



Provincia di BENEVENTO

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

PAP 2023-2025

Sezione n. 6 del PIAO 2023/2025

Approvato con DP n. ____ del _____

PREMESSO

- Che il presente Piano di azioni positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2021--2023 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed è rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto alle discriminazioni.
- Che le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza, sono mirate 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 sia indiretta - e "temporanee" - in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;
- Che il D.Lgs n. 198/2006 "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna" prevede, all'art. 48, che le Amministrazioni Pubbliche predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

VISTI

- La legge n. 125/1991 "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- Il DL 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive";
- Il D.Lgs n.198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna" così come modificato con D.Lgs del 25 gennaio 2010 n. 5 " Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- La direttiva del 23/05/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A";
- L'art 21 della L. 183/2010 che stabilisce che "le pubbliche amministrazioni garantiscano 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 e psichica al proprio interno";
- La direttiva 4 marzo 2011 del Ministro della PA e l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere ,anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta ,che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciate dalla legislazione comunitaria:età,orientamento sessuale,razza ,origine etnica ,disabilità e lingua,estendendola all'accesso ,al trattamento,e alle condizioni di lavoro,alla formazione,alle progressioni di carriera e alla sicurezza".

- Legge n. 124 del 7/8/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche
- Direttiva n.2\2019 Presidenza Del Consiglio-Ministro Della Pubblica Istruzione E Sottosegretariato Delegato alle Pari Opportunità secondo cui in ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato **entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance**.

RICHIAMATE le “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” di cui al Dlgs n. 165/2001 art. 6, comma 6 – Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette.

DATO ATTO CHE

- La pianificazione delle azioni positive costituisce per la Provincia di Benevento una sostanziale opportunità per delineare un percorso concreto di azioni finalizzate al perseguimento del benessere organizzativo, della realizzazione del principio di pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell’ente e del miglioramento e implementazione delle politiche di conciliazione della vita lavorativa con quella familiare.
- L’art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall’art. 21 della legge n. 183/2010) “teorizza” l’attuale concetto, esteso, di uguaglianza sostanziale sul lavoro: “le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed 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, alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”. La norma amplia il panorama delle potenziali discriminazioni, in aggiunta a quelle di genere, e sottolinea nuovi campi, meno immediati, in cui la discriminazione si può sviluppare (ad esempio, la sicurezza sul lavoro). L’art.7, comma 1, del decreto legislativo in chiusura dispone che “le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”.
- Altra rilevante disposizione di legge, avente un impatto, sia pure indiretto, sui Piani triennali è l’art. 28, comma 1, del D.lgs. n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui “La valutazione di cui all’articolo 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati 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
- La Legge n.124 del 7 agosto 2015 recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche” incentiva le P.A. ad adottare misure organizzative volte a fissare obiettivi. Come previsto dalla normativa l’adozione del presente Piano, dovrà essere preceduta dalla consultazione degli organismi rappresentativi di lavoratori/lavoratrici, della Consigliera di Parità e del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

RICORDATO CHE

- l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "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", cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto per le Pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione, nuovo adempimento semplificato all'interno del quale riunire tutta la programmazione finora inserita in piani differenti relativa alla gestione delle risorse umane, alla organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, alla formazione e modalità di prevenzione della corruzione.
- l'articolo 1 del DPR n. 81/2022 individua i documenti assorbiti dal PIAO:
 1. Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP) e Piano delle azioni concrete (PAC);
 2. Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD);
 3. Piano della Performance (PdP);
 4. Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PtPCT);
 5. Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
 6. Piano di Azioni Positive (PAP).
- Con l'introduzione del PIAO si vuole garantire la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs 150/2009 e della Legge 190/2012.

DATO ATTO CHE

- Tutte le disposizioni sopra elencate definiscono le azioni positive come misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e aventi scopo di realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche del lavoro che provocano effetti diversi
- Negli scopi delle azioni positive si annovera tra l'altro:
 - La realizzazione di specifiche iniziative formative inerenti alle dinamiche relazionali per contrastare gli stereotipi ed ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro.
 - Diffusione di tutte le informazioni di particolare interesse per il personale dipendente
 - Ogni utile iniziativa idonea a migliorare il clima lavorativo.
 - Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

TUTTO CIO' PREMESSO E CONSIDERATO

La Provincia di Benevento

Realizza, quale sezione del PIAO di prossima approvazione, il nuovo Piano triennale delle Azioni Positive **2023/2025** che costituisce **un aggiornamento** del precedente Piano adottato per il triennio **2022-2024** in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed è rivolto a promuovere nell'ambito del Ministero dell'Interno l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. Il tutto coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, che determinano la promozione dell'uguaglianza di genere, la parità e le pari opportunità a tutti i livelli, l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi ,superiore a due terzi del totale.

In continuità come per precedente Piano di Azioni Positive, la Provincia di Benevento conferma l'attenzione 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 previsto dalla recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per raggiungere tali obiettivi propone non solo misure ed azioni specifiche, ma anche strategie di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro.

Le azioni indicate nel presente Piano sono state individuate, tenendo conto della situazione del personale dell'Ente al **31/12/2022**. Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate sulla base dei bisogni che via via emergeranno e dei cambiamenti organizzativi che si verificheranno.

Nel corso del triennio di validità del presente Piano potrà essere attuato un monitoraggio costante delle azioni positive proposte, ed entro il 31 dicembre di ogni anno, la nuova Consigliera di Parità effettiva elaborerà una relazione che terrà conto delle azioni realizzate e delle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Ente.

Piano triennale di Azioni positive 2023/2025

Secondo quanto disposto dalla normativa sopra richiamata, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'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, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere. Pertanto le azioni positive 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.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità contribuendo ad accrescere anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni ed a migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare.

E' ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro

Il Piano di Azioni Positive della Provincia di Benevento è realizzato in un'ottica di collaborazione e fra più servizi: Servizio Pari Opportunità – Servizio Gestione Giuridica del Personale - Servizio Bilancio - Servizio Comunicazione –Servizio Affari Generali e Segreteria Generale e Ufficio della Consigliera Provinciale di P.O.

Le linee di indirizzo del PAP della Provincia di Benevento, così come delineato, impegnano l'Ente alla sua realizzazione.

Al fine di realizzare un monitoraggio del medesimo, potrà essere redatto un documento di confronto, approfondimento o eventuale correzione di obiettivi e metodologie adottate con cadenza periodica su richiesta dei servizi interessati.

Situazione del personale della Provincia di Benevento al 31/12/2022

Categoria profess. di appartenenza	Donne				Uomini				Totale Donne e Uomini				Totale Generale
	A tempo indetermin.	Di cui a tempo parziale	A tempo determ.	Di cui a tempo parziale	A tempo indetermin.	Di cui a tempo parziale	A tempo determ.	Di cui a tempo parziale	A tempo indetermin.	Di cui a tempo parziale	A tempo determinato	Di cui a tempo parziale	
A	4	0	0	0	6	0	0	0	10	0	0	0	10
B1	8	0	0	0	10	0	0	0	18	0	0	0	18
B3	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0	3
C	10****	0	0	0	20	0	1**	0	30	0	1	0	31
D	4	1	2*	0	9	0	0	0	13	1	0	0	15
D3	4	0	0	0	6	0	0	0	10	0	0	0	10
Dirigente	0				0		2***		0		2		2
Segretario Generale	1				0				1				1
Totali complessivi	31	1	2	0	54	0	3	0	85	1	5	0	90

*unità assegnate dalla agenzia per la coesione territoriale

**collaboratore art.90 TUEL

***dirigenti art.110 comma 1 Tuel

****compresa unità collocata a riposo dal 1.1.2023

Specifica profilo professionale

Cat.	Profilo	Donne	Uomini	Totale
Segretario Generale		1	0	1
Dirigenti	Dirigente area Tecnica a tempo determinato (art. 110, c.1, TUEL)	0	1	1
	Dirigente area Amministrativo-Finanziaria a tempo determinato (art. 110, c.1, TUEL)	0	1	1
	totale	0	2	2
D3	Istruttore Direttivo Esperto Amministrativo	3	1	4
	Istruttore Direttivo Esperto Economico-Finanziario	0	1	1
	Istruttore Direttivo Esperto Legale	0	1	1
	Istruttore Direttivo Esperto Tecnico	1	3	4
	totale	4	6	10
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	0	1	1
	Istruttore Direttivo Amministrativo a tempo determinato (PNRR)	1	0	1
	Istruttore Direttivo Culturale	1	0	1
	Istruttore Direttivo Economico Finanziario	1	1	2
	Istruttore Direttivo Informatico	0	1	1
	Istruttore Direttivo Tecnico	2	6	8
	Istruttore Direttivo Tecnico a tempo determinato (PNRR)	1	0	1
	totale	6	9	15
C	Istruttore Amministrativo	8	5	13
	Istruttore Amministrativo (Collaboratore art. 90 TUEL)	0	1	1
	Istruttore Culturale ⁽¹⁾	1	0	1
	Istruttore Informatico	1	0	1
	Istruttore Tecnico	0	10	10
	Istruttore Vigilanza	0	5	5
	totale	10	21	31
B3	Collaboratore Professionale Amministrativo	0	1	1
	Collaboratore Professionale Tecnico	0	1	1
	Collaboratore Professionale Terminalista	0	1	1
	totale	0	3	3
B	Esecutore	8	10	18
A	Operatore	4	6	10
Totale complessivo		33	57	90

(1) Unità collocata a riposo dal 01.01.2023.

La Provincia di Benevento si impegna a

- elaborare indagini sul personale sempre ripartiti per generi, utilizzando un linguaggio non sessista.
- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni
- assicurare organizzazione di divulgazione comunicativa su mobbing, discriminazioni, molestie in ambito lavorativo.

La Provincia di Benevento si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio, da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il/la dipendente, anche in forma velata o indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

A tal fine, la Provincia si è impegnata e si impegnerà ulteriormente secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05/10/2001 e s.m.i., a diffondere il codice di condotta a tutela della dignità delle lavoratrici e lavoratori in vigore nell'Ente e relativo alla lotta contro le molestie sessuali, pubblicato nella sezione amministrazione trasparente del sito provinciale e di libero accesso a tutti i dipendenti e non..

L'Ente garantisce ad ogni dipendente il diritto di tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e discriminazione di genere; adotta le iniziative volte a favorire un maggiore rispetto reciproco della inviolabilità della persona, attraverso:

la formazione, l'informazione e la prevenzione come per esempio utilizzando in tutti i documenti di lavoro, (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio, come usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi: persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori.

Inoltre tutte le lavoratrici e lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto delle libertà e dignità della persona.

OBIETTIVI	
Obiettivo 1 –	Programmare incontri della Consigliera Provinciale Di Pari Opportunità con il personale dell'ente in situazione di grave malessere organizzativo con. l'obiettivo di rilevare le criticità e pianificare azioni correttive da proporre alla amministrazione.(2023 proseguimento anno precedente)
Obiettivo 2 –	Sviluppo carriera e professionalità (2023 proseguimento anno precedente)
Obiettivo 3 -	Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle iniziative poste in essere per il benessere lavorativo e pari opportunità (2024)
Obiettivo 4-	conciliazione dei tempi favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - valorizzazione del benessere lavorativo. (2025)

AZIONI SPECIFICHE

OBIETTIVO 1

Programmare incontri della Consigliera Provinciale Di Pari Opportunità con il personale dell'ente in situazione di grave malessere organizzativo con. l'obiettivo di rilevare le criticità e pianificare azioni correttive da proporre alla amministrazione

AZIONI

Rilevare le criticità e pianificare azioni correttive da proporre alla Amministrazione, prevedendo strumenti idonei a far emergere il malessere come ad esempio eventuali questionari anonimi e mirati.

Diffusione di tutte le informazioni di particolare interesse per il personale dipendente (2023 proseguimento anno precedente)

OBIETTIVO 2

Sviluppo carriera e professionalità

AZIONI

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia a personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni vigenti in tema di progressioni di carriera incentivi e progressioni economiche. Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno. (2023 proseguimento anno precedente)

OBIETTIVO 3

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle iniziative poste in essere per il benessere lavorativo e pari opportunità

AZIONI

Grazie alla pubblicazione ,presentazione e diffusione del PAP, garantire una efficace e attiva utilizzazione della Intranet e del sito istituzionale(2024)

Creazione di una casella mail (o altri analoghi strumenti all'uopo ritenuti idonei) del cug per l'ascolto dei dipendenti ed ogni altro presidio utile a renderlo accessibile.

Raccolta di osservazioni dai dipendenti in merito al processo di riordino istituzionale dell'ente; - pubblicazione del PTAP.

Report periodico di riscontro dell'avanzamento delle azioni previste da veicolare e partecipare al personale dell'ente

OBIETTIVO 4

Riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari.

AZIONI

1. INDAGINE SUL PERSONALE:

aggiornamento della rilevazione dei dati sul personale dipendente in ruolo. - rilevazione delle necessità di ogni singolo settore; - promozione di azioni per un equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro; - facilitazione di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;

2. PROMOZIONE DEL LAVORO AGILE.

modificare, laddove necessario, i regolamenti provinciali riguardanti il personale, ai fini di un corretto richiamo alla materia delle pari opportunità e al contrasto delle discriminazioni.

3. PROMOZIONE DEGLI STRUMENTI:

banca delle ore: strumento attraverso il quale il lavoratore ha la possibilità di accantonare le ore di lavoro maturate in eccedenza rispetto al normale orario lavorativo, e di recuperarle seguendo modalità e criteri specifici in accordo con il datore di lavoro banca ore solidarietà: banca delle ore destinata a lavoratori con situazioni familiari gravi ed urgenti. viene alimentata volontariamente dai dipendenti con le ore di servizio prestate in eccedenza.

Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente.

Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità\cura e malattia familiari). Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso.(2025)

PUBBLICAZIONE

Il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, unitamente al PIAO e sarà pubblicato, come sezione del PIAO, all'Albo Pretorio online, sul sito istituzionale dell'Ente sezione Amministrazione Trasparente .

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

RISORSE FINANZIARIE

Considerato che gli obiettivi del Piano includono trasversalmente le attività del Settore e di tutti gli altri Servizi dell'Ente, coinvolgendo a pieno titolo sia le rappresentanze sindacali che gli organismi istituzionali di Pari Opportunità, le azioni in esso contenute non prevedono un finanziamento, eventualmente si provvederà compatibilmente alle risorse economiche attraverso specifiche ed eventuali disponibilità di Bilancio Provinciale, nonché anche alle altre fonti finanziarie, regionali, nazionali ed europee.