



Piano delle Azioni Positive (PAP)

Il presente Piano è un documento programmatico triennale integrato, quale allegato del PIAO, e indica gli obiettivi e le relative azioni per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra gli uomini e le donne nei luoghi di lavoro dell'Ente; si articola in due parti, una costituita dall'analisi del contesto dell'Ente e l'altra programmatica con l'indicazione degli obiettivi specifici; si conclude con la previsione dell'attività di monitoraggio dei risultati.

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) contiene le iniziative promosse da ARPAL Puglia per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", rimuovendo gli ostacoli che di fatto ne impediscono la realizzazione, introducendo azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e individuando misure specifiche per rimuovere le forme di discriminazione eventualmente rilevate. In particolare il D.Lgs. n. 198/2006 sancisce il divieto di discriminazione sui luoghi di lavoro con riferimento all'accesso al lavoro, alla retribuzione, alla prestazione lavorativa, alla carriera e all'accesso alle prestazioni previdenziali.

Il PAP costituisce una prosecuzione del piano adottato per il triennio 2024-2026 in una visione di continuità, programmatica e strategica e di consolidamento delle azioni:

- di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro;
- di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- di maggiore benessere del personale dell'Agenzia;
- di eliminazione di qualunque forma di discriminazione.

La presente pianificazione contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. "ciclo di gestione delle performance", previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.

Quest'ultima normativa (D.Lgs. n. 150/2009) richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e 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.

Sulla questione occorre evidenziare che l'Agenzia ha adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 30.01.2024 il proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Attraverso il Piano delle Azioni Positive, l'Agenzia si pone l'obiettivo nel triennio 2025-2027 di dare impulso concreto all'attuazione delle politiche delle pari opportunità nel lavoro e di contribuire al miglioramento del clima e del benessere lavorativo, con l'intenzione di creare una base di valori condivisi sulla quale costruire nei prossimi anni l'identità dell'Agenzia.

In riferimento al Piano proposto riveste un ruolo centrale il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G).

Il CUG è un organismo paritetico, costituito per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro, dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua e all'orientamento sessuale. Il Comitato esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica e promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona sul luogo di lavoro, anche attraverso la proposta di iniziative formative per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.



Analisi di contesto

Con Decreto del Dirigente Delegato n. 015 del 05.04.2024 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia dell'Agenzia che, si è insediato formalmente in data 07.05.2024.

Con Decreto del Direttore n. 58 del 31.12.2024 è stato nominato Presidente del CUG l'Avv. Francesco Lombardo, Dirigente UO Coordinamento di Staff con decorrenza dal 1° gennaio 2025.

Con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 24 del 05.08.2024 è stato adottato il regolamento per il suo funzionamento.

In data 11.04.2024 sono state approvate, con Determinazione dirigenziale n. 323, le Linee Guida Operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista negli atti e documenti di Arpal Puglia.

Successivamente, il CUG ha divulgato la nota del 24.10.2024 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ufficio di Gabinetto del Ministro per le Disabilità, avente ad oggetto l'aggiornamento della terminologia in materia di disabilità a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 62/2024, alla quale l'Agenzia dovrà conformarsi sia nelle comunicazioni (comunicati stampa, sito web) sia nelle attività amministrative (decreti, delibere, determinazioni).

Nell'ambito delle attività svolte a partire da maggio 2024, il Comitato ha analizzato i casi oggetto di segnalazioni pervenute e proposto soluzioni in merito.

Ha aderito alla Rete Nazionale e Regionale dei CUG e nel corso del periodo suddetto, ha costituito 5 Gruppi di Lavoro:

- Tutela della disabilità, minoranze, diritti umani e inclusione;
- Certificazione di genere e bilancio di genere;
- Benessere organizzativo;
- Comunicazione e visibilità del CUG;
- Nucleo di ascolto - centro antiviolenza.

Sono state predisposte Raccomandazioni per il miglioramento del benessere organizzativo dei dipendenti e sono state diffuse attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Agenzia nella sezione dedicata al CUG.

Nell'ambito delle attività di formazione e sensibilizzazione dei/delle componenti del Comitato, sono stati organizzati degli incontri con esperti del settore sui seguenti temi:

- legge regionale n. 25 del 19 luglio 2024 - Disposizioni per garantire il principio di pari opportunità e di parità di trattamento in riferimento all'orientamento sessuale, all'identità di genere e alle variazioni nelle caratteristiche di sesso;
- metodi e strumenti per il mainstreaming di genere;
- attività svolte dal CUG di ASL BARI e, in particolare, sul Nucleo di ascolto.

Nell'ambito, invece, delle iniziative di formazione dedicate all'intero personale dipendente, il CUG ha suggerito all'Ufficio Formazione Interna di estendere l'accesso a tutti i dipendenti e tutte le dipendenti al corso "La cultura del rispetto" disponibile sulla piattaforma Syllabus.

Il CUG ha partecipato a vari eventi sui temi del benessere lavorativo e degli strumenti di conciliazione vita-lavoro.

Il Piano delle Azioni Positive per l'anno 2025 è preceduto dalla necessaria analisi di contesto del personale dipendente ARPAL, che propone di dare una lettura dei dati in un'ottica di genere.

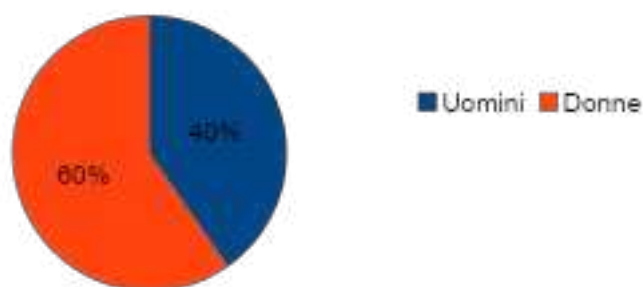
I dipendenti in forza presso l'Agenzia al 01.01.2025 risultano essere n. 979, di cui n. 964 unità a tempo indeterminato e n. 15 unità a tempo determinato. Le donne rappresentano il 60% del totale



del personale dipendente.

DONNE	UOMINI
584	395

N. DIPENDENTI



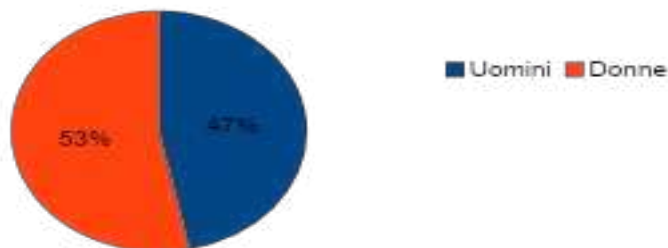
Più precisamente, le risorse umane dell'Agenzia possono intendersi così suddivise:

- dipendenti a tempo determinato

DONNE	UOMINI
8	7



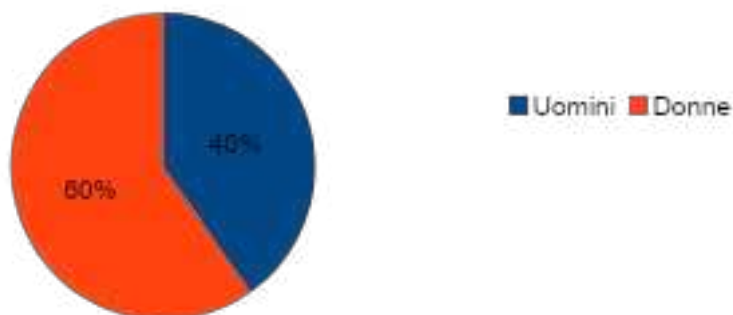
N. DIPENDENTI a tempo determinato



- dipendenti a tempo indeterminato

DONNE	UOMINI
576	388

N. DIPENDENTI a tempo indeterminato

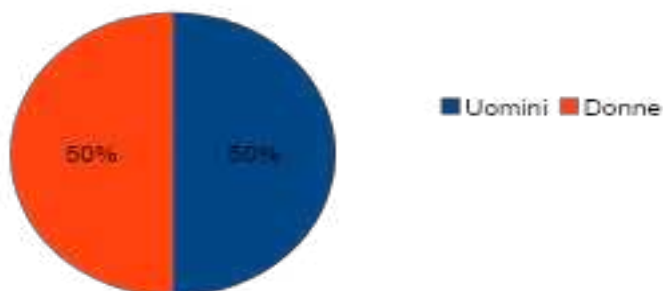


- dipendenti che ricoprono funzioni dirigenziali

DONNE	UOMINI
4	4



N. DIRIGENTI



Declinazione degli Obiettivi

Nel corso del periodo considerato l'Agenzia intende realizzare un Piano delle Azioni Positive focalizzato sul perseguimento dei seguenti obiettivi generali:

- Obiettivo 1: Informazione e promozione dell'attività e del ruolo del Comitato Unico di Garanzia;
- Obiettivo 2: Formazione;
- Obiettivo 3: Conciliazione tra vita privata e lavorativa;
- Obiettivo 4: Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni;
- Obiettivo 5: Stress lavoro correlato e benessere organizzativo.

Attuazione dei predetti Obiettivi – Azioni

Obiettivo 1 - Informazione e promozione dell'attività e del ruolo del Comitato Unico di Garanzia

Azioni

L'Agenzia intende garantire il coinvolgimento del CUG nei momenti strategici e decisionali dell'Agenzia in tema di politiche per il personale, progetti di riorganizzazione dell'Agenzia, piani di formazione del personale, orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa relativa ai temi che rientrano nelle proprie competenze. Intende garantire, altresì, la conoscenza al personale dei documenti elaborati dal CUG e/o condivisi con l'Amministrazione e regolamentare le relazioni formali tra il CUG e gli organi interni ed esterni attraverso le seguenti azioni:

- promuovere la conoscenza del CUG e delle sue azioni all'interno dell'organizzazione dell'Agenzia, ivi compresa la normativa di competenza;
- predisporre e adottare un regolamento che disciplini le relazioni interne ed esterne del CUG;
- garantire ai componenti e alle componenti del CUG percorsi di aggiornamento e approfondimento sulle materie afferenti al Comitato Unico;



- organizzare almeno un evento annuale destinato a illustrare al personale dell’Agenzia l’attività del CUG;
- elaborare articoli ed eventi divulgativi nonché formativi sulle attività del CUG;
- diffondere tra il personale dipendente il magazine “La voce dei CUG” e analogo materiale informativo sul tema;
- diffondere tra il personale dipendente eventuali opportunità di formazione sui temi della valorizzazione del personale, lotta alle discriminazioni e parità di genere.

Obiettivo 2 - Formazione

Azioni

ARPAL Puglia intende implementare le attività formative che, in base alle esigenze dell’Ente e nei limiti delle previsioni di bilancio, consentano a tutti i dipendenti e tutte le dipendenti di acquisire e sviluppare, nell’arco del triennio, la propria crescita professionale attraverso le seguenti azioni:

- garantire modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a corsi formativi e di aggiornamento professionale, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, privilegiando, laddove possibile, il ricorso alla modalità e-learning;
- assicurare la partecipazione del personale dipendente a corsi formativi e di aggiornamento professionale interni ed esterni;
- prevedere dei moduli formativi – a cui l’Agenzia attribuisce un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane – che concili le esigenze dell’Amministrazione e del personale dipendente, consentendo a tutti e tutte uguali possibilità di accesso.

Obiettivo 3 - Conciliazione tra vita privata e lavorativa

Azioni

L’Agenzia intende favorire l’equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all’interno dell’organizzazione e della vita privata familiare, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi. 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. Un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produce maggiore responsabilità e produttività.

A tal fine, si indicano le seguenti azioni:

- in un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale familiare e lavorativa, l’Agenzia si impegna ad applicare i diversi istituti di flessibilità dell’orario di lavoro previsti dalla contrattazione nazionale e decentrata;
- agevolare il personale che si trova in difficoltà nel conciliare la vita professionale con la vita familiare per problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori;
- valorizzare il personale della Pubblica Amministrazione attraverso una logica basata sul risultato e non sul controllo, implementando le misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di un’organizzazione flessibile, nel rispetto della produttività e della competitività aziendale;



- favorire l'utilizzazione dello strumento dello smart working;
- monitorare le modalità di applicazione dello smart working.

Obiettivo 4 - Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni

Azioni

L'Agenzia intende promuovere la cultura del rispetto e delle pari opportunità, nonché promuovere un'equa rappresentatività di genere nelle attività dell'Ente, attraverso le seguenti azioni:

- promuovere lo scambio e il confronto con i lavoratori e le lavoratrici, promuovendo l'invio al CUG di osservazioni, suggerimenti o anche segnalazioni di eventuali problemi riscontrati o situazioni non conformi agli obiettivi del presente documento, in modo da poter mettere in atto azioni correttive e tendere a un miglioramento costante;
- promuovere presso l'Amministrazione la stesura del "Bilancio di genere", nonché della "Certificazione di genere";
- garantire ampia diffusione del presente Piano triennale delle Azioni Positive, in un'ottica di massima condivisione degli obiettivi e delle azioni programmate;
- elaborare linee guida per la prevenzione e il contrasto alla discriminazione e alle molestie verso persone LGBTQ+;
- prevedere spazi per azioni volte al miglioramento delle condizioni lavorative e sociali delle persone LGBTQ+, come programmi di formazione e orientamento al lavoro, servizi di supporto, attività di sensibilizzazione nelle aziende per la creazione di ambienti inclusivi.

Obiettivo 5 - Stress lavoro correlato e benessere organizzativo

Azioni

L'Agenzia intende favorire il benessere delle persone in rapporto al proprio contesto lavorativo, ed in particolare in relazione ai rapporti interpersonali, professionali, organizzativi, al proprio ruolo, ai compiti da realizzare nonché alle regole e procedure da osservare e ai processi di cambiamento e sviluppo professionale ed organizzativo, attraverso le seguenti azioni:

- avviare la valutazione del clima e del benessere organizzativo percepito da parte dei lavoratori e delle lavoratrici, attraverso la compilazione del questionario sullo Stress Lavoro Correlato (SLC);
- istituire un servizio/nucleo di ascolto, in collaborazione con l'U.O. Affari Generali - Personale e Formazione interna - Contenzioso, quale efficace strumento a disposizione del personale dipendente per individuare strategie riparatorie in grado di contrastare la condizione stressogena e per prevenire eventuali situazioni di mobbing, fenomeni di sopruso, discriminazioni arbitrarie, condotte prevaricanti, molestie o emarginazione;
- tutelare la dignità e il benessere sul luogo di lavoro anche attraverso l'adozione del codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche (antimobbing);
- somministrare periodicamente questionari sul benessere organizzativo del personale dipendente, al fine di monitorare il clima organizzativo all'interno dell'Agenzia e individuare eventuali azioni correttive.

Monitoraggio e durata del piano

Il presente Piano ha durata triennale e sarà sottoposto a monitoraggio annuale allo scopo di verificare lo stato di avanzamento delle iniziative, di misurare il grado di raggiungimento dei vari risultati previsti e di rilevare le eventuali criticità riscontrate in sede di attuazione. Dovrà essere analogamente assicurato il continuo coinvolgimento degli Uffici e degli attori coinvolti nel presente. Come evidenziato dalla Direttiva 2/2019, fondamentale sarà il ruolo del CUG nelle procedure di monitoraggio e controllo periodico dell'avanzamento del Piano, al fine di armonizzare le attività dei soggetti chiamati ad attuare le diverse azioni mediante la predisposizione dell'annuale Relazione sullo stato del personale con gli indicatori di risultato e l'efficacia delle azioni realizzate.

Il Presente Piano delle Azioni Positive 2025-2027 ha acquisito il parere favorevole della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bari e Consigliera di Parità supplente Regione Puglia Avv. Stella Sanseverino con nota prot. n. 0013365 del 29/01/2025.