



sezione 3.1
Struttura organizzativa

1. QUADRO ORGANIZZATIVO

1.1. Parco Regionale delle Alpi Apuane: personale e risorse finanziarie

1.1.1. Copertura della dotazione organica

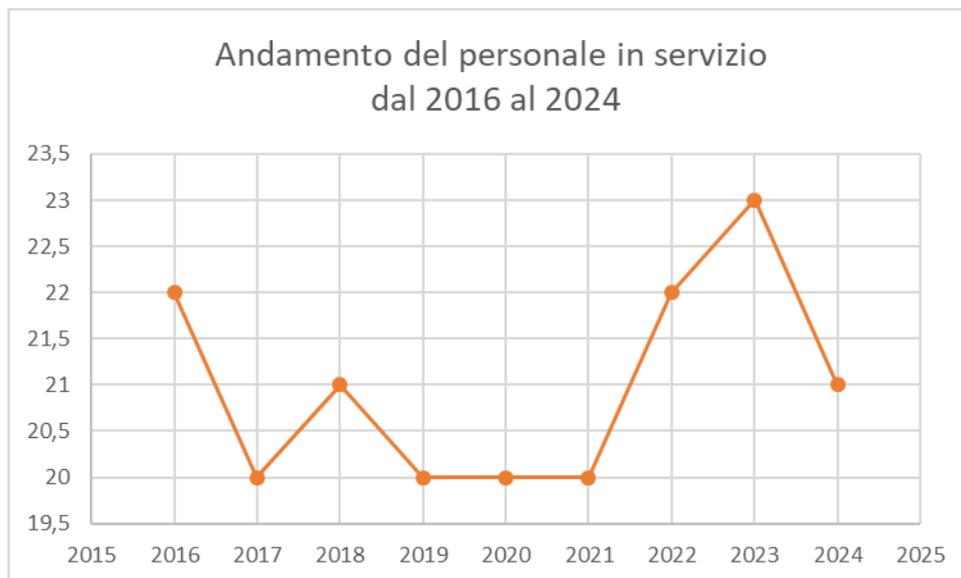
Questo indice, calcolato al 31 dicembre 2022, ha restituito per l'Ente parco un valore dell'84,0%, appena superiore a quello 2021 (80%). Il valore al 31 dicembre 2023 era del 92% (considerando anche la figura del Direttore il cui rapporto a tempo determinato si è concluso a seguito di collocamento in pensione anticipata quota 100, il 30 dicembre 2023). Il valore di copertura al 31 dicembre 2024 è invece sceso all'84% come riportato e descritto nella sottostante tabella, tenendo conto di tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e determinato, full time e part time. Nella dotazione organica, la cui ultima approvazione formale risale alla deliberazione della Giunta Regionale n. 1347 del 4 dicembre 2017, che si compone di un totale di 25 posti, di cui un dirigente (Direttore) più 24 dipendenti del comparto, è considerata anche, come sopra detto, la figura del Direttore, il cui rapporto è, in base alla legge regionale n. 30/2015, a tempo determinato di durata non superiore a 5 anni, rinnovabile una sola volta. Nelle more dello svolgimento della selezione pubblica prevista dall'articolo 40 della legge predetta e dell'espletamento delle procedure per la nomina del successore, il Presidente è ricorso all'utilizzo condiviso, temporaneo e parziale del Direttore dell'Ente Parco regionale di Migliarino, San Rossore e Massaciuccoli mediante la sottoscrizione di accordo del 31 gennaio 2024, in base a quanto approvato dai rispettivi Consigli direttivi con deliberazioni n. 1 del 30 gennaio 2024 e n. 6 del 29 gennaio 2024. L'accordo aveva durata fino al 31 dicembre 2024, con possibilità di proroga fino al 31 dicembre 2025. Il posto è vacante e la copertura era già prevista nella programmazione triennale di fabbisogno di personale contenuta nel PIAO 2024 - 2026, confermata nell'apposita sottosezione della presente pianificazione integrata.

Copertura della dotazione organica al 31 dicembre 2024					
	posti previsti	posti coperti	contratto a tempo	orario	% copertura
Dirigenza					
Direttore	1	0	determinato	36/36	100,0%
Comparto					
Funzionari e E.Q. (ex categoria D)	15	11	indeterminato	36/36	86,7%
		1	(*) indeterminato	18/36	
		1	(**) indeterminato	18/36	
Istruttori (ex categoria C)	8	6	indeterminato	36/36	100,0%
Operatori esperti (ex categoria B)	1	2	indeterminato	36/36	100,0%
totali	25	21			(***) 84,0%

(*) Rapporto a tempo pieno trasformato a tempo parziale
(**) Rapporto nato per posto istituito a tempo parziale

Le nuove assunzioni in servizio durante il 2024 sono state uguali a zero, a fronte di un pensionamento di una unità dell'area dei funzionari e elevate qualificazioni (ex categoria D) cessato per il raggiungimento del 67° anno di anzianità, al 31 marzo 2024. Nel corso dell'anno è stata altresì attuata una procedura di progressione riservata al personale interno, tra l'area degli istruttori e quella dei funzionari e delle elevate qualificazioni, mediante procedura in deroga ai sensi dell'articolo 13 del CCNL

per il triennio 2019 2021 del 16 novembre 2022, disposta con determinazione n. 79 del 20 dicembre 2024, con presa di servizio al 1 gennaio 2025 (unità conteggiata nell'area dei funzionari nella tabella di cui alla pagina precedente).



1.1.2. Distribuzione del personale per inquadramento e "genere"

Riguardo al rapporto quantitativo della presenza della componente maschile e femminile, la situazione è rappresentata nella seguente tabella che riporta la progressiva variazione di valori percentuali lungo gli ultimi tre anni rilevati:

Distribuzione del personale per inquadramento e "genere"						
inquadramento	al 31/12/2022		al 31/12/2023		al 31/12/2024	
	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi
<i>Dirigenza</i>	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
<i>Comparto</i>	57,14%	42,86%	56,52%	43,48%	61,90%	38,10%
totali	54,55%	45,45%	56,52%	43,48%	61,90%	38,10%

Le politiche sulle pari opportunità attuate dall'Ente hanno portato ad una situazione di leggera prevalenza del personale femminile tra il personale del comparto, che nel 2023 e 2024 è cresciuto ulteriormente poiché le assunzioni 2023 hanno riguardato personale di genere femminile e le cessazioni 2024 personale di genere maschile.

Il valore è confrontabile con quello fatto registrare nel 2022 dall'insieme del personale della Regione Toscana rilevato nel Conto annuale al 31 dicembre 2022 (ultimo dato disponibile in Amministrazione trasparente del sito regionale), che presenta comunque una preponderanza della medesima componente (femmine 58,83%; maschi 41,17%).

Analoga situazione di equilibrio si registra nella presenza di genere sui posti di responsabilità organizzativa del personale del comparto, dove la percentuale del 50% netto nelle categorie contrattuali o livelli retributivi del 31 dicembre 2022 era variata nel 2023 a seguito dell'istituzione di una ulteriore area di elevata qualificazione (ex area di posizione organizzativa) individuata nell'U.O. Vigilanza e gestione della fauna, il cui incarico è stato assegnato ad una unità di genere maschile. Al 31 dicembre 2024 la situazione è quella riportata nella tabella della pagina seguente:

Distribuzione dipendenti per genere e responsabilità organizzativa		
Genere	Responsabili UU.OO.	%
donne	3	60,0
uomini	2	40,0
totale	5	100,0

1.1.3. Livello di scolarizzazione

Nell'organico del Parco Regionale delle Alpi Apuane, il livello di scolarizzazione si mantiene su valore elevati, come può rilevarsi dalla tabella che segue.

Scolarizzazione del personale in servizio effettivo			
titolo di studio	percentuale al 31/12/2022	percentuale al 31/12/2023	percentuale al 31/12/2024
<i>titoli post laurea</i>	4,54%	4,35%	9,53%
<i>laurea magistrale/vecchio ordinamento</i>	63,64%	65,21%	52,38%
<i>laurea breve</i>	9,09%	4,35%	9,53%
<i>diploma scuola secondaria</i>	22,73%	21,74%	23,80%
<i>licenza scuola media</i>	4,54%	4,35%	4,76%
<i>licenza elementare</i>	0,00%	0,00%	0,00%
totali	100,00%	100,00%	100,00%

I valori riscontrati presso l'ente sono sensibilmente inferiori a quelli registrati nel 2022 per il personale della Regione Toscana (dati tratti dal Conto annuale al 31 dicembre 2022, ultimi dati disponibili sul sito della Regione toscana), relativamente all'incidenza percentuale dei laureati, nel dato aggregato tra i tre successivi cicli di articolazione del sistema dei titoli universitari: 71,44% è il dato dell'Ente contro il 59,73% della Regione. Dallo stesso confronto si rileva inoltre una differenza sensibile riguardo alla categoria dei dipendenti diplomati: 23,80% per il Parco contro il 34,91% a livello regionale.

1.1.4. Struttura del capitale umano

Il capitale umano dell'Ente parco presenta una struttura con fisionomia simile a quella di molti enti pubblici italiani, che scontano gli effetti del blocco prolungato del turn over nell'ultimo decennio e il rallentamento dello stesso normale avvicendamento nel decennio precedente. La fotografia della situazione è riportata nella seguente tabella, dove sono evidenziati alcuni indicatori significativi, con i risultati restituiti alla fine degli ultimi tre esercizi:

Struttura del capitale umano			
indicatore	valore al 31/12/2022	valore al 31/12/2023	valore al 31/12/2024
<i>sommatoria età dipendenti/numero dipendenti</i>	53,50	51,00	53,71
<i>numero laureati/numero dipendenti</i>	0,73	0,73	0,71
<i>sommatoria anzianità di servizio dei dipendenti dell'ente/numero dipendenti</i>	17,12	19,21	17,25
<i>numero totale dipendenti/numero strutture dirigenziali</i>	22,00	23,00	21,00

In definitiva, la situazione che emerge è quella di un ente con un limitato numero di dipendenti, al di sotto della soglia minima vitale per garantire copertura dei servizi e continuità amministrativa. L'età anagrafica media del personale (sommatoria età dipendenti su numero dipendenti) torna a salire ed è leggermente superiore a quella misurata per i dipendenti regionali (53,71).

Per ottenere riferimenti relativi, si confronti il dato dell'età media del personale in servizio all'Ente parco con il corrispondente valore ottenuto per il personale della regione Toscana (da "RAPPORTO ANNUALE SULLA SITUAZIONE E SULLE DINAMICHE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE DELLA REGIONE E SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLE AZIONI POSITIVE" anno 2021: età media dipendenti = 52,65 anni

1.1.5. Ripartizione della spesa retributiva per categorie di inquadramento

La distribuzione nell'ultimo triennio della spesa retributiva del personale, ripartita per categoria contrattuali di inquadramento, risulta sostanzialmente stabile, poiché le variazioni di copertura della dotazione organica sono limitate, e gli ingressi e le uscite tendono ad equilibrarsi.

La tabella sottostante dà cognizione di questo aspetto divenuto tipico:

Ripartizione della spesa retributiva sulle categorie di inquadramento			
categoria di inquadramento	percentuale al 31/12/2022	percentuale al 31/12/2023	percentuale al 31/12/2024
<i>Operatori (ex categoria A)</i>	0,00%	0,00%	0,00%
<i>Operatori esperti (ex categoria B)</i>	5,55%	5,99%	6,20%
<i>Istruttori (ex categoria C)</i>	22,88%	25,95%	28,85%
<i>Funzionari e E.Q. (ex categoria D)</i>	56,45%	55,74%	56,91%
<i>Dirigenza (*)</i>	15,12%	12,32%	0,00%
totali	100,00%	100,00%	100,00%

(*) Il Direttore percepisce la retribuzione dall'Ente parco regionale Migliarino, S.Rossore, Massacciuccoli, titolare del rapporto di lavoro. L'Ente Parco eroga la quota a suo carico come rimborso all'Ente Parco e non come retribuzione. L'importo rimborsato è pari a € 50.799,96. Sono stati inoltre erogati arretrati e retribuzione di risultato al Direttore cessato per € 23.476,93. La percentuale per la Dirigenza ammonta quindi al 10,04%.

1.1.6. Risorse finanziarie a disposizione

Riguardo alla gestione delle risorse finanziarie, l'Ente parco ha un unico centro principale di responsabilità di spesa – coincidente con la figura del Direttore – nonché 5 Responsabili di UU.OO. che gestiscono impegni economici di budget fino a

10.000,00 € per singolo provvedimento amministrativo.

Si riporta infine la tabella delle risorse finanziarie triennali con le previsioni di spesa dell'ente nella sua globalità e senza articolazione interna di strutture organizzative:

Risorse finanziarie del triennio 2024/2026 (*)				
struttura massima dimensione	acquisti servizi/ beni/oneri gestione	costi personale	ammortamenti svalutazioni	totale
Settore "Direzione Generale"	2.920.911,77	3.209.364,93	268.739,61	6.399.016,31

(*) valori in milioni di euro, cumulati nel triennio di riferimento da budget economico 2024-2026

2. ORGANIGRAMMA

La dotazione organica dell'Ente Parco Regionale delle Alpi Apuane è conforme a quella prevista dalla deliberazione della Giunta Regionale n. 1347 del 4 dicembre 2017, che si compone di un totale di 25 posti, di cui un dirigente (Direttore) più 24 dipendenti del comparto. La dotazione presenta una distribuzione quantitativa per categoria contrattuale non eccedente i limiti numerici massimi stabiliti dallo stesso provvedimento amministrativo regionale, rispettando così l'obiettivo di limitare la spesa del personale e contribuendo al contenimento dei costi indiretti di funzionamento della struttura. Nelle tabelle delle pagine che seguono è disegnata l'architettura organizzativa e la distribuzione delle 25 figure professionali nelle diverse Unità Operative.

Direttore-Attività di Parco

ruolo	profilo professionale	dotazione organica		
		tempo pieno	tempo parziale	totale
Dirigente	Direttore del Parco	1		
				1
	totale	1		1

Settore "Amministrativo-contabile"

U.O.C. "Affari amministrativi e contabili"

categoria	profilo professionale	dotazione organica		
		tempo pieno	tempo parziale	totale
Funz. E.Q.	Specialista in attività amministrative e contabili	3		
	Specialista in attività amministrative	1		4
Istr.	Istruttore amministrativo e contabile	1		
				1
	totale	5		5

Settore "Promozione-conservazione"

U.O.C. "Valorizzazione territoriale"

categoria	profilo professionale	dotazione organica		
		tempo pieno	tempo parziale	totale
Funz. E.Q.	Specialista in promozione e conservazione	1		
	Specialista in attività turistiche	1		
	Specialista in conservazione della natura	1		
totale		3		3

Settore "Sorveglianza-tutela"

U.O.C. "Vigilanza e gestione della fauna"

categoria	profilo professionale	dotazione organica		
		tempo pieno	tempo parziale	totale
Funz. E.Q.	Ufficiale di polizia locale (Guardiaparco)	1		1
Istr.	Agente di polizia locale (Guardiaparco)	5		5
Op. es.	Collaboratore amministrativo	1		1
totale		7		7

Settore "Manutenzione del territorio"

U.O.C. "Interventi nel Parco"

categoria	profilo professionale	dotazione organica		
		tempo pieno	tempo parziale	totale
Funz. E.Q.	Specialista in interventi nel Parco	1		
Istr.	Istruttore tecnico-amministrativo	1		
Op. es.	Collaboratore professionale - addetto al minuto mantenimento	1		
totale		3		3

Settore "Governo del territorio"

U.O.C. "Pianificazione territoriale"

categoria	profilo professionale	dotazione organica		
		tempo pieno	tempo parziale	totale
Funz. E.Q.	<i>Specialista in pianificazione</i>	1		4
	<i>Specialista in difesa del suolo</i>	1		
	<i>Specialista in beni culturali e ambientali</i>	1		
	<i>Specialista in geologia tecnica</i>	1		
Istr.	<i>Istruttore tecnico</i>	1		1
totale		5		5

Settore "Supporto agli organi di direzione politica"

U.O.S. Ufficio di supporto agli organi di governo

categoria	profilo professionale	dotazione organica		
		tempo pieno	tempo parziale	totale
Funz. E.Q.	<i>Specialista nei rapporti con i media</i>		1	1
totale			1	1

DOTAZIONE ORGANICA*Riepilogo posti e profili professionali*

categoria/ posizione (*)	profilo professionale	dotazione organica		
		tempo pieno	tempo parziale	totale
Dirigente	Direttore del Parco	1		1
Funz. E.Q.	Specialista in attività amministrative	1		14
	Specialista in attività amministrative e contabili	3		
	Specialista in interventi nel parco	1		
	Specialista in pianificazione	1		
	Specialista in promozione e conservazione	1		
	Ufficiale di polizia locale (Guardiaparco)	1		
	Specialista in attività turistiche	1		
	Specialista in beni culturali e ambientali	1		
	Specialista in conservazione della natura	1		
	Specialista in difesa del suolo	1		
	Specialista in geologia tecnica	1		
	Specialista nei rapporti con i media		1	
Istr.	Istruttore tecnico	1		8
	Istruttore tecnico-amministrativo	1		
	Istruttore amministrativo e contabile	1		
	Agente di polizia locale (Guardiaparco)	5		
Op. es.	Collaboratore amministrativo	1		2
	Collaboratore professionale – addetto al minuto mantenimento	1		
Totale posti dotazione organica		24	1	25

3. PIANO DI AZIONI POSITIVE

La presente sottosezione contiene il "Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità" e individua e propone azioni positive ed interventi concretamente realizzabili, volti a promuovere l'integrazione dei lavoratori, con particolare riguardo alla componente femminile, al fine di realizzare un ambiente di lavoro informato ai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, così come previsto dalla Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007. Il predetto provvedimento è stato sostituito con la Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", adottata di concerto tra la Ministra della Funzione Pubblica ed il Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega alle Pari Opportunità che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 ed al contempo aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione

del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". La stessa infatti nell'attuare un rafforzamento del ruolo dei CUG, introduce una novità sostanziale, ovvero la previsione che lo stesso CUG relazioni annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive. L'amministrazione dovrà quindi trasmettere al CUG, secondo il format propedeutico messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, le informazioni necessarie per la presentazione della relazione annuale da parte dello stesso CUG. Tale documento deve essere messo a disposizione dalla Funzione Pubblica alle singole amministrazioni sottoforma di format precompilato ai fini di ottenere l'uniformità della tipologia delle informazioni richieste per tutto il territorio nazionale.

Nell'organizzazione del Parco Regionale delle Alpi Apuane, così come si evince dai dall'analisi del contesto organizzativo, è già presente una significativa componente femminile. E' comunque necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il presente Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti, offrendo la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Con i dati del contesto organizzativo, si dà atto che non parrebbe urgente favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e succ. mod. ed integr., poiché non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi nella composizione della copertura nei posti in organico e nei ruoli di responsabilità organizzativa.

Pertanto il Piano triennale delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, ricercando soprattutto di favorire l'instaurazione di un clima di fiducia e la partecipazione di tutti i soggetti interessati per l'identificazione di un insieme di azioni di miglioramento dell'organizzazione del lavoro.

Appena possibile l'ente intende predisporre, così come ha già fatto la Regione Toscana, il "Gender Equity Plan (GEP)" in linea con la definizione della Commissione europea, in ottica di favorire il benessere lavorativo, poiché risulta essere un requisito di accesso ai finanziamenti dei programmi a gestione diretta della Commissione Europea, come Horizon Europe.

Sono pertanto obiettivi generali del Piano:

- rafforzare il "sistema benessere" attraverso servizi, azioni, comportamenti e investimenti;
- rafforzare il senso di appartenenza, la motivazione, la soddisfazione e la partecipazione;
- coinvolgere i dipendenti nelle politiche e nelle strategie;
- migliorare le sinergie tra gli uffici e i rapporti collaborativi, anche mediante il coinvolgimento di tutti gli operatori nella semplificazione dei processi dell'ente e mediante la digitalizzazione e la creazione di aree di lavoro e conservazione documentali condivise;
- aumentare l'efficienza e la capacità di soddisfare l'utenza, nella convinzione che lavoratori soddisfatti del proprio lavoro contribuiscano a rendere un migliore servizio alla cittadinanza;
- introdurre innovazione, trasparenza e accessibilità alle informazioni;

- favorire le condizioni di turn over migliori sia in termini di accoglienza per i neoassunti sia in termini di gestione della fine della carriera lavorativa per i "senior";
- diffondere un'immagine positiva dell'ente attraverso i comportamenti e gli atteggiamenti di tutti i lavoratori e delle buone prassi, anche attraverso le policy di utilizzo dei social media e la concreta attuazione del novellato Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Il Piano si propone di:

- sviluppare una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli, ruoli e generi, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura del clima e dell'ambiente di lavoro;
- individuare percorsi gestionali e strumenti operativi rivolti ai dipendenti dell'Ente che si correlino con le differenti fasi dell'età lavorativa del personale (personale "senior" in via di prossimo pensionamento o con prospettive di lavoro ancora significative, personale "junior" di nuova assunzione e personale di recente mobilità/assegnazione);
- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- riservare alla presenza di genere, salvo motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componente delle commissioni di concorso, selezione e di gara;
- garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere (a tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati; ogni dipendente ha facoltà di richiedere al proprio Responsabile di Ufficio, la partecipazione ad eventi formativi su temi ed argomenti connessi alle mansioni svolte; le richieste sono autorizzate dallo stesso Responsabile, se non comportano impegno di spesa, mentre se impegnano risorse per l'iscrizione attendono la potestà autorizzativa del Direttore; durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni, con copertura di tutte le spese di trasferta; tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono inviati, unitamente ai dati salienti, dai dipendenti a protocollo al fine di essere conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'ufficio del personale);
- promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, anche attraverso l'articolazione del lavoro agile;
- migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più rispondenti alle esigenze personali;
- sensibilizzare e promuovere l'utilizzazione in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di un linguaggio non discriminatorio, usando sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi;
- divulgare il Codice Disciplinare del personale per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro;
- prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro;
- garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;

- promuovere la partecipazione di uomini e donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza;
- sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale dei dipendenti, di entrambi i generi, conseguenti alla carenza/mancaza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare.

Le misure specifiche riguardano:

- iniziative di informazione e sensibilizzazione del personale volte alla diffusione, anche attraverso la intranet aziendale, degli istituti per conciliare tempi di vita e di lavoro con la normativa di riferimento e le informazioni su permessi e congedi;
- iniziative di informazione/formazione per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, nella modalità da remoto, con particolare riferimento al diritto alla disconnessione e alla sicurezza;
- interventi formativi che garantiscano la partecipazione dei/delle dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento professionale in rapporto proporzionale, assicurando pari opportunità e consentendo una migliore conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- interventi formativi rivolti a tutto il personale per approfondire la conoscenza della normativa per la promozione delle pari opportunità e la prevenzione e il contrasto ad ogni forma di discriminazione attraverso la partecipazione di tutto il personale al corso Riforma-mentis sul Syllabus delle competenze;
- azioni per diffondere l'utilizzo nella redazione degli atti e dei documenti dell'Ente Parco delle "Linee guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista" della Regione Toscana, al fine di rendere la "scrittura amministrativa" rispettosa dell'identità di genere, anche mediante la realizzazione di apposite sessioni formative;
- integrare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici dell'Ente con specifiche disposizioni volte alla promozione di una cultura improntata al rispetto e alla tutela della dignità delle persone che lavorano ed operano nell'ente parco e a garantire adeguate e tempestive forme di prevenzione e intervento in relazione a comportamenti tesi a porre in essere fattispecie di discriminazione, molestie e mobbing;
- strategia unitaria integrata di gestione delle risorse umane tesa allo sviluppo delle competenze con il duplice obiettivo di rafforzare e potenziare la capacità istituzionale e amministrativa per il miglioramento continuo dei servizi alla cittadinanza e alle imprese.