

SEZIONE VALORE PUBBLICO: PIANO AZIONI POSITIVE

Premessa e riferimenti normativi

Il piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 che stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali nei quali devono essere previste le misure volte a:

- Eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito.
- Rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.
- Rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento).
- Promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto-rappresentate.
- Favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.
- Garantire il monitoraggio dell'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo.

Lo stesso articolo impone alle P.A. l'obbligo di adottare il Piano per non incorrere nella sanzione prevista all'art 6, comma 6 del D.Lgs 165/2001 per i soggetti inadempienti, il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il piano triennale delle azioni positive nasce quindi per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità contenuti nel D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" al fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Figure di garanzia

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il C.U.G. della Provincia di Caserta è stato rinnovato, per il triennio 2023/2027, con Determina Dirigenziale n. 954 del 29/06/2023. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni, nel rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

I membri per l'Amministrazione sono:

- **(Effettivi):** Laudante Franco - Dirigente (Patrimonio), Grimaldi Claudio - Istruttore Amministrativo Contabile (Segreteria Generale), Palmieri Cristina - Istruttore Amministrativo Contabile (Gestione Società Partecipate), Romano Sonia - Funzionario Avvocato (Settore Legale);
- **(Supplenti):** Bartiromo Gaetana - Istruttore Amministrativo Contabile (Patrimonio), Monaco Francesco - Istruttore Amministrativo Contabile (Segreteria Generale), Nacca Silvestro - Funzionario Contabile (Bilancio e Programmazione), Barone Diana - Istruttore Amministrativo Contabile (Settore Legale).

I membri per **le OO.SS.** sono:

- FLFP CGIL: Incertopadre Mario, Serao Saverio.
- UIL FP: Santoro Domenica, Santonastaso Maurizio.
- CISL FP: Armando Coppola, Guida Pietro.
- RSU: Nicola Addelio.

CONSIGLIERA DI PARITÀ

Con Decreto del Presidente n. 8 dell’8 marzo 2024 è stata nominata la Consigliera di Parità (ex D.Lgs. 198/2006) della Provincia di Caserta nella persona di:

- Dott.ssa Frasca Pamela (Consigliera di Parità Effettiva);
- Avv. Anna Di Mauro (Consigliera di Parità supplente).

Con decreto n. 133 del 08/08/2024 il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha confermato le predette nomine (durata 4 anni con decorrenza 08/08/2024).

RESPONSABILE DEI PROCESSI DI INSERIMENTO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

L’art. 39-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come novellato dall’art. 6 del D.Lgs. 13 dicembre 2023, n. 222, che prevede che le amministrazioni pubbliche procedano alla nomina di un responsabile dei processi di inserimento in ambiente di lavoro delle persone con disabilità individuato nell'ambito del personale in servizio, tra i dirigenti di ruolo ovvero tra gli altri dipendenti e prioritariamente tra coloro i quali abbiano esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità, anche comprovata da specifica formazione.

Nel corso del 2024, l’Amministrazione ha adempiuto a tale obbligo nominando, con disposizione prot. 54614 del 25/09/2024 Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità della Provincia di Caserta l’Ing. Gerardo Palmieri, a decorrere dalla data di adozione del provvedimento e fino a diversa disposizione.

Il contesto

ANALISI DELL’ORGANICO DELLA PROVINCIA DI CASERTA IN UN’OTTICA DI GENERE

Il personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato, escluso il Segretario Generale, alla data del 31/12/2024 è pari a n. 233 unità con una presenza femminile del 28 % per un totale di n. 65 unità, inclusa la dirigenza, come riportato dalla seguente tabella:

	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE	%
DIRIGENTI	2	0,86%	5	2,15%	7	3,00%
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	41	17,60%	52	22,32%	93	39,91%
ISTRUTTORI	22	9,44%	87	37,34%	109	46,78%
OPERATORI ESPERTI	4	1,72%	20	8,58%	24	10,30%
TOTALE COMPLESSIVO	69	29,61%	164	70,39%	233	100,00%

La composizione percentuale per ogni categoria è di seguito riportata:

AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIRIGENTE	28,57%	71,43%	100%
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	44,09%	55,91%	100%
ISTRUTTORI	20,18%	79,82%	100%
OPERATORI ESPERTI	16,67%	83,33%	100%
Totale complessivo	29,61%	70,39%	100%

Per quanto attiene l’attribuzione di compiti direttivi, la tabella seguente mostra la ripartizione di genere nello svolgimento di ruoli apicali all’interno dell’Amministrazione:

RUOLO	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIRIGENTE	29%	71%	100%
INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	42%	58%	100%

AGGIORNAMENTO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025-2027

Nel corso dell'anno 2024, in ottemperanza agli obiettivi programmati per il triennio 2024-2026, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha intrapreso un'attenta e dettagliata azione di monitoraggio volta a verificare il livello di attuazione delle suddette misure. Dal monitoraggio, formalizzato in apposita relazione riepilogativa, è emerso che una parte degli obiettivi è stata effettivamente realizzata, rispecchiando così le aspettative iniziali e contribuendo al progresso delle azioni positive dell'ente. Tuttavia, una parte degli obiettivi è ancora in fase di realizzazione, e ciò fa ritenere che l'impegno dell'amministrazione nel perseguire tali obiettivi deve necessariamente proseguire anche per il triennio in corso.

Di seguito si fornisce una sintesi delle principali attività realizzate:

- Rispetto del principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento e negli organismi collegiali**
L’Ente ha garantito il rispetto del principio delle pari opportunità nei processi di selezione del personale e nella composizione degli organismi collegiali. In tale ambito, è stata assicurata una rappresentanza equilibrata tra uomini e donne (50%-50%) all’interno delle commissioni di concorso, in linea con gli obiettivi stabiliti dal Piano delle Azioni Positive.
- Avvio delle attività formative**
È stata avviata una prima fase di formazione, inizialmente rivolta ai componenti del Comitato Unico di Garanzia (CUG). Tale intervento costituisce il punto di partenza di un più ampio processo formativo, che nei prossimi anni dovrà essere esteso all’intero personale provinciale, con l’obiettivo di diffondere una cultura organizzativa basata sulla valorizzazione delle pari opportunità.
- Implementazione della nuova intranet dell’Ente**
Nell’ambito dell’aggiornamento dei sistemi informativi, è stata chiesta l’implementazione della nuova sezione del sito della Provincia di Caserta dedicata a fornire informazioni ai dipendenti sulle opportunità offerte dalla normativa vigente ai fini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, oltre che informare su tutte le attività del CUG. Una volta completata, essa consentirà la centralizzazione e la

diffusione delle informazioni relative alle pari opportunità e alle attività del CUG, favorendo maggiore trasparenza e accessibilità alle iniziative promosse.

- **Indagine sul benessere organizzativo**

È stata realizzata un'indagine interna volta a rilevare il livello di benessere organizzativo tra il personale dell'Ente, attraverso la somministrazione di un questionario. I risultati dell'indagine sono stati analizzati e sintetizzati in un'apposita relazione acquisita agli atti del CUG, che costituirà un riferimento strategico per la pianificazione di ulteriori interventi nel corso del triennio 2025/2027.

- **Misure di conciliazione vita-lavoro e flessibilità oraria**

Sono in corso le procedure per l'approvazione del nuovo regolamento sull'orario di lavoro, la cui adozione è prevista entro il 2025. Inoltre, è stato confermato l'obiettivo di implementare lo *smart working*, con una programmazione mirata alla sua attuazione nel medesimo periodo.

Alla luce dei dati sopra brevemente richiamati, è evidente che l'aggiornamento del Piano Azioni Positive per il triennio 2025-2027, debba essere inserito in continuità con la precedente programmazione individuando le azioni positive, gli obiettivi e le iniziative programmate 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 e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Anche per il triennio in esame, le attività saranno volte alla valorizzazione del personale in servizio attraverso gli strumenti messi a disposizione dal CCNL (del 16/12/2022), in un processo di interlocuzione costante con il C.U.G., la consigliera di Parità e le organizzazioni sindacali.

Obiettivi generali

La Provincia di Caserta si propone, nel rispetto dei principi sanciti dalle direttive comunitarie, dalla normativa legislativa e statutaria, di promuovere azioni volte a favorire la diffusione di buone pratiche e l'attuazione di misure o interventi innovativi che sostengano la **parità nell'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro tra i generi, la qualità della vita personale e professionale**, mantenendo come obiettivo principale la promozione e la valorizzazione del ruolo delle donne nelle strutture lavorative e nei processi di partecipazione sociale e politica.

Le azioni positive, tuttavia, non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale, così come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e confermato nella Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità.

Pertanto, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta anche rafforzando la **tutela delle persone** e la garanzia dell'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. **Valorizzare le differenze** e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

La **valorizzazione professionale e il benessere organizzativo** sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi all'utenza. Per "benessere organizzativo" si intende "la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione"

Azioni specifiche

In attuazione di quanto previsto dalle vigenti normative nazionali ed in continuità con il precedente Piano triennale di Azioni Positive, si conferma l'attenzione della Provincia di Caserta ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta anche la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Anche per il triennio 2025-2027, si conferma la ripartizione delle azioni specifiche in due macro-aree:

AREA 1: cultura delle pari opportunità e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica

AREA 2: Benessere organizzativo.

AREA 1: "CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ"

Le azioni previste all'interno di questa macro-area dovranno essere realizzate attraverso la partecipazione diretta del CUG e della Consigliera di parità. Per quanto attiene, in particolare, le attività formative specifiche si rimanda ai contenuti del piano della formazione ribadendo la necessità di predisporre specifici percorsi formativi sulle materie di riferimento del C.U.G.

AZIONE 1- tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

L'Ente si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata dei lavoratori, sotto forma di discriminazioni.

A tal fine l'Ente si impegna a Promuovere, con la collaborazione del CUG e della consigliera di parità, l'attivazione di uno **sportello d'ascolto organizzativo**, con l'intento di accogliere le istanze dei dipendenti relative a situazioni di squilibrio di genere, discriminazioni e casi in cui il benessere lavorativo risente di condizioni di criticità, garantendo l'anonimato delle segnalazioni.

Tra le azioni riconfermate rispetto al PAP 2024-2026 si ritiene utile inoltre programmare **incontri del CUG, eventualmente coadiuvato da personale specializzato esterno, con il personale dell'Ente** con l'obiettivo di rilevare le criticità e pianificare insieme azioni correttive da proporre all'Amministrazione. Si ritiene utile infine prevedere strumenti idonei a far emergere il malessere quali, ad esempio, questionari mirati ed anonimi. **Tale attività dovrà essere realizzata in coerenza con quanto previsto nell'ambito delle azioni sul benessere organizzativo cui si rimanda integralmente.**

AZIONE 2 - Garanzia del rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

L'Ente si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare, espressamente, nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

L'Ente si impegna a valorizzare le attitudini e le capacità professionali, a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere, al fine di non riservare posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni alla Provincia, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza dei generi nelle proposte di nomina.

AZIONE 3 - Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nel corso del triennio di durata del presente PAP si continueranno a proporre percorsi formativi di sensibilizzazione rivolti al personale dell'ente sulle diverse tematiche:

- Attività di formazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolti a coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto...).
- Attività di formazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulla prevenzione e contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere;
- Attività di formazione e sensibilizzazione sull'etica professionale e sui codici di comportamento;

Nell'ambito della formazione destinata ai dipendenti, i **Piani di formazione** dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità nel frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati, ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

AZIONE 4 - Diffusione informazioni sulle pari opportunità.

Il presente Piano verrà pubblicato all'albo pretorio e diffuso tramite l' utilizzo dei canali di comunicazione interna, con invito ai Dirigenti a dare attuazione a quanto ivi previsto. Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti a possibili soluzioni ai problemi riscontrati dai dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

Al fine di favorire la diffusione delle informazioni sulle pari opportunità l'Ente valuterà la possibilità di prevedere una sezione dedicata, sul sito internet **della Provincia di Caserta**, alle varie tipologie di permessi e congedi e a tutte le opportunità offerte ai dipendenti dalla normativa vigente ai fini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

AREA 2: "BENESSERE LAVORATIVO"

La direttiva 2/2019 stabilisce che *"Le amministrazioni pubbliche agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita"*.

Per la realizzazione di tali obiettivi, per il triennio 2024-2026, si confermano le seguenti azioni:

AZIONE 1 - Conciliazione e flessibilità orarie.

L'Ente si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze dei lavoratori all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- facilitazione della trasformazione del contratto di lavoro da **full time a part-time** (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;
- previsione della **flessibilità di orario** sia in entrata che in uscita, anche in attuazione delle disposizioni di cui al vigente CCNL;
- forme di flessibilità oraria anche per periodi di tempo limitati, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato;
- previsione, nell'ambito della disciplina dell'orario di servizio e lavoro, di diversi profili orari che potranno essere autorizzati ai dipendenti sia in funzione di una migliore organizzazione del lavoro negli uffici di appartenenza, sia per favorire una migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

La realizzazione di tale azione è legata all'approvazione/aggiornamento dei **regolamenti interni che disciplinano l'organizzazione degli uffici e l'orario di servizio.**

AZIONE 2 - Smart working

L'attuazione dello smart working rientra a pieno titolo tra le azioni che gli enti devono intraprendere per favorire e conciliare le esigenze dei lavoratori nella direzione di un incremento del livello di benessere organizzativo e del miglioramento dell'equilibrio vita/lavoro, intervenendo contemporaneamente, in maniera positiva, sulla produttività e sull'orientamento ai risultati. Come già evidenziato nel PIAO 2023-2025, *“la Pubblica Amministrazione ha il dovere di valorizzare il proprio capitale umano e rafforzare la capacità di management, anche perché i Dirigenti ed i dipendenti delle PA saranno i veri protagonisti del cambiamento organizzativo e delle sfide del futuro, prima fra tutte la realizzazione dei progetti del PNRR”.*

La corretta implementazione delle modalità lavorative di che trattasi richiede interventi su più aspetti che ricomprendono azioni sia di carattere organizzativo che gestionale-amministrativo.

Per la definizione degli aspetti summenzionati si fa espresso rimando all'apposita sezione del PIAO “SOTTOSEZIONE 3.2: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE”.

AZIONE 3 -Valorizzazione delle competenze interne

La direttiva n. 2/2019 prevede, tra le azioni volte promuovere il benessere organizzativo, progetti finalizzati alla **mappatura delle competenze professionali**, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

Attraverso la realizzazione della mappatura summenzionata l'Ente potrà realizzare la valorizzazione delle competenze specifiche e trasversali e delle attitudini di tutte/i dipendenti.

La Provincia assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici, previa formazione specifica, e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

Questa azione si collega esplicitamente a quanto previsto all'interno del paragrafo dedicato al piano della formazione e declinato altresì all'interno del PEG mediante appositi obiettivi individuali dei dirigenti interessati.

AZIONE 4 - Iscrizione al circuito nazionale dei CUG

L'Ente si riserva di valutare l'opportunità di iscriversi al circuito nazionale dei CUG, strumento pensato per rafforzare il ruolo propositivo, di consultazione e di verifica dei Comitati Unici di Garanzia, secondo quanto previsto dalla Direttiva FP 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e per rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche". La piattaforma mette a disposizione strumenti di condivisione con l'obiettivo di promuovere la messa in rete di esperienze positive e valorizzare le pratiche innovative, anche per la prevenzione e il contrasto a qualsivoglia forma di discriminazione, diretta o indiretta, nei luoghi di lavoro pubblico.

AZIONE 5 - Mobilità sostenibile

Installazione di stalli per parcheggio biciclette e postazione di ricarica elettrica.

Promozione di convenzioni con le società di trasporto pubblico locale per abbonamenti annuali agevolati ai dipendenti al fine di incentivare l'utilizzo dei mezzi pubblici.

Iniziative volte a promuovere il car sharing tra i dipendenti dell'Ente.

AZIONE 6 - Attività di welfare aziendale e supporto alla genitorialità

Nell'ambito delle azioni volte a promuovere il benessere organizzativo e a favorire un ambiente di lavoro inclusivo, la Provincia di Caserta intende rafforzare le iniziative di welfare aziendale, con particolare attenzione alle misure di supporto alla genitorialità. La conciliazione tra vita lavorativa e vita privata rappresenta un elemento chiave per garantire pari opportunità e migliorare la qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori, con ricadute positive sulla produttività e sull'efficacia dell'azione amministrativa. In quest'ottica, si prevede di valorizzare gli strumenti di flessibilità lavorativa già previsti dalla normativa, come il lavoro agile e la flessibilità oraria, per agevolare la gestione dei tempi di vita e di lavoro. Saranno inoltre promosse azioni di sostegno alla genitorialità, attraverso la diffusione di informazioni sui diritti dei genitori lavoratori e l'adozione di misure a tutela della maternità e della paternità. Si valuterà, infine, la possibilità di attivare convenzioni con strutture educative e servizi per l'infanzia, al fine di facilitare la gestione familiare del personale. Le modalità attuative di tali misure saranno definite nel dettaglio sulla base delle esigenze del personale e delle risorse disponibili.

AZIONE 7 - Promozione di gruppi di acquisto ed iniziative di carattere culturale

Iniziative a tutela della salute e del benessere dei dipendenti volte a promuovere economie (polizze assicurative, attività sportive..). Stipula convenzioni con enti, organizzazioni, musei, teatri, associazioni, volte ad ottenere agevolazioni e/o ingressi gratuiti per la partecipazione ad iniziative di carattere culturale da parte dei dipendenti.

Tale attività potrà essere realizzata mediate collaborazione e coinvolgimento anche del C.R.A.P.