

Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2025-2027

Estratto dal Piano integrato di
attività e organizzazione 2025-2027

Obiettivi del Piano triennale delle azioni positive (PAP) e della parità di genere 2025-2027

Il Piano per il triennio 2025-2027 è organizzato in cinque aree di intervento.

Di seguito si illustrano le azioni, gli indicatori e i target ripartiti per aree d'intervento, alcuni dei quali sono recepiti, in una logica di integrazione, a livello di obiettivi di performance (PERF).

Le azioni positive che l'Agenzia intende realizzare soddisfano i requisiti previsti dalla Horizon Europe Guidance e realizzano nella sostanza il GEP di Arpae ai fini del Programma Horizon Europe 2021-2027. I termini "persone" e "personale" si riferiscono indistintamente a individui di ogni genere.

Area 1. Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa

Obiettivo

Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

Azioni previste

1. Applicazione delle misure di conciliazione vita-lavoro (lavoro agile, part time, banca delle ore, congedi parentali e permessi L.104/1992) in applicazione delle vigenti disposizioni normative e contrattuali;
2. prosecuzione dell'applicazione della disciplina in materia di lavoro agile revisionata nel 2023 in conformità ad eventuali modifiche del contesto normativo e contrattuale di riferimento;
3. prosecuzione delle iniziative formative finalizzate a favorire il processo di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile anche al fine di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione, la condivisione delle informazioni e la salute e sicurezza sul lavoro (Obiettivo VP2-S2-PERF1 Applicare la Mappa delle Competenze).

Indicatori

1. Monitoraggio fruitori dei diversi istituti per genere ed età;
2. sottoscrizione accordi di lavoro agile;
3. realizzazione di percorsi formativi previsti dal Piano Triennale della Formazione di Rete (sottosezione 3.4)

Target

1. Continuativo
2. Entro il 30/04/2025 rinnovo dei contratti di lavoro agile vigenti in scadenza.
In via continuativa e con cadenza mensile, dal 1/1/2025 al 31/12/2025, sottoscrizione dei contratti di lavoro agile per il personale di nuova acquisizione.
3. Entro 31/12/2025 conclusione di percorsi formativi per competenze soft, rivolto al personale con Incarico di Funzione (N. 50 destinatari che si prevede di coinvolgere mediante il corso "GESTIONE DELLA RELAZIONE", come da Piano Triennale della Formazione di Rete).

Risorse coinvolte

Direzioni Amministrativa, Generale e Tecnica, Aree Autorizzazioni e Concessioni e Aree Prevenzione Ambientale, Strutture tematiche, OO.SS./RSU.

Tempi 2025-2027.

Natura della spesa e risorse impegnate: costo relativo alle iniziative formative di cui al punto 3 da quantificare in relazione alle iniziative formative da realizzare nel triennio.

Area 2. Cultura della parità e delle pari opportunità

Obiettivo

Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze nonché condizioni di parità e pari opportunità per quanto riguarda le politiche di valorizzazione del personale.

Azioni previste

1. Realizzazione delle politiche di valorizzazione delle risorse umane previste negli Accordi integrativi aziendali (Obiettivo VP2-S2-PERF2 Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato):
 - 1.1 progressioni economiche all'interno delle aree (DEP)
 - 1.2 revisione sistema degli incarichi di funzione
 - 1.3 politiche di premialità
 - 1.4 progressioni tra le Aree
 - 1.5 revisione del quadro delle posizioni dirigenziali e del Manuale organizzativo
2. Nomina e avvio attività del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità per garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro, sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001 (art. 39 ter, comma 1);
3. valutazioni di fattibilità per la definizione del bilancio in ottica di genere;
4. applicazione linguaggio di genere;
5. inserimento temi di genere nei contenuti formativi rivolti ai neoassunti;
6. aggiornamento e implementazione sezione intranet dedicata al CUG;
7. aggiornamento competenze dei/delle componenti del CUG;
8. partecipazioni CUG Arpae agli incontri ed alle attività formative realizzati dalla Rete nazionale CUG.

Indicatori

1. In recepimento degli Accordi integrativi aziendali relativi al personale del comparto e della dirigenza (Rep. 372/2023, Rep. 378/2024 e Rep. 380/2024) e in attuazione dei CCNL vigenti, sono individuati i seguenti indicatori relativi alle politiche di valorizzazione del personale:
 - 1.1 N. dipendenti con attribuzione di Differenziali Economici di Professionalità (DEP)/N. totale dipendenti Arpae (%) (VP2-S2-PERF2-2.2);
 - 1.2 modifica incarichi di funzione istituiti con DDG n. 26/2024 avendo a riguardo le esigenze funzionali ed organizzative dell'Agenzia;

- 1.3 applicazione del nuovo “Sistema di misurazione e valutazione della performance Aggiornamento 2024” (DDG n.130/2024);
- 1.4 N. procedure selettive di progressione tra le Aree avviate (ruoli tecnico e amministrativo) (VP2-S2-PERF2-2.3);
- 1.4.1 N. procedure selettive di progressione tra le Aree concluse (ruoli tecnico e amministrativo) (VP2-S2-PERF2-2.4)
- 1.5 a) Aggiornamento del Manuale organizzativo approvato con DDG n. 111/2024 e del quadro delle posizioni dirigenziali; b) accordo con OO.SS; c) determinazioni/contratti di conferimento/modifica incarichi dirigenziali; d) adeguamento documenti relativi all’assetto organizzativo di dettaglio;
- 2. definizione di piani e progetti di intervento proposti alla Direzione generale;
- 3. proposta di costituzione di un gruppo di lavoro interagenziale;
- 4. applicazione linguaggio corretto dal punto di vista del genere, compatibilmente con la salvaguardia della leggibilità dei testi;
- 5. realizzazione di corsi contenenti le tematiche di genere;
- 6. pagine aggiornate e progettazione nuova architettura della sezione;
- 7. numero di incontri periodici anche in ambito di Rete regionale CUG Sanità;
- 8. partecipazione agli incontri periodici/iscrizione a eventuali eventi formativi promossi dalla Rete nazionale.

Target

- 1. Di seguito si riportano i target relativi all’Obiettivo VP2-S2-PERF2 Recepire gli esiti dell’Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato:
 - 1.1 VP2-S2-PERF2-2.2
 - anno 2025 → 76% (previsti n. 863 DEP attribuiti nel 2023-2025)
 - anno 2026 → 100% (previsti n. 1124 DEP attribuiti nel 2023-2026)
 - 1.2 entro 30/09/2025: conferimento incarichi di funzione revisionati
 - 1.3 entro 30/04/2025: incremento *una tantum* premialità (anno 2024)
entro 30/04/2026: incremento *una tantum* premialità (anno 2025)
 - 1.4 VP2-S2-PERF2-2.3 - VP2-S2-PERF2-2.4
 - anno 2025 → n. 2 procedure avviate
 - anno 2025 → n. 6 procedure concluse (di cui 4 avviate nel 2024)
 - 1.5 Entro 31/12/2025 (subordinatamente alle esigenze dell’Agenzia)
- 2. Atto di nomina entro marzo 2025
- 3. Entro 31/12/2026
- 4. Adeguamento documentazione
- 5. N. corsi => 1
- 6. Entro 31/12/2025
- 7. N. incontri periodici, anche in ambito di Rete regionale CUG Sanità =>1
- 8. Partecipazioni ad incontri ed eventuali eventi formativi realizzati dalla Rete nazionale =>5

Risorse coinvolte

Staff Comunicazione e Informazione, Servizi Risorse umane, Amministrazione Bilancio e Controllo Economico, Pianificazione, Progetti Europei, Qualità Ecomanagement e Formazione, Sistemi informativi e Innovazione digitale, CUG.

Tempi 2025-2027.

Natura della spesa e risorse impegnate:

DEP quadriennio 2023-2026: complessivi euro 1.299.200,00.

Area 3. Monitoraggio ascolto e benessere

Obiettivo

Promuovere l'attenzione ai bisogni del personale sui temi del benessere organizzativo e della parità di genere attraverso l'adozione di strumenti permanenti di osservazione, monitoraggio e comunicazione con gli operatori e le operatrici.

Azioni previste

1. Recepimento degli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato (VP2-S2-PERF2);

Indicatori

1. Di seguito si riporta l'indicatore di pertinenza dell' Area 3, relativo all'Obiettivo VP2-S2-PERF2 "Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato"→ Progetto sperimentale di Job Shadowing:
 - N. percorsi di collaborazione e lavoro in team interfunzionali avviati (VP2-S2-PERF2-2.1)

Target

1. Di seguito si riportano i target di pertinenza all' Area 3, relativi all'Obiettivo VP2-S2-PERF2 "Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato"→ Progetto sperimentale di Job Shadowing:

VP2-S2-PERF2-2.1

anno 2025 → n. 2

anno 2026 → n.4

anno 2027 → >= 50% personale partecipante ai percorsi di job shadowing soddisfatto

Risorse coinvolte

Direzioni Generale e Amministrativa, CUG, OO.SS./RSU, Consigliera di fiducia.

Tempi 2025-2027.

Area 4. Promozione e tutela della salute

Obiettivo

Realizzare iniziative di promozione e tutela della salute.

Azioni previste

1. Sostegno all'adozione di stili di vita attivi e coerenti con la mobilità sostenibile attraverso misure volte ad incentivare l'utilizzo dei mezzi pubblici e promuovere l'uso della bicicletta negli spostamenti casa lavoro (VP3-S3-PERF6);
2. Valutazione del Rischio da violenza di origine esterna.

Indicatori

- 1.1 N. dipendenti che utilizzano mezzi ambientalmente sostenibili per gli spostamenti casa-lavoro/ N. totale dei dipendenti del campione di indagine (%) (VP3-S3-PERF6-6.1).
- 1.2 N. dipendenti Arpae partecipanti a bike to work /N. totale dipendenti Arpae (%) (VP3-S3-PER 6-6.2).
- 1.3 Aggiornamento del sistema di incentivazione del personale all'utilizzo del mezzo pubblico locale e rinnovo progetto Bike to work:
- N. mesi rinnovo a decorrere dal 1/09/2023
 - € incentivi economici all'uso delle biciclette per effettuare il tragitto casa-lavoro;
 - € contributi per l'acquisto di abbonamenti al trasporto pubblico locale; contributi per l'acquisto di abbonamenti al trasporto ferroviario.
- 1.4 Sottoscrizione N. abbonamenti annuali, corrispondenti circa al 9% degli spostamenti attuati tramite ferrovia.
2. Individuazione della metodologia per valutare il Rischio da violenza di origine esterna da applicare alle attività degli operatori Arpae soggetti a possibili aggressioni verbali e fisiche.

Target

1.1 VP3-S3-PERF6-6.1

anno 2025 → 55%

anno 2026 → 57%

anno 2027 → 59%

1.2 VP3-S3-PERF6-6.2

anno 2025 → 27%

anno 2026 → 29%

anno 2027 → 31%

1.3 Bike to work:

- N. 36 mesi
- Esercizio 2024 € 22.280,00; esercizio 2025: € 22.280,00; esercizio 2026: € 14.853,33 (rif. DDG n. 85/2023)

Contributi per l'acquisto di abbonamenti al trasporto ferroviario:

- Somma complessiva € 20.000,00 per tre annualità 2023-2025 (rif. DDG n. 71/2022).

1.4 N. abbonamenti annuali ~ 90-100, corrispondenti circa al 9% degli spostamenti attuati tramite ferrovia.

2. Entro il 31/12/2025.

Risorse coinvolte

1. Servizi Acquisti e Patrimonio, Prevenzione, Protezione e Servizi tecnici, Risorse umane, OO.SS/RSU.
2. Servizio Prevenzione, Protezione e Servizi Tecnici, Medico competente, RLS, CUG., SNPA

Tempi 2025-2027.

Natura della spesa e risorse impegnate (€/anno)

1. Per corresponsione incentivi progetto "Bike to Work" a dipendenti (buoni mobilità) e servizi di reportistica e tracciamento: esercizio 2024 pari 22.280,00; esercizio 2025: Euro 22.280,00; -

esercizio 2026: euro 14.853,33;

1.1. Convenzione con Trenitalia per acquisti abbonamenti annuali regionali Trenitalia somma complessiva € 20.000,00 per tre annualità 2023-2025.

Area 5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo

Prevenire le molestie e la violenza di genere anche in applicazione della Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione in materia di “riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”¹².

Azioni previste

1. Realizzazione iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere nel triennio come da Direttiva citata;
2. implementazione pagine intranet e internet come da Direttiva citata;
3. aggiornamento documentazione specifica (Codice etico).

Indicatori

1. Numero di iniziative di informazione e numero di partecipanti effettivi su potenziali per singola iniziativa calendarizzata per anno;
2. informazione sui centri antiviolenza di prossimità;
3. documentazione specifica aggiornata.

Target

1. Numero di iniziative di informazione => 2 e numero di partecipanti effettivi su potenziali per singola iniziativa calendarizzata per anno => 30%
2. Entro 31/12/2025
3. Entro 31/12/2025

Risorse coinvolte

Servizio Risorse Umane, CUG, Staff Comunicazione e Informazione, Pianificazione, Progetti Europei, Qualità Ecomanagement e Formazione, Servizio Affari Istituzionali e Avvocatura.

Tempi 2025-2027.

Natura della spesa e risorse impegnate (€/anno): -

¹² Sottoscrizione 29/11/2023
