

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2026 - 2028 AGGIORNAMENTO ANNUALE 2026

Indice

- Premessa
- Dati di contesto
- Considerazioni e aggiornamento delle azioni previste

PREMESSA

Il piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 che stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione. Lo stesso articolo impone alle P.A. l'obbligo di adottare il Piano per non incorrere nella sanzione prevista all'art 6, comma 6 del D.Lgs 165/2001 per i soggetti inadempienti, il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Si ritiene opportuno richiamare anche per questo aggiornamento gli obiettivi generali che la normativa e la consuetudine attribuisce alle azioni positive, che sono:

- a) garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- b) promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, garantisca la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- c) 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;

DATI DI CONTESTO

ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELLA PROVINCIA DI LIVORNO AL 1° GENNAIO 2026

Al 01/01/2026 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

TOTALE	n.	150
Donne	n.	66
Uomini	n.	84

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

AREA	Donne	Uomini	totale
------	-------	--------	---------------

OP. ESPERTO	7	32	39
ISTRUTTORI	24	30	54
FUNZ./ E.Q.	34	22	56
DIRIGENTI	1		1
TOTALE	66	84	150

I ruoli direttivi sono così ripartiti:

	Donne	Uomini	Totale
ELEVATE QUALIF.	6	4	10
TOTALE	6	4	10

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale

DIRIGENTI	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	1	0	1
Posti di ruolo a tempo parziale	0	0	0
FUNZ./ E.Q	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	32	22	54
Posti di ruolo a tempo parziale	2	0	2
ISTRUTTORI	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	23	29	52
Posti di ruolo a tempo parziale	1	1	2
OP. ESPERTO	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	7	32	39
Posti di ruolo a tempo parziale		0	0

CONSIDERAZIONI

Da un'analisi dei dati sopra esposti, si deducono le seguenti considerazioni:

1. la fotografia del personale in servizio conferma il ribaltamento già precedentemente avviato in favore del personale maschile, con la seguente proporzione tra i generi 56% uomini e 44% donne rispetto al totale del personale;
2. si evidenzia come il progressivo ricambio del personale in servizio in questi ultimi anni abbia comportato per il 2025 la quasi parità dei generi nelle Aree Funzionari ed Elevate Qualificazioni ed Istruttori, mentre per l'Area Operatori esperti si conferma una prevalenza della genere maschile, soprattutto per il profilo degli addetti alla conduzione di mezzi;
3. i ruoli apicali in qualità di Responsabili di unità organizzative sono ricoperti per l'60% da donne e per I dirigenti 100%;
4. l'istituto del part-time è utilizzato da una percentuale bassa di dipendenti (2,63%) probabilmente dovuto, oltre che a ragioni economiche, anche al fatto che per prassi l'Ente ha sempre concesso la massima flessibilità dell'orario di lavoro; le dipendenti donne rappresentano il 75 % ed i dipendenti uomini il 25% rispetto al totale del personale in part time;

5. Per quanto riguarda i dati relativi all'utilizzo dello smart working, si rimanda alla sezione apposita del PIAO; l'Ente ha provveduto alla sottoscrizione di Accordi individuali di lavoro agile e da remoto con i dipendenti che ne hanno fatto richiesta. Ad oggi tutte le richieste sono state accettate. Nel 2025 hanno utilizzato il lavoro agile 72 dipendenti per un totale ore di 21.795 ore pari al 16% del loro orario teorico.

➤ AGGIORNAMENTO DELLE AZIONI POSITIVE

Per quanto riguarda lo stato di avanzamento delle azioni previste dalla programmazione in essere si riporta il seguente aggiornamento:

Azione 1 Miglioramento dell'integrazione trasversale delle strutture, privilegiando un approccio progettuale e multidisciplinare, in un'ottica di valorizzazione delle competenze e delle risorse professionali.

- Questa azione si conferma anche per l'annualità 2026

Azione 2 Formazione specifica per lavoratrici/lavoratori al rientro da assenze per lunghi periodi (congedo per maternità/paternità ed altro), con l'obiettivo di facilitare l'aggiornamento e il reinserimento e di favorire il mantenimento dei contatti con l'ambiente lavorativo durante l'assenza, al fine di riallineare le competenze e le conoscenze sulle normative intervenute e/o sui cambiamenti organizzativi avvenuti all'interno dell'Ente.

- Per quanto concerne questa azione ad oggi non vi sono stati dipendenti che, a seguito di lunghi periodi di assenza, abbiano necessitato una formazione specifica finalizzata al reinserimento. L'Azione viene riconfermata anche per il 2026

Azione 3 Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni favorendo condizioni di benessere lavorativo e prevenzione del disagio lavorativo, anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente e adottando tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali.

- L'attività si conferma anche per il 2026

Azione 4 Promozione di attività formative e realizzazione di iniziative volte al benessere organizzativo e sicurezza dell'ambiente di lavoro al fine di sviluppare un maggiore senso di appartenenza e motivazione nelle lavoratrici e nei lavoratori, creando un ambiente relazionale comunicativo e collaborativo nei dipendenti, anche mediante somministrazione periodica di strumenti quali indagini, questionari etc.

- Sul tema del benessere organizzativo è costante l'interlocuzione con i dipendenti anche tramite l'utilizzo di strumenti come questionari on line.
- Implementazione dell'attuale spazio di condivisione della pausa pranzo e pausa caffè presso la sede centrale, potenziando l'iniziativa anche presso le sedi decentrate, prevedendo tali locali con possibilità di ulteriori attrezzature. Nel corso del 2025 è stato mantenuto lo spazio presso la sede centrale.

Azione 5 Verifica della possibilità di prevedere permessi retribuiti e congedi anche per coppie conviventi.

- L'Amministrazione ha provveduto all'adeguamento delle disposizioni previste dal D.lgs n.105/2022 del 30/06/2022 in materia di congedi, durante l'annualità 2025 non vi sono stati ulteriori disposizioni su questa materia.

Azione 7 Migliorare la comunicazione esterna attraverso l'implementazione e l'aggiornamento dei contenuti delle pagine del sito istituzionale alle disposizioni normative vigenti e le sue sezioni dedicate, in particolare nella sezione "Amministrazione Trasparente", promuovendo la diffusione delle informazioni sui servizi erogati ai cittadini anche attraverso i social networks (facebook, twitter, youtube), pubblicando news ad un sempre crescente numero di utenti.

- Le attività previste dall'Azione 7 sono state svolte dall'Urp e dall'Ufficio stampa. Oltre alla comunicazione esterna, effettuata attraverso l'implementazione delle varie sezioni del sito istituzionale e le attività di informazione rivolte agli organi di stampa, tutte le informazioni di maggiore rilevanza sulle attività dell'Ente (per esempio: lavori pubblici, strade e scuole, attività organi istituzionali, iniziative culturali del Museo e del Servizio pari Opportunità, avvisi Protezione civile, etc.) sono state pubblicate anche sui canali social dell'Amministrazione (Facebook, Instagram e Youtube), consentendo all'Ente di comunicare in maniera più efficace le proprie attività agli utenti, alle comunità del territorio ed anche oltre.

Azione 8 Miglioramento della comunicazione, della trasparenza e della circolarità delle informazioni all'interno dell'Ente in particolar modo, avendo cura di verificare che ne sia sempre data notizia alle lavoratrici e ai lavoratori sprovvisti di posta elettronica o assenti per lunghi periodi dal lavoro e recependo le istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi.

- L'azione viene riconfermata anche per l'annualità 2026, il miglioramento del flusso comunicativo verso i dipendenti è oggetto di continuo monitoraggio, per quanto riguarda le comunicazioni più rilevanti in materia di rapporto di lavoro, l'ufficio del personale è tenuto a segnalare nel testo delle mail la seguente dicitura *“Con preghiera di comunicazione ai colleghi sprovvisti di posta elettronica e/o assenti.”*

Azione 9 L'Ente al fine di tutelare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ferme comunque restando le esigenze organizzative degli uffici e dei servizi, con Decreto della Presidente num. 206 del 23/12/2022 ha provveduto ad integrare il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi con l'inserimento della nuova regolamentazione in materia di disciplina del lavoro a distanza per lo svolgimento della prestazione lavorativa del c.d. “lavoro agile” o “da remoto”. Ogni dipendente interessato può richiedere di effettuare la propria attività lavorativa in modalità agile o da remoto.

- L'andamento di questa azione sarà oggetto di monitoraggio e di verifica per eventuali azioni di miglioramento, come già accennato nella sezione relativa ai dati di contesto. Nel 2025 hanno utilizzato il lavoro agile 72 dipendenti per un totale ore di 21.795 ore pari al 16% del loro orario teorico.

Azione 10 Promozione di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro, garantendo il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap. A tal fine saranno autorizzate, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione

tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza a minori, anziane/i bisognosi di assistenza, persone diversamente abili.

- In base all'attuale regolamento è possibile per determinate necessità del personale attivare personalizzazioni dell'orario di lavoro, più in generale le vigenti disposizioni dell'ente in materia di smart working sono anche finalizzate ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro.

Azione 11 Flessibilità per il part-time, con un'implementazione della flessibilità nell'articolazione oraria del part-time nel calendario settimanale, mensile, annuale, per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari della/del dipendente.

- Come evidenziato dai dati aggiornati sul personale, la Provincia garantisce la massima flessibilità dell'orario di lavoro

Azione 12 Monitorare le tipologie degli orari di lavoro nell'Ente, al fine di facilitare l'utilizzo di articolazioni orarie differenti, finalizzate al superamento di situazioni di disagio o alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, mediante una indagine conoscitiva sulle diverse articolazioni orarie su eventuali necessità e/o criticità, sia dal punto di vista dei dipendenti sia organizzativo.

- Per quanto attiene l'articolazione oraria nel corso del 2025 sono state adottate, come negli anni precedenti, varie articolazioni orarie.

Azione 13 Verifica della possibilità di realizzare iniziative di formazione interna continua su temi inerenti alle pari opportunità (salute di genere, conciliazione vita-lavoro, linguaggio di genere, contrasto alla violenza di genere, stalking, disabilità etc...), ivi comprese le iniziative formative organizzate dalla Consiglieria di parità, da destinarsi alle/ai dipendenti dell'Ente. Per il 2026, si prevede laddove possibile di organizzare una formazione rivolta ai dipendenti su alcune delle tematiche citate, anche con il supporto della Consiglieria di Parità.

Azione 14 Realizzazione di incontri formativi al personale in riferimento alla normativa circa i congedi parentali. Effettuata nel 2025 un corso sulla gestione dell'orario di lavoro in cui è stata focalizzata l'attenzione sull'uso dei vari permessi previsti dalla normativa.

Azione 15 Istituire forme di collaborazione/consultazione tra i vari Uffici e gli organismi di parità/contrasto alla discriminazione (CUG, Consiglieria di parità).

- Si conferma l'attività anche per l'annualità 2026

Azione 16 Promozione di incontri, dibattiti ed approfondimenti su tematiche legate alla diversità di genere, alla discriminazione, alle pari opportunità in generale per sensibilizzare e rendere maggiormente consapevoli le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza dei temi trattati.

- Si intende mantenere questa attività anche per il 2026, prevedendo laddove possibile incontri di formazione e/o informazione anche con il supporto della Consiglieria di Parità.

Azione 17 Attuazione degli aggiornamenti riguardanti la formazione obbligatoria in materia di sicurezza, nel rispetto della normativa vigente (D.lgs. 81/08 e Accordo Stato Regioni).

- L'ente ha provveduto alla attuazione della formazione obbligatoria come da normativa vigente

Azione 18 Attivazione di percorsi formativi destinati ai neo assunti, realizzando giornate tematiche progettate con dirigenti e funzionari/ie interni/e all'Ente;

- Si intende mantenere questa attività anche per il 2026

Azione 19 Miglioramento della “salute digitale” dell’Ente, attraverso la gestione e lo sviluppo del sistema informativo, dato dalle tecnologie informatiche e di automazione (infrastruttura ICT) che supportano e rendono più efficiente il sistema, e dall’insieme degli obiettivi, delle procedure organizzative, delle risorse umane finalizzato alla gestione delle informazioni prodotte, utilizzate e condivise dall’Ente, anche in riferimento ai bisogni dell’utenza esterna ed interna. L’implementazione della digitalizzazione dei processi e delle procedure e la dematerializzazione dei documenti sono processi da considerare come volano di efficacia ed efficienza anche nell’ambito del rapporto di ciascuna e ciascuno con il proprio lavoro.

- Nel 2025 E’ stato attivato il progetto Performa PA sui "Mediatori Digitali" che terminerà nel 2026.

Azione 20 Nell’ambito dei progetti finanziati dalla Regione Toscana, la Provincia di Livorno in qualità di membro del Tavolo Strategico della rete antiviolenza del Comune di Livorno ha aderito, in continuità con l’anno precedente, con decreto presidenziale n. 123/2025 al programma antiviolenza 2026 e organizza, insieme a quest’ultimo, un percorso formativo rivolto ai membri della rete.

Azione 21 Predisposizione del Bilancio di genere dell’Ente.

Per l’annualità 2026, in occasione del bilancio consuntivo 2025, l’Ente realizzerà nell’ambito del bando regionale “Avviso pubblico per la realizzazione di attività di sensibilizzazione e di sostegno alla parità di genere a valere su PR FSE 2021-2027 – Attività PAD 1.C.2) Azioni di sistema e di mainstreaming” un bilancio di genere al fine di analizzare e valutare in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari di per garantire una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne, in continuità con lo scorso anno.