

finanziaria e di bilancio della stessa.

3.4 Piano triennale di azioni positive 2026-2028

Il Piano di azioni positive 2026-2028, di durata triennale, costituisce il secondo aggiornamento, realizzato da questo CUG, al precedente PTAP relativo al triennio 2025-2027. Propedeutico alla redazione del documento è stata la realizzazione dell'attività di monitoraggio in accordo con la Direzione Generale e le Aree interessate dall'attuazione delle azioni previste dal precedente PTAP, da cui è emerso che molte delle azioni previste sono state realizzate. Si è prestata particolare attenzione alle azioni miranti a tutelare le pari opportunità, il benessere organizzativo e a promuovere la cultura di genere. In particolare, di seguito si evidenziano le azioni portate a termine e le azioni che sono in una fase avanzata, ma non conclusa:

PROGETTO A - SALUTE, BENESSERE E SICUREZZA DEL PERSONALE. Si è voluto puntare sulle azioni riguardanti l'acquisto dei defibrillatori, sul monitoraggio della formazione e sulla revisione dei dispositivi di sicurezza.

PROGETTO B – SVOLGIMENTO ATTIVITÀ IN LAVORO AGILE. Sulla base della normativa vigente e del Disciplinare adottato dall'Agenzia, si è garantito lo svolgimento del lavoro agile per tutti i dipendenti di Arisial.

PROGETTO C – SPAZI E LUOGHI DI LAVORO. È stata realizzata l'area comune attrezzata per la pausa pranzo, mentre sono in fase di realizzazione altre attività di ristrutturazione di ambienti di lavoro, sia nella sede centrale che nella sede periferica di Viterbo.

PROGETTO D – CODICE UNICO DI CONDOTTA NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI, LE DISCRIMINAZIONI, LE VIOLENZE MORALI, PSICOLOGICHE, IL MOBBING E LO STRAINING. Con Deliberazione del CDA n. 60 del 03/09/2025, è stato approvato il Codice di Condotta di Arisial (adottato dal CUG il 21/11/2024), contenente le disposizioni per la prevenzione e il contrasto alle molestie, alle violenze morali e psicologiche, al mobbing e lo straining, e a ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone nell'ambito dell'attività lavorative. Il Codice di condotta è pubblicato e disponibile nella sezione Intranet di Arisial.

PROGETTO E – COMUNICAZIONE EFFICACE E CUG ATTIVO. È in continuo aggiornamento la sezione creata nella sezione Intranet e nel sito istituzionale di Arisial, dedicata al Comitato, dove sono pubblicati e disponibili i verbali delle riunioni del CUG e tutte le news relative alle attività svolte.

Tra le attività svolte dal Comitato nel 2025 si riepilogano le seguenti iniziative:

1° aggiornamento del PTAP 2023-2025;

Elaborazione dei format annuali, in collaborazione con l'Amministrazione;

Evento di adesione di ARSIAL su proposta del CUG, in occasione del 25 novembre Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, con l'installazione di palloncini rossi e un mazzo di fiori sulla panchina rossa posta di fronte all'ingresso principale dell'Agenzia;

La realizzazione e l'adozione del Codice di Condotta, approvato dall'Amministrazione;

La proposta del CUG di partecipazione al corso online sulla piattaforma Syllabus "La cultura del

rispetto”, dedicato alla valorizzazione delle differenze, alla prevenzione dei comportamenti lesivi della dignità e al miglioramento del benessere organizzativo;

Ultimata l'attività di monitoraggio sulla realizzazione delle azioni positive;

2° aggiornamento del PTAP 2025-2027.

INTRODUZIONE

Il PTAP, Piano Triennale delle Azioni Positive, 2026-2028, è il documento programmatico con il quale il CUG di Arisial (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), d'ora in poi Comitato, nominato con Determinazione del Direttore Generale f.f. n. 129/Re del 10 Marzo 2023, individua una serie di progetti e azioni positive finalizzate a riequilibrare, all'interno del contesto organizzativo di ARSIAL, le disuguaglianze, il benessere e prevenire le discriminazioni. Le azioni positive rappresentano lo strumento necessario e fondamentale per rimuovere gli ostacoli che impediscono la reale e piena parità nel mondo del lavoro e attuare, così, le leggi sulle pari opportunità.

Nel presente documento, che l'Amministrazione di ARSIAL approva a seguito della presa visione della Consiglieria di Parità della Regione Lazio, sono sistematizzate le misure speciali e temporanee “volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”, come riportato dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e s.m.i. Il Comitato, operando in continuità con il precedente PTAP, ha stabilito, oltre che di inserire nuove proposte, di riproporre delle azioni perché meritevoli di maggiore verifica e attenzione, nonché di rimuoverne altre o di accorpate dei progetti, non per scarsa importanza ma per evitare ridondanze inutili e rendere il Piano più strategico.

Il Comitato, al fine di verificare l'attuazione dei compiti propositivi, consultivi e di verifica che contraddistinguono il suo ruolo, può adottare una serie di indicatori di valutazione, quali il piano di comunicazione, i social network, il numero di accessi e quant'altro. Alla scadenza prevista, il Comitato provvede all'adozione dei Format previsti dalla normativa vigente, in base alla documentazione presentata dall'Amministrazione. Una volta approvati, i Format vengono presentati all'Amministrazione e registrati nel Portale del CUG – Funzione Pubblica.

Il Comitato è registrato al Portale Nazionale dei CUG del Dipartimento Funzione Pubblica, e aderisce alla Rete Nazionale dei CUG, di cui segue con puntualità le attività proposte. Ha avviato una collaborazione con il CUG della Regione Lazio e con la Consiglieria di Parità regionale. Come previsto dalla normativa vigente, infine, il Comitato ha il compito di provvedere all'aggiornamento del presente PTAP 2026-2028.

Il PTAP 2026-2028 è composto da due sezioni. Nella prima sezione, “Progetti e Azioni”, sono organizzati, in quattro capitoli tematici, i progetti proposti declinati in azioni positive; nella seconda sezione, “Materiali e Dati”, sono riportati i dati e i materiali relativi al personale dell'Agenzia.

1° S E Z I O N E

Progetti e Azioni

Progetto A	SALUTE, BENESSERE ORGANIZZATIVO E SICUREZZA DEL PERSONALE
Progetto B	SVOLGIMENTO ATTIVITÀ IN LAVORO AGILE
Progetto C	SPAZI E LUOGHI DI LAVORO
Progetto D	LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI, LE DISCRIMINAZIONI, LE VIOLENZE MORALI, PSICOLOGICHE, IL MOBBING E LO STRAINING. COMUNICAZIONE EFFICACE E CUG ATTIVO.

PROGETTO A	SALUTE, BENESSERE ORGANIZZATIVO E SICUREZZA DEL PERSONALE
OBIETTIVI	Predisporre iniziative atte alla tutela della salute, del benessere organizzativo e della sicurezza del personale
DESTINATARI	Tutto il personale
RISORSE FINANZIARIE	Prendere visione dei capitoli di spesa dedicati
TEMPI	Triennio 2026-2028. Per le distinte azioni possono essere definite specifiche tempistiche
AZIONI PRINCIPALI <i>descrizione</i>	1. Definizione, in sede di Tavolo delle trattative Sindacali con l'Amministrazione di una proposta per attivare accordi o Convenzioni con Istituti previdenziali/assicurativi, una polizza sanitaria aziendale destinata al personale - eventualmente estendibile anche ai familiari (azione già adottata dalla Regione Lazio) oppure Convenzioni con strutture sanitarie private; 2. Definizione, in sede di Tavolo delle trattative Sindacali con l'Amministrazione, di una proposta per attivare varie forme di welfare che saranno poi definite successivamente. 3. Proposta di attivazione di una collaborazione eventualmente anche con la Regione Lazio per estendere all'ARSIAL i servizi delle figure della <i>Consigliera di Fiducia</i>, del <i>Disability Manager</i> e del <i>Mobility Manager</i>, nonché del servizio dello sportello di ascolto 4. Azioni di intervento e informazione sullo stress da lavoro correlato 5. Proposta di attivazione del progetto <i>mentoring</i>, avente come azione la formazione utile al trasferimento di conoscenze, esperienze e competenze ai dipendenti.

AZIONI IMPORTANTI <i>descrizione</i>	6. Stante l'attenzione, le attività e le azioni già svolte da parte dell'Amministrazione sui temi che riguardano la Sicurezza sui luoghi di lavoro, si propone: • Iter di fattibilità e fornitura (compresa formazione) di defibrillatori per la sede centrale e studio di fattibilità per le sedi periferiche; • Monitoraggio della Formazione continua (obbligatoria) ed eventuale formazione aggiuntiva e aggiornamento; informazione supplementare a tutto il personale; • Monitoraggio sulla Revisione periodica dei Dispositivi di Protezione Collettiva (DPC), dei Dispositivi di Protezione Individuali (DPI) e della cartellonistica di sicurezza; • Predisposizione del Tesserino di riconoscimento ARSIAL, relativo alla sicurezza, identificativo con foto, nome e dati di carattere sanitario;
	7. Disponibilità, ove richiesto, della figura del/della psicologo/a nei casi di traumi legati all'attività lavorativa, mobbing o discriminazioni; analisi e confronto nelle relazioni fra le persone; 8. Monitoraggio della presenza del Medico aziendale (almeno 2 volte al mese); 9. Ricerca e attivazione di convenzioni con Università e centri di Formazione; per servizi di utilità (parcheggi, nidi, mense ecc); attività ricreative, culturali e sportive; percorso di adesione al CRAL della Regione Lazio; proposta di eventuali estensioni ad altre convenzioni
ALTRE AZIONI <i>descrizione</i>	10. Realizzazione giornate di sinergia, organizzare riunione/i annuale/i, per un utile scambio di informazioni e una eventuale programmazione di attività da sviluppare coinvolgendo i soggetti che in ARSIAL si occupano di sicurezza, salute e stress lavoro correlato (RSPP, RLS, Medico Competente, RSU, Ufficio Tecnico, Ufficio del Personale, CUG). 11. Indirizzare e stimolare il personale verso corretti stili di vita: • Alimentazione; • Attività sportiva, sia in autogestione che attraverso eventuali convenzioni con centri sportivi e palestre (vedi azione 9); • Formazione anti-tabagismo e altre forme di dipendenza;

	12. Realizzazione di eventi ricreativi per i dipendenti: rafforzare il benessere dei dipendenti di Arsial attraverso la realizzazione di eventi di carattere culturale, artistico ed enogastronomico nei fine settimana, anche estendibile alle famiglie e ai/alle partner, al fine di garantire momenti conviviali e di svago (visite guidate, escursioni, attività di turismo ecc.).
Strutture coinvolte	Area Risorse Umane e Affari Generali, Sicurezza, CUG, OPI, Tavolo delle trattative Sindacali con l'Amministrazione
Struttura Responsabile	Area Risorse Umane e Affari Generali

PROGETTO B	SVOLGIMENTO ATTIVITÀ IN LAVORO AGILE
OBIETTIVI	Individuare modalità migliorative dell'espletamento del Lavoro Agile; Aggiornamento del Disciplinare per lo svolgimento del Lavoro Agile. Si rimanda la valutazione di alcune delle azioni di questa sezione all'adozione e all'applicazione del nuovo contratto collettivo nazionale del lavoro.
DESTINATARI	Tutto il personale
RISORSE FINANZIARIE	Prendere visione dei capitoli di spesa dedicati
TEMPI	Triennio 2026 - 2028

AZIONI PRINCIPALI <i>descrizione</i>	1. Elaborazione e somministrazione di un questionario sul benessere organizzativo, con anche una sezione dedicata al lavoro agile. 2. Monitoraggio della corretta applicazione del Disciplinare sul lavoro agile (in particolare degli accordi individuali, delle esigenze di servizi e della strumentazione ai dipendenti e un approfondimento sui lavoratori fragili)
AZIONI IMPORTANTI <i>descrizione</i>	3. Forme di agevolazione per lo svolgimento del lavoro in modalità agile, implementando l'attività di lavoro con la strumentazione utile alla connettività e di telefonia; 4. Tempi e Orari di lavoro: proposta di una flessibilità oraria maggiorata;
ALTRE AZIONI <i>descrizione</i>	5. Definizione delle modalità di assegnazione dei Progetti di lavoro (carichi di lavoro) e adeguamento degli orari per l'attribuzione del buono pasto, anche in linea con la Regione Lazio.
Strutture coinvolte	Area Risorse Umane e Affari Generali, Sicurezza, CUG, Tavolo delle trattative Sindacali con l'Amministrazione
Struttura Responsabile	Area Risorse Umane e Affari Generali

PROGETTO C	SPAZI E LUOGHI DI LAVORO
OBIETTIVI	Mettere a disposizione spazi e luoghi di lavoro decorosi, funzionali e che permettano di lavorare in sintonia con l'ambiente di lavoro e in armonia con le/i colleghe/i.
DESTINATARI	Tutto il personale
RISORSE FINANZIARIE	Prendere visione dei capitoli di spesa dedicati
TEMPI	Triennio 2026-2028

AZIONI PRINCIPALI <i>descrizione</i>	1. Verifica dell'individuazione di uno spazio comune ricreativo per la pausa caffè/pranzo all'interno delle sedi periferiche o eventualmente in struttura esterna; 2. Individuazione, per le Aziende Sperimentali, di spazi adeguati ad ambienti di lavoro salutarì, nonché spazi per pause ricreative e luoghi adibiti a spogliatoi, bagni e docce. 3. Verifica, per le Aziende Sperimentali, dei requisiti per il personale necessari per l'utilizzo dei presidi fitosanitari e/o la conduzione di mezzi agricoli e strumenti agricoli;
AZIONI IMPORTANTI <i>descrizione</i>	4. Garantire il confort climatico degli ambienti di lavoro, sia per la sede centrale che per le sedi periferiche.
ALTRE AZIONI <i>descrizione</i>	5. Individuazione di una proposta progettuale di riorganizzazione complessiva di tipo logistico degli uffici (compresi spazi da adibire ad area fumatori e spazi riservati ai servizi igienici) ed eventuale monitoraggio dei lavori in corso; 6. Iniziative a favore della mobilità sostenibile, con incentivi all'uso dei mezzi pubblici (vedi azione sul Welfare) 7. Predisposizione di uno spazio culturale per attività di <i>BookCrossing</i> (condivisione di cultura attraverso lo scambio di libri, in un'area dedicata)
Strutture coinvolte	Area Risorse Umane e Affari Generali Area Gestione e Valorizzazione del Patrimonio Sicurezza, CUG
Struttura Responsabile	Area Risorse Umane e Affari Generali Area Gestione e Valorizzazione del Patrimonio

PROGETTO	LOTTA CONTRO LE MOLESTIE E SESSUALI, LE DISCRIMINAZIONI, LE VIOLENZE MORALI, PSICOLOGICHE, IL MOBBING E LO STRAINING. COMUNICAZIONE EFFICACE E CUG ATTIVO.
OBIETTIVI	Prevedere una formazione normativa in tema di lotta contro le molestie sessuali e discriminazioni al lavoro. Definire, attraverso la predisposizione di un piano di comunicazione, pubblicato sul sito di Arisial.
DESTINATARI	Tutto il personale
RISORSE FINANZIARIE	Prendere visione dei capitoli di spesa dedicati
TEMPI	Triennio 2026-2028
AZIONI PRINCIPALI <i>descrizione</i>	1. Proposta formativa, in tema di lotta contro le molestie sessuali, le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche, il mobbing e lo straining nell'ambito dell'attività lavorativa, con approfondimenti e pratiche; 2. Organizzazione di eventi, seminari e giornate informative di divulgazione del Codice di Condotta; 3. Definizione di un piano di comunicazione nel quale esporre la strategia comunicativa del Comitato che prevede la progettazione, la realizzazione e l'aggiornamento dello spazio web dedicato al CUG di ARSIAL. Obiettivo: migliorare il flusso comunicativo interno e rendere efficace la comunicazione del CUG con l'esterno. 4. Organizzazione di eventi, seminari e giornate informative rivolti a tutto il personale, organizzati dal CUG, di presentazione e illustrazione dei compiti del Comitato; 5. Collaborare alle attività della Rete nazionale dei CUG, anche per attivare forme di coordinamento territoriali (Regionale) e di settore, nonché attivare forme di collaborazione e partecipazione del Comitato e dei suoi componenti alle attività della Rete; 6. Adozione del Bilancio di Genere, in sintonia con quello della Regione Lazio; 7. Prosecuzione delle attività del CUG propositive e di monitoraggio e piena attuazione dei suoi compiti appunto propositivi e

	di verifica e di consultazione. Attivare un capitolo di bilancio con risorse dedicate alle attività del CUG.
--	--

AZIONI IMPORTANTI <i>descrizione</i>	8. Realizzazione materiale divulgativo, locandine o brochure (pieghevoli), da utilizzare anche nelle iniziative dell'Agenzia; 9. Prosecuzione dell'impegno e realizzazione di eventi, giornate formative, in occasione di particolari ricorrenze, con l'intenzione di mantenere una periodicità di realizzazione.
ALTRE AZIONI <i>descrizione</i>	10. Adesione alla proposta della Rete nazionale dei CUG della “ <i>Giornata sul benessere organizzativo</i> ”.
Strutture coinvolte	Area Risorse Umane e Affari Generali, Sicurezza, Direzione Generale – Servizio Advocatura OPI e OIV CUG
Struttura Responsabile	CUG