

STRUMENTO DI PROGRAMMAZIONE IN MATERIA DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2026/2028

L'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* dispone che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive mirato alla *“rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”* all'interno di ciascuna amministrazione.

La pianificazione delle azioni positive rappresenta dunque un'**opportunità per delineare un percorso concreto** di azioni finalizzate al **benessere organizzativo**, alla realizzazione del principio di pari opportunità nella gestione delle risorse umane dell'ente e al miglioramento delle politiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di singoli/occasionali comportamenti ostili o singoli episodi che potrebbero nel tempo comportare mobbing.

Poiché il presente *Programma triennale delle Azioni Positive 2026/2028* integra l'apposita sezione del PIAO ed è coordinato con i contenuti del DUP Documento Unico di Programmazione 2026/28, del Piano della Performance e della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, diventa parte integrante dell'**insieme di azioni strategiche** inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

La programmazione delle azioni positive 2026/2028, basata sui principi cardine e sui valori dell'Ente, contribuisce altresì a definire e valutare il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del **ciclo di gestione della performance**, previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di **promozione delle pari opportunità**. Viene stabilito il principio che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il

benessere del proprio personale dipendente, tenendo sempre presente l'obiettivo di valorizzare le risorse umane e migliorare la qualità dei servizi erogati.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 adottata in data 26 giugno 2019. Tale direttiva sottolinea, altresì, il ruolo propositivo e propulsivo delle amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Dal punto di vista metodologico il *Programma triennale delle Azioni Positive 2026/2028* è il risultato di un **processo partecipativo interno** che ha previsto il coinvolgimento della **dirigenza** e degli **organismi e delle figure per le pari opportunità** della Provincia di Pesaro e Urbino, ovvero con il CUG, la Consiglieria provinciale con delega alle Pari opportunità, la Consiglieria di fiducia e la Consiglieria di parità provinciale.

Le azioni positive per il triennio 2026/2028, oltre ad essere **in continuità con le azioni del triennio precedente**, sono state definite basandosi sulla normativa di riferimento e su di una serie di analisi tra cui la valutazione dell'organico dell'ente, la Relazione per il CUG di gennaio 2025 (Allegato 1 Dir. 2/19), la Relazione del CUG di marzo 2025 (Allegato 2 Dir. 2/19) e gli esiti del Questionario sul Benessere organizzativo realizzato nel 2025 dal CUG in collaborazione con l'Ufficio Statistica.

Normativa di riferimento

- **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, recante “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, come modificato dall'art. 21 della **Legge 4 novembre 2010 n. 183**, il quale prevede che nelle amministrazioni pubbliche siano garantite le pari opportunità nello sviluppo professionale (art.1), nonché “*nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro*”(art. 7). In particolare, l'art. 57 stabilisce che le amministrazioni istituiscano un

Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce e unifica le competenze dei comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (comma 01), e definisce, inoltre, alcune misure che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare per garantire le pari opportunità, tra cui riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, adottare i propri atti regolamentari assicurando le pari opportunità e garantire la partecipazione delle dipendenti alle attività formative adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (comma 1).

- **D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198**, recante *“Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna”* che all’art. 42 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”* e stabilisce all’art. 48 che le pubbliche amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive finalizzati a tale scopo.

- **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81** c.d.*“Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”*, che all’art. 28, comma 1, prevede che la valutazione dei rischi di cui all’art. 17 riguardi anche i rischi legati *“allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”*.

- **D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150**, recante *“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”*, ed in particolare l’art. 8 secondo cui *“il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne - tra l’altro - il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità”*.

- **Direttiva del 4 marzo 2011** della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 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”*.

- **Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80**, recante “*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro*”, che introduce, tra le altre cose, misure volte alla tutela della maternità, rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.
- **Legge 7 agosto 2015, n. 124** che all’art. 14 “*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*” fornisce disposizioni in materia di lavoro agile e telelavoro, tra cui la redazione del Piano organizzativo del lavoro agile, nonché la possibilità per le amministrazioni, nei limiti delle risorse disponibili, di stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell’infanzia e a organizzare servizi di supporto alla genitorialità.
- **Direttiva del 2017 n. 3** della Presidenza del Consiglio dei Ministri concernente gli indirizzi per l’attuazione dell’art 14 della legge n. 124/2015 sopra citata, con cui si forniscono linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dipendente.
- **Direttiva del 26 giugno 2019 n. 2** della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*” che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni indirizzi della direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG.
- “**Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni**”, adottate in data **7 ottobre 2022** dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento delle Pari Opportunità.
- **Direttiva del 23 marzo 2023** del Ministro per la Pubblica Amministrazione “*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*”.
- **Direttiva del 28 novembre 2023** della Presidenza del Consiglio dei Ministri “*Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale*”.
- **Direttiva del 29 novembre 2023** del Ministro per la Pubblica Amministrazione, recante “*Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme*”.

L'ORGANICO AL 31/12/2025

Il personale della Provincia di Pesaro e Urbino è composto da 213 persone **di cui 105 uomini e 108 donne**, in diminuzione di 5 unità rispetto al 2025. Dopo un lungo blocco di assunzioni dal 2023 la Provincia di Pesaro e Urbino ha potuto avviare procedure concorsuali per l'acquisizione di nuovo personale in dotazione organica, a sostituzione del grande deflusso di persone andate in pensione per raggiungimento dei limiti anagrafici e/o contributivi.

Nell'anno 2025 sono state assunte n. 10 persone (7 uomini e 3 donne di cui una part time al 50%) oltre a n. 2 persone in comando (n. 1 uomo e n. 1 donna).

PERSONALE SUDDIVISO PER SERVIZIO E PER GENERE

SETTORE	UOMINI		DONNE		TOTALE
	n.	%	n.	%	
SEGRETERIA GENERALE	6	24%	19	76%	25
SERVIZIO 3 AMBIENTE - URBANISTICA - PIANIFICAZIONE TERRITORIALE - GESTIONE RISERVA NATURALE STATALE 'GOLA DEL FURLO' - ATTIVITA' ESTRATTIVE	15	43%	20	57%	35
SERVIZIO 4 PROGRAMMAZIONE DELLE OPERE PUBBLICHE - VIABILITA' - PROGETTAZIONE OPERE PUBBLICHE RETE VIARIA - EDILIZIA E PROGRAMMAZIONE SCOLASTICA	49	71%	20	29%	69
SERVIZIO 5 RECLUTAMENTO DEL PERSONALE - TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO DEL PERSONALE - STAZIONE UNICA APPALTANTE - POLIZIA LOCALE PROVINCIALE - TRASPORTO PRIVATO"	14	36%	25	64%	39
SERVIZIO 6 SISTEMI INFORMATIVI - TRANSIZIONE DIGITALE - GESTIONE SERVIZI TERRITORIALI (CSTPU) - PROTOCOLLO GENERALE	14	74%	5	26%	19
SERVIZIO 7 ECONOMICO FINANZIARIO - PATRIMONIO - PROVVEDITORATO - ECONOMATO - ESPROPRI E ACQUISIZIONI IMMOBILIARI	7	27%	19	73%	26
TOTALE	105	49%	108	51%	213

PERSONALE SUDDIVISO PER AREA E PER GENERE

AREA	UOMINI		DONNE	
	n.	%	n.	%
Operatori esperti	24	77%	7	23%
Istruttori	34	52%	32	48%
Funzionari	28	32%	59	68%
Elevate Qualificazioni	15	63%	9	38%
Dirigenti	3	75%	1	25%
Segretario Generale	1	100%	0	0%

PERSONALE SUDDIVISO PER ORARIO DI LAVORO E PER GENERE

ORARIO DI LAVORO	UOMINI		DONNE		TOTALE
	n.	%	n.	%	
Posti a tempo pieno	101	53%	89	47%	190
Posti a part-time	4	17%	19	83%	23

PERSONALE SUDDIVISO PER LAVORO A DISTANZA E PER GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Telelavoro	6	24	30
Lavoro agile		1	1
TOTALE	6	25	31

PERSONALE SUDDIVISO PER FASCE D'ETA' E PER GENERE

AREA	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	n.	%	n.	%	n.	%
<30	5	62%	3	38%	8	4%
31-40	8	53%	7	47%	15	7%
41-50	21	47%	24	53%	45	21%
51-60	40	44%	51	56%	91	43%
>60	31	57%	23	43%	54	25%
TOTALE	105	49%	108	51%	213	-

Dall’analisi dei dati sul personale si possono trarre le seguenti considerazioni:

Età

Rispetto al totale del personale, l’età media è **53** anni mentre la fascia di età più ampia è quella dei/delle **ultracinquantenni pari al 68% del personale**, in lieve calo rispetto al 69% del 2024. In considerazione di ciò le esigenze di conciliazione possono essere legate anche a necessità di assistenza verso familiari non più autosufficienti o ad esigenze di cura della propria salute per la maggiore vulnerabilità causata da una vita lavorativa più lunga. Sono da considerare anche i rischi dovuti all’anzianità di servizio quali ad esempio lo stress lavoro correlato.

Posizioni di responsabilità

In continuità con gli anni precedenti si conferma anche nel 2025 una sostanziale **disparità di genere nei ruoli apicali**: tre su quattro Dirigenti e il Segretario sono di sesso maschile, e l'unica donna Dirigente è presente solo da luglio 2024. Anche le Elevate Qualificazioni sono ricoperte per lo più da uomini: **su 24 E.Q. 15 sono uomini** (-2 rispetto al 2024) e soltanto 9 sono donne (+1 rispetto al 2024).

Orario di lavoro e lavoro a distanza

Anche nel 2025 il lavoro part-time e il lavoro a distanza sono formule scelte prevalentemente dalle donne (rispettivamente l'83% e l'81% del totale di coloro che accedono a tali misure) e pertanto è possibile considerare tali opportunità come importanti misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Nello specifico al 31 dicembre 2025 si rileva una **lieve flessione del lavoro part time** (-2 uomini rispetto al 2024) e una **riduzione del lavoro a distanza** (- 1 uomo e - 4 donne rispetto al 2024).

I Questionari sul Benessere organizzativo

Nel 2025 il personale dell'Ente ha partecipato a 2 Questionari:

1) il **Questionario sul Benessere organizzativo 2025** - realizzato dal CUG dell'Ente con il supporto dell'Ufficio Statistica - che, pur in continuità con i Questionari dei due anni precedenti, ha introdotto alcune modifiche e approfondimenti utili a interpretare meglio le risposte e a ottimizzare le azioni di miglioramento. Il tasso di partecipazione è stato del 55% (118 rispondenti su 216 dipendenti);

2) il **Questionario sul coinvolgimento del personale nelle organizzazioni lavorative** per la Tesi di laurea in "Organizzazione e sviluppo delle risorse umane" intitolata **L'employee engagement ed il benessere organizzativo nella PA – Caso studio Provincia di Pesaro e Urbino** (Facoltà di Scienze economiche e giuridiche della Universitas Mercatorum). Il tasso di partecipazione è stato del 44% (96 rispondenti su 217 dipendenti);

Per quanto riguarda l'analisi delle risposte del Questionario sul Benessere organizzativo 2025 realizzato dal CUG dell'Ente, si elencano **di seguito gli elementi principali utilizzati** per la nuova programmazione delle azioni positive:

- la conferma di alcune criticità sul tema del **benessere psicosociale**, sia pure in miglioramento rispetto al 2024: *“Si registra un miglioramento rispetto al 2024 delle situazioni di pressione o disagio relazionale, scese al 14%, mentre rimangono alcune segnalazioni di tensioni comunicative e percezioni di trattamento non uniforme (11%), che richiedono attenzione costante”*. Sempre sul tema del benessere **sono emerse due ulteriori criticità** legate alla percezione di **sicurezza sul luogo di lavoro** (rischio percepito di aggressione e di lavoro solitario) e al **microclima** (comfort termico degli spazi di lavoro);
- la conferma di alcune criticità sul tema della **formazione**: *“Il 47% del personale giudica adeguate le attività formative dell’Amministrazione, in calo rispetto al 50% del 2024, mentre il 35% esprime una valutazione neutra, evidenziando alcune criticità nell’efficacia del piano formativo.”*
- la conferma di alcune criticità sul tema della **condivisione e diffusione interna delle informazioni**: *“Il 51% del personale percepisce chiaramente gli obiettivi individuali e dell’Amministrazione, in calo rispetto al 68% del 2024. Solo il 44% considera adeguata la circolazione delle informazioni all’interno dell’Ente, evidenziando margini di miglioramento nella diffusione e accessibilità dei dati”*;
- la conferma del sostanziale gradimento delle azioni di **conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro** promosse dall’Ente, in particolare sui temi di flessibilità oraria e telelavoro, che vanno pertanto mantenute;
- la conferma di alcune criticità sul tema della **meritocrazia/chiarzza nei percorsi di carriera** che, come rilevato dal CUG, evidenziano la *“necessità di maggiore trasparenza organizzativa, con ruoli e obiettivi più chiari”*;
- la rilevazione di alcune **misure utili** per migliorare il luogo di lavoro: *“.. 56 persone suggeriscono di rafforzare la circolazione e la chiarezza delle informazioni, dei compiti e degli obiettivi; 48 auspicano maggiori occasioni di condivisione tra il personale; 46 indicano come prioritaria una maggiore tutela della sicurezza dell’ambiente di lavoro;*

infine, 21 dipendenti richiedono un supporto psicologico per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio.”

Per quanto riguarda il **Questionario sul coinvolgimento del personale nelle organizzazioni lavorative** per la Tesi di laurea in “*Organizzazione e sviluppo delle risorse umane*” intitolata ***L'employee engagement ed il benessere organizzativo nella PA – Caso studio Provincia di Pesaro e Urbino*** (Facoltà di Scienze economiche e giuridiche della Universitas Mercatorum), l'indagine ha rilevato “... *che nonostante i rilevanti processi di trasformazione cui sono state investite le Province negli ultimi dieci anni, con dimezzamento del personale, riduzione delle risorse e modifica delle funzioni, i dipendenti della Provincia di Pesaro e Urbino hanno un punteggio di employee engagement di 4.16 su una scala da 0 a 6 collocandosi nel livello “medio”,* a conferma dei possibili ulteriori miglioramenti sul tema del benessere organizzativo che potrebbero interessare la Provincia di Pesaro e Urbino.

Ambiti di intervento

La definizione degli ambiti di intervento si è basata sull'analisi dell'organico dell'ente, della Relazione per il CUG di gennaio 2025 (Allegato 1 Dir. 2/19), della Relazione del CUG di marzo 2025 (Allegato 2 Dir. 2/19) e sugli esiti dei Questionari sul Benessere organizzativo realizzati nel 2025.

Poiché in particolare gli esiti del Questionario sul Benessere organizzativo 2025 realizzato dal CUG hanno confermato sia il persistere di **alcune criticità già rilevate nell'anno precedente** (sia pure con alcuni miglioramenti rispetto al 2024) **che l'efficacia di alcune misure** recentemente attivate dall'Ente, si ritiene di confermare gli Ambiti di intervento del triennio precedente e i relativi obiettivi:

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO
2. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO
3. PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE
4. FORMAZIONE/AGGIORNAMENTO

1) BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo: la Provincia di Pesaro e Urbino intende assicurare un buon livello di benessere organizzativo a favore del personale attraverso costanti monitoraggi e la valutazione dello stress lavoro correlato utili a definire azioni di miglioramento, l'incremento della sicurezza e del comfort sul luogo di lavoro, il potenziamento degli organismi e delle figure per le pari opportunità, l'ascolto attivo del personale, il miglioramento della circolazione delle informazioni di interesse comune.

2. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Obiettivo: la Provincia di Pesaro e Urbino continuerà a sostenere e migliorare le proprie politiche di conciliazione a favore del personale attraverso il potenziamento delle forme di flessibilità oraria/misure di conciliazione, la conoscenza delle misure di conciliazione già disponibili e la promozione del lavoro a distanza.

3) PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

Obiettivo: l'Amministrazione provinciale proseguirà anche nel triennio 2026-28 le sue attività di sensibilizzazione interna ed esterna della cultura di genere, delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni e alla violenza attraverso iniziative di Comunicazione istituzionale sia interna che esterna, e attraverso l'applicazione di un linguaggio inclusivo e che valorizza le differenze.

4) FORMAZIONE/AGGIORNAMENTO

Obiettivo: L'Ente garantirà le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale, la diffusione di una cultura della leadership al femminile e il potenziamento della formazione su benessere, cultura di genere e contrasto alla violenza. Si curerà inoltre la promozione di una leadership orizzontale ed inclusiva.

DURATA E MONITORAGGIO DELLE AZIONI PROPOSTE

Il presente programma ha durata triennale, dal 2026 al 2028. Durante tale periodo e con cadenza annuale sarà monitorato lo stato di attuazione del piano in collaborazione con il CUG che, nei suoi compiti propositivi, potrà procedere a formulare un'adeguata proposta per la programmazione delle prossime Azioni Positive. I tempi potranno subire modifiche/adeguamenti per esigenze organizzative e, comunque, le azioni dovranno essere realizzate, salvo modifiche definite in vigore del piano, entro il 31/12/2028. Per le iniziative onerose, la realizzazione è condizionata alla disponibilità di risorse finanziarie nel bilancio dell'Ente.

AMBITO DI INTERVENTO 1
BENESSERE ORGANIZZATIVO

OBIETTIVI	AZIONI POSITIVE	INDICATORI	STRUTTURA RESPONSABILE	ANNUALITA'		
Monitorare il benessere organizzativo	Valutazione dello stress lavoro correlato (anche in un'ottica di genere) e delle azioni di miglioramento	Valutazioni biennali, integrate dalla valutazione soggettiva dei lavoratori e delle lavoratrici	<i>E.Q. "Programmazione delle opere pubbliche - Sicurezza sui luoghi di lavoro"</i>	-	2027	-
	Somministrazione di Questionario sul Benessere organizzativo	Questionario comprensivo di analisi di genere ed età	<i>CUG e Ufficio "Programmazione strategica - Statistica, raccolta ed elaborazione dati e supporto tecnico-statistico agli Enti locali"</i>	2026	2027	2028
	Altri monitoraggi di cui alla Direttiva 2/2019	Trasmissione al CUG dell'Allegato 1 di cui alla Direttiva 2/2019	<i>Ufficio "Comunicazione istituzionale ed integrata - Progettazione grafica - URP - Pari Opportunità"</i>	2026	2027	2028
Promuovere il benessere psicofisico del	Comunicazione interna su tematiche relative a benessere, sicurezza e legalità	Almeno 1 riunione annuale tra i soggetti competenti	<i>Ufficio "Comunicazione istituzionale ed integrata - Progettazione grafica - URP - Pari Opportunità"</i>	2026	2027	2028

personale	Potenziamento della sicurezza e del comfort sul luogo di lavoro	Miglioramento del comfort termico degli spazi di lavoro	<i>Dirigenza – Servizio 4</i>	2026		
		Riattivazione dei tornelli automatici per il controllo degli accessi dall'esterno e/o altre misure di controllo	<i>Segreteria/Direzione generale - Dirigenza di competenza – Servizio 4</i>	2026		
Migliorare condivisione e diffusione interna delle informazioni	Maggiore circolazione delle informazioni di interesse comune, in particolare sugli strumenti di programmazione generale	Almeno 1 riunione interna ogni anno con tutto il personale sul PIAO	<i>Segreteria/Direzione generale - Ufficio "Comunicazione istituzionale ed integrata - Progettazione grafica - URP - Pari Opportunità"</i>			
		Almeno 2 riunioni interne di ciascuna dirigenza sui propri obiettivi di performance e sui risultati raggiunti	<i>Dirigenza</i>	2026	2027	2028
	Coinvolgimento del CUG attraverso la sua funzione consultiva prevista dal punto 3.6 della Direttiva 2/2019	Richiesta di pareri CUG su azioni di riorganizzazione, piani di formazione, forme di flessibilità e conciliazione, criteri di valutazione	<i>Uffici competenti</i>	2026	2027	2028

AMBITO DI INTERVENTO 2
CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

OBIETTIVI	AZIONI POSITIVE	INDICATORI	STRUTTURA RESPONSABILE	ANNUALITA'		
Favorire misure concrete per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Diffusione delle misure di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e delle forme di flessibilità disponibili	Aggiornamento pagina intranet dedicata	<i>E.Q. "Trattamento giuridico del personale"</i>	2026	2027	2028
	Coordinamento tra le misure di conciliazione e l'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera	Aggiornamento dell'art.62 comma 3 lettera a) del <u>Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi</u> alle disposizioni dell'art. 25 comma 2 bis lettera c) del <u>Codice delle Pari opportunità</u>	<i>Segreteria e Direzione generale Servizio 5</i>	2026		
Promuovere il lavoro a distanza	Applicazione del Regolamento sul lavoro a distanza	Accoglimento delle domande di lavoro da remoto (almeno l'80% sul totale delle richieste pervenute ammissibili)	<i>Dirigenza</i>	2026	2027	2028

AMBITO DI INTERVENTO 3
PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

OBIETTIVI	AZIONI POSITIVE	INDICATORI	STRUTTURA RESPONSABILE	ANNUALITA'		
Sensibilizzazione sulla cultura di genere, sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni e alla violenza	Iniziative di Comunicazione istituzionale, sia pubbliche che interne, su cultura di genere, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e alla violenza.	Almeno 3 iniziative per anno	<i>Ufficio "Comunicazione istituzionale ed integrata - Progettazione grafica - URP - Pari Opportunità"</i>	2026	2027	2028
Promozione di un linguaggio inclusivo e che valorizza le differenze	Applicazione interna del <i>Prontuario per un linguaggio che valorizza le differenze</i>	Promozione del linguaggio di genere negli Atti amministrativi, anche attraverso l'inserimento della seguente nota: <i>"Nel presente atto/documento i termini riferiti a persone, ruoli o funzioni redatti al genere maschile sono utilizzati al solo fine di semplificare la lettura e devono intendersi estesi a tutti i generi, nel rispetto dei principi di pari opportunità e inclusione"</i>	<i>Dirigenza</i>	2026	2027	2028

AMBITO DI INTERVENTO 4
FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

OBIETTIVI	AZIONI POSITIVE	INDICATORI	STRUTTURA RESPONSABILE	ANNUALITA'		
Garantire le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale	Rilevazione delle necessità formative anche attraverso il coinvolgimento del personale	Almeno 1 azione di coinvolgimento del personale nella rilevazione delle necessità formative	<i>Ufficio "Supporto alla Direzione Generale e al Nucleo di valutazione - Controlli di gestione e strategico - Formazione del personale"</i>	2026	2027	2028
Potenziamento della formazione su benessere, contrasto alla violenza di genere, cultura di genere e leadership femminile	Attivazione di strumenti formativi mirati per contrastare condizioni di malessere e discriminazioni, comportamenti ostili o singoli episodi che potrebbero nel tempo comportare mobbing, contrastare la violenza sulle donne	Partecipazione, nel corso del triennio 24-26, del 100% del personale al al Corso Syllabus <i>"Riforma-mentis"</i>	<i>Ufficio "Supporto alla Direzione Generale e al Nucleo di valutazione - Controlli di gestione e strategico - Formazione del personale"</i>	2026		
		Partecipazione, nel corso del triennio 25-27, del 100% del personale al Corso Syllabus <i>"La cultura del rispetto"</i>	<i>Ufficio "Supporto alla Direzione Generale e al Nucleo di valutazione - Controlli di gestione e strategico - Formazione del personale"</i>	2026	2027	

		Almeno 1 incontro formativo nel biennio 2026/27 sul tema del Benessere organizzativo	<i>CUG - Ufficio "Comunicazione istituzionale ed integrata - Progettazione grafica - URP - Pari Opportunità"</i>	2026	2027	2028
		Almeno 1 incontro formativo per anno su Programma triennale delle azioni positive - linguaggio inclusivo - figure e organismi per le pari opportunità	<i>Ufficio "Comunicazione istituzionale ed integrata - Progettazione grafica - URP - Pari Opportunità"</i>	2026	2027	2028