



2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

IL PROCESSO DI COSTRUZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE DELLA PROVINCIA DI PRATO

La programmazione è il presupposto per l'attività di misurazione e di successiva rendicontazione dei risultati da cui scaturisce una revisione dei programmi stessi secondo un processo dinamico evolutivo.

In armonia con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVP) della Provincia (AP n. 98 del 23.10.2023), gli obiettivi all'interno delle schede PIAO sono classificati in:

- Strategici Piao: sono obiettivi che prevedono il miglioramento qualitativo dei servizi, la reingegnerizzazione dei processi di lavoro, l'innovazione tecnologica, la realizzazione di attività caratterizzate da un elevato grado di progettazione/riprogettazione;
- Gestionali: sono obiettivi di funzionamento delle unità organizzative della Provincia.

Per ogni obiettivo sono definiti uno o più Key Performance Indicator (KPI), al fine di poter misurare e monitorare lo stato di avanzamento dell'obiettivo e quindi della strategia stessa. Gli indici di performance sono essi stessi un'importantissima forma di comunicazione, e, in quanto tali, devono quindi essere molto concisi, chiari e pertinenti perché vengano assorbiti e messi in atto. Nel processo di costruzione del piano della performance sono state seguite 7 regole⁷ per definire KPI di successo:

1. Obiettivi chiari del risultato atteso
2. Rendere misurabili e misurare i KPI
3. Contestualizzare o aggregare gli indici raccolti
4. Definire i target
5. Concordare la frequenza di aggiornamento
6. Storicizzare le misurazioni KPI
7. Utilizzo di software per la raccolta dati.

⁷ V. VALORE PUBBLICO - DOMANDE E RIPOSTE. *La creazione del Valore Pubblico territoriale nelle Regioni. Verso il PIAO. Gli Innovation Lab di FormezPA*, marzo 2023.



I KPI individuati dalla Provincia sono di due tipologie:

- *high level* concentrati sulle prestazioni strategiche della Provincia (interventi di impatto);
- di dettaglio incentrati sui processi e sugli *output* delle singole direzioni.

Ad ogni indicatore, a sua volta, è assegnato un target annuale qualitativo o quantitativo definito – ove possibile - sulla base di trend

storici di riferimento (*baseline*).

Il Piano della performance 2024-2026 della Provincia di Prato, riportato nelle tabelle riepilogative seguenti, è stato elaborato dalla dirigenza di vertice partendo dalla analisi del quadro di riferimento - articolato nelle due componenti delle dinamiche del contesto esterno ed interno in cui l'Ente opera e delle priorità politiche per il triennio di riferimento, secondo una metodologia di negoziazione perseguendo ove possibile una logica bottom-up. L'utilizzo di tale metodologia, permette di agganciare la performance organizzativa alla performance individuale, dando enfasi alla prospettiva strategica e assicurando la coerenza del sistema. Esso è frutto di numerosi incontri, con il supporto dello staff della Segreteria Generale e Programmazione, nei quali si è proceduto alla lettura critica degli obiettivi di VP e del precedente Piano della performance dell'Ente per valutarne l'attualità. A valle degli incontri di pianificazione sono stati confermati gli obiettivi di VP presenti nel PIAO 2023-2025.

Nel PIAO 2024-2026 gli obiettivi sono classificati con un numero progressivo a cascata che mira a mantenere il raccordo con gli obiettivi strategici e operativi definiti nel DUP 2024-2026 e con le linee di mandato e gli obiettivi di VP.

Per il raggiungimento di ogni obiettivo, a cura del dirigente responsabile, sono individuate le risorse umane assegnate e la loro percentuale di impegno. I risultati collegati ad obiettivi della performance dei dirigenti fanno riferimento ad obiettivi



classificati all'interno del PIAO come "strategici". Il NdV ha preso visione degli obiettivi di performance dirigenziale in fase di programmazione 2024, sia in riferimento all'Area Amministrativa, sia in riferimento all'Area Tecnica prendendo atto che, in relazione a ciascun incarico dirigenziale, è attribuito l'obiettivo "Presidiare il rispetto dei tempi di pagamento e le priorità strategiche" che impatterà *ex lege* sulla retribuzione di risultato. Le risultanze della pesatura degli obiettivi strategici di performance dirigenziale sono quelli di cui alla scheda allegata al Verbale del NdV n. 2 del 14/03/2024.

Successivamente, la pesatura è comunicata ai dirigenti interessati con nota del SG. Pertanto, si segnala che la percentuale di impegno dirigenziale definita nelle schede performance del presente PIAO corrisponde alla pesatura definita dall'NdV.

I dati relativi agli obiettivi e agli indicatori non solo del PIAO ma dell'intero albero della performance integrato che discende dalle linee di mandato e dal DUP sono inseriti in un applicativo informatico in dotazione all'Ente. La gestione informatica costituisce un efficace strumento di tracciabilità periodica dell'andamento delle prestazioni e dei soggetti coinvolti nonché uno strumento di rendicontazione al NdV sullo stato di avanzamento.

Si riporta di seguito il prospetto riepilogativo della Programmazione Annuale 2024 riferito agli obiettivi organizzativi di struttura, dando evidenza agli obiettivi strategici di PIAO legati alla dirigenza.

TAVOLA DI SINTESI SEZIONE STRATEGICA-OPERATIVA-PERFORMANCE			
			AREA AMMINISTRATIVA
1. VALORE PUBBLICO- BENESSERE ORGANIZZATIVO DELL'ENTE E RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELLA PERFORMANCE			
01. LINEA DI MANDATO - LA PROVINCIA DI PRATO COME "ENTE" AL SERVIZIO DEI SINDACI E DELLE COMUNITÀ LOCALI			
OBIETTIVO STRATEGICO (DUP)	OBIETTIVO OPERATIVO (DUP)	PIAO-PERFORMANCE 2024-2026	STRUTTURA
01.01 CABINA DI REGIA: IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA DI PRATO COME "SINDACO DEI SINDACI"	01.01.01 Sostenere i comuni del territorio attraverso l'esercizio del principio di sussidiarietà verticale	01.01.01.01 Potenziare gli strumenti e i canali di informazione, comunicazione e confronto tra gli organi istituzionali e cittadini	Staff Presidente



	01.01.02 Gestire in modo virtuoso le finanze provinciali, agendo su riqualificazione della spesa	01.01.02.01 Sostenere l'efficienza della spesa e monitorare lo stato degli investimenti dell'Ente	Servizi Finanziari
		01.01.02.02 Presidiare il rispetto dei tempi di pagamento e le priorità strategiche	Dirigente
		01.01.02.03 Approvvigionamento di beni e servizi e gestione dei contratti assicurativi	Ufficio Provveditorato
	01.01.03 Gestire Contenzioso e Ruoli	01.01.03.01 Assistenza giuridico-legale e funzione sanzionatoria in materia ambientale	Ufficio Legale
	01.01.04 Gestione della documentazione	01.01.04.01 Servizi di Back e Front Office	Ufficio Protocollo e Front office
01.02. MIGLIORARE IL BENESSERE ECONOMICO E SOCIALE DELL'ENTE	01.02.01 Retention dei neoassunti, incentivare il merito e HSE management all'interno dell'organizzazione	01.02.01.01 Accrescere le competenze del capitale umano mediante la formazione, valorizzare il merito e mantenere l'efficacia organizzativa	Servizio Risorse Umane
		01.02.01.02 Gestione giuridica ed economica del personale	Servizio Risorse Umane
		01.02.01.03 Consolidamento delle politiche occupazionali fra Enti del territorio per rispondere in termini di flessibilità ed efficacia alle esigenze di reclutamento del personale	Dirigente
01.03 INNOVAZIONE TECNOLOGICA E TRANSIZIONE DIGITALE DEI SERVIZI E DEGLI UFFICI PROVINCIALI	01.03.01 Open government per orientare l'azione amministrativa alla legalità e alla trasparenza e alla semplificazione dei procedimenti amministrativi	01.03.01.01 Fornire supporto giuridico alle direzioni dell'Ente in materia contrattuale e sulla gestione della Privacy	Segreteria Generale e Programmazione
		01.03.01.02 Revisionare la disciplina regolamentare interna sull'attività contrattuale	Dirigente
		01.03.01.03 Supportare i processi decisionali e della strategia: funzione di presidio della legittimità dell'azione amministrativa e prevenzione del fenomeno della corruzione	Segreteria Generale e Programmazione



		01.03.01.04 Aggiornamento dell'attuale assetto procedimentale interno in un'ottica di semplificazione, digitalizzazione e monitoraggio tempistiche	Dirigente
02. LINEA DI MANDATO - RAFFORZAMENTO DEI SERVIZI PER L'ESERCIZIO OTTIMALE DELLE FUNZIONI RIDELEGATE DALLA REGIONE TOSCANA ALLE PROVINCE			
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	PIAO-PERFORMANCE 2024-2026	STRUTTURA
02.01. RAFFORZARE LE FUNZIONI DELLA POLIZIA PROVINCIALE DI PRESIDIO DEL TERRITORIO	02.01.01 Sicurezza, prevenzione del disagio e contrasto a degrado e abusivismo	02.01.01.01 Prevenire i comportamenti lesivi del decoro urbano e assicurare la legalità e la percezione di sicurezza nel territorio provinciale	Polizia Provinciale
		02.01.01.02 Gestione delle funzioni amministrative in materia ambientale	Servizio viabilità e ambiente
02.02 DIFESA DEL SUOLO E TUTELA DEL TERRITORIO ATTRAVERSO LE ATTIVITÀ DI PROTEZIONE CIVILE	02.02.01 Gestione del rischio per la salvaguardia del territorio	02.02.02.01 Sistema di monitoraggio eventi di Protezione Civile	Polizia Provinciale-Protezione Civile e Trasporto Privato
			AREA TECNICA
2. VALORE PUBBLICO - VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO, BENESSERE SCOLASTICO E SOCIALE			
03. LINEA DI MANDATO – SVILUPPO DELL'EDILIZIA SCOLASTICA E VALORIZZAZIONE DEI BENI PATRIMONIALI			
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	PIAO-PERFORMANCE 2024-2026	STRUTTURA
03.01 MANUTENZIONE E MESSA IN SICUREZZA DEGLI EDIFICI SCOLASTICI	03.01.01 OPERE PUBBLICHE E INVESTIMENTI Governare efficientemente risorse e tempi di realizzazione delle opere pubbliche e traguardare con successo gli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza	03.01.01.01 Grado di raggiungimento Milestone e Target PNRR	Dirigente
		03.01.01.02 Migliorare la fruibilità delle strutture scolastiche	Servizio Edilizia Scolastica, Patrimonio e Urbanistica
		03.01.01.03 Presidiare il rispetto dei tempi di pagamento e le priorità strategiche	Dirigente
		03.01.01.04 Supportare i	Segreteria Generale



		processi decisionali e della strategia: funzione di presidio della legittimità dell'azione amministrativa e prevenzione del fenomeno della corruzione	e Programmazione
03.02 VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO ARTISTICO E ARCHITETTONICO DELLA PROVINCIA	03.02.01 Riqualficazione del patrimonio	03.02.01.01 Gestione del patrimonio e riqualificazione funzionale e strutturale degli immobili dell'Ente	Servizio Edilizia Scolastica, Patrimonio e Urbanistica
AREA AMMINISTRATIVA			
04. LINEA DI MANDATO – IL SISTEMA SCOLASTICO, L'ACCOGLIENZA, L'INTEGRAZIONE E LE PARI OPPORTUNITÀ			
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	PIAO-PERFORMANCE 2024-2026	STRUTTURA
04.01 GOVERNANCE DEL SISTEMA SCOLASTICO: LA PROGRAMMAZIONE DELLA RETE SCOLASTICA PROVINCIALE E DELL'OFFERTA D'ISTRUZIONE SUL TERRITORIO	04.01.01 Incentivare la partecipazione e lo sviluppo dei talenti dei giovani	04.01.01.01 Concertazione e valutazione congiunta dei bisogni didattici e formativi	Servizio Istruzione e Pari Opportunità
04.02 VALORIZZAZIONE DEGLI SPAZI SPORTIVI PROVINCIALI	04.02.01 La Provincia a sostegno dello sport	04.02.01.01 Lo sport come mezzo di aggregazione, accrescimento del benessere psico-fisico	Servizio Istruzione e Pari Opportunità
04.03 PROMUOVERE STRATEGIE, AZIONI E PROGETTI PER L'ACCOGLIENZA E L'INTEGRAZIONE	04.03.01 Una Provincia a misura di tutti	04.03.01.01 Favorire l'integrazione scolastica	Servizio Istruzione e Pari Opportunità
		04.03.01.02 Garantire l'accessibilità digitale ai servizi e l'autonomia dei cittadini over 65 e con disabilità	Dirigente
04.04 PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ	04.04.01 Attenzione sistematica verso un approccio di Genere	04.04.01.01 Promuovere la cittadinanza attiva, le pari opportunità e l'equilibrio di genere	Servizio Istruzione e Pari Opportunità
AREA TECNICA			
3. VALORE PUBBLICO – BENESSERE AMBIENTALE INFRASTRUTTURALE E SVILUPPO DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILE			
05. LINEA DI MANDATO – POTENZIAMENTO DELLA MESSA IN SICUREZZA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE			



OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	PIAO-PERFORMANCE 2024-2026	STRUTTURA
05.01 MIGLIORARE LA GESTIONE DEL SISTEMA INFRASTRUTTURALE	05.01.01 Efficienza prestazionale delle infrastrutture viarie	05.01.01.01 Gestione interventi in somma urgenza a seguito degli eventi alluvionali	Servizio viabilità e ambiente
		05.01.01.02 Assicurare assistenza tecnica e supporto ai Comuni della Provincia nella gestione degli strumenti urbanistici P.T.C.	Servizio viabilità e ambiente
		05.01.01.03 Azioni per la viabilità e per incrementare la qualità dell'infrastruttura stradale	Servizio viabilità e ambiente
		05.01.01.04 Consolidamento ponti	Servizio viabilità e ambiente
		05.01.01.05 Realizzazione nuovi ponti e interventi di messa in sicurezza	Dirigente
		05.01.01.06 Intervento di consolidamento di 2 ponti lungo il III tratto della SP4 "Nuova Montalese" ai Km 0+450 e Km 0+500 nel Comune di Prato	Dirigente
		05.01.01.07 Realizzazione di illuminazione pubblica lungo un tratto della SP4 "Nuova Montalese" dal Km 0+000 al Km 0+500 nel Comune di Prato	Dirigente
05.02 MIGLIORARE LA GESTIONE DEL SISTEMA TRASPORTI	05.02.02 Gestione della viabilità	05.02.02.01 Partecipare al coordinamento dei servizi di trasporto sul territorio e garantire un'efficiente gestione amministrativa del Trasporto Privato	Polizia Provinciale-Protezione Civile e Trasporto Privato

Su questa base, la performance individuale rappresenta il contributo del singolo al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione; la performance organizzativa permette di programmare, misurare e valutare come l'organizzazione consapevole della quantità e della qualità delle risorse a disposizione (stato delle risorse e salute dell'Amministrazione) utilizza le stesse in modo economico e razionale per erogare servizi in linea con le attese degli utenti al fine ultimo di creare VP, ossia



migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e stakeholder. In base alla logica a cascata, o della sequenzialità programmatica, le performance istituzionali costituiscono indirizzo per le performance organizzative, le quali a loro volta costituiscono indirizzo per le performance individuali.

Gli obiettivi di performance organizzativa e individuale sono elencati nell'ALLEGATO A del presente Piano puntando ad evidenziare la coerenza e la logica a cascata tra obiettivi strategici e obiettivi operativi, i collegamenti tra performance e anticorruzione-trasparenza, i collegamenti tra performance e semplificazione-digitalizzazione-accessibilità, i collegamenti tra performance e piano delle azioni positive e i collegamenti tra performance e bilancio.



SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

In generale, i fattori di debolezza che possono rallentare l'efficienza delle Pubbliche Amministrazioni (PA) possono rintracciarsi nella carenza di un presidio organizzativo-funzionale di tutti gli strumenti informatici in uso, in una mancanza di coordinamento efficace tra gli uffici e le strutture che tendono spesso ad operare secondo compartimenti stagni, un'eccessiva frammentazione dei processi, una ridondanza di regolamenti che ingessano le attività e impediscono soluzioni organizzative efficaci e, infine, la parcellizzazione dei centri di gestione dei dati che necessitano di una convalida finale a livello di ente prima di essere prodotti all'esterno.

Il quadro descritto induce, pertanto, a concentrarsi e a lavorare sui meccanismi volti a favorire la semplificazione amministrativa, partendo dalla razionalizzazione dei regolamenti vigenti. Nello specifico, il piano di semplificazione vede la Provincia di Prato impegnata a realizzare due obiettivi ambiziosi in termini di semplificazione e qui di seguito schematizzati (le schede di dettaglio si trovano nell'allegato sezione performance 2.2):

	OBIETTIVO	FINALITÀ
SEMPLIFICAZIONE	Revisionare la disciplina regolamentare interna sull'attività contrattuale	Tra i principi cardine del nuovo Codice Appalti (d.lgs. 36/2023) particolare enfasi è posta al principio di risultato da attuarsi mediante la semplificazione delle procedure, la limitazione del <i>goldplating</i> interno regolamentare, la digitalizzazione delle procedure, il monitoraggio delle tempistiche e la tutela dei lavoratori e delle imprese. L'opera di modernizzazione si realizza aumentando la discrezionalità amministrativa delle stazioni appaltanti e ciò richiede un'adeguata comprensione delle novità introdotte dal nuovo codice. L'approccio al lavoro di revisione del regolamento interno sull'attività contrattuale non sarà di tipo adempimentale, replicando le disposizioni del legislatore, ma vi sarà lo sforzo di fornire al personale che gestisce i contratti (stakeholder interni) uno strumento pratico e di risoluzione di casi concreti e di adesione agli orientamenti giurisprudenziali più consolidati.
	Aggiornare l'attuale assetto procedimentale interno in un'ottica di semplificazione,	Lo scopo del lavoro è approdare a una nuova mappatura dei processi e procedimenti dell'Ente al fine di: - incrementare i livelli di qualità dei procedimenti e il rispetto delle tempistiche ad essa collegati



digitalizzazione e monitoraggio tempistiche	<ul style="list-style-type: none"> - monitorare l’attuazione delle misure del PTPCT - effettuare controlli strategici - garantire il corretto adempimento in materia di privacy (registro trattamenti e DPIA) - individuare obiettivi congrui di performance in termini di efficienza e qualità - analisi dei ruoli, delle responsabilità e dei carichi di lavoro. <p>Questo progetto ambizioso è pensato in un’ottica pluriennale in modo da raccogliere negli anni successivi tramite il monitoraggio, i risultati del sistema di semplificazione.</p>
---	---

L’Agenda Digitale delinea il piano d’azione attraverso il quale l’Amministrazione intende sostenere lo sviluppo dei propri servizi digitali erogati ai cittadini, alle imprese e ad altri stakeholder di rilievo sul territorio provinciale, con l’obiettivo di rendere tutti i servizi di cui è titolare fruibili online, garantendo il requisito base di disponibilità di modulistica compilabile ed inviabile tramite canali digitali.



In virtù della Convenzione ex art. 30 TUEL tra Comune di Prato e Provincia di Prato (DCP n. 2 del 03.01.2022), per la gestione associata dei servizi informatici e telematici, in continuità con l’[Agenda Digitale](#) della Provincia di Prato (Edizione 2023-2025), predisposta dal Dirigente competente per materia del Comune di Prato, per il 2024 sono definiti i seguenti ambiti d’azione:

DIGITALIZZAZIONE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sviluppo graduale del processo di trasformazione digitale della Provincia, perseguendo gli obiettivi del CAD e del Piano triennale per l’informatica nella Pubblica Amministrazione. 2. Potenziare l’infrastruttura PagoPA. Lo scopo di tale azione è garantire l’uniformità dei sistemi di pagamento sul territorio provinciale con possibilità di scelta del canale più appropriato alle proprie esigenze. La Provincia ha già aderito ed ha implementato il sistema PagoPA nella prima parte del 2021. Occorre ora integrare in modo ottimale i SW in uso con il fornitore di servizio scelto. Sono possibili ulteriori estensione della tipologia di pagamenti supportati. 3. Creazione di un sistema informativo coerente, integrato e tecnologicamente aggiornato per la condivisione di dati, informazioni e conoscenze sia a supporto delle attuali esigenze di digitalizzazione sia come solida base per le esigenze e le sfide future. 4. Proseguire la formazione interna sulla sicurezza informatica attraverso pillole formative e incontri in team multiprofessionale su temi legati alla trasformazione
------------------	--



<p>digitale per accrescere la consapevolezza degli utenti e dei dipendenti sulle problematiche della sicurezza e della tutela della privacy. Tale azione è, dunque, ideata al fine di garantire un'efficace protezione delle postazioni di lavoro e del traffico da/per internet della Provincia di Prato dagli attacchi informatici.</p>
<p>5. Completare la revisione del sito web istituzionale in ottica mobile-first ed in conformità alle Linee Guida per il design dei siti web della Pubblica Amministrazione, così da uniformare l'architettura dell'informazione agli standard nazionali e garantire l'usabilità e l'accessibilità del sito agli utenti esterni ed interni.</p>
<p>6. Sviluppo di adeguati servizi di gestione e conservazione informatica dei documenti, nel rispetto di quanto stabilito dalle Linee Guida AgID.</p>
<p>7. Riduzione della gestione ibrida dei documenti e di conseguenza riduzione dell'archivio ibrido, basato sulla compresenza di documenti analogici e digitali.</p>
<p>8. Promuovere l'adesione alle nuove piattaforme abilitanti nazionali, come la Piattaforma delle Notifiche Digitali e la Piattaforma Digitale Nazionale dei Dati, con l'obiettivo di semplificare i processi di notifica di comunicazioni a valore legale verso cittadini e imprese e di facilitare la condivisione di dati tra Enti, riducendo in modo significativo i costi oggi connessi a queste operazioni.</p>
<p>9. Proseguire la sperimentazione di strumenti per l'analisi, l'integrazione e la visualizzazione di dati, per creare cruscotti di monitoraggio e simulazioni a supporto delle attività e dei processi decisionali dell'Ente nell'ambito del Piano Triennale dell'Informatica nella PA e dell'analogia iniziativa della Commissione Europea.</p>



ACCESSIBILITÀ FISICA E DIGITALE

Per le strutture della Provincia, essendo edifici pubblici, sussiste un obbligo normativo e di carattere sociale per garantire l'accessibilità fisica alle persone con disabilità permanente o temporanea. Tutti gli edifici pubblici devono essere privi di barriere architettoniche e dotate di mezzi e percorsi attrezzati che facilitino l'accesso ad ogni ambiente della struttura.

Il concetto di persona con disabilità è molto ampio e comprende chiunque, in maniera permanente o temporanea, si trovi ad avere delle difficoltà nei movimenti (cardiopatici, donne in gravidanza, persone con passeggino, individui convalescenti o con un'ingessatura agli arti, obesi, anziani, bambini, ecc.) o nelle percezioni sensoriali (ciechi e ipovedenti, sordi e ipoacusici), nonché le persone con difficoltà cognitive o psicologiche. Con la "Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute" (ICF), elaborata nel 2001 dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, il concetto di disabilità è stato esteso dal modello medico a quello bio-psico-sociale, richiamando l'attenzione sulle possibilità di partecipazione delle persone, negate o favorite dalle condizioni ambientali (in particolare i termini menomazione, disabilità ed handicap presenti nelle precedenti classificazioni sono stati sostituiti con quelli di funzione, attività e partecipazione). L'attenzione viene così spostata dalla disabilità della persona all'ambiente, che può presentare delle barriere, creando così l'eventuale handicap, o, viceversa, dei facilitatori ambientali che annullino le limitazioni e favoriscano la piena partecipazione sociale.

È opportuno evidenziare la differenza tra i diversi livelli qualitativi di fruibilità degli spazi; nelle disposizioni normative attualmente in vigore sono stati introdotti al riguardo i termini di accessibilità, visitabilità e adattabilità:

- "accessibilità": possibilità, anche per le persone con ridotta o impedita capacità motoria o sensoriale, di raggiungere l'edificio e le sue singole unità immobiliari e ambientali, di entrarvi agevolmente e di fruirne spazi e attrezzature in condizioni di adeguata sicurezza e autonomia;



- “visitabilità”: possibilità, anche da parte di persone con ridotta o impedita capacità motoria o sensoriale, di accedere agli spazi di relazione e ad almeno un servizio igienico di ogni unità immobiliare. Sono definiti spazi di relazione gli spazi di servizio ed incontro e quelli dei luoghi di lavoro;
- “adattabilità”: possibilità di modificare nel tempo lo spazio costruito a costi limitati, allo scopo di renderlo completamente ed agevolmente fruibile anche da parte di persone con ridotta o impedita capacità motoria o sensoriale.

Per ciascuno dei tre gradi di fruibilità le normative fissano i criteri di progettazione e le caratteristiche prestazionali che le varie unità ambientali (porte, servizi igienici, ascensori, spazi esterni, ecc.) devono soddisfare. Le sedi istituzionali della Provincia di Prato (Palazzo Banci Buonamici, sita in via Ricasoli n. 25, Prato e Palazzo Massai, via Ricasoli n. 35) risultano essere in linea con la vigente normativa per il superamento delle barriere architettoniche. Gli interventi effettuati in precedenza non si sono limitati agli ostacoli architettonici, ma hanno preso in considerazione anche gli arredi e qualsiasi altro componente o attrezzatura indispensabile per la fruibilità degli ambienti. Nei piani di emergenza e nelle prove di evacuazione che vengono effettuate almeno una volta l'anno, sono previste modalità operative e gestionali che individuano e segnalano gli spazi idonei per accogliere temporaneamente ed in sicurezza le persone con disabilità. Nelle squadre antincendio e nelle squadre di emergenza è presente personale addestrato per fornire ogni utile assistenza alle suddette persone.

In termini digitali, accessibilità si riferisce alla capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari. Essa riguarda prodotti hardware e software (compresi i siti web) delle PA.

Nell'ottica DEI – diversità, equità, inclusione, il d.lgs. n. 222/2023, a partire dalla predisposizione del PIAO 2024, impone alle PA di organizzarsi, tramite specifici obiettivi di performance, per ridurre il divario digitale e favorire l'accessibilità alla rete e ai servizi di tutti i cittadini (over 65 e disabili). Nello specifico, l'art. 3 di suddetto decreto modifica in modo rilevante l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 e la disciplina del PIAO, prevedendo anche l'introduzione di una figura ad hoc, un dirigente amministrativo



ovvero altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità, cui assegnare il compito di definire la piena accessibilità alle PA.

Inoltre, tutte le PA, ai sensi dell'art. 39-ter del D.lgs. n. 165/2001 novellato dal D.lgs. n. 222/2023, dovranno indicare e comunicare al DFP un responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro.

Sensibile al tema la Provincia ha previsto nell'ambito della performance 2024 le seguenti azioni così sintetizzate:

ACCESSIBILITÀ	<p>AZIONE 1: Garantire l'accessibilità digitale ai servizi e l'autonomia dei cittadini over 65 e con disabilità tramite l'attivazione sul portale istituzionale di una maschera Help Desk.</p> <p>Si tratta di un assistente virtuale (chatbot), una sorta di Ufficio Relazioni con Pubblico robotico e a fruizione libera (non richiederà alcuna forma di autenticazione).</p> <p>Tale strumento offre un aiuto immediato all'utente con un'interfaccia semplice da usare, affiancandolo nella ricerca di informazioni relative a tutti i servizi amministrativi offerti sul portale.</p> <p>Attraverso una finestra di chat sarà possibile conversare con l'assistente digitale sottoponendogli domande e richieste, ottenendo informazioni, assistenza e supporto.</p> <p>L'assistente digitale sarà progettato in collaborazione con i tecnici informatici della società che attualmente gestisce il sito istituzionale seguendo i principi del design conversazionale per garantire al cittadino un'esperienza di interazione il più possibile naturale e intuitiva grazie all'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale e di algoritmi di interpretazione del linguaggio naturale (NLP) e approfondimento profondo (Deep Learning).</p> <p>Si terranno anche sessioni di test di usabilità per verificare l'esperienza dell'utente e, inoltre, si cercherà la soluzione informatica migliore per monitorare, tramite un sistema di rilevazione delle interazioni, la soddisfazione generale verso il servizio</p>
	<p>AZIONE 2: Promuovere il corretto inserimento nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità.</p> <p>L'approccio di partenza è dato dalla consapevolezza che quello lavorativo è un ambito in cui potrebbe configurarsi una delle forme più evidenti di discriminazione basata sulla disabilità e di preclusione alle pari opportunità.</p> <p>Puntando sulla formazione sia del personale dedicato alla gestione delle risorse umane,</p>



sia di tutti i dipendenti, si genera l'occasione per costruire un percorso di inclusione in cui la valorizzazione della persona disabile si trasforma in opportunità di crescita per l'Ente nel suo insieme.

La costruzione di un posto di lavoro e di un ambiente accogliente per un lavoratore con disabilità consiste in un vero e proprio percorso organizzativo in cui è fondamentale la presenza di una figura preparata e con una forte predisposizione per il sociale che crei le condizioni per un graduale inserimento nelle mansioni che l'Ente ha deciso di delegargli.

Lo scopo della formazione sarà quello di acquisire le giuste conoscenze e competenze per saper gestire e risolvere le difficoltà che possono nascere in costanza di rapporto sapendo temperare tra le problematiche del dipendente disabile e le esigenze lavorative dell'Ente.



PIANO AZIONI POSITIVE

PREMESSA

La normativa italiana e in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.lgs. n. 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”.

Il Piano delle azioni positive (PAP) è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all’interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne, prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, sensibilizzare alla cultura delle pari opportunità e migliorare il benessere organizzativo nel suo complesso.

Alla luce del D.L. n. 132 del 30 giugno 2022, il PAP viene integrato nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) in particolare nella sezione 2.2, dedicata alla Performance alla voce Pari opportunità ed equilibrio di genere.

Il PAP si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici. Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione, affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione del genere di appartenenza ed alle condizioni socioeconomiche ad esso legate rispetto ai diritti universali di cittadinanza, è 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.

Gli obiettivi generali delle azioni contenute nel PAP ai sensi dell’art. 42 del Codice delle pari opportunità sono:

- garantire pari opportunità nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella retribuzione, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l’equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;



- promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione;
- verificare e monitorare i risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in tema di pari opportunità e parità di trattamento tra donne e uomini.

Il presente PAP contiene gli aggiornamenti per il triennio 2024-2026, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26.06.2019.

FONTI NORMATIVE DI RIFERIMENTO	
D. Lgs. n. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) che prevede all'art. 7, comma 1 che le amministrazioni pubbliche garantiscano parità tra gli uomini e le donne per l'accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro;	Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/ 54/ CE recante: "Attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego" la quale è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l'obiettivo delle pari opportunità. 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
D. Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), volto a rimuovere le discriminazioni di genere e la promozione del principio di parità e pari opportunità introduce, all'art. 48, l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;	Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità".
D. Lgs n. 150/2009, Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni: introduce al Titolo II il ciclo di gestione della	Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in Italia anche nota come Carta di Nizza, è stata solennemente proclamata una prima volta il 7 dicembre 2000 a Nizza e una seconda volta, in una versione adattata, il 12 dicembre 2007 a Strasburgo[1] da



<p>performance richiamando i principi in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa comprenda anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.</p>	<p>Parlamento, Consiglio e Commissione, vieta qualsiasi forma di discriminazione fondata sul "sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale".</p>
<p>D. Lgs. n. 80/2015 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" introduce misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione per le persone che lavorano.</p>	<p>Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla "Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015.</p>
<p>Legge n. 162/2021 con la quale il legislatore è intervenuto in materia di pari opportunità nel contesto lavorativo al fine di rafforzare la tutela già offerta dal c.d. Codice delle Pari Opportunità inserendo un inedito sistema di certificazione e conseguente premialità per le aziende virtuose e inasprendo l'apparato di sanzioni e controlli;</p>	<p>Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/ 2017 in materia di lavoro agile)</p>
<p>Decreto Interministeriale del 07 dicembre 2021 "Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC. (21A07771)"</p>	<p>Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR, 8 marzo 2018. • Dir. n. 2 del 26 giugno 2019 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità contiene "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche". Tale direttiva sostituisce quella del 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011. La medesima Direttiva sancisce lo stretto collegamento tra i piani triennali di azioni positive e il piano della performance, a seguito del D.L. 80/2021, attualmente, integrato nel Piano di attività e organizzazione (PIAO).</p>
	<p>Piano d'Azione dell'Unione Europea sulla parità di genere III – anno 2020</p>



Le azioni positive contenute nel presente Piano si articolano in sezioni diverse: da un lato prevedono un monitoraggio di dati e strumenti e dall'altro, propongono un documento di programmazione volto a dare attuazione al principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale.

Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione. In quest'ottica, esso è da considerarsi sempre "in progress", suscettibile pertanto di periodici aggiornamenti.

MONITORAGGIO DATI

➤ Organico complessivo al 31.12.2023

	Dirigente	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Tot.
Uomo		10	9	2	2	23
Donna	1	28 di cui 1 a T.D	11	6		46
Tot.	1	38	20	8	2	69

Di cui:

	FULL TIME	PT verticale 50%	PT verticale >50%	PT orizzontale 50%	PT orizzontale >50%	Tot.
Uomo	21	1			1	23
Donna	40	1 (TD)	4		1	46
Tot.	61	2 (di cui 1 TD)	4		2	69

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 poiché, sussiste una numerosa presenza femminile 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.



Si denota comunque un maggior ricorso al part time da parte della componente femminile.

➤ Assunzioni e cessazioni nel periodo 01.01.2023-31.12.2023

Cessati	2021	2022	2023	Totale complessivo
Uomo	3	5 (+ 5 TD)	3	11 (+ 5 TD)
Donna	5 (+ 3 TD)	6 (+ 3 TD)	4 (+ 2 TD)	15 (+ 8 TD)
Totale per anno	8 (+3 TD)	11 (+ 8 TD)	7 (+2 TD)	26 (+ 13 TD)
Assunti	2021	2022	2023	
Uomo	2 (+ 2 TD)	6 (+ 3 TD)	5	13 (+ 5 TD)
Donna	3 (+ 4 TD)	10 (+ 2 TD)	8 (+ 2 TD)	21 (+ 8 TD)
Totale per anno	5 (+ 6 TD)	16 (+ 5 TD)	13 (+ 2 TD)	34 (+ 13 TD)

Anche per quanto concerne le cessazioni intervenute e le nuove assunzioni nonché le tipologie di contratto (a tempo indeterminato sia determinato) si dà atto del rispetto della parità di genere.

➤ Smart working

	SMART WORKING PARZIALE	SMART 100% (fragili)	Tot.
Uomo	7	1	8
Donna	32	3	35
Tot.	39	4	43

Si tratta di una rivoluzione culturale, organizzativa e di processo, esplosa a partire dal marzo 2020 con l'emergenza legata alla pandemia da Covid-19, perché scardina alla base consuetudini e approcci tradizionali e consolidati nel mondo del lavoro subordinato, basandosi su una cultura orientata ai risultati e su una valutazione legata alle reali performance. In Provincia è utilizzato dal 62% del personale, sia maschile che femminile (il dato maggiore inerente le donne è da ricondurre al fatto che la maggior parte del personale sia costituito da appartenenti al genere femminile).



STRUMENTI

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 attualmente in carica è stata fatta con Determinazione Dirigenziale n. 1780 del 12.12.2023.



Figura 8 Gli strumenti previsti dal Piano Azioni Positive.

Centro antidiscriminazione ai sensi del D.Lgs. 9 luglio 2003, n 215

Ai sensi del D.Lgs. n. 215/ 2003, approvato in attuazione della Direttiva 2000/ 43/ CE del Consiglio dell'Unione Europea del 29 giugno 2000, viene istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari opportunità - l'UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali), con funzioni di controllo e garanzia delle parità di trattamento e dell'operatività degli strumenti di tutela.

La Provincia di Prato nel 2011 approvava lo schema di protocollo con UNAR sottoscritto in data 14.04.2011. Con successiva delibera G.P. n. 175 del 28.06.2011



procedeva alla costituzione del Centro antidiscriminazione che nel 2021, con Atto del Presidente n. 55 del 29.04.2021, ha visto estendere l'adesione, mediante sottoscrizione di un Protocollo di Intesa, anche a tutti i Comuni dell'area. Inoltre, con Atto del Presidente n. 149 del 19.12.2023 ha aderito al Centro anche la Società della Salute area pratese.

Consigliera di parità

Il D.Lgs. n. 151 del 14.09.2015 ed in particolare l'art. 31 (che modifica l'art. 12 del D.Lgs. n. 198/ 2006) dispone che “le consigliere e i consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, effettivi e supplenti, siano nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su designazione delle Regioni, delle Città metropolitane e degli Enti di area vasta, sulla base dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1, e previo espletamento di una procedura di valutazione comparativa”.

Con Atto del Presidente n. 86 del 10.10.2022 l'Amministrazione Provinciale ha proceduto, a seguito di procedura comparativa, alla designazione della Consigliera di parità effettiva della Provincia di Prato la quale è stata successivamente nominata dal Ministero competente, ai sensi del D.Lgs. n. 151/ 2015, con D.M n. 64/2023 fino al 19 giugno 2025. È in corso la procedura di nomina della Consigliera di parità supplente da parte del Ministero competente.

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

Il D.Lgs. n. 81/ 08 e s.m.i. ha stabilito l'obbligo del Datore di Lavoro di effettuare ogni due anni la Valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato, secondo le indicazioni riportate nell'Accordo Europeo sullo Stress siglato in data 8 ottobre 2004. L'Amministrazione provinciale - Ufficio Personale, ha affidato in modo diretto su Me.pa, alla ditta Consilia CFO S.r.l., la fornitura di servizi relativi alla gestione integrata della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, fornitura che prevede anche la valutazione dello Stress da lavoro correlato. Il percorso di valutazione che viene svolto coinvolgendo l'Ufficio Personale, il Rappresentante dei Lavoratori ed i datori di lavoro dell'Ente si è concluso con l'aggiornamento del 11.09.23.



PROGRAMMAZIONE

OBIETTIVI
Promuovere il benessere lavorativo
Organizzare corsi in materia di pari opportunità e di linguaggio non discriminante
Promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia, della Consigliera di parità e del centro antidiscriminazione
Promuovere l'utilizzo di forme di flessibilità lavorative ed orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio ed incentivazione su base volontaria dello smart working per incentivare la conciliabilità della vita lavorativa con quella privata

Da suddetti obiettivi discendono le azioni positive che la Provincia di Prato metterà in campo:

Azione 1

Titolo: Benessere organizzativo e relazionale ed ergonomia del luogo di lavoro

Obiettivo	Azioni	Soggetti coinvolti	Periodo
Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza	Analisi dei risultati scaturiti dalla valutazione sullo stress correlato il cui aggiornamento si è concluso nel mese di settembre 2023	Ufficio Personale e Pari opportunità, CUG	2024
	Analisi dati su richieste di permessi/ aspettative/congedi/assenze per malattia	Ufficio Personale e Pari opportunità, CUG	2024/2025
	Individuazione e presentazione delle azioni di miglioramento	Ufficio Pari opportunità, CUG	2025

Azione 2

Titolo: Valorizzazione delle diversità

Obiettivo	Azioni	Soggetti coinvolti	Periodo
Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale per un linguaggio non discriminatorio	Promozione di corsi in materia di bilancio di genere	Ufficio Pari opportunità, CUG, Consigliera di parità	2025/2026
	Informazione e sensibilizzazione sulla parità di genere nel mondo del lavoro, contrasto a molestie e discriminazioni, inclusione persone con disabilità	Ufficio Pari opportunità, CUG, Consigliera di parità	2024/2025
	Promozione di corsi in materia di pari opportunità e sul linguaggio non discriminante nella redazione degli atti amministrativi	Ufficio Pari opportunità, CUG, Consigliera di parità	2024/2025



Azione 3

Titolo: Promozione del ruolo e delle attività del Comitato Unico di Garanzia, della Consigliera di parità e del centro antidiscriminazione

Obiettivo	Azioni	Soggetti coinvolti	Periodo
Valorizzare il ruolo degli organismi provinciali preposti alla tutela e alla promozione delle pari opportunità	Promozione di attività di informazione sulle attività ed il ruolo di CUG. Consigliera di parità e Centro antidiscriminazione	Pari opportunità, CUG, Consigliera di parità	2024/2025
	Promozione dell'attività di sportello (help desk) contro discriminazioni, molestie e mobbing	Ufficio Pari opportunità, CUG, Consigliera di parità	2024

Azione 4

Titolo: Flessibilità lavorativa ed oraria e conciliazione fra vita lavorativa e privata

Obiettivo	Azioni	Soggetti coinvolti	Periodo
Promuovere la conciliazione tempi di vita/lavoro	Studio per l'individuazione di ulteriori modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile	Ufficio Personale, Pari opportunità, CUG	2025/2026



Figura 9 Rappresentazione grafica delle Azioni Positive messe in capo dalla Provincia di Prato.

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).