



PROVINCIA DI PISA

**Istituzione dei Comuni per il governo dell'area vasta
Scuole, Strade e Sistemi di trasporto, Territorio e Ambiente
Gestione associata di servizi e assistenza ai Comuni**

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2024-2026

PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Pisa per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

Nell'anno 2020, in piena pandemia, ricadeva la ricorrenza del 25° anniversario della sottoscrizione della Dichiarazione e della Piattaforma d'azione di Pechino sulla parità di genere, nell'ambito della quarta conferenza mondiale sulle donne delle Nazioni Unite. La dichiarazione di Pechino, sottoscritta da 189 Paesi, contiene un progetto per l'attuazione di pari diritti, libertà e opportunità per le donne che costituisce tutt'oggi il punto di partenza per la promozione e la realizzazione di politiche volte alla parità di genere. La dichiarazione e la piattaforma d'azione di Pechino sono considerate la "Carta dei diritti" internazionale per le donne, definendo i diritti delle donne quali diritti umani e fissando obiettivi per tutta una serie di problematiche che riguardano le donne e le ragazze.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il Piano per il triennio 2024-2026 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il Piano 2024-2026 si pone in continuità ed in miglioramento rispetto al precedente Piano 2021-2023, il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

LINEE GENERALI D'INTERVENTO DEL PIANO

Gli obiettivi generali usualmente assegnati alle azioni positive, anche alla luce delle finalità promosse dalla normativa vigente, sono, come noto:

1. Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità.
2. Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.
3. Promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Per evitare che il PAP si traduca in un mero atto formale, il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, di una aggiornata illustrazione della consistenza degli organici, distinti per qualifiche e per genere, della Provincia di Pisa (**situazione al 31.12.2022**).

Pertanto il presente Piano di Azioni Positive è un documento che contiene:

- PARTE A - descrizione del contesto che fornisce una fotografia della realtà organizzativa dell'ente nell'ottica delle pari opportunità. L'analisi ed il monitoraggio dei dati di contesto in ottica di genere costituiscono di per sé un'azione positiva.
- PARTE B - descrizione dei risultati conseguiti in relazione alle azioni positive del precedente Piano e descrizione delle azioni positive proposte nel presente Piano.

PARTE A - La situazione di fatto: analisi del contesto

È opportuno ricordare che non è utile fare un confronto con dati riferiti a periodi pregressi in quanto, a seguito dell'attuazione della L. 56/2014, il personale delle Province ha subito una drastica riduzione a seguito del trasferimento delle funzioni.

Risulta, invece, da rilevare che a partire dal biennio 2018-2019, grazie all'abrogazione delle normative nazionali che imponevano il divieto di assunzione alle Province, hanno preso avvio diverse procedure concorsuali che hanno permesso l'inserimento nell'organico della Provincia di Pisa di nuove unità di personale in sostituzione di dipendenti cessati per pensionamento o per trasferimento e, in alcuni casi, per andare a "sanare" la critica carenza di personale che negli anni precedenti aveva caratterizzato alcuni settori di attività.

Alla data di redazione del presente documento la consistenza organica della Provincia di Pisa **al 31 dicembre 2022** ammonta a **215 unità**.

Tab. 1 - Distribuzione % di genere delle varie categorie contrattuali

| 2022 – Distribuzione tra le categorie per genere | | |
|--|------------|------------|
| Categoria | F | M |
| B | 29 | 49 |
| C | 45 | 44 |
| D non PO | 21 | 7 |
| D con PO | 12 | 5 |
| DIRIGENTI | 1 | 3 |
| TOTALE | 109 | 106 |

Segretario generale 1 femmina

Tab. 2 - Composizione % di genere delle varie categorie contrattuali

| 2022 – Composizione secondo il genere tra le categorie | | | |
|--|-------------|-------------|--------------|
| Categoria | F | M | TOT |
| B | 37,2 | 62,8 | 100,0 |
| C | 50,6 | 49,4 | 100,0 |
| D non PO | 75,0 | 25,0 | 100,0 |
| D con PO | 75,0 | 75,0 | 100,0 |
| DIRIGENTI | 25,0 | 75,0 | 100,0 |
| TOTALE | 50,2 | 49,8 | 100,0 |

Dall'analisi in dettaglio dell'organico della Provincia per categorie contrattuali e dal confronto con la situazione precedente, emerge un sensibile mutamento nella composizione di genere nonché nella distribuzione per categoria di inquadramento contrattuale. La percentuale di donne scende per effetto di una forte immissione di addetti tecnici inquadrati nella Cat. B destinati alla manutenzione stradale, settore il cui organico ha registrato un discreto

incremento. Tra le risultanti, anche un significativo incremento della “connotazione femminile” del funzionariato: nella cat. di inquadramento D (Funzionari Amministrativi e Funzionari tecnici). Complessivamente alla data del 31/12/2022 la Provincia di Pisa era costituita da un totale di 216 dipendenti, di cui 107 uomini (49,5%) e 109 donne (50,5%).

In caso di nuove assunzioni sarà cura dell'amministrazione garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne ai sensi del D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006 e dell'art. 7 del D.Lgs n. 165 del 30/03/2001, come peraltro già fatto in tutte le assunzioni ad oggi effettuate.

Si dà atto pertanto che, internamente, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, co. 1, del D.Lgs. 198/2006 poiché non sussistono significative situazioni di divario e pertanto le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di eguali opportunità.

Tab. 3 – Composizione per genere e decade di nascita

| | F | M | TOT |
|-------------------------|------------|------------|------------|
| 60 anni o più | 11 | 20 | 31 |
| tra 50 e 60 anni | 46 | 36 | 82 |
| tra 40 e 50 anni | 34 | 23 | 57 |
| fino a 40 anni | 18 | 27 | 45 |
| | 109 | 106 | 215 |

Suddivisione in percentuale:

| | F | M | TOT |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|
| 60 anni o più | 5,12 | 9,30 | 14,42 |
| tra 50 e 60 anni | 21,40 | 16,74 | 38,14 |
| tra 40 e 50 anni | 15,81 | 10,70 | 26,51 |
| fino a 40 anni | 8,37 | 12,56 | 20,93 |
| | 50,7 | 49,3 | 100 |

Con le nuove assunzioni avvenute nei negli anni 2021-2023 risulta anche sensibilmente mitigato il tasso di vecchiaia del personale, che pur confermandosi composto in grandissima maggioranza da dipendenti ultracinquantenni vede l'incidenza di questa fascia di età tra il personale della Provincia di Pisa scendere a 38,14%.

Tab. 4- Dipendenti per genere, categorie e tipologia di orario

| 2022-TABELLA 2.1- RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA - | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------|------------|------------|------------|-----------|----------|------------|------------|------------|-----------|-----------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|
| TIPO PRESENZA | UOMINI | | | | | DONNE | | | | | TOTALE GENERALE | | | | | TOT GEN |
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | oltre 51 | > di 60 | |
| Tempo pieno | 6 | 21 | 23 | 35 | 8 | 5 | 13 | 32 | 38 | 16 | 11 | 34 | 55 | 73 | 24 | 197 |
| Part Time >50% | | | | | 2 | | | 2 | 6 | 2 | 0 | 0 | 2 | 6 | 4 | 12 |
| Part Time < 50% | | | | 1 | 2 | | | | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 6 |
| Totale | 6 | 21 | 23 | 36 | 12 | 5 | 13 | 34 | 46 | 19 | 11 | 34 | 57 | 82 | 31 | 215 |

(fonte Ufficio Personale e relazione CUG anno 2023)

Tab. 5- Dipendenti per genere, categorie e tipologia di orario

| 2022 -TABELLA 2.2 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------|------------|------------|------------|----------|-----------|----------|------------|------------|------------|-----------|-----------|---------|--|--|------------|
| CLASSI DI ETA' | UOMINI | | | | | | DONNE | | | | | | TOT GEN | | | |
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | TOTALE | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | TOTALE | | | | |
| TIPO DI MISURA DI CONCILIAZIONE | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Personale che usufruisce di part-time a richiesta | | | | 1 | 4 | 5 | | | 2 | 8 | 3 | 13 | | | | 18 |
| Personale che fruisce di telelavoro | | | | | | 0 | | | | | | 0 | | | | 0 |
| Personale che fruisce di lavoro agile | 1 | 2 | 6 | 11 | 5 | 25 | 2 | 3 | 17 | 30 | 8 | 60 | | | | 85 |
| Personale che fruisce di orari flessibili | | | | 1 | | 1 | | | | | | 0 | | | | 1 |
| Totale | 1 | 2 | 6 | 13 | 9 | 31 | 2 | 3 | 19 | 38 | 11 | 73 | | | | 104 |

(fonte Ufficio Personale e relazione CUG anno 2023)

| 2022-TABELLA 2.3 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE | | | | | | |
|---|-----------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|
| | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti | 95 | 34,30 | 141 | 17,45 | 236 | 21,75 |
| Numero permessi orari L. 104/1992 (n.ore) fruiti | 38 | 13,72 | 285 | 35,27 | 323 | 29,77 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 125 | 45,13 | 380 | 47,03 | 505 | 46,54 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 19 | 6,86 | 2 | 0,25 | 21 | 1,94 |
| Totale ore | 277 | 100,00 | 808 | 100,00 | 1085 | 100,00 |

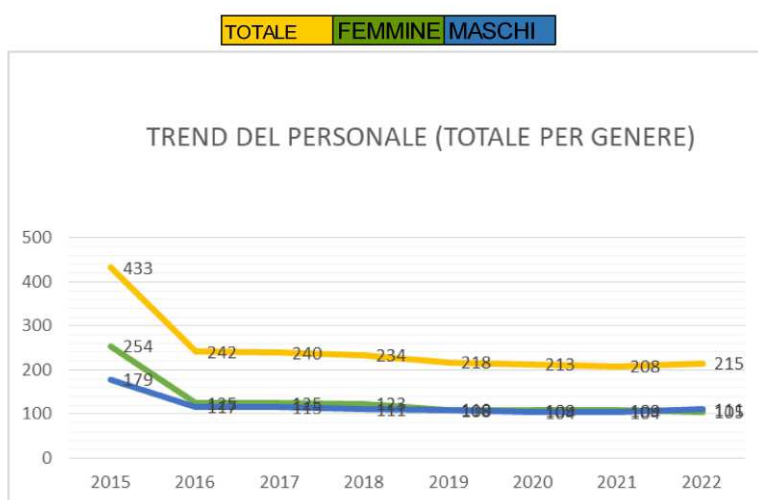
(fonte Ufficio Personale e relazione CUG anno 2023)

Se passiamo ad analizzare i dati riferiti all'articolazione dell'orario di lavoro, rileviamo che il part-time nell'anno 2022 è stato utilizzato da 5 uomini e 13 donne su 215 dipendenti, inoltre il ricorso ai congedi parentali ed ai permessi L. 104/92 è stato usufruito più dalle donne che dagli uomini a dimostrazione che il carico familiare pesa tuttora soprattutto sulle donne.

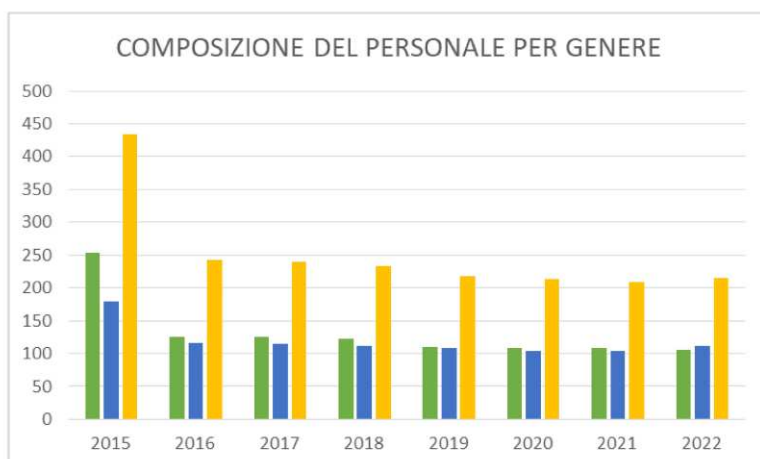
In generale si rileva che l'istituto del part time è utilizzato da una percentuale bassa di dipendenti (8,37%) ancorché la normativa vigente preveda una percentuale di utilizzo più alta (25% della dotazione organica per ogni categoria) probabilmente dovuto, oltre che a ragioni economiche, anche al fatto che per prassi l'Ente ha sempre concesso la flessibilità dell'orario di lavoro.

PERSONALE IN SERVIZIO – ANNI 2015-2022:

| | F | M | TOT |
|-------------|----------|----------|------------|
| 2015 | 254 | 179 | 433 |
| 2016 | 125 | 117 | 242 |
| 2017 | 125 | 115 | 240 |
| 2018 | 123 | 111 | 234 |
| 2019 | 110 | 108 | 218 |
| 2020 | 109 | 104 | 213 |
| 2021 | 109 | 104 | 208 |
| 2022 | 105 | 111 | 215 |



COMPOSIZIONE DEL PERSONALE (M / F)



PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI CON IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

| AMBITO | AZIONI | SOGGETTI COINVOLTI | DESTINATARI | RISULTATI RAGGIUNTI |
|----------------------------------|---|--|--------------------------------|--|
| CONCILIAZIONE VITA-LAVORO | <p>AZIONE N. 1</p> <p>Conferma degli strumenti di flessibilità oraria vigenti nell'Ente.</p> <p>OBIETTIVI: Confermare gli strumenti di flessibilità oraria in ingresso ed in uscita per i dipendenti con handicap proprio o di familiari, i genitori con figli di età non superiore a 14 anni ovvero personale con patologie gravi e durature. Valutare, inoltre, l'introduzione di misure di razionalizzazione sulle tipologie di part-time presenti nell'Ente, anche mediante l'approvazione di specifico regolamento in materia, avuto riguardo anche alle esigenze che emergeranno dal questionario di cui all'azione n. 2.</p> | CUG Ufficio Personale Rsu | Tutto il personale | Non completato nella parte del questionario |
| CONCILIAZIONE VITA-LAVORO | <p>AZIONE N. 2</p> <p>POLA</p> <p>OBIETTIVI: Disciplinare le modalità di svolgimento del lavoro agile in fase non emergenziale, da adottare per concepire un modo innovativo dell'attività lavorativa in base ai principi di informatizzazione, responsabilizzazione, conciliazione tempi di lavoro/tempi di vita, flessibilità operativa.</p> | Gruppo di lavoro intersettoriale CUG Rsu | Tutto il personale interessato | Completato |
| BENESSERE ORGANIZZATIVO | <p>AZIONE N. 3</p> <p>Indagine sul benessere lavorativo</p> <p>OBIETTIVI: Somministrazione di un questionario sul benessere lavorativo da ripetere annualmente al fine di garantire un monitoraggio continuo, anche in un'ottica di genere, della situazione del personale dell'Ente</p> | CUG Ufficio personale Dirigenti NdV | Tutto il personale | Non completato |

| | | | | |
|---|--|---|---------------------------|---|
| <p>AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE</p> | <p>AZIONE N. 4 Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie sessuali e l'affermazione della dignità della persona. OBIETTIVI: Predisposizione di un apposito codice.</p> | <p>CUG Ufficio personale Ufficio P.O. Consigliera di Parità</p> | <p>Tutto il personale</p> | <p>Completato</p> |
| <p>COMUNICAZIONE E TRASPARENZA</p> | <p>AZIONE N. 5 Programmazione di interventi informativi/formativi su mobbing, violenza di genere, discriminazione e stalking. OBIETTIVI: Continuare a proporre azioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere rivolte a donne e uomini dell'Ente in collaborazione con i Servizi dell'Amministrazione competenti nei temi sopra citati anche in collaborazione con la Consigliera provinciale di parità.</p> | <p>CUG Ufficio personale Ufficio P.O. Consigliera di Parità Tutti gli uffici direttamente interessati</p> | <p>Tutto il personale</p> | <p>Completato</p> |
| <p>COMUNICAZIONE E TRASPARENZA</p> | <p>AZIONE N. 6 Formazione del personale OBIETTIVI: Rendere possibile l'accesso al maggior numero di dipendenti ai percorsi di formazione che affronteranno anche gli aspetti legati all'attuazione del POLA ed il benessere organizzativo.</p> | <p>Servizio Risorse Umane</p> | <p>Tutto il personale</p> | <p>Completato parzialmente L'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha dato un'accelerata all'implementazione dello Smart Working, per il quale è stato adottato uno specifico Regolamento transitorio poi sostituito dal POLA.</p> |

PARTE B - Descrizione delle azioni positive

L'analisi dei principali indicatori numerici rappresentativi della "popolazione" dipendente (organici, rappresentatività nei profili professionali, ecc.) ha evidenziato la possibilità di escludere la sussistenza delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere, facendo emergere, di converso, la necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo, a beneficio della generalità dei dipendenti.

In continuità con il precedente Piano, il Piano Triennale delle Azioni Positive della Provincia di Pisa predisposto per il triennio 2024 – 2026 rappresenta uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente.

AMBITI DI INTERVENTO DI DURATA TRIENNALE

| AMBITO | AZIONI | SOGGETTI COINVOLTI | DESTINATARI |
|--|--|--|--------------------------------|
| CONCILIAZIONE VITA - LAVORO | AZIONE N. 1 POLA OBIETTIVI: Disciplinare le modalità di svolgimento del lavoro agile in fase non emergenziale, da adottare per concepire un modo innovativo dell'attività lavorativa in base ai principi di informatizzazione, responsabilizzazione, conciliazione tempi di lavoro/tempi di vita, flessibilità operativa. | Gruppo di lavoro intersettoriale CUG Rsu | Tutto il personale interessato |
| BENESSERE ORGANIZZATIVO | AZIONE N. 2 Indagine sul benessere lavorativo OBIETTIVI: Somministrazione di un questionario sul benessere lavorativo al fine di garantire un monitoraggio, anche in un'ottica di genere, della situazione del personale dell'Ente. Ipotesi di predisposizione di un piano per il benessere organizzativo. | CUG Ufficio personale Dirigenti NdV | Tutto il personale |
| AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE | AZIONE N. 3 Indagine sulle discriminazioni/violenze OBIETTIVI: Somministrazione di un questionario sulle discriminazioni/violenze al fine di garantire un monitoraggio, anche in un'ottica di genere, della situazione del personale dell'Ente | CUG Ufficio personale Ufficio P.O. Consigliera di Parità | Tutto il personale |
| COMUNICAZIONE E TRASPARENZA | AZIONE N. 4 Programmazione di interventi informativi/formativi su mobbing, violenza di genere, discriminazione e stalking. OBIETTIVI: Sulla base delle risultanze dell'indagine sulle discriminazioni/violenze di cui all'azione n. 3, proporre le azioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere rivolte a donne e uomini dell'Ente in collaborazione con i Servizi dell'Amministrazione competenti nei temi sopra citati anche in collaborazione con la Consigliera provinciale di parità. | CUG Ufficio personale Ufficio P.O. Consigliera di Parità tutti gli uffici direttamente interessati | Tutto il personale |

| | | | |
|---|---|---|--------------------|
| | <p>AZIONE N. 5</p> <p>Formazione del personale</p> <p>OBIETTIVI: Rendere possibile l'accesso al maggior numero di dipendenti possibile, con precedenza a quegli uffici che le indagini tramite questionario hanno dimostrato più critici, ai percorsi di formazione che affronteranno anche gli aspetti legati alla violenza di genere intesa soprattutto come sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 28 del Dlgs 81/2008 e s.m.i.</p> | Servizio Risorse Umane | Tutto il personale |
| <p>AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE</p> | <p>AZIONE N. 6</p> <p>Ipotesi Convenzione</p> <p>OBIETTIVI: Valutare la fattibilità dell'attivazione di una convenzione con le istituzioni universitarie per l'utilizzo dello Sportello Interuniversitario contro la violenza di genere.</p> | <p>CUG</p> <p>Ufficio personale</p> <p>Ufficio P.O.</p> <p>Consigliera di Parità</p> <p>tutti gli uffici direttamente interessati</p> | Tutto il personale |