PROVINCIA DI PRATO

Atti della Giunta Provinciale

DELIBERAZIONE N. 264 DEL 30.10.2012

OGGETTO: AREA RISORSE UMANE E FINANZIARIE - Piano di Azioni Positive ai sensi dell'art.48 comma 1) D.Lgs. 11.04.2006 n. 198. Approvazione.

L'anno Duemiladodici **(2012)** e questo giorno **30 (trenta)** del mese di **Ottobre** alle **ore 13,00,** nella sede della Provincia di Prato, convocata dal Presidente della Provincia di Prato Lamberto Gestri, si è riunita la seduta della **GIUNTA PROVINCIALE** nelle persone dei Signori:

Componenti	Carica	Presenti	Assenti
GESTRI Lamberto Nazzareno	**Presidente**	X	
GIORGI Ambra	**Vice Presidente**		X
ARRIGHINI Stefano	**Assessore**	X	
BELTRAME Alessio	**Assessore**		X
FERRARA Loredana	**Assessore**	X	
MENCHETTI Ivano	**Assessore**	X	
NAPOLITANO Antonio	**Assessore**		X

ASSISTE la seduta il Segretario Generale della Provincia di Prato Dott. **Massimo Migani**

IL PRESIDENTE

CONSTATATO il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a trattare l'allegata proposta di deliberazione di seguito riportata e relativa all'oggetto di cui sopra.

DELIBERAZIONE N.264 DEL 30.10.2012

OGGETTO: **Piano di Azioni Positive ai sensi dell'art.48 comma 1) D.Lgs 11.04.2006 n. 198. Approvazione.**

LA GIUNTA

UDITA la relazione dell'Assessore Loredana Ferrara;

VISTA e valutata l'allegata proposta trasmessa dal Direttore dell'Area Risorse Umane e Finanziarie ed avente ad oggetto: *" Piano di Azioni Positive ai sensi dell'art.48 comma 1) D.Lgs 11.04.2006 n. 198. Approvazione";*

VISTO il parere favorevole espresso su di essa, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000, dal Direttore dell'Area proponente in ordine alla regolarità tecnica;

VISTO il Regolamento di Contabilità;

ACCERTATA la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 267/2000 (T.U. degli Enti Locali);

RITENUTO di dover provvedere in merito a quanto proposto;

A voti **UNANIMI** e palesi;

DELIBERA

1. **Di prendere atto** delle integrazioni espresse dalla Consigliera di Parità competente territorialmente, dal Comitato Unico di Garanzia e dalle Rappresentanze sindacali e recepite nel Piano di Azioni Positive;

2. **Di approvare** il Piano di Azioni Positive 2012 -2014 che forma parte integrante e sostanziale del presente atto in osservanza del Decreto Legislativo 198/2006, art. 48, comma 1;

3. **Di trasmettere** il presente atto ed il relativo allegato al Comitato Unico di Garanzia, alle Rappresentanze sindacali e alla Consigliera di Parità territorialmente competente;

4. **Di pubblicare** il Piano di Azioni Positive 2012 - 2014 all'Albo Pretorio e sul sito in posizione accessibile a tutti i dipendenti e alla cittadinanza.

5. **Di dare atto** che ai sensi dell'art. 5 della L. 241/1990, il Responsabile del procedimento è la Dott.ssa Rossella Bonciolini;
6. **Di precisare** che avverso il presente provvedimento può essere presentato alternativamente ricorso al TAR o al Presidente della Repubblica rispettivamente entro 60 o 120 giorni dalla data di scadenza del termine di pubblicazione;
7. **Di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, a seguito di separata e palese votazione UNANIME;

AREA RISORSE UMANE E FINANZIARIE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE n. / del

OGGETTO: Piano di Azioni Positive ai sensi dell'art.48 comma 1) D.Lgs 11.04.2006 n. 198. Approvazione.

IL DIRETTORE

A ciò autorizzato dall'art. 107 del D.Lgs n. 267/2000, dall'art. 7 del vigente Regolamento provinciale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e dal Decreto Presidenziale n. 17 del 13.03.2012 mediante il quale mi è attribuito l'incarico di direzione dell'Area Risorse Umane e Finanziarie fino alla scadenza del mandato amministrativo del Presidente della Provincia;

Visto l'art. 48 del D.Lgs. 267/2000 e l'art. 23 del vigente Statuto Provinciale relativamente alle competenze della Giunta in materia di personale;

Vista la Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 25 del 02.05.2012 avente ad oggetto: "AREA ECONOMICO-FINANZIARIA – Bilancio di Previsione 2012 corredato della Relazione Previsionale e Programmatica e del Bilancio Pluriennale 2012/2014 – Approvazione";

Vista la Deliberazione di Giunta Provinciale n. 132 del 15.05.2012 avente ad oggetto: "AREA RISORSE UMANE E FINANZIARIE – Piano Esecutivo di Gestione 2012 e Piano Esecutivo di Gestione Pluriennale 2012-2014 per la Provincia di Prato – parte contabile. Approvazione stralcio";

Vista la Deliberazione di Giunta Provinciale n. 133 del 15.05.2012 avente ad oggetto: DIREZIONE GENERALE: Piano Esecutivo di Gestione 2012 – parte obiettivi . Approvazione stralcio;

Richiamato l'art. 48 comma 1 del D.Lgs n. 198/2006 il quale recita: "(...)... le province, (....) sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D.Lgs n. 165/2001, (...), sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, (...) la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. (...);

Considerato che la predisposizione del Piano riveste per le Amministrazioni carattere di obbligatorietà, con previsione, in caso di mancato adempimento, dell'applicazione della sanzione in base alla quale " *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette*", di cui all'art. 6, comma 6 del D.Lgs n. 165/2001;

Atteso che il presente atto ed il relativo allegato avente ad oggetto "Piano di Azioni Positive 2012 - 2014", ai sensi dell'art. 48 comma 1, del D.Lgs n. 198/2006, è stato trasmesso con mail alla Consigliera di parità per il tramite dell'Assessore al Personale in data 11.10.2012 e che, in data 22.10.2012, a seguito di incontro tra la Consigliera e l'Assessore medesimo è stata inserita la seguente integrazione al Piano nella parte degli Obiettivi: "*Garantire la continuità di collaborazione*

con la Consigliera di parità, la quale, anche ai fini del controllo del rispetto delle pari opportunità nell'ambito progettuale, fa parte della CPT", dandone comunicazione con nota prot. n. 30885 del 22.10.12;

Atteso, inoltre, che l'atto ed il relativo allegato è stato trasmesso in data 22.10.2012 prot. n. 30886 al Comitato Unico di Garanzia ed alle Rappresentanze Sindacali Unitarie per l'acquisizione di ulteriori integrazioni e/o modifiche, nonché pareri ai sensi dell'art. 48 comma 1, del D.Lgs n. 198/2006;

Preso atto delle integrazioni espresse dal Comitato Unico di Garanzia condivise dalle Rappresentanze Sindacali in data 25.10.2012 n. prot. 31349 e n. 31350, recepite nel Piano di Azioni Positive;

Ritenuto opportuno approvare il Piano di Azioni Positive 2012 -2014 che forma parte integrante e sostanziale del presente atto in osservanza del Decreto Legislativo 198/2006, art. 48, comma 1;

Dato atto che il presente provvedimento è soggetto, a parere di regolarità tecnica ex art. 49, comma 1, del D.Lgs n. 267/2000;

Stante le motivazioni espresse in narrativa,

PROPONE

1. **Di prendere atto** delle integrazioni espresse dalla Consigliera di Parità competente territorialmente, dal Comitato Unico di Garanzia e dalle Rappresentanze sindacali e recepite nel Piano di Azioni Positive;

2. **Di approvare** il Piano di Azioni Positive 2012 -2014 che forma parte integrante e sostanziale del presente atto in osservanza del Decreto Legislativo 198/2006, art. 48, comma 1;

3. **Di trasmettere** il presente atto ed il relativo allegato al Comitato Unico di Garanzia, alle Rappresentanze sindacali e alla Consigliera di Parità territorialmente competente;

4. **Di pubblicare** il Piano di Azioni Positive 2012 - 2014 all'Albo Pretorio e sul sito in posizione accessibile a tutti i dipendenti e alla cittadinanza.

PROPONE, altresì

Che la presente proposta di deliberazione sia dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000;

Sulla presente proposta, il sottoscritto Direttore, visto l'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, esprime **PARERE FAVOREVOLE,** In ordine alla regolarità tecnica.

IL DIRETTORE

DELL'AREA RISORSE UMANE E FINANZIARIE

F.to Dott.ssa Rossella Bonciolini

Prato, lì 25.10.2012

PIANO AZIONI POSITIVE della PROVINCIA DI PRATO
TRIENNIO 2012/2014

PREMESSA NORMATIVA

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Prato per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal decreto legislativo 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in particolare dall'art. 48.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorto da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La normativa italiana e in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Ai sensi dell'art. 48 del predetto Codice, le amministrazioni dello Stato, sentito il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)* ed il parere della Consigliera di parità competente territorialmente, sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il Codice, all'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Nel panorama legislativo, merita rilievo anche la Direttiva 23.05.2007 ad oggetto "Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche", la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l'obiettivo in parola. Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell'azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

A supporto del presente lavoro, è opportuno richiamare quanto già approvato dall'Ente con deliberazione del Consiglio Provinciale in data 2 marzo 2011, ovvero il *Piano di azione di parità di genere*. Il Piano evidenzia la ricognizione dei servizi *in essere* (o azioni, buone prassi, interventi, progetti) *o in programma*, in materia di parità di genere (non solo tra genere maschile e femminile) alla luce di quanto disposto dall'art. 3 della Costituzione.

L'adozione di tale Piano è stata ritenuta un passaggio fondamentale dall'Amministrazione provinciale, sia perché con essa si è dato attuazione alla Carta *Europea per l'eguaglianza di donne e uomini nella vita locale e regionale,* sia perché essa è divenuta presupposto per l'avvio delle procedure volte all'approvazione del Bilancio di Genere. In ciascuno dei 30 punti nei quali si articola la Carta vengono esplicitate le finalità dell'Amministrazione e le buone prassi in materia di parità di genere e di conciliazione dei tempi di vita, utili per l'adozione di politiche in materia di:

- rimozione del disagio;
- affermazione del principio di parità;
- lotta all'esclusione sociale;
- integrazione dei migranti;
- realizzazione di percorsi ed azioni positive per la concreta affermazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- lotta agli stereotipi di genere ed alle discriminazioni;
- razionalizzazione degli interventi (anche strutturali) in un'ottica di genere;
- adozione di risposte concrete ed immediate ai bisogni delle categorie deboli;
- potenziamento del lavoro di rete.

SITUAZIONE ATTUALE

Monitoraggio dell'organico.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato.

Il personale della Provincia di Prato al 31.12.2011 risulta essere pari a 181 unità a tempo indeterminato e determinato di cui *64 uomini (35,36% del totale)* e *117 donne (64,64 del totale).*
Il personale part - time nell'Ente è pari n. 20 unità, di cui *n. 5 sono uomini e n. 15 sono donne.*

QUALIFICA	TEMPO PIENO	TEMPO PIENO	PART-TIME INF 50%	PART-TIME INF 50%	PART – TIME SUP 50%	PART – TIME SUP 50%	TEMPO DETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TOTALE DIPENDENTI AL 31/12	TOTALE DIPENDENTI AL 31/12
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Dirigenti/Segretario/DG	2	4	0	0	0	0	2	0	4	4
D6	3	3	0	0	0	0	0	0	3	3
D5	1	4	1	0	0	0	0	0	2	4
D4	4	3	0	0	0	0	0	0	4	3
D3	2	3	0	0	0	1	0	0	2	4
D2	9	13	0	0	1	4	0	0	10	17
D1	7	19	0	0	0	1	1	6	8	26
C5	2	9	0	0	0	3	0	0	2	12
C4	3	1	0	1	0	0	0	0	3	2
C3	2	4	0	0	0	2	0	0	2	6
C2	13	12	0	0	0	2	0	0	13	14
C1	3	9	0	0	0	1	0	0	3	10
B7	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
B6	0	2	0	0	1	0	0	0	1	2
B5	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
B4	1	0	1	0	0	0	0	0	2	0
B3	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
B2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
B1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
A2	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0
TD Art. 90	1	3	0	0	0	0	0	0	1	3
Totale	56	96	2	1	3	14	3	6	64	117
Totale complessivo										*181*

Tab. 1

Il contesto della Provincia di Prato, come sopra rappresentato, evidenzia la netta *prevalente presenza femminile* sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente.

Per quanto riguarda le posizioni dirigenziali, la carica di Segretario Generale e di Direttore Generale, nonché la titolarità di Posizioni Organizzative non emerge un sostanziale divario fra i due generi.

QUALIFICA	TEMPO PIENO	TEMPO PIENO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TOTALE DIPENDENTI AL 31/12	TOTALE DIPENDENTI AL 31/12
	U	D	U	D	U	D
Dirigenti/Segretario/DG	2	4	2	0	4	4
Posizioni organizzative	4	4	0	0	4	4
Totale	6	8	2	0	8	8

Tab. 2

Per quanto attiene la presenza femminile negli organi elettivi provinciali si registra, invece, la prevalenza del genere maschile rispetto al femminile.

Amministratori	U	D
Presidente	1	
Giunta	5	2
Consiglieri	19	5
Totale	**25**	**7**

Tab. 3

Si dà atto pertanto che, internamente, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 poichè, non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.
Mentre, a livello esterno, sarà opportuno indire iniziative volte a sensibilizzare la comunità locale per un maggiore impegno femminile nell'ambito della politica e dell'amministrazione della "res pubblica".

PARI OPPORTUNITA' E BENESSERE PERSONALE ED ORGANIZZATIVO.

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 21 della Legge 183/2010 la Provincia di Prato ha istituito con Deliberazione di Giunta n. 82 del 22.03.2011 il "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere lavorativo e contro la discriminazione*", che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva. La nomina dei componenti interni e la successiva integrazione sono avvenute rispettivamente con Determinazione Dirigenziale n. 1896 del 20.06.2011 e n. 1792 del 28.05.2012.

Tra le finalità del Comitato vi è anche quella di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Nell'Aprile 2011 il CUG ha presentato al vertice dell'Amministrazione la relazione annuale, la quale, oltre a evidenziare le attività svolte, contiene proposte interessanti in materia di pari opportunità e diffusione del benessere nei luoghi di lavoro.

Valutazione "stress lavoro correlato" ai sensi del D.Lgs 81/2008.

Il D.Lgs. 81/08 e s.m.i. ha stabilito l'obbligo del Datore di Lavoro di effettuare la *Valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato*, secondo le indicazioni riportate nell'Accordo Europeo sullo Stress siglato in data 8 ottobre 2004, secondo le Linee Guida emanate dalla Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro e secondo la Lettera Circolare del 18 novembre 2010. Nel rispetto del dettato normativo, l'Amministrazione provinciale tramite l'Ufficio Personale, ha affidato, a settembre 2011, alla ditta che si occupa di Prevenzione e Sicurezza nei luoghi di lavoro, l'incarico di *valutazione dello Stress da lavoro correlato*. Il percorso di valutazione è stato svolto coinvolgendo l'Ufficio Personale, il Rappresentante dei Lavoratori ed i datori di lavoro dell'Ente. La raccolta degli indicatori oggettivi (Indicatori Aziendali-Eventi sentinella, Indicatori di Contenuto e Indicatori di Contesto) è avvenuta mediante la compilazione di apposite check-list da parte dei componenti del Gruppo di Lavoro che la ditta ha rielaborato. Dalla valutazione finale non sono emerse criticità tali da generare ai dipendenti condizioni di *stress correlato al lavoro*. Tuttavia, come previsto dalla normativa, la valutazione sarà ripetuta ogni due anni.

OBIETTIVI

La Provincia di Prato svolge la propria attività amministrativa nel rispetto e a garanzia delle condizioni di pari opportunità di entrambi i generi, e ciò è dimostrato dalle varie opportunità stabilite per le lavoratrici ed i lavoratori, tra cui, solo a titolo esemplificativo, hanno riguardato e riguardano tutt'ora:

- la conciliabilità della vita lavorativa con quella privata: supportata dal **Protocollo orario** del 06/06/2001 che articola l'orario di lavoro in tre tipologie di fasce (A, B e C) che garantiscono maggiore flessibilità a coloro che ne usufruiscono, oppure dal recente **accordo dei Buoni pasto**, che consente un ulteriore tipologia di flessibilità in uscita, oltre ad una migliore organizzazione del tempo di lavoro, e ancora dalla **concessione dei part time e la loro riconversione a tempo pieno**, secondo quanto disposto dalla normativa ed in osservanza dei vincoli di spesa sul personale;
- la composizione delle commissioni giudicatrici e la partecipazione ai bandi di concorso, per cui viene rispettata la normativa di riferimento;
- la partecipazione ai corsi di formazione, garantita a entrambi i generi rispetto al loro ambito di competenza.

Pertanto, gli obiettivi che l'Amministrazione provinciale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- Promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- Continuare a garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Continuare a promuovere la presenza femminile negli organismi collegiali;
- Continuare a promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- Continuare a promuovere l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- Garantire la continuità di collaborazione con la Consigliera di parità, la quale, anche ai fini del controllo del rispetto delle pari opportunità nell'ambito progettuale, fa parte della CPT.

AZIONI POSITIVE

Azione 1

Titolo: *Conciliazione fra vita lavorativa e privata*
Destinatari: Tutte le lavoratrici ed i lavoratori
Finanziamenti: Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo: Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori

Descrizione intervento: Massima diffusione del vigente Protocollo orario e dell'Accordo su l'utilizzo del buono Pasto. Possibili sperimentazioni di ulteriori tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tenga conto delle esigenze personali e di servizio
Strutture coinvolte nell'intervento: Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate
Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione: In essere

Azione 2
Titolo: *Diffusione di una cultura di genere*
Destinatari: Tutte le lavoratrici ed i lavoratori
Finanziamenti: Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo: Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità
Descrizione intervento: Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori")
Strutture coinvolte nell'intervento: Strutture dell'Ente direttamente interessate, CUG
Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione: In essere

Azione 3
Titolo: *Rispetto della normativa in tema di pari opportunità in occasione di bandi di concorso/selezione del personale;*
Destinatari: Tutte le lavoratrici ed i lavoratori
Finanziamenti: Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo: Garantire la condizione di pari opportunità nel reclutamento del personale
Descrizione intervento: Nei bandi di concorso e selezione riportare la dicitura: "*..il bando si intende aperto agli aspiranti dell'uno e dell'altro sesso. La Provincia di Prato garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, ai sensi della L.125/1991 e del D.lgs. 196/2000*"
Strutture coinvolte nell'intervento: Amministrazione del Personale
Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'esterno dell'Ente
Periodo di realizzazione: In essere

Azione 4
Titolo: *Formazione di Commissioni di concorso/selezione*
Destinatari: Tutte le lavoratrici ed i lavoratori
Finanziamenti: Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo: Garantire la presenza di donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono state sotto rappresentate
Descrizione intervento: Nelle Commissioni dei concorsi e delle selezioni, salvi i casi di motivata impossibilità, dovrà essere riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad 1/3
Strutture coinvolte nell'intervento: Strutture dell'Ente direttamente interessate e Amministrazione del Personale
Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione: In essere

Azione 5
Titolo: *Part-time*
Destinatari: Tutte le lavoratrici ed i lavoratori
Finanziamenti: Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo: Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici in situazioni di disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari

Descrizione intervento: Su presentazione di motivata richiesta riconducibile ad esigenze personali, sociali e/o familiari, può essere concesso il part - time nel limite del 25% del personale a tempo pieno previsto in dotazione organica per ciascuna categoria, secondo le modalità previste dal D.Lgs 183/2010 e compatibilmente con le esigenze organizzative e di funzionamento dell'amministrazione e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.
Strutture coinvolte nell'intervento: Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione: A partire dal 2012

Azione 6
Titolo: *Valorizzazione delle competenze di entrambi i generi*
Destinatari: Tutte le lavoratrici ed i lavoratori
Finanziamenti: Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo: Promuovere la crescita professionale di entrambi i generi
Descrizione intervento: Introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e realizzazione di percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno
Strutture coinvolte nell'intervento: Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione: In essere

Azione 7
Titolo: *Informazioni pari opportunità sul sito istituzionale dell'Ente*
Destinatari: Tutte le lavoratrici ed i lavoratori
Finanziamenti: Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo: Promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema della pari opportunità e della lotta alle discriminazioni di ogni genere
Descrizione intervento: Istituzione nel sito istituzionale dell'Ente di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità gestito dal Comitato Unico di Garanzia.
Strutture coinvolte nell'intervento: CUG, Amministrazione del Personale, strutture dell'Ente direttamente interessate
Tipologia azione: Rivolta sia all'interno dell'Ente che all'esterno (cittadine e cittadini)
Periodo di realizzazione: In essere

Azione 8
Titolo: *Benessere ed ergonomia del luogo di lavoro*
Destinatari: Tutte le lavoratrici ed i lavoratori
Finanziamenti: Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo: Istituire le postazioni di lavoro tenendo conto delle conseguenze che esse possono avere sulla condizione di benessere della persona, compatibilmente con le esigenze dell'Amministrazione.
Descrizione intervento: Verifica ex ante ed in itinere delle postazioni in merito alla luminosità, al rispetto degli aspetti ergonomici, alla normativa vigente in materia di fumo e sicurezza dei luoghi di lavoro.
Strutture coinvolte nell'intervento: CUG, Amministrazione del Personale, strutture dell'Ente direttamente interessate, RSU, responsabile dei lavoratori per la sicurezza, Sindacati.
Tipologia azione: Rivolta all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione: In essere

Azione 9
Titolo: *Rispetto dell'obiezione di coscienza*
Destinatari: Tutte le lavoratrici ed i lavoratori
Finanziamenti: Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo: Rispetto del rifiuto opposto dal/dalla lavoratore/trice a fronte di un obbligo imposto da norme giuridiche qualora egli/ella ritenga gli effetti che deriverebbero da tale applicazione come lesivi delle proprie convinzioni ideologiche, morali o religiose.

Descrizione intervento: Presa in carico del problema garantendo il rispetto delle posizioni anche attraverso l'accettazione di eventuale richiesta di mobilità.
Strutture coinvolte nell'intervento: CUG, Amministrazione del Personale, strutture dell'Ente direttamente interessate, RSU, Sindacati.
Tipologia azione: Rivolta all'interno.
Periodo di realizzazione: *In essere*

RISULTATI ATTESI
Ecco, in sintesi, i risultati attesi:

- Maggiore conciliabilità del tempo lavoro con il tempo privato da parte delle lavoratrici e lavoratori
- Maggiore diffusione del benessere organizzativo tra le lavoratrici ed i lavoratori
- Garanzia di continuità alla partecipazione della vita della Pubblica Amministrazione da parte di entrambi i generi ;
- Integrazione con altri progetti della pubblica amministrazione con effetto moltiplicatore (Piano d'azione per le parità).

DURATA
Il presente Piano ha validità triennale e, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, è predisposto dall'organo di vertice dell'Amministrazione a seguito del parere rimesso al Comitato Unico di Garanzia di cui all'art. 57 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della legge 183/2010, alla RSU e alla Consigliera di Parità competente territorialmente.
Il Piano approvato è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito ed in luoghi accessibili a tutti i dipendenti.
Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

IL PRESIDENTE
F.to Lamberto Gestri

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Massimo Migani

PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio della Provincia di Prato e vi rimarrà per quindici (15) giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Prato, lì 31 OTT. 2012

Il Responsabile del procedimento
f.to Claudia Fresi

Il presente documento, prodotto con strumenti informatici con le modalità e nei termini previsti dalla L. 15 marzo 1991, n. 80 e dal D.Lgs. 12 febbraio 1993, n. 39, art. 3, comma 2, privo di firma autografa, è da considerarsi valido a tutti gli effetti di legge e viene pubblicato in questa forma all'Albo pretorio online della Provincia di Prato ai soli fini della pubblicità legale ex art. 32, commi 1 e 5 della L. 18 giugno 2009, n. 69 e s.m.i.

Copia di atto amministrativo riprodotta tramite sistema informatico automatizzato.
Fonte:Provincia di Prato – Segreteria Generale riproduzione
Responsabile della immissione e della riproduzione: Manuela Maggi

---

ESECUTIVITA'

[X] La presente deliberazione, ai sensi dell'art.134, comma 4 del D.Lgs. 18.08.2000, n.267 è dichiarata immediatamente eseguibile.

[ ] La presente Deliberazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3 del D.Lgs. 18.08.2000, n.267 diverrà esecutiva al termine di dieci (10) giorni dalla sua pubblicazione all'Albo Pretorio.

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE, in carta libera per uso amministrativo.

Prato, lì 31 OTT. 2012

Il responsabile del procedimento
f.to Claudia Fresi