



ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DELLE ALPI MARITTIME

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2026-2028**

(art. 6, commi da 1 a 4, D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con
modificazioni, in L. 6 agosto 2021 n. 113)

Approvato con Deliberazione del Consiglio n. 3 del 29 gennaio 2026

- OMISSIS -

SOTTOSEZIONE 2.3. PIANO DI AZIONI POSITIVE

Nella presente Sottosezione è riportato il Piano di Azioni Positive dell'Ente.

Il Piano di Azioni Positive è adottato dall'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", secondo il quale *"le amministrazioni dello Stato 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"*.

Il Piano ha durata triennale e individua "azioni positive", definite ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

In particolare, tali misure presentano carattere speciale e temporaneo: speciale, in quanto specifiche e ben definite, intervenendo in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta; temporaneo, in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

La Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità (la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE) specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni. In particolare, tale Direttiva sottolinea l'importanza dell'impulso che le Pubbliche Amministrazioni possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne.

Un altro fondamento normativo rilevante va individuato nell'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183, il quale ha modificato alcune disposizioni del Testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Pubbliche Amministrazioni. Attualmente il decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, a seguito della predetta modifica, all'art. 7 prevede che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni 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 pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, inoltre, a definire il risultato prodotto dalle Pubbliche Amministrazioni nell'ambito del cd. ciclo di gestione della performance, previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle Pubbliche Amministrazioni tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. In sostanza, viene stabilito il principio in forza del quale un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Il presente Piano è frutto di un lavoro di collaborazione con il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente (CUG), costituito con Determinazione Dirigenziale n. 765 dell'11 dicembre 2024.

Alla luce del quadro normativo suesposto, l'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime - in aggiornamento del precedente Piano adottato per il triennio 2025/2027 e in una visione di continuità sia programmatica sia strategica, con il presente Piano illustra le azioni che intende intraprendere per il triennio 2026-2028.

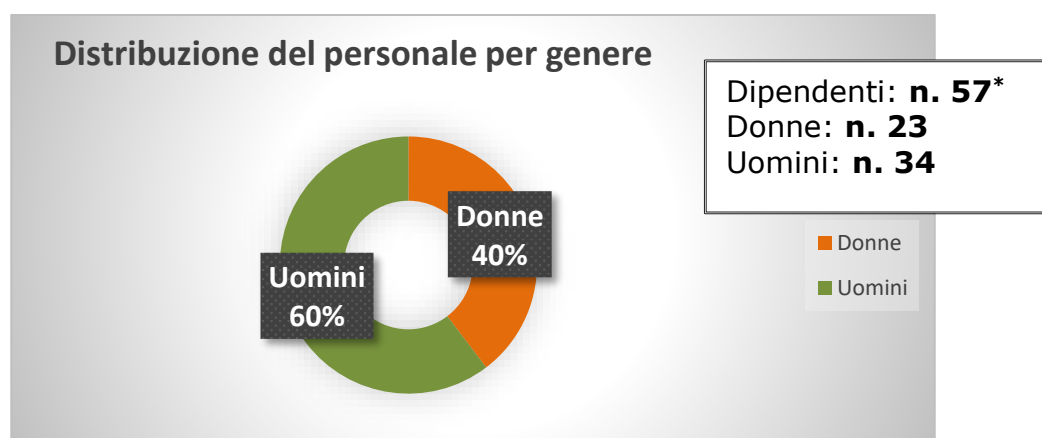
Il presente Piano è stato oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali nel rispetto delle relazioni sindacali ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 5, comma 3, lett. m) (Confronto) e dell'art. 6, commi 2 e 6, del CCNL vigente.

Le azioni del presente Piano potranno essere modificate, integrate e implementate nel corso del triennio, sulla base di cambiamento organizzative, di nuove proposte o di bisogni che via via emergeranno, apposti provvedimenti deliberativi.

2.3.1. Situazione del personale al 31 dicembre 2025 – Analisi dei dati

Punto di partenza indifferibile per la definizione delle azioni positive del presente Piano (come per qualsiasi attività di pianificazione) è la rappresentazione della situazione di fatto nella quale l'Ente opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, la raffigurazione di un'aggiornata situazione del personale in servizio presso l'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime, distinto per qualifiche e per genere.

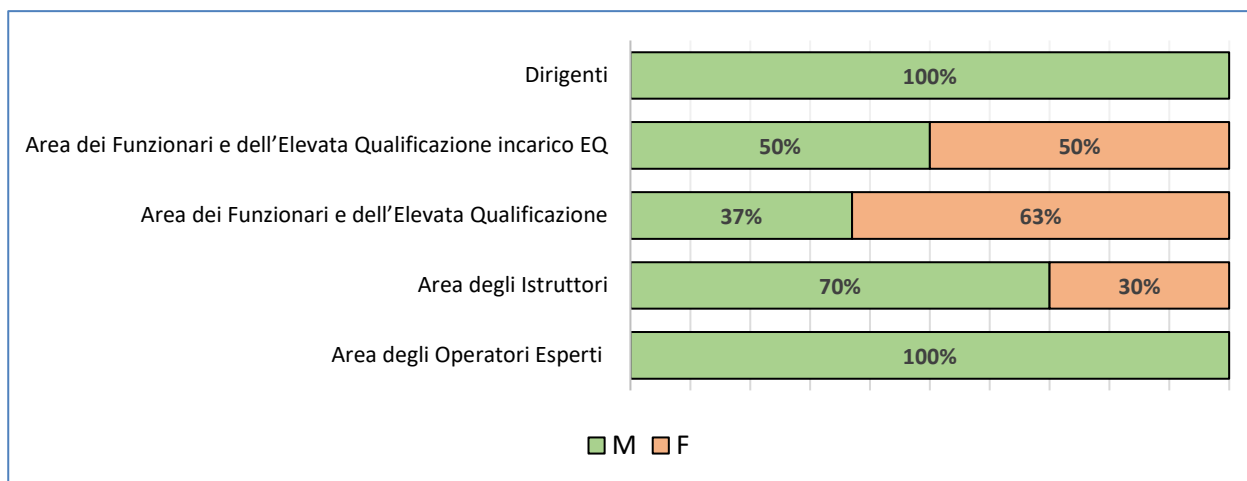
Alla data del 31 dicembre 2025 la situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione delle donne e degli uomini.



* Di cui n. 3 dipendenti con accesso a tempo parziale (50%)

Distribuzione del personale per genere e Area

Profilo professionale	M	F	Totale
Dirigenti	1	0	1
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione incarico EQ	3	3	6
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	7	12	19
Area degli Istruttori	19	8	27
Area degli Operatori Esperti	4	0	4
Totale	34	23	57



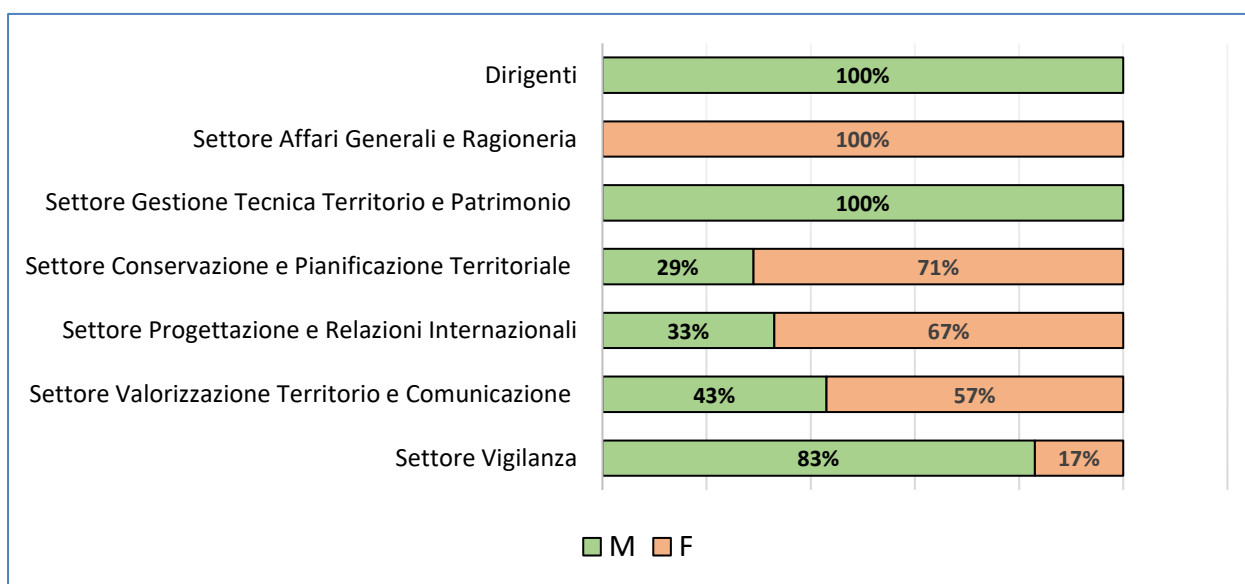
Osservando la distribuzione di genere del personale dell'Ente, emerge come nel complesso vi sia un ambiente con prevalenza di genere maschile rispetto ai dipendenti di genere femminile. L'incidenza del genere maschile è pari al 60% e quella del genere femminile al 40%¹.

Sulla base dei dati riportati nella tabella e nel grafico suesposti si evidenzia come nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con conferimento di incarico di Elevata Qualificazione (EQ) la rappresentanza di genere risulti in perfetto equilibrio (50%), mentre nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione senza incarico di EQ si osserva una prevalenza del sesso femminile (67%). Nelle Aree degli Istruttori e degli Operatori Esperti il numero dei dipendenti di sesso maschile è prevalente.

¹ Non si registrano variazioni significative rispetto all'analisi dei dati del personale al 31 dicembre 2024, riportati nel Piano di Azioni Positive 2025/2027.

Distribuzione del personale per genere e Aree Organizzative

Area organizzativa	M	F	Totale
Dirigenti	1	0	1
Settore Affari Generali e Ragioneria	0	8	8
Settore Gestione Tecnica Territorio e Patrimonio	8	0	8
Settore Conservazione e Pianificazione Territoriale	2	5	7
Settore Progettazione e Relazioni Internazionali	1	2	3
Settore Valorizzazione Territorio e Comunicazione	3	4	7
Settore Vigilanza	19	4	23
Totale	34	23	57

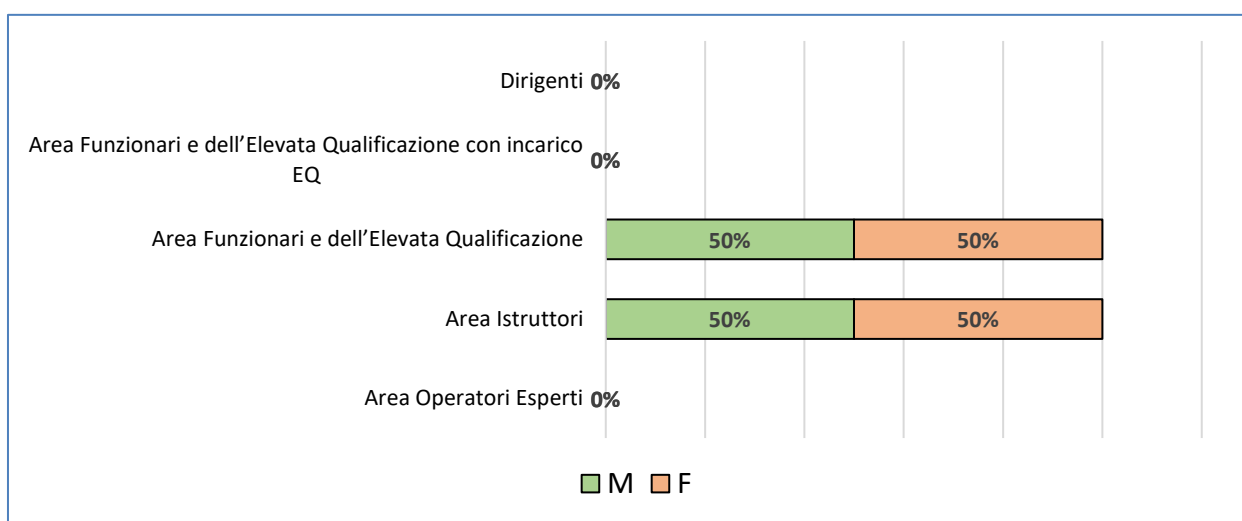


Osservando la distribuzione di genere in riferimento alle singole Aree Organizzative dell'Ente, emerge come vi sia una netta prevalenza, se non predominanza, di personale femminile nel Settore Affari Generali e Ragioneria (100%), nel Settore Progettazione e Relazioni Internazionali (71%) e nel Settore Progettazione e Relazioni Internazionali (67%); all'opposto, nel Settore Gestione Tecnica Territorio e Patrimonio e in quello di Vigilanza emerge una prevalenza del personale maschile. Nel Settore Valorizzazione Territorio e Comunicazione si osserva un sostanziale equilibrio tra i generi.

Tra il personale la professione del guardiaparco è ancora prevalentemente maschile, anche se si registra un non trascurabile aumento della presenza del genere femminile, frutto delle procedure di assunzione attuate dall'Ente nel biennio 2023-2024. Per tale motivo è necessario nella gestione del personale porre una particolare attenzione agli strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Distribuzione del personale per genere, area e orario di lavoro

Profilo professionale	M	F	Totale
Dirigenti	1	0	1
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con incarico EQ: n. 6			
Personale a tempo parziale	-	-	-
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: n. 25			
Personale a tempo parziale	2	2	4
Area Istruttori: n. 27			
Personale a tempo parziale	3	3	6
Area Operatori Esperti: n. 4			
Personale a tempo parziale	-	-	-
Totale tempo parziale	5	5	10



Nella suesposta tabella sono riportati i dati relativi ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato e parziale, comprensivi sia dei rapporti con assunzione e accesso all'Ente a tempo part time sia quelli modificati da tempo pieno a tempo parziale a fronte di richiesta del/lla dipendente.

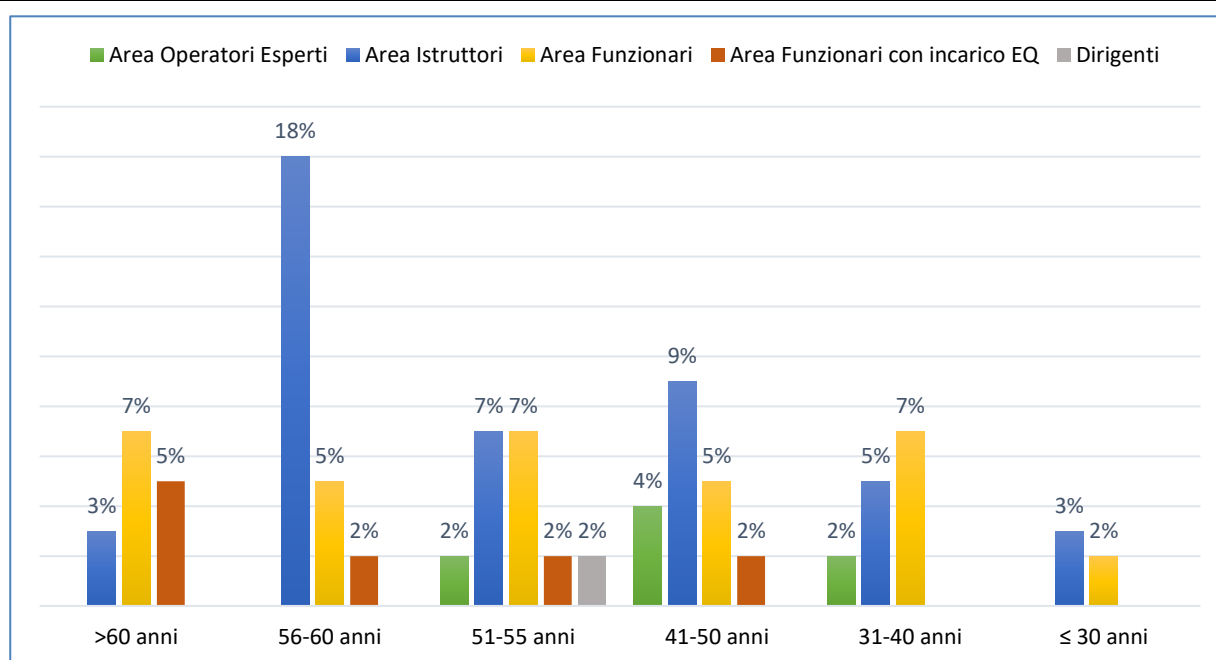
Delle n. 57 unità di personale in servizio, alla data del 31/12/2025 n. 47 unità (82,5%) risulta essere full time e n. 10 unità (17,5%) fruiscono di contratto part-time. Si evidenzia che ricorre all'istituto del part-time a tempo determinato in modo perfettamente equilibrato sia il personale di genere femminile sia quello di genere maschile per fare fronte a plurime esigenze (di carattere familiare ma anche formativo). In particolare, alla data del 31/12/2025 le donne usufruiscono di contratti part-time in n. 5 unità² (8,75%); al, pari gli uomini³ (8,75%).

² Di cui: n. 1 risorsa [Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione] con accesso all'Ente con contratto part time (50%) verticale; n.1 risorsa [Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione] con contratto part time (75%) verticale; n. 2 risorse [Area Istruttori] con contratto part time (75% e 83,33%) verticale; n. 1 risorsa [Area Istruttori] con accesso all'Ente con contratto part time (50%) verticale.

³ Di cui: n. 2 risorse [Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione] con contratto part time verticale (83,33% e 85,72%); n. 2 risorse [Area Istruttori] con contratto part time (50%) verticale; n. 1 risorsa [Area Istruttori] con accesso all'Ente con contratto part time (50%) verticale.

Distribuzione del personale per genere, area e fasce di età

PROFILO PROFESSIONALE	CLASSI DI ETÀ'											
	M						F					
	≤30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-55 anni	56-60 anni	>60 anni	≤30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-55 anni	56-60 anni	>60 anni
Dirigenti				1								
Area Funzionari con incarico EQ			1		1	1				1		2
Area Funzionari	1		2	1		3		4	1	3	3	1
Area Istruttori		1	5	4	7	2	2	2	1		3	
Area Operatori Esperti		1	2	1								
Totale	1	2	10	7	8	6	2	6	2	4	6	3



La percentuale è calcolata sul totale del personale

Relativamente all'età anagrafica, il personale in servizio presso l'Ente manifesta un invecchiamento progressivo che può portare conseguenze in termini di qualità dei servizi e di capacità innovativa per l'intero aggregato dell'Amministrazione.

In base ai dati riportati nella suesposta tabella, l'età media è di 50,5 anni con una lieve differenza tra uomini e donne (nello specifico: per le dipendenti è di 48 anni, per i dipendenti è di 52 anni). È comunque importante segnalare che nel periodo dal secondo semestre del 2022 sino al 2024 la struttura dell'Ente si è rinnovata grazie a procedure di assunzione (come da Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale approvato dalla Regione Piemonte) che hanno interessato principalmente personale giovane, andando ad aumentare la relativa consistenza all'interno dell'organico dell'Ente.

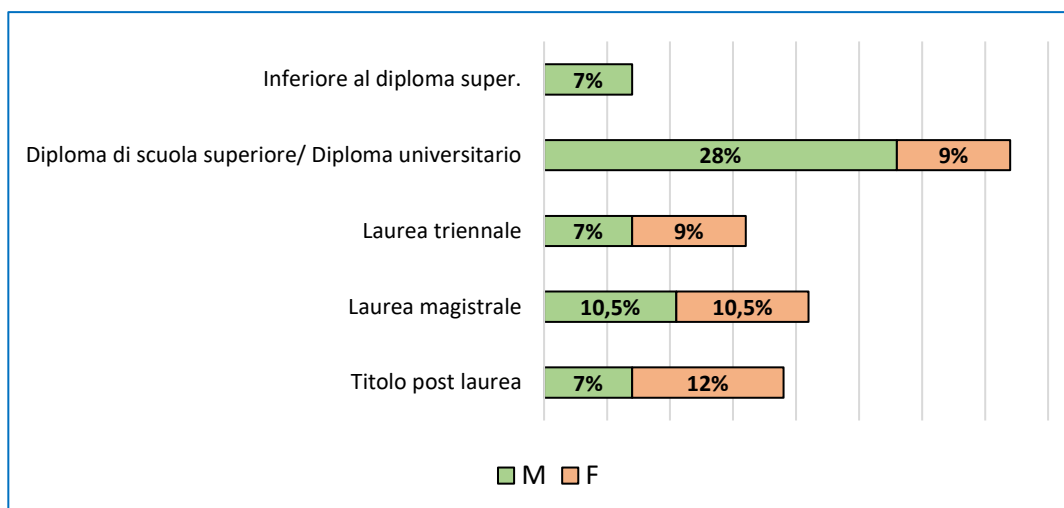
In particolare, la fascia dei giovani con età pari o al di sotto dei trent'anni, pur se limitata, rispetto ai pregressi anni (dove era del tutto inesistente) risulta rappresentata grazie all'ingresso di nuove risorse nella pianta organica dell'Ente che hanno dato il via a un importante ricambio generazionale, arrivando a rappresentare sino il 5% del personale in servizio; anche la fascia dei lavoratori con età compresa tra i 31 e i 40 anni occupa

una fetta della pianta organica da non trascurare (circa il 14%).

In ogni caso, la fascia con un maggior numero di dipendenti rientra tra i 56/60 anni (il 25% del personale), seguita di pochissimo dalla fascia 41/50. Tale dato è preoccupante soprattutto se si considera che il 44% del personale appartenente alle fasce anagrafiche "alte" (51-60 anni e >60 anni) rientra nel Settore della Vigilanza e che l'impegno muscolare richiesto da tale tipo di professionalità andrebbe paragonato con quello di altri soggetti come Forze armate (età media 37 anni) e Corpi di Polizia (47 anni). Le cause sono da rinvenirsi nelle successive limitazioni legislative in materia di personale intervenute negli ultimi anni per ridurre i costi della Pubblica Amministrazione, che stanno progressivamente innalzando l'età dei/lle dipendenti.

Distribuzione del personale per genere, area e titolo di studio

TITOLO DI STUDIO	M	F	Totale	%M	%F	%Totale
Inferiore al diploma super.	4	0	4	7%	-	7%
Diploma di scuola superiore/ Diploma universitario	16	5	21	28%	9%	37%
Laurea triennale	4	5	9	7%	9%	16%
Laurea magistrale	6	6	12	10,5%	10,5%	21%
Titolo post laurea	4	7	11	7%	12%	19%



La percentuale di genere è calcolata sul totale delle unità di personale

La tabella sopra riportata analizza il personale dipendente dell'Ente sotto la lente del titolo di studio, che rappresenta un utile indicatore del livello qualitativo dell'organizzazione.

Alla data del 31 dicembre 2025 il 56% di tale personale ha acquisito la laurea triennale, magistrale o vecchio ordinamento o titolo post laurea e il 37% ha conseguito il diploma di scuola superiore/diploma universitario.

2.3.2. Obiettivi del Piano

L'art. 8, comma 2, della Legge Regionale 18 marzo 2009 n. 8 individua gli ambiti entro i quali sviluppare i piani di azioni positive e, precisamente, essi devono essere diretti a:

- a) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali sono insufficientemente rappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile in particolare nelle attività e nei livelli di più elevata responsabilità;
- b) valorizzare, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, l'utilizzo degli istituti del rapporto di lavoro finalizzati alla conciliazione dei tempi lavorativi con i tempi di cura e di assistenza;
- c) offrire alle donne occasioni di formazione e aggiornamento professionale valutabili ai fini dello sviluppo della carriera;
- d) facilitare il reinserimento delle lavoratrici madri a seguito del godimento dei congedi per maternità.

All'interno di tali ambiti l'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime, in continuità con quanto previsto per il triennio 2025-2027, individua - su proposta del CUG dell'Ente - i seguenti obiettivi da raggiungere e le corrispondenti azioni positive.

Obiettivo n. 1 - Pari opportunità nel reclutamento del personale

Descrizione obiettivo	Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro, richiamando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale e il rispetto della normativa in tema di pari opportunità
Finalità strategica	Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori
Azioni positive	1. Assicurare che nelle commissioni di concorso o di selezione sia garantita la presenza di entrambi i generi per una percentuale non inferiore a un terzo. 2. Non privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso. 3. Nei casi nei quali siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
Attori coinvolti	Direttore; Responsabili di Settore; Responsabile del Servizio Personale
Indicatori	Atti dell'Ente posti in essere al fine di attuare l'obiettivo
Target	Attuazione continua nel triennio 2026-2028

Obiettivo n. 2 – Sensibilizzazione e informazione in materia di parità/pari opportunità e in materia di molestie, violenze di genere, mobbing e discriminazione

Descrizione obiettivo	Mettere a disposizione di tutto il personale un adeguato supporto informativo in materia di parità/pari opportunità e di contrasto a situazioni di violenza di genere e discriminazione.
Finalità strategica	Diffondere nell'Ente la cultura di parità di genere e promuovere la consapevolezza e l'accettazione di un ambiente di lavoro libero da discriminazioni e basato sulla valorizzazione delle differenze, al fine di sensibilizzare il personale su temi come le pari opportunità, il rispetto della dignità individuale e il benessere lavorativo.
Azioni positive	1. Raccogliere, aggiornare e diffondere tra il personale dell'Ente materiale informativo in materia di parità/pari opportunità, molestie, violenze di genere, mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro (normativa, approfondimenti, iniziative sul territorio, esperienze significative realizzate, collegamenti internet utili, ecc.). In particolare si prevede di diffondere tra il personale il magazine "La voce dei CUG", il periodico della Rete nazionale dei CUG. La raccolta, l'aggiornamento e la diffusione dell'informazione avverranno tramite il canale informativo Intranet in collaborazione con il CUG dell'Ente.
Attori coinvolti	CUG
Indicatori	Pubblicazioni di informazioni/materiale sull'intranet dell'Ente
Target	Attuazione continua nel triennio 2026-2028

Obiettivo n. 3 – Promozione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro

Descrizione obiettivo	Favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari (legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori) attraverso l'utilizzo di strumenti dedicati, quali: la disciplina part-time a tempo determinato; la flessibilità dell'orario (in entrata e in uscita dal servizio, fatta eccezione per i servizi organizzati su turni); l'utilizzo di una banca ore; modalità di lavoro agile.
Finalità strategica	Potenziare l'utilizzo di tempi flessibili. Favorire l'autonomia e la responsabilità delle persone, nell'ottica di orientamento ai risultati, e quindi avviare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili" tramite lo sviluppo di modalità di lavoro agile.
Azioni positive	1. Prevedere forme di orario flessibile tramite l'istituto del credito/debito orario e forme di part time a tempo determinato, finalizzati al superamento di situazioni di disagio, o comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, nella prospettiva di ridurre le assenze e di garantire il livello ottimale di rendimento, in termini di qualità e di quantità dei servizi erogati rispetto alle risorse impiegate (es. assistenza e cura di familiari; maternità/paternità; motivi di studio non riconducibili ai casi

	previsti dalla contrattazione collettiva vigente che danno diritto ai permessi straordinari retribuiti nella misura massima di 150 ore).
Attori coinvolti	Direttore dell'Ente; Responsabili di Settore; Responsabile del Servizio Personale
Indicatori	Atti organizzativi dell'Ente posti in essere al fine di attuare l'obiettivo
Target	Attuazione continua nel triennio 2026-2028

Obiettivo n. 4 - Formazione e sviluppo della carriera e professionalità

Descrizione obiettivo	Sviluppare e promuovere, in linea con il Piano di Azioni Positive precedenti e con gli indirizzi del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia (da ultimo, la Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 16 gennaio 2025), l'attività di formazione, anche su proposta della risorsa, per consentire a tutti/e i/le dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, valorizzandone attitudini e capacità personali.
Finalità strategica	Offrire possibilità di crescita e valorizzazione delle capacità professionali dei/le dipendenti, al fine di creare un ambiente lavorativo stimolante.
Azioni positive	1. Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile sia a quello maschile, in modo da consentire pari possibilità ai/le dipendenti di frequentare i corsi individuati (preferibilmente, in orario di lavoro), in linea con il lavoro di analisi dei fabbisogni formativi percepiti dal personale (questionario somministrato al personale dalla Direzione in collaborazione con il CUG nel secondo semestre dell'anno 2025) 2. Pianificare riunioni con i/le Responsabili di Settore al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze. 3. Raccogliere e archiviare in una specifica banca dati, da tenere costantemente aggiornata, le informazioni relative alle competenze acquisite dal personale dalla fruizione di corsi di formazione. 4. Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i/le dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
Attori coinvolti	Direttore dell'Ente; Responsabili di Settore; Responsabile del Servizio Personale
Indicatori	Rendiconto dati formazione del personale; Azioni di adesione al progetto Valore PA
Target	Attuazione continua nel triennio 2026-2028

Obiettivo n. 5 – Affiancamento programmato per la gestione del turn over e formazione per il personale neo assunto

Descrizione obiettivo	Programmare percorsi formativi che consentano di incentivare il trasferimento di competenze e conoscenze professionali tra dipendenti di maggiore esperienza (prossimi alla pensione) e i nuovi ingressi, al fine di evitare di disperdere il valore della conoscenza, della competenza e dell'esperienza acquisita. Programmare percorsi di formazione del personale neo assunto per garantirne l'inserimento nella struttura dell'Ente.
Finalità strategica	Favorire l'utilizzo della professionalità acquisita e garantire i flussi informativi tra lavoratori/trici.
Azioni positive	1. Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile sia a quello maschile, in modo da consentire pari possibilità ai/le dipendenti di frequentare i corsi individuati (preferibilmente, in orario di lavoro), in linea con il lavoro di analisi dei fabbisogni formativi percepiti dal personale (questionario somministrato al personale dalla Direzione in collaborazione con il CUG nel secondo semestre dell'anno 2025) 2. Pianificare riunioni con i/le Responsabili di Settore al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze. 3. Raccogliere e archiviare in una specifica banca dati, da tenere costantemente aggiornata, le informazioni relative alle competenze acquisite dal personale dalla fruizione di corsi di formazione. 4. Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i/le dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere. 5. Prevedere specifici interventi di supporto per favorire l'inserimento del personale neo assunto, l'affiancamento per la gestione del turn over, il reinserimento lavorativo del personale assente per lunghi periodi (es. rientro dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta a esigenze familiari).
Attori coinvolti	Direttore dell'Ente; Responsabili di Settore; Responsabile del Servizio Personale
Indicatori	Rendiconto dati formazione del personale; Azioni di adesione al progetto Valore PA
Target	Attuazione continua nel triennio 2026-2028

Obiettivo n. 5 - Rafforzamento del senso di appartenenza all'Ente

Descrizione obiettivo	Migliorare la conoscenza da parte dei/lle propri/e dipendenti e collaboratori/trici del territorio in gestione attraverso visite guidate formative e di approfondimento al fine di migliorare il senso di appartenenza all'Ente, di armonizzare la propria attività lavorativa all'interno dell'organizzazione tramite una maggiore comprensione della realtà dell'Amministrazione e dei suoi obiettivi istituzionali. Ottimizzare la comunicazione e i flussi di informazione interna
Finalità strategica	Stimolare una maggiore perequazione informativa ai fini delle pari opportunità e della maggiore interazione tra le aree funzionali
Azioni positive	1. Organizzare visite formative volte alla conoscenza del vasto territorio gestito che coinvolgano il personale 2. Somministrare, in via facoltativa e anonima, un questionario volto ad approfondire il tema della comunicazione e del flusso di informazioni, funzionale per la proposta alla Direzione di corsi formativi in materia.
Attori coinvolti	Direttore dell'Ente; Responsabili di Settore; Responsabile del Servizio Personale
Indicatori	Atti organizzativi dell'Ente posti in essere al fine di attuare l'obiettivo
Target	Attuazione continua nel triennio 2026-2028

2.3.3. Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Ente Parco, nella Sezione "Amministrazione Trasparente" di cui al D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione dell'Ente in modo da potere procedere alla scadenza a un adeguato aggiornamento.