



**Estratto PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2024-2026 di Agenzia Piemonte Lavoro approvato con determinazione Nr.
156 del 20/03/2024**

2.2.2 Pari opportunità ed equilibrio di genere - piano di azioni positive

Nella presente sottosezione del PIAO si inserisce anche la programmazione delle Azioni positive, il cui piano è confluito nel presente documento a seguito dell'entrata in vigore del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 ai sensi del D.P.R. 81/2022 art. 1 co. 1 lettera f.

Il Piano triennale delle Azioni Positive 2024-2026 (PAP), così come prescritto dal D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" è un documento programmatico, che le pubbliche amministrazioni adottano in coerenza con le linee di indirizzo dettate dal Dipartimento della funzione pubblica in materia di promozione della parità di genere e delle pari opportunità.

Va al riguardo menzionata la Direttiva n. 2/2019, con la quale si stabilisce che le pubbliche amministrazioni hanno il compito di integrare gli obiettivi previsti nel PAP nel ciclo della performance.

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive, riferito al periodo 2024-2026, con previsione di aggiornamento annuale, è adottato in accordo con il Comitato Unico di Garanzia dell'Agazia Piemonte Lavoro che, nell'ambito dei suoi compiti di verifica, relaziona annualmente in ordine allo stato di attuazione delle azioni programmate tenendo in considerazione anche quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Nel PAP 2024 – 2026, di seguito rappresentato, vengono confermati e aggiornati i 6 seguenti interventi programmatici, rispetto ai quali sono definiti ed indicate le azioni necessarie per raggiungere gli stessi:

- a) Informazione e Promozione dell'attività e del ruolo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità;
- b) Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- c) Formazione;
- d) Stress lavoro-correlato e benessere organizzativo;
- e) Diffusione delle informazioni e delle iniziative messe in atto sui temi di pari opportunità nonché su sviluppo di carriera e professionale.

Il presente paragrafo del PIAO costituisce una naturale prosecuzione del Piano adottato per il triennio 2023-2025 in una visione di continuità sia programmatica che strategica ed è costruito in logica di scorrimento, con attualizzazione di anno in anno.

La scelta delle azioni positive riportate nel documento scaturisce dall'analisi di dati e statistiche riguardanti il personale di Agenzia Piemonte Lavoro. Questi dati, insieme ad altri strumenti conoscitivi costituiscono un riferimento fondamentale per verificare l'efficacia delle azioni adottate e mettere in atto eventuali azioni correttive. Attraverso questo strumento, Agenzia intende:

- garantire la parità formale e sostanziale;
- contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta;
- incentivare la conciliazione tempi vita – lavoro;
- promuovere la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente sulla parità, sul benessere, sulla sicurezza nel luogo di lavoro, sulla salute dei lavoratori e delle lavoratrici.

L'impegno che Agenzia Piemonte Lavoro si assume con l'adozione del Piano triennale di Azioni Positive è di offrire a tutte le lavoratrici e ai lavoratori uno strumento di prevenzione di situazioni di malessere e disagio nel contesto lavorativo. Viene stabilito, pertanto, il principio secondo cui un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Agenzia ha inserito obiettivi in relazione al tema di pari opportunità ed al benessere organizzativo la cui realizzazione è supportata dal:

- Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (CUG), la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Agenzia Piemonte Lavoro con determina n. 211 del 23 marzo 2022 ha provveduto al rinnovo del Comitato Unico di Garanzia per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, valorizzare il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Il nuovo CUG si è insediato il 6 maggio 2022.
- Servizio di ascolto psicologico la cui finalità è quella di supportare, orientare e fornire opportunità di confronto/accompagnamento a tutti i dipendenti, per affrontare più efficacemente le fisiologiche e/o patologiche fasi di transizione, mobilità, sviluppo e conflitto, sia prevenire il rischio di danni individuali sul piano psicosociale attraverso i colloqui di supporto.

Il PAP 2024-2026, elaborato su una direttrice di continuità con le strategie dei precedenti piani triennali e con le azioni avviate, si articola nelle seguenti sezioni:

- Analisi di contesto: descrizione statistica del personale di Agenzia al 1° gennaio 2024, che rappresenta la platea dei destinatari delle azioni positive intraprese nel corso dell'anno e da pianificare per il successivo triennio;
- Piano delle azioni positive 2024-2026: individuazione degli obiettivi e delle azioni positive necessarie per il loro perseguimento.

Analisi di contesto

La tabella di seguito rappresentata rileva una “fotografia” delle dipendenti e dei dipendenti al 1° gennaio 2024: il personale di Agenzia Piemonte Lavoro è pari a 899 unità, inclusi i lavoratori in distacco per la Regione Piemonte e i contratti di formazione lavoro con 32 sedi (31 Centri per l’impiego e una sede centrale) e 12 antenne distribuite sull’intero territorio.

Quadrante	Ente di appartenenza	Totale	Operatore	Operatore esperto	Istruttore	Funzionario	Direttore	Dirigente
DIREZIONE	Totale	173	3	100	67	1	2	
	REGIONE PIEMONTE	6	1	3	1		1	
	APL	167	2	97	66	1	1	
CMTO	Totale	380	3	17	254	106		
	REGIONE PIEMONTE	68	2	12	48	6		
	APL	312	1	5	206	100		
NORD EST	Totale	133	8	63	62			
	REGIONE PIEMONTE	5	3	1	1			
	APL	128	5	62	61			
SUD EST	Totale	112	11	55	46			
	REGIONE PIEMONTE	27	6	15	6			
	APL	85	5	40	40			
SUD OVEST	Totale	101	14	57	30			
	REGIONE PIEMONTE	32	14	14	4			
	APL	69		43	26			
Totale		899	3	53	529	311	1	2

Tabella 3: Ripartizione per area contrattuale ed area geografica del personale al 1/01/2024

C’è stato dunque un forte incremento di personale rispetto all’anno 2022 attraverso l’indizione di due concorsi distinti per un totale di 165 nuove assunzioni a tempo indeterminato, di cui 68 posizioni di Specialista Politiche del Lavoro – Categoria D e 97 posizioni per Tecnico Servizi per l’Impiego – Categoria C. L’incremento era diretto a soddisfare gli specifici fabbisogni territoriali, attraverso il potenziamento delle competenze del proprio capitale umano, per accogliere con professionalità ed efficienza le molteplici sfide attuali e future.

Ulteriori coperture di vacanze di organico sono avvenute mediante scorrimento delle suddette graduatorie al fine di rispondere ad ulteriori reali esigenze di rafforzamento delle singole sedi.

Area	Totale	<30	31-40	41-50	51-60	>=60	% su categoria
Operatore	M 3		1		2		100%
Operatore esperto	F 36			7	16	13	68%
	M 17		1	3	9	4	32%
Istruttore	F 399	49	101	95	113	41	75%
	M 130	17	38	30	34	11	25%
Funzionario	F 185	15	61	57	45	7	73%
	M 67	3	33	14	12	5	27%
Funzionario Elevata qualificazione	F 43		1	19	12	11	73%
	M 16		2	3	10	1	27%
Direttore	F 1			1			100%
Dirigente	M 2				2		100%
TOTALE	F 664	64	163	179	186	72	74%
	M 235	20	75	50	69	21	26%
TOTALE GENERALE	899	84	238	229	255	93	

Tabella 4: Dipendenti di Agenzia e regionali al 1/01/2024

Si osserva in generale un'ampia prevalenza della popolazione femminile pari al 74% dei dipendenti distribuita tra le varie categorie, con la sola eccezione del personale dell'area degli Operatori, nella quale gli uomini sono invece la totalità.

La suindicata composizione per genere dell'organico si rispecchia anche nella distribuzione di incarichi di Elevata Qualificazione dove la componente femminile raggiunge il 73%, pertanto, è evidente una forte presenza femminile nelle posizioni con funzioni di responsabilità e di coordinamento nei vari servizi e che prevedono lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità. All'interno della funzione di dirigente, si fa presente, che il ruolo di Direttore dell'Agenzia Piemonte Lavoro è ricoperto da una donna.

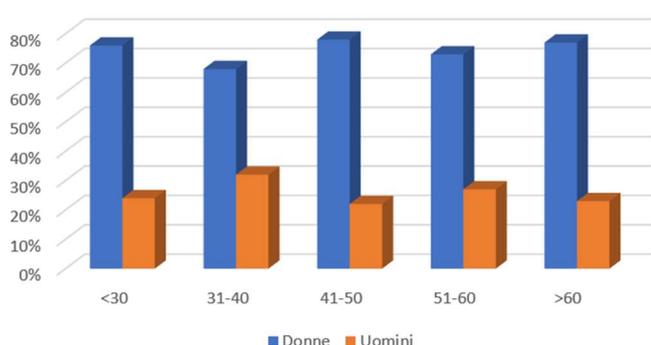


Grafico 19: personale suddiviso per genere ed età al 1.1.2024

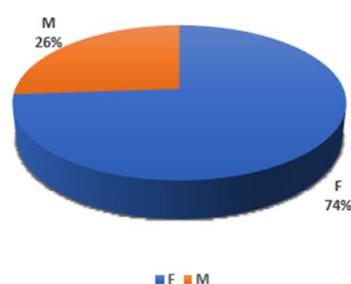


Grafico 20: personale suddiviso per genere al 1.1.2024

Il quadro anagrafico rappresentato fornisce una chiave interpretativa dell'insieme di iniziative finalizzate sia all'aggiornamento delle competenze del personale sia al trasferimento del "bagaglio" di esperienze e competenze in ambito professionale nei confronti delle persone più giovani. A tal riguardo, al fine di implementare passaggi di carriera all'interno dell'organizzazione, sono state indette nell'anno 2023 procedure selettive differenziate, nello specifico "a regime speciale" di cui all'art.13, comma 6 e 7 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 e "a regime ordinario" di cui all'art.15, comma 1 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 per il conferimento totale di n.30 posti dall'area degli Istruttori all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ponendo in rilievo la valorizzazione del merito e della selezione, l'impegno, la professionalità e i risultati conseguiti.

Sono state altresì esperite procedure di mobilità interna, a seguito di istanza da parte dei dipendenti, riguardanti la modifica della sede di assegnazione oppure del servizio all'interno della stessa sede di lavoro. Questo strumento consente di valorizzare ulteriormente le competenze e le attitudini di ciascuna risorsa con conseguente miglioramento del reale benessere personale ed organizzativo.

Misure di conciliazione

L'analisi sulla fruizione delle misure di conciliazione dei tempi vita lavoro nel corso dell'anno 2023 rileva che le maggiori fruitrici sono state le donne rappresentando più del 70% tra i dipendenti che ne hanno fatto richiesta; l'uso di part-time da parte delle donne è stata superiore all'85% tra i richiedenti del personale, come anche nell'utilizzo del telelavoro, dove le donne ne hanno fatto un maggior utilizzo superando il 65% tra i fruitori (grafico 21).

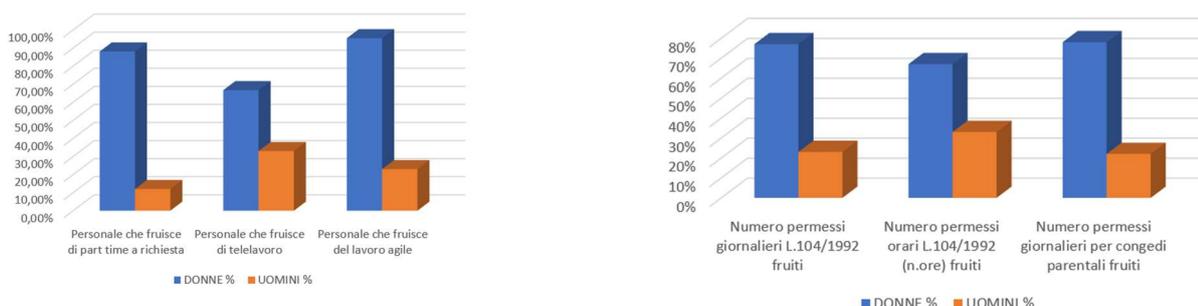


Grafico 21: fruizione delle misure di conciliazione per genere al 31.12.2023 Grafico 22: fruizione di permessi e congedi per genere al 31.12.2023

Per quanto riguarda il numero di permessi con fini assistenziali, nonché per congedi parentali, si delinea un quadro analogo nel quale sono le donne ad essere risultate le maggiori fruitrici (grafico 22).

Il quadro su esposto conferma l'esigenza di garantire forme di lavoro flessibile che permettano la conciliazione dell'attività lavorativa con situazioni personali o familiari meritevoli di tutela e garantendo così una piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono pertanto confermate forme di flessibilità dell'orario di lavoro che possono essere utilizzate, da parte del personale, giornalmente sia in entrata che in uscita nelle fasce definite, secondo i modelli orari e le sedi di lavoro, con il solo vincolo dell'espletamento dell'orario minimo giornaliero e del rispetto delle fasce orarie di compresenza. Questi aspetti contribuiscono a creare un contesto lavorativo che favorisce la soddisfazione e l'efficacia delle prestazioni, grazie alla valorizzazione dell'autonomia e della libertà decisionale dei dipendenti. Agenzia Piemonte Lavoro, ha voluto altresì valorizzare e mantenere gli aspetti positivi determinati dall'impiego del lavoro agile in Agenzia durante il periodo emergenziale, quali il miglioramento dell'organizzazione del lavoro, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti ed il benessere organizzativo degli stessi grazie ad un'implementazione notevole del grado di digitalizzazione delle attività e dei processi, con l'obiettivo di un incremento di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. Pertanto, con determinazione dirigenziale n.927 del 22/12/2023, è stata disposta la proroga fino al 31/03/2025 della validità di tutti gli accordi di lavoro agile attivi, in conformità alle decisioni stabilite dall'Ente, assicurando un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza.

Monitoraggio e promozione del benessere organizzativo

Nell'ambito dell'obiettivo di promozione della salute dei dipendenti e del benessere organizzativo sopradescritto, sono state avviate una serie di azioni finalizzate a favorire un ambiente di lavoro sano e produttivo:

a) È stata avviata nell'anno 2023 una seconda valutazione del rischio stress lavoro correlato la cui indagine ha coinvolto tutti i lavoratori in forma anonima.

La metodologia adottata si è avvalsa dell'applicazione del metodo INAIL integrata con una parte consistente dedicata all'esperienza in smart-working. La valutazione complessiva dei partecipanti alla survey indica una percezione favorevole da parte dei lavoratori nei confronti del loro attuale contesto lavorativo e delle attività svolte. I dati raccolti sul clima aziendale evidenziano l'assenza di criticità di rilievo, descrivendo un ambiente lavorativo generalmente armonioso dal punto di vista relazionale e della collaborazione e privo di ostacoli significativi. La percezione che ne deriva è quella di un ente in cui si sta bene, caratterizzata da una direzione in grado di alimentare la collaborazione e la motivazione, garantendo un costante supporto.

Inoltre, emerge una valutazione positiva riguardo alla modalità organizzativa in smart working, sottolineando l'apprezzamento per l'efficacia di tale approccio nell'organizzazione delle attività lavorative

L'esperienza è stata vissuta in maniera positiva, sia dal punto di vista del rapporto con l'organizzazione del lavoro, sia dal punto di vista dell'innalzamento della qualità della vita in generale. Non si rilevano infatti aspetti che abbiano intralciato il corretto compimento delle attività lavorative, né tantomeno che abbiano precluso la possibilità di mantenere viva la relazione fra colleghi e responsabili anche a distanza. La valutazione positiva da parte dei dipendenti sugli item riguardanti la produttività, l'autonomia, la soddisfazione nella conciliazione lavoro/famiglia e la riduzione dello stress suggerisce che il lavoro da casa è stato percepito come benefico sotto molteplici aspetti.

Particolarmente significativa è la forte approvazione all'item che esprime il desiderio di mantenere il modello di smart working anche in futuro. Questo indica una volontà da parte dei dipendenti di consolidare e continuare a beneficiare delle opportunità offerte dal lavoro agile. Inoltre, l'item relativo alla diminuzione dello stress è particolarmente rilevante, evidenziando l'efficacia del lavoro da casa nel migliorare il benessere psicofisico dei lavoratori.

L'analisi dettagliata dei dati rilevati ha messo in luce un'area di attenzione specifica, ovvero quella del cambiamento, che risulta caratterizzata da una media inferiore, seppur positiva, rispetto alle altre aree indagate. Tale risultato, determinato anche dalla introduzione di nuove e numerose risorse umane, che hanno ringiovanito anagraficamente l'ente, suggerisce l'opportunità di adottare interventi mirati per potenziare la

gestione del cambiamento all'interno dell'azienda, attraverso un maggior coinvolgimento nelle decisioni e nei cambiamenti organizzativi.

b) È stata garantita la prosecuzione di progetti inerenti la mobilità sostenibile, ovvero modalità di spostamento in grado di diminuire gli impatti ambientali, sociali ed economici generati dai veicoli privati. Agenzia Piemonte Lavoro si adopera per promuovere interventi ed iniziative finalizzati a favorire la mobilità alternativa e a ridurre la presenza delle auto private negli spazi urbani. Nel corso del 2022, è stato redatto la prima versione del Piano spostamenti casa-lavoro. Questa attività è svolta ai sensi del Decreto "Rilancio" approvato dal Consiglio dei Ministri il 13 maggio 2020 e del successivo Decreto 12 maggio 2021 "Modalità attuative delle disposizioni relative alla figura del Mobility Manager". La compilazione del questionario permette al Mobility manager "aziendale" di valutare le modalità ed i mezzi che si utilizzano per lo spostamento Casa-Lavoro, di redigere il Piano degli spostamenti Casa-Lavoro della Organizzazione lavorativa in modo utile, preciso e puntuale. A tal fine l'intenzione è quella di avviare iniziative e politiche di mobilità sostenibile, migliorare e razionalizzare gli spostamenti sistematici dei dipendenti e ridurre le emissioni inquinanti con lo scopo di migliorare la qualità della vita.

Piano delle azioni positive 2024-2026

Il presente Piano delle Azioni Positive - che aggiorna quello precedente in continuità con esso - mira a perseguire, per il triennio 2024-2026, gli obiettivi generali di promozione della cultura di genere, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica.

Obiettivo 1

Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, avvalendosi del contributo dei componenti CUG.

L'obiettivo n.1 è stato confermato con l'intenzione di sensibilizzare sulle politiche in tema di diritti delle persone, riconoscimento, prevenzione e contrasto contro ogni forma di discriminazione molestia e violenza attraverso le seguenti azioni:

- Mettere a disposizione gli spazi e gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti.
- Prevedere specifici momenti formativi in merito al codice etico e al codice di comportamento, in coerenza con le disposizioni di cui all'articolo 7, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001.
- Promuovere la conoscenza del CUG e delle sue azioni all'interno dell'organizzazione di Agenzia ivi compresa la normativa di competenza, organizzando altresì almeno un evento/anno destinato a illustrare al personale l'attività del CUG.

- Garantire ai componenti del CUG percorsi di aggiornamento e approfondimento sulle materie afferenti al Comitato unico.
- Gestire le pagine web Intranet e pubbliche dedicate al CUG pubblicando documenti informativi per il personale che raccontino il lavoro del CUG, da aggiornare periodicamente.
- Elaborare articoli ed eventi divulgativi nonché formativi sulle attività del CUG.
- Diffondere tra il personale “La voce dei CUG” e altre informazioni ricevute dalla rete nazionale dei CUG.
- Diffondere tra il personale eventuali opportunità di formazione sui temi della valorizzazione del personale, lotta alle discriminazioni e parità di genere.

Obiettivo 2

Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia, anche attraverso l’istituto dello smart working

L’obiettivo n.2 è stato confermato tenendo conto dell’importanza di promuovere il più ampio accesso a modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, in grado di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Azioni:

- Agevolare il personale che si trova in difficoltà nel conciliare la vita professionale con la vita familiare per problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche a particolari situazioni personali, sociali o familiari, compatibilmente con le primarie esigenze organizzative dell’ente.
- Valorizzare il personale della Pubblica Amministrazione attraverso una logica basata sul risultato e non sul controllo, implementando le misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di una organizzazione flessibile, nel rispetto della produttività e della competitività aziendale.
- Agevolare la conciliazione dei tempi vita - lavoro attraverso l’applicazione dello smart working, gestendo in maniera autonoma e flessibile gli orari di lavoro per la riduzione/eliminazione del tempo utilizzato nello spostamento casa / sede di lavoro. Aggiornare periodicamente i contenuti della Intranet aziendale utili a garantire una maggiore diffusione delle informazioni rispetto ai cambiamenti organizzativi e alla conciliazione vita-lavoro per incrementare il senso di inclusione e il coinvolgimento dei lavoratori nei processi di trasformazione interni all’ente. Le modalità di coinvolgimento possono essere diversificate a seconda dell’obiettivo della comunicazione e agevolate dalla molteplicità di strumenti di cui l’ente può disporre.

Obiettivo 3

Programmare attività formative dirette a tutto il personale che consentano la crescita professionale delle dipendenti e dei dipendenti, rispettando le pari opportunità

L'obiettivo n.3 è stato confermato proseguendo nella definizione delle seguenti azioni:

- Garantire modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a corsi formativi e di aggiornamento professionale, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, privilegiando, laddove possibile, il ricorso alla modalità e-learning.
- Assicurare la partecipazione dei dipendenti a corsi formativi e di aggiornamento professionale interni ed esterni.
- Approvare un piano di formazione – a cui Agenzia attribuisce un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane – che concili le esigenze dell'amministrazione e delle/i dipendenti, consentendo a tutti uguali possibilità di accesso, indipendentemente dal genere.

Obiettivo 4

Promuovere la salute dei dipendenti e il benessere organizzativo

L'obiettivo n.4 è stato confermato e aggiornato con l'intenzione di continuare nel miglioramento delle attuali modalità di lavoro.

Azioni:

- Valutare periodicamente il clima ed il benessere organizzativo percepito da parte dei lavoratori, attraverso la compilazione del questionario sullo Stress Lavoro Correlato (SLC), ai sensi del D.Lgs. 81/2008. Tutti i lavoratori hanno ricevuto il link ad un sito dedicato con:
 1. Testo introduttivo e di dettaglio sulle modalità di compilazione del questionario anonimo;
 2. Test di valutazione stress lavoro correlato;
 3. Report di valutazione dei risultati distinguendo i lavoratori per gruppi omogenei, con particolare attenzione ai fattori che rappresentano l'insieme delle variabili soggettive che rendono le persone più o meno sensibili a certe tipologie di fattori stressanti piuttosto che ad altri. Le variabili soggettive devono essere considerate all'interno del processo di misurazione del rischio stress lavoro-correlato, evidenziando l'importanza di valutare insieme ai lavoratori e/o ai loro rappresentanti le più adeguate misure di prevenzione.

- Erogare il servizio di ascolto, già attivato dalla Direzione, quale efficace strumento a disposizione dei dipendenti per individuare strategie riparatorie e che contrastino la condizione stressogena tra le quali:
 1. Favorire il benessere delle persone in rapporto al proprio contesto lavorativo, e in particolare rispetto a:
 - a) relazioni interpersonali, professionali, organizzative al proprio ruolo e ai compiti da realizzare;
 - b) regole e procedure da osservare;
 - c) processi di cambiamento e sviluppo professionale e organizzativo; in corso contribuendo in tal modo alla tutela della salute e dell'integrità psicofisica dei propri dipendenti;
 2. Supportare e sostenere i dipendenti negli eventuali momenti di difficoltà personale connessi alla situazione lavorativa;
 3. Prevenire il rischio di danni individuali sul piano psicosociale;
 4. Aiutare i propri dipendenti ad individuare e riconoscere le ragioni dell'eventuale disagio, e ad esprimerlo nelle modalità contestualmente più opportune ed efficaci, anche mediante la formulazione di specifiche ipotesi di azione individuale e/o di intervento organizzativo.
 5. diffondere fiducia e senso di appartenenza, capace di influenzare positivamente la qualità delle relazioni dei comportamenti professionali e dei risultati organizzativi.
- Progettare un modello di codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche (antimobbing) per la tutela della dignità e del benessere sul luogo di lavoro.
- Realizzare attività per la promozione di welfare aziendale, compatibilmente con la normativa contrattuale.
- Promuovere interventi ed iniziative in ambito di mobilità sostenibile finalizzati a migliorare e razionalizzare gli spostamenti sistematici dei dipendenti e ridurre le emissioni inquinanti con lo scopo di migliorare la qualità della vita.

Obiettivo 5

Comunicazione e diffusione delle informazioni e delle iniziative messe in atto sui temi di pari opportunità

L'obiettivo n.5 è stato confermato proseguendo nella definizione delle seguenti azioni:

- Promuovere lo scambio e il confronto con i lavoratori, agevolando l'invio al CUG di osservazioni, suggerimenti o anche segnalazioni di eventuali problemi riscontrati o situazioni non conformi agli obiettivi del presente documento, in modo da poter mettere in atto azioni correttive e tendere a un miglioramento costante.

- Promuovere presso l'Amministrazione la stesura del "Bilancio di genere".
- Garantire ampia diffusione del presente Piano triennale delle Azioni Positive, in un'ottica di massima condivisione degli obiettivi e delle azioni programmate.

Obiettivo 6

Fornire pari opportunità di carriera e di sviluppo delle professionalità al personale di genere maschile e femminile, nel quadro delle disposizioni normative in tema di progressioni e di incentivi

L'obiettivo n.6 è stato confermato tenendo conto dell'importanza dell'acquisizione di informazioni utili a impostare percorsi di formazione, sviluppo e carriera.

Azioni:

- Creare un ambiente di lavoro stimolante e proiettato al miglioramento delle performance dell'ente.
- Incentivare logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli, attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.