



PIAO

2025 - 2027

Piano Azioni Positive

(estratto da Piano Integrato di Attività e Organizzazione approvato con DGR 121 del 21.02.2025)



ESTRATTO DA PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE - PIAO 2025-2027

APPROVATO CON DGR 121 DEL 21.02.2025

3.5 AZIONI POSITIVE

La pianificazione delle Azioni positive, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, si integra con il PIAO, Piano Integrato di Attività e Organizzazione, per promuovere lo sviluppo organizzativo e migliorare l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

È fondamentale, infatti, che le azioni positive, affinché rappresentino uno strumento concreto di innovazione e cambiamento della cultura organizzativa, trovino una stretta correlazione con tutti gli strumenti di pianificazione strategica dell'amministrazione e siano, in particolar modo, inserite all'interno del *ciclo della performance*, con un collegamento specifico al relativo Piano e l'integrazione, appunto, all'interno del PIAO. La connessione tra pari opportunità e performance è ribadita nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019, che estende il proprio ambito di intervento alla promozione ed attuazione dei principi di parità e pari opportunità, assegnando alle amministrazioni pubbliche un ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro.

Le recenti evoluzioni normative fanno sì, inoltre, che la pianificazione delle azioni positive all'interno delle amministrazioni pubbliche sia rivolta a sviluppare una cultura organizzativa di qualità che sappia associare il rispetto della dignità delle persone alla promozione del benessere dei dipendenti, sul presupposto che un'amministrazione è più efficiente se assicura condizioni lavorative favorevoli e riconosce il valore derivante da una gestione inclusiva delle risorse umane.

Sulla base di questi presupposti, nel triennio 2025-2027 ARPAL Umbria proseguirà il percorso intrapreso per dare attuazione, con azioni e iniziative concrete, alle politiche promosse in tema di pari opportunità.

Nel corso del 2024, infatti, l'Agenzia ha concluso l'iter per la costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" con l'adozione della Determinazione del Commissario Straordinario n. 458 del 18.03.2024.

Con il CUG, insediatosi in data 14 maggio 2024, l'Agenzia si dota di un organismo di confronto e supporto sulle proprie politiche del personale, ancor più ispirate ai principi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, del contrasto alle discriminazioni e al mobbing, della salvaguardia della salute e della sicurezza, e in generale, della promozione del benessere organizzativo.

Con il coinvolgimento del CUG, che si è espresso con parere favorevole con la nota del 17.01.2025, la pianificazione delle azioni positive per il prossimo triennio 2025-2027, si pone in continuità con la programmazione precedente confermando le azioni già programmate e sviluppandone di nuove in un'ottica di miglioramento continuo, così da promuovere, con iniziative concrete, un contesto in grado di catalizzare

capitale umano di qualità e figure professionali competenti, e offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un ambiente attento a prevenire per quanto possibile, situazioni di malessere, disagio e stress, favorendo benessere organizzativo e senso di appartenenza.

La stessa si colloca, inoltre, in perfetta correlazione con la Missione 5 del PNRR- *Inclusione e Coesione* che ha un ruolo di grande rilievo nel perseguimento degli obiettivi, trasversali a tutto il piano di ripresa e resilienza, quali il sostegno all'empowerment femminile e al contrasto alle discriminazioni di genere, temi sui quali il CUG stesso sarà chiamato a lavorare.

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.

Detto che per i **dati relativi all'analisi di genere del personale** si rinvia al capitolo 1.3.1. "Assetto funzionale e organizzativo di ARPAL Umbria", si riportano, di seguito gli **Obiettivi** del Piano 2025-2027, con le relative azioni attuative:

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

Sviluppare una cultura orientata alle pari opportunità significa 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

- presentazione della prima relazione annuale del CUG redatta ai sensi della Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 recante *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*;
- cicli Formativi dedicati ai membri del CUG, nel rispetto delle disponibilità di bilancio: partecipazione ad almeno due corsi nell'anno;
- adesione del CUG di ARPAL Umbria alla "Rete Nazionale dei CUG";
- apertura di uno "sportello ascolto virtuale CUG" al fine di raccogliere, da parte dei soggetti interessati, suggerimenti/osservazioni alle attività in capo al CUG;
- promozione delle attività del CUG tra i dipendenti, anche attraverso incisive azioni di visibilità come l'implementazione dello spazio dedicato nella *intranet* aziendale, di interlocuzione, di comunicazione e di formazione sui temi delle pari opportunità tra uomo e donna, il *mobbing* e i comportamenti leciti e illeciti nel contesto di lavoro;
- 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 Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio - Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali – Servizio Servizi Informatici, infrastrutture digitali e comunicazioni – CUG.

Tempistica: triennio 2025-2027

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

Scopo dell'obiettivo è il miglioramento della comunicazione, della trasparenza e della circolarità delle informazioni all'interno dell'Agenzia, al fine di perseguire il benessere organizzativo in un ambiente più solidale dove l'ascolto delle istanze dei dipendenti, la condivisione e lo scambio rappresentano elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi.

Azioni da realizzare

- implementazione della 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), anche attraverso la diffusione della newsletter mensile "CON+parità" tra tutti i dipendenti;
- 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;
- progettazione nella intranet aziendale di un'area di condivisione delle informazioni da utilizzare anche per finalità solidaristiche (anche extra lavorative) quali ferie solidali, condivisione di percorsi e procedure per l'assistenza di familiari non autosufficienti, gruppi d'acquisto, car sharing, promozione di iniziative culturali, sportive e di intrattenimento, azioni collettive di solidarietà.

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

Tempistica: 2025

➤ **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 di 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 2025 -2027

➤ **Obiettivo IV: Miglioramento del benessere organizzativo e 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.

Azioni da realizzare per il miglioramento del benessere organizzativo

- promuovere, nell’ambito di quanto previsto dalla contrattazione collettiva integrativa ed in coerenza con le disposizioni del CCNL di Comparto e della normativa di settore, 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;

- nell'ambito delle disposizioni del T.U. D.Lgs. 81/2008 e nel rispetto delle prerogative del RSPP e delle prescrizioni a questi ascrivibili, promozione del benessere organizzativo mediante valorizzazione della valutazione e della gestione del rischio stress da lavoro correlato.

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

Tempistica: triennio 2025 -2027

Riguardo **alla crescita del personale** ARPAL Umbria ha deciso già da tempo di investire risorse in Formazione, sia per valorizzare 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

- implementare il Piano della formazione del personale con la previsione di azioni per lo sviluppo delle competenze trasversali, anche in attuazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28.6.2023, con l'utilizzo delle risorse programmate a tal fine dal Piano regionale di potenziamento dei CPI;
- 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;
- favorire la partecipazione del personale ad eventi e convegni sul tema delle pari opportunità nel contesto regionale.

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

Tempistica: triennio 2025 -2027