



Settore Risorse Umane  
e  
Comitato Unico di Garanzia



# Piano Triennale delle Azioni Positive

## 2024-2026

*PREMESSA*

L'attuale Piano Triennale delle Azioni Positive (**PTAP**) si pone in continuità con il precedente Piano per consolidare quanto già realizzato in tema di pari opportunità tra uomini e donne (nell'accesso all'impiego, nella formazione dei dipendenti, nell'avanzamento di carriera, ecc....), estendendo ulteriormente le proprie azioni per realizzare una maggiore compatibilità tra le esigenze familiari e personali dei propri dipendenti (siano essi uomini o donne), le loro aspettative professionali e le esigenze organizzativo-funzionali dell'Ente in una logica di efficienza, efficacia ed economicità.

Esso prevede nello specifico:

1. la valorizzazione di genere, nell'ambito più generale della cultura di gestione delle risorse umane anche mediante la realizzazione di interventi specifici di innovazione nella prospettiva della valorizzazione di genere, dello sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
2. le politiche di conciliazione: conoscerle e favorirne il ricorso per il contemperamento delle responsabilità familiari, personali e professionali;
3. il monitoraggio per l'attuazione concreta del Piano delle azioni positive e per il rafforzamento del ruolo del CUG.

Come previsto dalla **Direttiva 2/2019**, il Piano triennale di azioni positive per il benessere organizzativo (PTAP) deve essere aggiornato ogni anno e a partire dal 2022 esso è uno degli allegati al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), come da Decreto-legge 80/2021.

Con il presente documento si intende dunque procedere all'aggiornamento del Piano, inserendo obiettivi ed azioni volti al proseguimento delle azioni positive già avviate e finalizzate a migliorare il benessere dei lavoratori, nonché a superare le disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'Amministrazione.

Il 20 dicembre 2022 il Presidente della Provincia ha rinnovato i componenti del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che si è riunito per l'insediamento il 31/01/2023.

Il presente Piano contiene gli aggiornamenti per il triennio di riferimento e si sviluppa in tre parti:

- il contesto normativo di riferimento e l'analisi del personale in servizio suddiviso per genere ed inquadramento professionale;
- la definizione degli obiettivi del piano;
- le priorità e le azioni positive.

**Tra le attività svolte nel corso del 2023, si evidenzia, in particolare:**

- un incontro, in collaborazione con la consigliera di parità sul tema "Lavoro e forma di discriminazione" curato da docenti esperti in materia;
- la realizzazione di un questionario sul benessere lavorativo per evidenziare quali siano le aree prioritarie di intervento, anche al fine di inserirle nel nuovo PTAP 2024-2026;
- l'elaborazione di proposte concrete sui problemi rilevati, condivise con i vertici dell'amministrazione;
- la revisione del PTAP in un'ottica di maggior efficienza.

## CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

I CUG, Comitati unici di Garanzia sono stati istituiti con la legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato Lavoro") che all'art. 21 (che ha modificato l'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) ha disposto, per le Pubbliche Amministrazioni, l'obbligo di costituire, senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva.

Il contesto normativo di riferimento risulta essere il seguente:

- il d.lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ed in particolare l'art. 48 che prevede: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici (...) 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".
- l'art. 42 dello stesso decreto legislativo che specifica la nozione giuridica generale di "azioni positive", intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro;
- il d.lgs. n. 150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni che nell'introdurre il "ciclo di gestione della performance", richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa riguardi, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- l'art. 21 della L. 183 del 4 novembre 2010 (cd. "Collegato Lavoro") che intervenendo in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella P.A. ha apportato modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. n. 165/2001; in particolare con la modifica dell'art. 7, comma 1, si sono ampliate le garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio

più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che “le pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”.

Le P.A. garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. La norma individua, quindi, ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell’età e dell’orientamento sessuale oppure quelle della sicurezza sul lavoro;

- la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il sottosegretario delegato alle pari opportunità, che dettando la procedura di presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive, descrive il documento [pag. 6 della direttiva] “attività di pianificazione e programmazione (...) indispensabile per rendere l’azione amministrativa più efficiente e più efficace”;

- la Circolare 1/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto: “misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa”;

- il D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 6 agosto 2021, recante “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” che:

- all’art. 6. comma 1 prevede l’obbligo per le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, di adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);

- al comma 5 del suddetto art. 6, così come introdotto dal D.L. n. 228/2021 (“milleproroghe”), stabilisce che, con apposito D.P.R., da approvarsi entro il 31/03/2022, saranno individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal nuovo PIAO;

- la Direttiva “in materia di riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme” del 29 novembre

2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione. La Direttiva individua nella formazione e nella sensibilizzazione le leve abilitanti essenziali per affermare una cultura organizzativa orientata al superamento degli stereotipi sessisti sul luogo di lavoro.

Il testo fornisce a tale scopo una serie di indicazioni rivolte a tutti i dipendenti pubblici, a partire dalle figure apicali e dirigenziali che devono assumere il ruolo di promotori del cambiamento all'interno delle proprie organizzazioni. In particolare, poi, il documento si rivolge ai responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro, ai Comitati unici di garanzia (CUG), alla Consigliera e al Consigliere di parità, alla Consigliera e al Consigliere di fiducia, agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV).

La direttiva (paragrafo 3.1) **valorizza il ruolo e le competenze del CUG** sottolineandone il ruolo centrale per la crescita della cultura del rispetto e delle pari opportunità ed evidenziando l'importante contributo che possono dare per prevenire, conoscere e contrastare violenze e molestie nei confronti delle donne intercettando le situazioni che si verificano all'interno delle amministrazioni e contribuendo a far crescere la cultura del rispetto nei luoghi di lavoro e, di conseguenza, nei contesti familiari e nella società civile.

## FOTOGRAFIA DEL PERSONALE RELATIVA ALLA PARITA' DI GENERE

### L'analisi di contesto

Nella Provincia, alla data del **31° dicembre 2023**, lavorano 625 persone con una presenza femminile del 51,68% (323).

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato rappresenta la forma prevalente.

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2023	
A TEMPO INDETERMINATO	619
A TEMPO DETERMINATO CON CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO	2
SEGREARIO GENERALE	1
A TEMPO DETERMINATO ART. 90	1
A TEMPO DETERMINATO ART. 110	2
	<b>625</b>

Il rapporto di lavoro part-time (n. 57 dipendenti) si attesta intorno al 9,12% e interessa in buona parte le donne con una percentuale del 82%.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE FEMMINILE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO - 31 DICEMBRE 2023						
ETA FEMMINE	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>60	TOTALE
DIRIGENTE			1	1	1	3
AREA DEI FUNZIONARI	6	25	21	50	3	105
AREA DEGLI ISTRUTTORI	18	34	46	64	8	170
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	5	5	8	22	5	45
<b>Totale complessivo</b>	<b>29</b>	<b>64</b>	<b>76</b>	<b>137</b>	<b>17</b>	<b>323</b>

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE GENERE MASCHILE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO - 31 DICEMBRE 2023						
ETA MASCHI	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>60	TOTALE
SEGREARIO GENERALE				1		1
DIRIGENTE				2	2	4
AREA DEI FUNZIONARI	1	6	12	33	20	72
AREA DEGLI ISTRUTTORI	11	20	38	68	20	157
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	4	5	9	36	12	66
AREA DEGL OPERATORI				1	1	2
<b>Totale complessivo</b>	<b>16</b>	<b>31</b>	<b>59</b>	<b>141</b>	<b>55</b>	<b>302</b>

Il tasso di femminilizzazione dell'occupazione si modifica a seconda delle Aree (ex categorie).

Le donne risultano:

- assenti nell'Area Operatori (0 su 2),
- meno rappresentate nell'Area degli Operatori Esperti (45 su 66),
- in quantità maggiore rispetto agli uomini nell'Area degli Istruttori (170 su 157) e nell'Area dei Funzionari (105 su 72).

La minor rappresentanza femminile nell'Area degli Operatori Esperti è data dalla prevalenza dei maschi nel profilo tecnico relativo alla manutenzione strade.

### **Congedi in ambito di maternità e paternità**

Il progressivo innalzamento dell'età media dei dipendenti sta riducendo l'incidenza dei congedi parentali e delle malattie dei figli minori, anche se l'effetto delle nuove assunzioni effettuate nel corso dell'anno potrebbe invertire la tendenza.

La fruizione delle due tipologie di congedi nel 2023 è stata prevalente fra le femmine (549 giorni) ma significativa la parte maschile che le ha utilizzate (73 giorni).

### **Lavoro Agile**

**Anche nell'anno 2023**, a seguito delle successive ondate pandemiche e del perdurare della fase emergenziale, l'Amministrazione ha agevolato il ricorso allo Smart-Working.

I dipendenti che hanno fatto ricorso allo strumento del lavoro agile sono **in prevalenza donne**, come dimostra la tabella sotto riportata.

<b>Settori</b>	<b>Femmina</b>	<b>Maschio</b>	<b>Totale</b>
Corpo Polizia Provinciale	1	-	1
Settore Cultura e Sociale, Formazione e Istruzione, Turismo e RBB	3	1	4
Settore della Avvocatura e Affari Generali	1	2	3
Settore della Innovazione	1	-	1
Settore della Pianificazione Territoriale	6	6	12



<b>Settori</b>	<b>Femmina</b>	<b>Maschio</b>	<b>Totale</b>
Settore della Programmazione e dei Servizi Finanziari - Controllo di Gestione	1	-	1
Settore della Stazione Appaltante - CUC di Area Vasta	8	3	11
Settore delle Risorse Umane	-	2	2
Settore delle Strade e dei Trasporti	6	8	14
Settore dell'Edilizia Scolastica e Direzionale	4	1	5
Settore Lavoro - Centri per l'Impiego	6	10	16
Settore Patrimonio e Provveditorato	3	4	7
Settore Sostenibilità Ambientale e Protezione Civile	20	8	28
Settore Sviluppo Industriale e Paesaggio	7	4	11
Settore Vigilanza e Sicurezza	1	1	2
Staff di Direzione	4	1	5
<b>Totale</b>	<b>72</b>	<b>51</b>	<b>123</b>

## **Strumenti**

Gli strumenti a disposizione del personale per conciliare i tempi di vita personale con quelli di vita lavorativi sono:

- il part-time,
- la flessibilità oraria dei full-time,
- il lavoro agile e tutti gli istituti giuridici previsti dalla legge e dai contratti (congedi, permessi, aspettative ecc.).

A fine novembre 2023, allo scopo di rafforzare le misure di conciliazione famiglia-lavoro dei dipendenti, sono state introdotti, in via sperimentale, un nuovo orario particolare di servizio e due diverse forme di flessibilità in ingresso.

È stata inoltre attivata una sperimentazione relativa all'utilizzo di buoni pasto cartacei per i dipendenti.

## AREE DEL PIANO

La creazione di un contesto organizzativo che consenta ai lavoratori di esprimere nel modo migliore le rispettive potenzialità è non solo “coerente con” ma “funzionale a” gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La considerazione delle differenze rappresenta dunque un fattore di qualità dell’azione amministrativa e può avere l’effetto di innalzare il livello dei servizi, rispondendo con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

L’Amministrazione prosegue nell’attuazione del Piano di Azioni Positive avviato con il precedente Piano Triennale nelle seguenti aree:

• Area della formazione
• Area dell’organizzazione
• Area della conciliazione

Con l’intento, tenuto conto dello stato attuale e delle esigenze del personale, di conseguire, per ciascuna area, gli obiettivi declinati in AZIONI, secondo il seguente cronoprogramma:

	2024	2025	2026
AZIONE 1			
AZIONE 2			
AZIONE 3			
AZIONE 4			
AZIONE 5			
AZIONE 6			
AZIONE 7	8 marzo	8 marzo	8 marzo
AZIONE 8	ottobre		
AZIONE 9			
AZIONE 10	31 dicembre	31 dicembre	31 dicembre

## • Area della formazione

Le attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione sono proposte al fine di promuovere conoscenze e strumenti utili al mantenimento di un ambiente di lavoro ben organizzato, sereno e che valorizzi il benessere delle persone e in tal modo garantire efficacia ed efficienza anche in ottica di genere e pari opportunità. Non appena saranno quantificate le risorse finanziarie adeguate, la programmazione dei diversi interventi formativi sarà concordata con la risorsa formativa/docente individuata.

### **AZIONE 1 - Benessere lavorativo e salute mentale.**

**Obiettivo:** affrontare i temi del benessere e della salute mentale, dei *social stressors* (conflitto, inciviltà lavorativa, molestie e *mobbing*), dei nuovi rischi legati alle modificazioni dell'ambiente di lavoro e del modo di lavorare (intensificazione del lavoro, *workaholism*, rischi legati alla digitalizzazione e al sovraccarico di informazioni).

Il ciclo di incontri prevederà anche l'approfondimento degli esiti associati all'esposizione prolungata a queste situazioni, in particolare stress, esaurimento emozionale e *burnout*. L'obiettivo è di rafforzare la conoscenza delle menzionate situazioni di criticità e, al contempo, degli strumenti e delle strategie di contrasto.

**Presidio dell'intervento:** CUG e Ufficio Personale, Consigliera di Parità

**Azioni Positive:** Realizzazione di un percorso formativo e informativo di sensibilizzazione alle tematiche rivolto contestualmente a dipendenti e dirigenti.

**Destinatari:** dipendenti e dirigenti

**Tempi:** 2024; percorso di 4 ore.

### **AZIONE 2 - Lavorare in un buon clima organizzativo**

**Obiettivo:** ottimizzare: l'organizzazione del lavoro, la gestione del personale, la comunicazione efficace con lo scopo di accrescere le competenze, individuare gli ostacoli che limitano la valorizzazione del personale e la cooperazione, fornire gli strumenti per creare un buon clima organizzativo e relazionale.

In particolare: comunicare con modalità adeguate; gestire i conflitti per garantire il benessere lavorativo e organizzativo e la prevenzione del *mobbing*; sostenere lo sviluppo delle competenze personali in termini di resistenza alle situazioni di stress e ad atteggiamenti aggressivi di colleghi, e utenti, nel luogo di lavoro, attraverso sia la didattica frontale sia laboratori che consentano agli interessati di mettersi alla prova nelle situazioni oggetto dei corsi; condividere

tecniche di comunicazione efficace, verbale e non verbale, acquisire modalità efficaci per motivare e responsabilizzare il personale.

**Presidio dell'intervento:** CUG e Ufficio Personale.

**Azioni Positive:** Realizzazione di un percorso formativo rivolto contestualmente a dirigenti, elevate qualificazioni, capi ufficio.

**Destinatari:** Dirigenti, elevate qualificazioni, capi ufficio

**Tempi:** 2024-2025; percorso di 8 ore

### **AZIONE 3 - Comunicazione Rispettosa**

**Obiettivo:** sensibilizzare all'uso di linguaggio e comunicazione rispettosi nell'ambiente di lavoro, in contesti verticali e orizzontali, promuovendo una riflessione sui vantaggi che le modalità comunicative improntate a rispetto, correttezza e gentilezza comportano, promuovendo i valori cardine dell'istituzione Provincia e favorendo allo stesso tempo il benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro. Ottimizzare l'efficacia della comunicazione scritta (impostazione e organizzazione dei contenuti di lettere e relazioni, impiego delle locuzioni formali, ecc.) e relativa esercitazione.

**Presidio dell'intervento:** CUG, Ufficio Personale, gruppo di lavoro misto

**Azioni Positive:** Realizzazione di una brochure/locandina che illustri alcuni esempi di comunicazione non virtuosa (verbale e scritta, verticale e orizzontale) e a specchio quella idonea.

**Destinatari:** dipendenti, dirigenti e amministratori

**Tempi:** 2025 -2026

- Area della conciliazione

### **AZIONE 4 - Strumenti per ottimizzare il lavoro e gestire al meglio le richieste di lavoro.**

**Obiettivo:** fornire le nozioni fondamentali di alcune strategie, volte ad un miglior adattamento alle crescenti richieste di lavoro, che rientrano sia nell'area dello *stress management* che nell'area della capacità di organizzare il lavoro quotidiano (inclusa gestione dell'agenda, tecniche per la gestione delle interruzioni/tempi riunioni, ecc.). Fornire le competenze per l'uso di applicazioni/software informatici disponibili per meglio organizzare il tempo del lavoro, la gestione della corrispondenza..., ottimizzare i processi ripetitivi, ridurre i tempi di stesura e di revisione degli elaborati testuale (ad esempio, dettatura vocale, impiego intelligenza artificiale per la revisione dei testi...), organizzare le cartelle di rete, utilizzare i cloud, ecc.

**Presidio dell'intervento:** CUG, Ufficio Personale, Settore dell'Innovazione

**Azioni Positive:** Realizzazione di un percorso formativo

**Destinatari:** dipendenti di tutte le categorie.

**Tempi:** 2024-2025; 6-8 ore

**AZIONE 5: Installazione permanente di una "panchina rossa"** presso una struttura della Provincia.

**Obiettivo:** sensibilizzare e dare testimonianza in merito alla violenza contro le donne.

**Presidio dell'intervento:** CUG, Ufficio Personale, Ufficio Lavori Pubblici Edilizia; Pari Opportunità

**Azioni Positive:** Acquisto della panchina rossa e scelta della localizzazione più adatta; inaugurazione con la presenza dei dipendenti; azione di sensibilizzazione informazione sul tema

**Destinatari:** dipendenti di tutte le categorie.

**Tempi:** 2025-2026.

**AZIONE 6: Promozione della Cultura**

**Obiettivo:** Promozione della dimensione culturale volta a favorire il benessere dei dipendenti, anche in funzione del miglioramento delle relazioni tra dipendenti sia in senso orizzontale che verticale e quale passo possibile verso la riduzione della violenza nelle sue forme verbali o meno apparenti.

**Presidio dell'intervento:** CUG, Pari Opportunità

**Azioni Positive:** percorsi culturali agevolati, quali: distribuzione di buoni libro, di abbonamenti museali e teatrali a prezzo di favore, di realizzazione di visite turistiche qualificate, a prezzo di favore o a carico dell'Ente.

**Destinatari:** dipendenti di tutte le categorie.

**Tempi:** 2024-2025-2026.

**AZIONE 7: Giornata Internazionale della donna**

**Obiettivo:** Promuovere la crescita personale dei dipendenti, valorizzare il ruolo professionale delle lavoratrici della Provincia di Brescia, sensibilizzare sulle tematiche di genere, incrementare il senso di appartenenza all'Ente.

**Presidio dell'intervento:** CUG, Settore del Personale

**Azioni Positive:** organizzazione di eventi con partecipazione di esponenti del mondo culturale per la giornata della donna, quali conferenze, concerti, visite guidate a mostre, ecc. dedicati ai dipendenti della Provincia di Brescia, da svolgersi in orario lavorativo.

**Destinatari:** tutto il personale

**Tempi:** Triennio di riferimento del Piano – 8 marzo

### **AZIONE 8: Iniziativa per cantonieri e sorveglianti delle strade**

#### **Obiettivo**

Cantonieri e sorveglianti delle strade assicurano la sicurezza delle condizioni di circolazione delle strade provinciali 24h/24h, compresi giorni festivi, svolgendo un servizio essenziale, anche in condizioni emergenziali. Si tratta di attività che richiedono competenze professionali e responsabilità normalmente sottovalutate, spirito di sacrificio, grande disponibilità, senso di appartenenza. Si intende quindi valorizzare il ruolo degli operatori che operano lungo le strade mediante un'iniziativa di riconoscimento e ringraziamento pubblico.

**Presidio dell'intervento:** CUG, Settore delle Strade e dei Trasporti, Ufficio di Presidenza

**Azioni Positive:** organizzazione di un evento di rilevanza pubblica: "Giornata del Cantoniere".

Incontro dei cantonieri e dei sorveglianti con il Presidente della Provincia e conferenza stampa.

**Destinatari:** cantonieri e sorveglianti delle strade

**Tempi:** Triennio di riferimento del Piano

Anno 2024 - mese di ottobre

- Area dell'organizzazione

### **AZIONE 9: Nomina del Mobility Manager della Provincia di Brescia**

**Obiettivo:** Nomina del Mobility Manager della Provincia di Brescia (incarico professionale esterno) e dello staff interno di riferimento. Il Mobility Manager è la figura deputata alla gestione del cambiamento del modello della mobilità dei dipendenti e utenti, in quanto è in grado di orientare le abitudini d'uso negli spostamenti occupandosi delle problematiche di accessibilità alle sedi di lavoro. Redige il piano degli spostamenti casa-lavoro per la gestione degli spostamenti sistematici casa lavoro dei dipendenti, integrato alle modalità di assegnazione dello smart-working.

**Presidio dell'intervento:** CUG, Settore delle Strade e dei Trasporti, Staff di Direzione

**Azioni Positive:** Contributo alla riduzione delle emissioni inquinanti.

Incentivo alle modalità di spostamento casa-lavoro di minor impatto

**Destinatari:** Tutto il personale

**Tempi:** Triennio di riferimento del Piano

## **AZIONE 10: Monitoraggio delle azioni svolte e del rispetto del cronoprogramma**

Per realizzare un Piano delle azioni positive potenzialmente significativo non si può prescindere da **specifiche attività di monitoraggio e valutazione delle azioni e degli interventi previsti**.

Pertanto, il CUG attiverà un monitoraggio sulle azioni previste nel presente Piano proponendo all'Amministrazione osservazioni e interventi correttivi, in modo da procedere annualmente o alla conclusione del triennio ad un adeguato aggiornamento.

L'attività di verifica sarà orientata al perseguimento di due principali obiettivi:

- 1) esercitare un controllo di processo sulle azioni progettate;
- 2) misurare l'impatto di genere delle azioni positive.