



**PIANO AZIONI POSITIVE
2024 - 2026**

***(PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE di
cui alla DELIBERAZIONE N. 3 DEL 25 GENNAIO 2024)***

AZIONI POSITIVE

La pianificazione della Azioni positive, ai sensi della Legge 6 agosto 2021 n. 113, è parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite nel PIAO in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione e dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

È fondamentale che le azioni positive, affinché rappresentino uno strumento concreto di innovazione e cambiamento della cultura organizzativa, siano in stretta correlazione con la pianificazione della performance ricompresa nel PIAO.

Le recenti evoluzioni normative fanno sì che il piano non sia rivolto solo alla tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, ma promuova azioni diverse dirette a prevenire e contrastare ogni possibile fonte di discriminazione.

Un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti ed è consapevole del valore aggiunto che può derivare da una gestione delle risorse umane orientata alla valorizzazione delle differenze.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica 2/2019.

In continuità con il precedente Piano 2023-2025, ARPAL Umbria intende proseguire e ampliare, nel triennio 2024/2026, le iniziative promosse per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", anche a fronte dell'avvio dell'iter di costituzione del C.U.G. a seguito:

- dell'adozione delle "Le Linee guida che disciplinano le modalità di costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" di ARPAL Umbria adottate con Determina Direttoriale n. 12 del 10.01.2024;
- dell'adozione dell'Avviso di selezione interna per l'acquisizione delle candidature finalizzate all'individuazione e nomina dei componenti in rappresentanza di ARPAL Umbria e della nomina Presidente C.U.G con Determinazioni Direttoriale n. 20 del 17.01.2023 e della richiesta di designazione dei componenti alla OO.SS. rappresentative ai sensi degli artt. 42 e 43 del D.lgs. 165/2001 di cui alla comunicazione prot. n. 0003031 del 12.01.2024.

Le iniziative promosse per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità rappresentano anche uno strumento concreto per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere, disagio

e stress, oltre che garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e senso di appartenenza.

Nella definizione della programmazione delle attività si prende atto altresì delle misure previste in sede di Contrattazione collettiva integrativa dal CCI triennio 2023-2025 sottoscritto in data 28.12.2023, in particolare, del Titolo V.

Dati relativi all'analisi di genere del personale

Per quanto riguarda i dati relativi all'analisi di genere del personale si rinvia al capitolo 1.3.1. "Assetto funzionale e organizzativo di ARPAL Umbria".

Obiettivi

In continuità con la programmazione relativa al triennio precedente, ARPAL Umbria intende confermare le azioni già programmate e svilupparne di nuove in un'ottica di miglioramento continuo, così da favorire un contesto in grado di catalizzare capitale umano di qualità, figure professionali competenti, favorendo nelle stesse, benessere e senso di appartenenza.

Di seguito si riportano gli obiettivi 2024-2026 con le relative azioni per realizzarle:

- **Obiettivo I°: Sviluppo di una cultura orientata alle pari opportunità;**
- **Obiettivo II°: Comunicazione, informazione e trasparenza;**
- **Obiettivo III°: Conciliazione ed armonizzazione dei tempi;**
- **Obiettivo IV°: Miglioramento del benessere organizzativo e Formazione.**

➤ Obiettivo I°: Sviluppo di una cultura orientata alle pari opportunità

Il primo obiettivo che si pone l'Agenzia è quello di sviluppare una cultura orientata alle pari opportunità, garantendo l'assenza di ogni forma di discriminazione, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, 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, contrastando qualsiasi forma di violenza diretta e indiretta, in qualunque luogo e situazione possa manifestarsi.

Azioni da realizzare

- completamento della nomina dei componenti del **Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) di ARPAL Umbria, all'esito della conclusione della procedura di designazione dei componenti in rappresentanza dell'Agenzia e delle OO.SS. rappresentative e avvio delle attività dell'organismo anche a seguito dell'adozione, da parte dello stesso, del regolamento di funzionamento;

- creazione nella Intranet dell’Agenzia di uno spazio dedicato alle pari opportunità al fine di promuovere tra il personale la comunicazione, la diffusione delle informazioni e l’educazione sui temi delle pari opportunità tra uomo e donna, il *mobbing* e comportamenti leciti e illeciti nel contesto di lavoro, con uno spazio dedicato al CUG;
- favorire condizioni di miglioramento della produttività del lavoro e dell’efficienza delle prestazioni nell’ambito di un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Attori: Direzione – Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali – Servizi Informatici, infrastrutture digitali e comunicazioni – CUG.

Tempistica: annualità 2024

➤ **Obiettivo II°: Comunicazione, informazione e trasparenza**

L’obiettivo II° persegue il miglioramento della comunicazione, della trasparenza e della circolarità delle informazioni all’interno dell’Agenzia e l’ascolto delle istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi

Azioni da realizzare

- attivazione e implementazione di una sezione nell’Intranet aziendale dedicata al CUG con la pubblicazione della normativa nazionale e comunitaria sulle questioni di genere, benessere organizzativo, antidiscriminazione e contrasto alla violenza di genere;
- promuovere tra i dipendenti la conoscenza delle funzioni della Consigliera regionale di parità che riveste un ruolo istituzionale di promozione, vigilanza e controllo sui temi delle pari opportunità e antidiscriminazione nel mercato del lavoro regionale (D.lgs. 198/2006, 5/2010, 80/2015);
- promozione, nell’ambito della conciliazione famiglia-lavoro, dell’informazione relativa alla possibilità di fruizione di permessi e congedi, in particolar modo per quanto concerne i congedi parentali.

Attori: Direzione – CUG - Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali – Servizi Informatici, infrastrutture digitali e comunicazioni - Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio.

Tempistica: triennio 2024 -2026

➤ **Obiettivo III°: Conciliazione ed armonizzazione dei tempi**

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell’Unione Europea, è aumentata l’attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al benessere organizzativo e alla conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare. È ormai convinzione diffusa che un ambiente

professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

ARPAL Umbria negli anni passati ha messo in atto varie soluzioni organizzative e relazionali che vanno in tale direzione e che si articolano con le seguenti modalità:

- **orario flessibile:** amplia flessibilità con orario di ingresso al lavoro nella fascia oraria: 07:30 – 09:00;
- **part-time:** l’Agenzia garantisce, nei limiti normativi e contrattuali previsti, ai lavoratori e alle lavoratrici la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari;
- il ricorso alle **modalità di lavoro a distanza** previste, secondo quanto disposto nella relativa disciplina adottata da ARPAL Umbria, che individua quali criteri di priorità per la concessione del lavoro agile la presenza di figli minori o familiari in condizioni di disabilità, oltre alla distanza tra l’abitazione e la sede di lavoro, di cui si è dato conto nel capitolo relativo al POLA.

Azioni da realizzare

- proseguire, in coerenza con il POLA, con il ricorso alle modalità di lavoro a distanza;
- avviare l’elaborazione di un modello per la valutazione l’impatto delle misure relative alla flessibilità dell’orario di lavoro e all’istituto della Banca delle ore anche al fine di verificare i risultati raggiunti e le eventuali criticità emerse in fase applicativa;
- promuovere il recepimento, nell’ambito della contrattazione collettiva integrativa, dell’istituto dei riposi e delle ferie “solidali”, seppure limitandone la possibilità solo presenza di figli minori bisognosi di cure costanti di cui al D.lgs. n. 151/2015;

Attori: Direzione - CUG - Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio - Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali

Tempistica: triennio 2024 -2026

➤ **Obiettivo IV°: Miglioramento del benessere organizzativo e crescita professionale del personale**

Rappresenta un **altro obiettivo** da perseguire nell’ambito del triennio 2024-2026, il **miglioramento del benessere organizzativo e la crescita professionale del personale**. Un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo è certamente un ambiente più stimolante e produttivo che consente di innalzare il livello di qualità dei servizi offerti, rispondendo con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini. Per benessere organizzativo si intende la capacità di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione. Esso dipende molto dal modo in cui le persone si rapportano all'organizzazione nella quale lavorano: il senso di appartenenza e la

condivisione dei valori rendono il loro contributo di gran lunga più significativo, innalzando la qualità dell'azione amministrativa.

Tra le azioni previste nel PIAO 2023-2025 è stata portata a termine l'attivazione dell'Intranet aziendale con l'obiettivo di migliorare la comunicazione interna rendendo più facilmente accessibili informazioni e documenti necessari per il lavoro e ottimizzare i tempi lavorativi migliorando la comunicazione tra i dipendenti.

Azioni da realizzare per il miglioramento del benessere organizzativo.

- promuovere, nell'ambito di quanto previsto dalla contrattazione collettiva integrativa, il ricorso alle misure di welfare integrativo;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), sia attraverso il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo che mediante l'affiancamento da parte del responsabile dell'ufficio o di chi ha sostituito la persona assente.

Attori: Direzione – CUG- Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali - Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio.

Tempistica: triennio 2024 -2026

Riguardo **alla crescita del personale** ARPAL Umbria ha deciso già da tempo di investire risorse in Formazione, sia per la valorizzazione ed arricchire l'azione dell'agenzia stessa, sia per aumentare la capacità di risposta operativa dei propri dipendenti.

Azioni da realizzare per la crescita del personale

- programmare una formazione specifica in tema di benessere organizzativo, pari opportunità e linguaggio di genere dedicate al personale;
- promuovere il ricorso agli istituti contrattuali che consentano lo sviluppo professionale e valorizzino le competenze acquisite dal personale;
- avviare una formazione specialistica, sui temi di competenza, per i componenti del CUG, nel rispetto delle disponibilità di bilancio.

Attori: Direzione – CUG - Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio.

Tempistica: triennio 2024 -2026