PROVINCIA DI PRATO

ATTO DEL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA
(Art.1, comma 55 della L.56/2014)

N. 20 DEL 10.12.2014

OGGETTO: RELAZIONE FINALE PIANO AZIONI POSITIVE 2012/2014 DELLA PROVINCIA DI PRATO DI CUI ALLA DGP N. 264 DEL 30.10.2014. APPROVAZIONE.

IL PRESIDENTE

DATO ATTO che a seguito della consultazione elettorale del 12 ottobre 2014, è stato proclamato eletto nella medesima data alla carica di Presidente della Provincia di Prato il sottoscritto, Matteo Biffoni;

RICORDATO che l'art.1, comma 55 della L.56/2014 stabilisce che il Presidente della Provincia rappresenta l'Ente, convoca e presiede il Consiglio Provinciale e l'Assemblea dei Sindaci, sovrintende al funzionamento dei Servizi e degli Uffici e all'esecuzione degli atti; esercita le altre funzioni attribuite dallo Statuto;

RICHIAMATA la nota n.1/2014 del Ministro per gli Affari Regionali e le Autonomie, la quale stabilisce che *"...nelle more dell'approvazione dello Statuto(...) in virtù del principio di continuità amministrativa, dovranno essere applicati Statuto e Regolamenti della precedente Provincia, in quanto compatibili con la legge";*

VISTA la Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 10 del 02.04.2014 avente ad oggetto: "AREA RISORSE UMANE E FINANZIARIE - Bilancio Annuale di di Previsione 2014 corredato del Bilancio Pluriennale 2014/2016 e Relazione Previsionale e Programmatica - Approvazione";

VISTA la Deliberazione di Giunta Provinciale n. 102 del 02.04.2014 avente ad oggetto: "AREA RISORSE UMANE E FINANZIARIE - Piano Esecutivo di Gestione 2014 e Piano Esecutivo di Gestione Pluriennale 2014-2016 per la Provincia di Prato - parte contabile. Approvazione";

VISTA la Deliberazione di Giunta Provinciale n. 109 del 15.04.2014 avente ad oggetto: "DIREZIONE GENERALE - Piano Esecutivo di Gestione 2014 - parte obiettivi. Approvazione";

VISTA la deliberazione di Consiglio Provinciale n. 24 del 23.06.2014 avente ad oggetto: "Bilancio di previsione 2014. Verifica degli equilibri finanziari e conseguenti provvedimenti di ripristino: aggiornamenti indirizzi di programmazione, variazione piano degli incarichi, modifica misura del Tributo per l'Esercizio delle Funzioni Ambientali (TEFA). Variazione n. 1";

VISTA la Deliberazione di Giunta Provinciale n. 158 del 01.07.2014 avente ad oggetto: "DIREZIONE GENERALE. Piano Esecutivo di Gestione 2014. Variazione";

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. (...);

RICHIAMATA la Deliberazione di Giunta Provinciale n. 264 del 30.10.2012 con la quale l'Ente ha approvato il Piano delle Azioni Positive 2012/2014;

CONSIDERATO che si rende opportuno redigere una relazione finale sullo stato di attuazione nel triennio 2012 - 2014 delle Azioni Positive contenute nel suddetto PIANO;

CONSIDERATO, inoltre, che la relazione è stata sottoposta all'attenzione del CUG e della RSU in data 05.12.2014 prot. n. 32697, da cui non sono pervenute osservazioni in merito;

VISTA dunque l'allegata relazione del 03.12.2014 redatta dal Dirigente dell'Area competente, recante ad oggetto: *"Relazione finale Piano Azioni Positive 2012/2014 della Provincia di Prato approvato con DGP n. 264 del 30.10.2014 "*;

VALUTATA la proposta di cui sopra;

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

ACCERTATA la propria competenza ad assumere il presente atto ai sensi dell'art.1, comma 55 della L.56/2014;

RITENUTO di dover provvedere in merito a quanto proposto;

DISPONE

1. **DI APPROVARE** la proposta avente ad oggetto: ***RELAZIONE FINALE PIANO AZIONI POSITIVE 2012/2014 DELLA PROVINCIA DI PRATO DI CUI ALLA DGP N. 264 DEL 30.10.2014. APPROVAZIONE;***
2. **DI TRASMETTERE** l'atto e la relazione allegata al personale dipendente;
3. **DI DISPORRE** la pubblicazione dell'atto di approvazione e della relazione sul sito dell'Ente;
4. **DI DARE ATTO** che, ai sensi e per gli effetti della legge n.241/90, il responsabile del presente procedimento e della sua esecuzione è la Dott.ssa Rossella Bonciolini;
5. **DI DICHIARARE**, stante l'urgenza, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

IL PRESIDENTE
F.to Matteo Biffoni

ALLEGATO all'Atto del Presidente avente ad oggetto: RELAZIONE FINALE PIANO AZIONI POSITIVE 2012/2014 DELLA PROVINCIA DI PRATO DI CUI ALLA DGP N. 264 DEL 30.10.2014. APPROVAZIONE.

RELAZIONE TECNICA

AREA RISORSE UMANE E FINANZIARIE

Dott.ssa Rossella Bonciolini

RELAZIONE FINALE PIANO AZIONI POSITIVE 2012/2014 Della PROVINCIA DI PRATO APPROVATO CON DGP N. 264 DEL 30.10.2014

Il 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 ed in attuazione della *Carta Europea per l'eguaglianza di donne e uomini nella vita locale e regionale* (a cui la Provincia ha aderito nel 2008) e del *Piano d'azione per la parità* approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 6 del 02.03.2011.
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.

Il Servizio Gestione Risorse Umane della Provincia di Prato con il coinvolgimento attivo e costante del *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG),* della *Consigliera di parità provinciale* e sentite anche le *RSU* ha predisposto il piano triennale 2012-2014 di azioni positive approvato con DGP n. 264 del 30.10.2012.

Al momento della redazione del PAP la Provincia contava 181 unità di personale 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 era pari a n. 20 unità, di cui 5 uomini e a n. 15 donne (dati al 31.12.2011).
Tali dati evidenziavano una 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.

La situazione attuale (01/11/2014) non è cambiata dal punto di vista della maggior presenza di personale femminile rispetto a quello maschile, è tuttavia mutata dal punto di vista numerico complessivo, poiché ad oggi, l'Ente conta n. 154 dipendenti, di cui 5 dirigenti ed un Segretario generale, 2 comandi in entrata, 3 comandi in uscita e tre Alte specializzazioni extra dotazionali a tempo determinato.
Mentre il personale part time è pari a 16 unità, di cui n. 3 uomini e n. 13 donne. La diminuzione di unità in part time risente ovviamente delle cessazioni intervenute nell'anno, ma anche dei rientri a tempo pieno: di n. 2 unità, di cui una poi trasferita per mobilità volontaria presso altro Ente.

La Provincia di Prato ha comunque sempre svolto la propria attività amministrativa nel rispetto e a garanzia delle condizioni di pari opportunità di entrambi i generi, e ciò è stato dimostrato dalle varie opportunità stabilite per le lavoratrici ed i lavoratori nel tempo, tra cui, solo a titolo esemplificativo, alcune, hanno riguardato e riguardano tutt'ora: la conciliabilità della vita lavorativa con quella privata; la composizione delle commissioni giudicatrici e la partecipazione ai bandi di concorso, per la quale viene rispettata la normativa di riferimento; la partecipazione ai corsi di formazione, garantita a entrambi i generi rispetto al loro ambito di competenza.

Per quanto concerne gli obiettivi su cui l'Amministrazione provinciale intendeva lavorare nell'arco del triennio, possiamo constatare - anche in raffronto ai 30 punti contenuti del Piano d'azione per la parità approvato dalla provincia nel 2011 - come essi siano stati conseguiti e come l'Ente li abbia sempre tenuti in considerazione affinché divenissero comportamenti condivisi da tutte/tutti. Gli obiettivi erano e rimangono i seguenti:

- Promuovere il ruolo e delle attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Promuovere la presenza femminile negli organismi collegiali;
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- 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.

Il Piano Azioni Positive 2012-2014 una volta approvato con DGP 264 del 30.10.2012 è stato poi pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito ed in luoghi accessibili a tutti i dipendenti.
Nel periodo di vigenza i dipendenti hanno avuto la possibilità di esprimere pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti ed eventuali possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza del Piano, ad un aggiornamento adeguato.
Rispetto a ciò sono pervenute, tramite CUG, ma anche tramite gli stessi dipendenti richieste di maggiore flessibilità dell'orario in entrata ed uscita, e di maggiore attenzione alle esigenze legate alla conciliazione del tempo lavoro col tempo personale/familiare, che compatibilmente con l'organizzazione del lavoro dei Servizi sono state accolte.

Entrando nel dettaglio del Piano Azioni Positive, vediamo come a ciascuna Azione siano collegati uno o più interventi ed attività tali da realizzare un risultato positivo sia per l'Ente che per le lavoratrici e lavoratori.

AZIONI DEL PAP 2012-2014	RISULTATI CONSEGUITI
<u>*Azione 1*</u> **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	L'Ente, attraverso la discrezionalità di ciascun Dirigente e compatibilmente con l'organizzazione ed il lavoro del Servizio di riferimento, ha posto attenzione alla varie richieste dei dipendenti, formulate per conseguire una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro sia in entrata che uscita. Ad esempio, accogliendo la richiesta del CUG e valutandone i diversi aspetti è stato possibile l'allargamento della fruizione dell'orario previsto in Fascia C di cui al protocollo orario del 2001 ai dipendenti con figli in età maggiore di anni 14 e fino al 16° anno di età. L'Accordo sui Buoni Pasto del 2012 ha permesso ai dipendenti una migliore gestione dei tempi di lavoro/pausa pranzo, allargando la platea dei beneficiari. Sempre nell'ottica di supportare i dipendenti nella conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi personali e familiari, l'Ente ha predisposto il Piano per l'Utilizzo del Telelavoro redatto a seguito di avvio di

	procedura di ricognizione delle attività telelavorabili all'interno di ciascuna Area dell'Ente e approvato con DGP n. 6/2014. Detto Piano è stato poi integrato con DGP n. 154/2014, pertanto nel 2014 due sono state le postazioni di "lavoro a distanza" attivate, una per il Servizio Cultura, afferente all'Area Sviluppo Economico e Valorizzazione dei Servizi, l'altra per il Servizio SIT, afferente all'Area Pianificazione Territoriale e Difesa del Suolo. Pare significativo ricordare che le postazioni di telelavoro attivate nell'ente nel periodo di riferimento sono state richieste ed accordate a figure femminili consentendo loro di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari.
<u>*Azione 2*</u> **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	I dipendenti hanno in generale posto attenzione all'utilizzo del linguaggio negli atti e nei documenti amministrativi con ricorso a locuzioni prive di connotazioni di genere.
<u>*Azione 3*</u> **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	I bandi e gli avvisi redatti per il reclutamento del personale dipendente a tempo determinato contenevano tale dicitura. Fra l'altro la partecipazione complessiva ai suddetti bandi ed avvisi ha evidenziato una maggiore presenza femminile su quella maschile.

all'esterno dell'Ente **Periodo di realizzazione:** In essere	
<u>*Azione 4*</u> **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	Le Commissioni nominate per le selezioni ed i concorsi sono state organizzate riservando alle donne la partecipazione in misura pari ad 1/3.
<u>*Azione 5*</u> **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	Nel triennio l'Ente, nel rispetto delle disposizioni normative, e attraverso la valutazione del Dirigente, ha concesso nuovi part time al personale che ne ha fatto richiesta, ma ha altresì, concesso la possibilità di rientrare a tempo pieno ad alcuni dipendenti, la cui situazione organizzativa e familiare era mutata. Tutte le domande, sia in un senso che nell'altro sono state evase positivamente.
<u>*Azione 6*</u> **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	Questa azione ha risentito della situazione politico-organizzativa che la Provincia si è trovata a fronteggiare già con il DL 95/2012 di Monti, poiché è rimasta <u>in attesa</u> di disposizioni normative statali e regionali che definissero il nuovo assetto istituzionale, e, per tale motivo, non è stato possibile affrontare una riorganizzazione interna, che fosse volta anche ad un miglioramento dell'organizzazione lavorativa dei dipendenti e ad una valorizzazione delle competenze possedute. Tuttavia, l'Ente, seppur nelle limitazioni imposte dalle norme (D.L. 78/2010, ad esempio), ha promosso opportunità formative

dell'Ente direttamente interessate **Tipologia azione:** Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente **Periodo di realizzazione:** In essere	esterne e in house per il personale dipendente. Tali attività formative, ad esclusione della formazione obbligatoria (sicurezza nei luoghi di lavoro, antincendio e pronto soccorso; anti corruzione e legalità), sono state organizzate tenendo conto delle esigenze e delle richieste dei Dirigenti d'Area e dei dipendenti, affinché la formazione risultasse efficace e funzionale al lavoro di ciascuno. Tale risultato è monitorato tramite la somministrazione, successiva all'evento formativo, di un questionario volto a rilevare il gradimento e la percezione dei partecipanti (qualità percepita) nonché l'efficacia del processo d'apprendimento (efficacia esterna). Per l'anno 2014 la Provincia ha redatto il Piano Formativo 2014 approvato con DGP n. 178/2014. Nell'ambito del Piano formativo si è tenuto altresì di conto delle specifiche competenze di alcuni funzionari, che hanno messo a disposizione dei colleghi le proprie conoscenze formative e professionali per l'organizzazione di corsi in house. In tale modo è stato possibile valorizzare sia le competenze che il lavoro svolto da essi in questi anni in Provincia.
<u>*Azione 7*</u> **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	All'interno del Sito istituzionale della Provincia di Prato è stato creato il link dedicato al CUG, completo delle informazioni, atti e indicazioni proprie del Comitato, nonché i relativi contatti. A sua volta, nella pagina del CUG è istituito il link dedicato alla sezione delle Pari opportunità (http://pariopportunita.provincia.prato.it/).
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	Ogni anno il Medico competente che si occupa della sorveglianza sanitaria unitamente al rappresentante dei lavoratori della Provincia effettua il controllo delle postazioni di lavoro di ciascun dipendente, segnalando gli aspetti logistici, le attrezzature informatiche e non e gli aspetti ergonomico - comportamentali impropri che possono causare danni alla salute dei dipendenti. Tali segnalazioni hanno permesso di compiere delle azioni correttive in riferimento a postazioni, tipologie di personale

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	procedura di nomina *degli addetti alla vigilanza sul divieto di fumo,* individuando i referenti per ciascun piano dei due palazzi provinciali, e, complessivamente con DD. n. 1915/2013 sono stati nominati n. 8 addetti. Sempre nel 2013 la ditta che segue il Servizio di prevenzione e protezione in ambito di Sicurezza sui luoghi di lavoro, IGEAM S.r.l. di Roma, ha effettuato indagini strumentali relative alle condizioni di illuminamento, microclima e qualità dell'aria dei locali provinciali. Tali verifiche non hanno evidenziato criticità rilevanti.
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*	Per quanto concerne l'Azione n. 9 non sono pervenute segnalazioni di tal genere.

L'aggiornamento del Piano Azioni Positive 2015-2017 verrà effettuato a decorrere dal prossimo anno, anche in virtù di quello che è e che sarà il nuovo assetto istituzionale ed organizzativo della Provincia, sempre coinvolgendo il Comitato Unico di Garanzia, le RSU ed il Personale dipendente.

Prato, lì 10.12.2014

Il Direttore
Area Risorse Umane e Finanziarie
F.to ***Dott.ssa Rossella Bonciolini***

Ai sensi dell'art.49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere in ordine:

a) alla regolarità tecnica

PARERE FAVOREVOLE

Prato, lì 10.12.2014

Il Direttore
Area Risorse Umane e Finanziarie
F.to ***Dott.ssa Rossella Bonciolini***

PUBBLICAZIONE

Il presente atto viene pubblicato 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 **16.12.2014**

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: Claudia Fresi

---

ESECUTIVITA'

X - Il presente atto, ai sensi dell'art.134, comma 4 del D.Lgs. 18.08.2000, n.267 è dichiarato immediatamente eseguibile.

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

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

Prato, lì **16.12.2014**

Il Responsabile del procedimento
F.to Claudia Fresi