

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di ARPAT 2024-2026

Annualità 2024



Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di ARPAT 2024-2026

Annualità 2024

INDICE

PREMESSA.....	4
SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DI ARPAT.....	5
1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DI ARPAT.....	6
1.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO.....	12
SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	25
2.1 VALORE PUBBLICO DI ARPAT.....	26
2.2 PERFORMANCE.....	35
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	55
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	104
3.1 ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA.....	105
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	112
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE.....	113
SEZIONE 4 MONITORAGGI.....	126
SEZIONE 5 ALLEGATI.....	128

PREMESSA

Il PIAO definisce gli strumenti e le fasi *“per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione”*, con l’obiettivo di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del DLgs 150/2009 e della L 190/2012, e consente, in una logica integrata, di ricondurre ad un unico documento le scelte operative di sviluppo strategico dell’Agenzia, in perfetta linea con il percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR.

Il Piano ricomprende e declina in modo integrato e coordinato quanto previsto dal DPR 81/2022 e del DM 24 giugno 2022.

ANALISI DEL CONTESTO E FILOSOFIA PER LA REALIZZAZIONE DI AZIONE POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE (EX PIANO DELLE AZIONI POSITIVE)

Dal 30 giugno 2022 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), previsto dall'art 6 del Decreto Legge n. 80/2021 assorbe al suo interno molti dei Piani che le pubbliche amministrazioni erano tenute a predisporre come atti di indirizzo e programmazione specifici.

Tra questi anche il Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) di cui dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006.

In tale nuovo contesto normativo e comunque in conformità alla Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità viene predisposto il presente contributo con le relative azioni per la promozione della cultura delle pari opportunità, il monitoraggio del benessere organizzativo, la valorizzazione delle differenze e la prevenzione ed eliminazione di qualsiasi tipo di violenza sul posto di lavoro anche in un'ottica di una maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Le azioni proposte sono state elaborate dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) e nascono dalla ricognizione delle esigenze del personale ARPAT e dal confronto con le esperienze delle altre Agenzie ambientali (Rete CUG ambiente) e pubbliche amministrazioni che fanno parte della Rete Nazionale dei CUG.

Tali azioni vedono il CUG ARPAT non solo impegnato nella definizione delle azioni proposte, ma anche nel ruolo di "sentinella" attiva nell'ascolto del personale e nel monitoraggio degli esiti delle azioni stesse.

Criteri di definizione e programmazione

Le azioni proposte (anche in relazione agli obiettivi dei Piani di azioni positive) mirano a favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale in attuazione alla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, n. 2/2019.

La scelta delle azioni positive deriva dall'analisi di dati e statistiche riguardanti il personale dell'Agenzia mutuati dalla Relazione sullo stato del personale anno 2021.

La presente programmazione conclude un iter che parte dalla proposta elaborata dal CUG e sottoposta al Settore Gestione risorse umane e alla Consigliera di Parità per la verifica ed agli altri organismi previsti dalla Direttiva 2/2019 per poi essere inviata alla Responsabile del Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione per l'integrazione con il PIAO.

L'arco temporale di realizzazione delle azioni di seguito indicate copre gli anni 2023-2025 e inizia dalla data di approvazione del PIAO per l'anno 2023.

Attraverso questi strumenti, l'Agenzia intende:

- dare attuazione completa in forma integrata alla Direttiva n.2/2019, in particolare per le novità introdotte dalla medesima che dovranno essere istituite in seno all'Agenzia e per l'integrazione formale e sostanziale con il Piano della performance;
 - a) favorire la conoscenza delle competenze dell'organismo CUG in seno all'Agenzia tramite incontri in videoconferenza o in presenza presso ogni sede;

- b) garantire la realizzazione della parità formale e sostanziale;
- c) contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta;
- d) promuovere e incentivare la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente sulle pari opportunità, e favorire azioni di benessere nel luogo di lavoro, per la promozione della salute e sicurezza nel luogo di lavoro;
- e) promuovere e creare lo sviluppo delle pari opportunità nel ciclo della gestione della performance.

Il periodo di riferimento della programmazione è tutto il triennio 2023-2025 anche se il documento è per sua natura in divenire ed è costruito in logica di aggiornamento, con monitoraggio e attualizzazione di anno in anno.

Il Comitato unico di garanzia di ARPAT

Il CUG è stato costituito con decreto del Direttore generale n. 135 del 30 settembre 2020.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni 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. Una tutela che comprende il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza, l'accesso al lavoro e alla formazione, il benessere fisico e psicologico delle persone.

Esercita inoltre compiti propositivi, consultivi e di verifica e promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel luogo di lavoro, anche attraverso la proposta di iniziative formative per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

Il Comitato collabora con la rete dei CUG Toscana e partecipa alla rete CUG Ambiente ex Delibera SNPA 44/2018, con la Presidente che riveste il ruolo di Vicepresidente della Rete formata dalle ARPA/APPA e da ISPRA.

Inoltre, CUG ARPAT aderisce dal 2016 alla Rete nazionale dei CUG ex decreto del Direttore generale n. 18/2018 e partecipa dal 2019 alla Commissione Comunicazione e Benessere Organizzativo della Rete Nazionale dei CUG.

Il piano triennale delle azioni positive: per il triennio 2023 - 2025

La presente programmazione delle azioni positive di ARPAT si articola in sette Aree tematiche di pertinenza del CUG, declinate in azioni positive unitamente alle risorse coinvolte ed ai/alle destinatari/ie, alla tempistica stimata ed agli indicatori di conseguimento:

- Area identità, rafforzamento e promozioni delle azioni del CUG;
- Area monitoraggio, ascolto e benessere organizzativo;
- Area comunicazione e trasparenza;

- Area conciliazione tempi di vita e di lavoro;
- Area cultura delle pari opportunità;
- Area Bilancio di genere;
- Area prevenzione delle discriminazioni e della violenza di genere.

La realizzazione delle azioni e i relativi risultati saranno sottoposti al monitoraggio del CUG che, anche ai sensi della citata Direttiva, curerà, entro il 30 marzo, la Relazione annuale, nell'ambito della quale si procederà ad una valutazione dei risultati delle azioni positive individuate, cui seguirà la comunicazione e la diffusione sia internamente che esternamente all'Agenzia.

Di seguito si illustrano le aree d'intervento, con i relativi obiettivi, azioni, indicatori, risorse coinvolte, costi esterni previsti.

Nelle schede relative a ciascuna azione si riportano i/le *Responsabili della realizzazione dell'azione* che sono le strutture cui compete il coordinamento e la realizzazione gestionale/operativa delle diverse attività previste. Mentre le *Strutture coinvolte* sono quelle che, in base alle competenze, e alle funzioni assegnate anche dall'Atto Organizzativo, concorrono anche operativamente al raggiungimento dell'obiettivo delle singole azioni o concorrono attraverso la predisposizione di strumenti di monitoraggio.

I termini "persone" e "personale" si riferiscono indistintamente a uomini e donne, nel rispetto del linguaggio rispettoso del genere.

1. Area identità, rafforzamento e promozione delle azioni del CUG

Obiettivo: Accrescere la consapevolezza dei/delle componenti del CUG del ruolo e delle funzioni dell'Organismo in seno all'Agenzia ed accrescere l'attenzione del personale in merito al ruolo del CUG, alle attività da esso svolte, per favorirne il coinvolgimento, in particolare della dirigenza, nella realizzazione del presente Piano.

Azioni previste

1. *Implementare le conoscenze/competenze dei/delle componenti del CUG attraverso azioni di informazione/formazione/scambio con i CUG della Rete CUG Ambiente.*
2. *Informare e accrescere il coinvolgimento di tutto il personale dell'Agenzia sulle attività del CUG per la piena attuazione del Piano delle azioni positive. Supporto alla definizione di N. 1 modulo formativo da erogarsi in modalità asincrona dedicato al ruolo del CUG nei percorsi formativi obbligatori per il personale neo-assunto.*
3. *Partecipare alle Commissioni della Rete CUG Ambiente attraverso le rappresentanze tematiche del CUG, anche al fine di produrre azioni comuni coerenti con la Rete (Commissione Comunicazione - Commissione BO – Commissione Organizzazione).*
4. *Rafforzare il ruolo di ARPAT nella Rete CUG Ambiente.*

Azione 1	Il ruolo e i compiti del CUG - Rafforzamento delle competenze dei/delle componenti del CUG
Responsabili della realizzazione dell'azione	CUG, SGRU
Destinatari/e	I/le componenti titolari e supplenti del CUG, personale delle strutture a vario titolo coinvolto nelle attività del CUG
Risorse finanziarie	Quota budget formazione
Descrizione intervento	<p>Programmazione all'interno del Piano Formazione ARPAT annuale di Iniziative informative (seminari e Convegni della rete Nazionale CUG) e formative destinate ad implementare le competenze dei singoli e rafforzare il ruolo del CUG in Agenzia.</p> <p>Effettuazione di aggiornamento a cascata da parte dei/delle componenti CUG partecipanti alle iniziative (con reportistica scritta) a tutto il CUG, ai fini della massimizzazione delle conoscenze</p>
Strutture coinvolte	Direzione, Settori e Dipartimenti
Eventuali partner esterni	Individuazione di docenti esterni in sede di Analisi fattibilità Piano Formazione
Tempi e fasi di attuazione	2023 - 2025
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Interventi realizzati; numero partecipanti coinvolti; iniziative formazione a cascata effettuate

Azione 2	Rafforzamento della conoscenza del CUG all'interno dell'Agenzia
Responsabili della realizzazione dell'azione	CUG, SGRU, SPCSG
Destinatari/e	Tutto personale
Risorse finanziarie	-
Descrizione intervento	Promozione e supporto per la realizzazione di un modulo formativo in modalità asincrona dedicato al ruolo del CUG nei percorsi formativi obbligatori per il personale neoassunto e successivo aggiornamento per tutto il personale.
Strutture coinvolte	Dipartimenti e strutture
Eventuali partner esterni	Nessuno
Tempi e fasi di attuazione	2023 – 2025
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Realizzazione del modulo formativo in modalità asincrona per personale neoassunto e per tutto il personale

Azione 3	Riconoscibilità del CUG ARPAT ed implementazione delle Reti a cui aderisce: RETE CUG AMBIENTE e RETE NAZIONALE CUG
Responsabili della realizzazione dell'azione	Direzione – Presidente - CUG
Destinatari/e	I/le componenti titolari e supplenti del CUG
Risorse finanziarie	-
Descrizione intervento	Partecipazione ad almeno N. 3 Commissioni tematiche della Rete nazionale CUG (Comunicazione, benessere organizzativo, organizzazione). Organizzazione iniziative congiunte con Rete CUG Ambiente ed eventi formativi.
Strutture coinvolte	Direzione, Settori e Dipartimenti
Eventuali partner esterni	Reti CUG Dipartimento della Funzione Pubblica
Tempi e fasi di attuazione	2023 – 2025
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Numero partecipazioni ai lavori delle Commissioni Rete CUG Ambiente. Numero partecipazioni alle iniziative promosse dalla Rete CUG Ambiente. Numero iniziative/seminari di approfondimento.

Area 2. Area monitoraggio, ascolto e benessere organizzativo

Obiettivo: Promuovere l'attenzione verso i bisogni del personale sui temi dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo, dello stress lavoro correlato, potenziare le capacità di ascolto dell'Agenzia anche attraverso il CUG per la messa a punto di proposte di azioni di miglioramento.

Azioni previste

- a) *Formulare una proposta operativa per l'istituzione del Nucleo di ascolto (Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri).*
- b) *Istituire un Osservatorio permanente sul Benessere Organizzativo con il compito di svolgere e di coordinare attività di ricerca e monitoraggio e di presentare eventuali proposte correttive.*

Azione 1	Istituzione in ARPAT del Nucleo di ascolto (Direttiva n. 2/19)
Responsabili della realizzazione dell'azione	SGRU, Consigliera di Fiducia, CUG
Destinatari/ie	Tutto il personale ARPAT
Risorse finanziarie	-
Descrizione intervento	Fornire supporto alla Direzione per procedere all'istituzione del "Nucleo di ascolto" attraverso: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Raccolta delle richieste normative. ✓ Raccolta di buone pratiche. ✓ Definizione di regolamento di funzionamento (compiti, quando e come ci si rivolge al NdA...). ✓ Proposta alla Direzione (tempi, risorse).
Strutture coinvolte	Direzione ARPAT, SGRU, CUG, Consigliera di Fiducia, SePP, Medico Competente
Eventuali partner esterni	Possibile collaborazione e confronto con Rete CUG ambiente e Rete nazionale dei CUG
Tempi e fasi di attuazione	2024. È previsto l'avvio della prima fase di raccolta delle richieste normative entro giugno 2023. La definizione della proposta per la Direzione è prevista entro l'anno 2024.
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Tempistica per l'elaborazione della proposta. Presentazione del progetto alla Direzione generale.

Azione 2	Istituzione di un Osservatorio permanente sul Benessere Organizzativo
Responsabili della realizzazione dell'azione	SGRU
Destinatari	Tutto il personale ARPAT
Risorse finanziarie	-
Descrizione intervento	<p>Istituzione di un <i>Osservatorio permanente sul tema del benessere organizzativo</i> con compiti di raccolta dati, analisi del clima aziendale e proposte di miglioramento.</p> <p>L'attività dell'Osservatorio, una volta a regime, si svolgerà anche attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • predisposizione e analisi di questionari anonimi più o meno strutturati in funzione dell'ambito di indagine, approfondimento e frequenza negli ambiti relativi alle diverse modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (in presenza, lavoro agile, telelavoro...), valorizzazione delle risorse umane e sviluppo delle competenze; • analisi delle necessità di politiche di <i>age management</i> in Agenzia; • ascolto organizzativo in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa e della percezione della tutela della salute in Agenzia; • elaborazione di proposte per il miglioramento dell'ambiente lavorativo; • favorire la circolarità dell'informazione all'interno degli uffici (organizzazione eventi e appuntamenti per l'incontro, scambio e approfondimento delle tematiche relazionali e sul benessere).
Strutture coinvolte	SGRU, SIRA, CUG, RSU, SePP, Medico competente
Eventuali partner esterni	Possibile collaborazione e confronto con Rete CUG ambiente e Rete nazionale dei CUG
Tempi e fasi di attuazione	2023 – 2025
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Attivazione dell'Osservatorio

3. Area comunicazione e trasparenza

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.

Azioni previste:

1. *Partecipazione alla redazione del periodico "La voce dei CUG" della "Rete nazionale dei CUG". Veicolare e comunicare attraverso tale periodico materiale audio visivo, letterario, artistico a supporto della cultura della parità e pari opportunità (cinematografia, letteratura, arte) per tutto il personale dell'Agenzia.*
2. *Predisporre azioni mirate alla conoscenza diffusione di buone pratiche in seguito all'adesione di ARPAT al **Manifesto della Comunicazione non Ostile**, per favorire una cultura sul lavoro basata sul rispetto e la dignità delle persone, anche attraverso la prevenzione dei conflitti.*

Azione 1	Partecipazione alla redazione de "La voce dei CUG" periodico della Rete Nazionale dei CUG
Responsabili della realizzazione dell'azione	La Presidente e GdL CUG "comunicazione", SCID
Destinatari/e	Tutto il personale
Risorse finanziarie	-
Descrizione intervento	Promuovere il ruolo e le attività del CUG e favorire una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi di genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze in collaborazione con i CUG aderenti alla Rete
Strutture coinvolte	CUG -SCID - SEPP- OOSS – SGRU - SPCSG
Eventuali partner esterni	Rete CUG Ambiente - SNPA
Tempi e fasi di attuazione	2023 – 2025
Indicatori di monitoraggio dell'azione	N. periodico "La voce dei CUG" pubblicati

Azione 2	<p>In seguito all'adesione con atto formale al <i>Manifesto della Comunicazione non Ostile</i>, (DDG nr. 218/2022) favorire la promozione in Agenzia di maggiore consapevolezza dell'importanza dei comportamenti comunicativi nel favorire una cultura sul lavoro basata sul rispetto e la dignità delle persone anche al fine della prevenzione dei conflitti.</p> <p>Promozione di campagne e azioni di sensibilizzazione sul tema, pubblicazione su sito web e intranet del Manifesto e materiale informativo.</p>
Responsabili della realizzazione dell'azione	CUG, SCID, Direzione generale
Destinatari/e	Tutto il personale
Risorse finanziarie	-
Descrizione intervento	Promuovere in Agenzia maggiore consapevolezza sull'importanza dei comportamenti comunicativi nel favorire una cultura sul lavoro basata sul rispetto e la dignità delle persone anche al fine della prevenzione dei conflitti e successiva campagna di sensibilizzazione sul tema con la pubblicazione su sito web e intranet del Manifesto.
Strutture coinvolte	CUG, SGRU, SCID
Eventuali partner esterni	Esperienze già realizzate in seno alla RETE CUG Ambiente
Tempi e fasi di attuazione	2024
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Numero di campagne ed eventi formativi

4. Area Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Obiettivo: Migliorare gli strumenti organizzativi attraverso politiche aziendali che favoriscano l'effettiva conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo la cultura della cooperazione. Pianificare il trasferimento di competenze in vista di cessazioni dal servizio in base alle norme attualmente vigenti, al fine di mantenere alto il valore delle competenze e i livelli quantitativi e/o qualitativi di attività

Azioni previste

1. Monitoraggio del primo periodo di applicazione del lavoro agile non emergenziale così come definito dal Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA) approvato da ARPAT.
2. Pianificazione e gestione del trasferimento di competenze in vista di cessazioni dal servizio per chi ha maturato i requisiti di accesso in base alle norme attualmente vigenti.

Azione 1	Collaborazione alla definizione di azioni di monitoraggio dell'efficacia e delle criticità del lavoro agile in ARPAT come definito dal Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA) e successiva valutazione dei risultati
Responsabili della realizzazione dell'azione	CUG, SGRU, SePP, SIRA, SPCSG (per Sistema Valutazione del POLA)
Destinatari	Tutto il personale ARPAT
Risorse finanziarie	-
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> • monitoraggio del lavoro agile • monitoraggio e ascolto di situazioni critiche legate alle diverse abilità, compreso il gap dovuto agli ostacoli digitali, prevenendo possibili contesti di discriminazione
Strutture coinvolte	SGRU, SCID, CUG, SIRA, Direzione
Eventuali partner esterni	Collaborazione e confronto con Rete CUG ambiente e Forum dei CUG
Tempi e fasi di attuazione	2024. Su richiesta della Direzione
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Partecipazione alla definizione delle azioni di monitoraggio

Azione 2	Pianificazione e gestione del trasferimento di competenze in vista di cessazioni dal servizio per chi ha maturato i requisiti in base alle norme attualmente vigenti
Responsabili della realizzazione dell'azione	SGRU, Responsabili di tutte le strutture
Destinatari/e	Tutto il personale
Risorse finanziarie	Non necessarie
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> • formalizzazione codificata da parte della Direzione delle modalità attuative e di verifica, con eventuali apporti dei partner esterni e parallela ricognizione da parte della dirigenza di tutte le strutture delle prevedibili tempistiche di pensionamento del relativo personale (a legislazione invariata) e individuazione di chi prevedibilmente lascerà il servizio entro tre anni; • individuazione da parte della dirigenza di struttura del personale di quest'ultima destinabile a subentrare nella gestione delle attività svolte dal personale previsto in uscita, valutazione delle tempistiche di affiancamento necessarie ed eventuale segnalazione motivata alla Direzione dell'indisponibilità/insufficienza di personale da affiancare in tempi utili; • ove necessario, assegnazione alle strutture da parte della Direzione delle risorse umane segnalate necessarie; • affiancamento al personale in uscita delle risorse individuate/assegnate/liberate a seguito di tale assegnazione; • monitoraggio e verifica attuazione ed efficacia.
Strutture coinvolte	Tutte, in particolare SGRU, SPCSG
Eventuali partner esterni	Altre ARPA/APPA che abbiano già attivamente già valutato il problema e implementato il processo di trasferimento (Istruzioni operative, ed altro)

<p>Azione 2</p>	<p>Pianificazione e gestione del trasferimento di competenze in vista di cessazioni dal servizio per chi ha maturato i requisiti in base alle norme attualmente vigenti</p>
<p>Tempi e fasi di attuazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formalizzazione codificata da parte della Direzione delle modalità attuative e di verifica, con eventuali apporti dei partner esterni e parallela ricognizione da parte della dirigenza di tutte le strutture delle prevedibili tempistiche di pensionamento del relativo personale (a legislazione invariata) <u>(entro tre mesi dall'approvazione dell'azione)</u> e individuazione di chi prevedibilmente lascerà il servizio entro tre anni <u>(ogni tre mesi)</u>. • Individuazione da parte della dirigenza di struttura del personale di quest'ultima destinabile a subentrare nella gestione delle attività svolte dal personale previsto in uscita, valutazione delle tempistiche di affiancamento necessarie ed eventuale segnalazione motivata alla Direzione dell'indisponibilità/insufficienza di personale da affiancare in tempi utili <u>(entro tre mesi dalla conclusione della fase precedente)</u>. • Ove necessario, assegnazione alle strutture da parte della Direzione delle risorse umane segnalate necessarie <u>(entro un anno dalla conclusione della fase precedente)</u>. • Affiancamento al personale in uscita delle risorse individuate/ assegnate/liberate a seguito di tale assegnazione <u>(immediatamente dopo la conclusione delle fasi precedenti)</u>. • Monitoraggio e verifica attuazione ed efficacia <u>(a partire da tre mesi dopo le prime uscite dal servizio)</u>. <p><i>A regime in due anni (tranne verifiche) 2025.</i></p>
<p>Indicatori di monitoraggio dell'azione</p>	<p>Tempistiche di attuazione delle singole fasi. Per la verifica d'efficacia: corrispondenza tra personale subentrante previsto e personale subentrante effettivo.</p>

5. Area cultura delle pari opportunità

Obiettivo: Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che abbia come obiettivo la facilitazione un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze.

Azioni previste

1. Proporre corsi e moduli formativi accreditati SNPA anche in modalità online, per il personale dirigenziale e non, sull'uso del linguaggio di genere.
2. Recepimento/adozione delle Linee Guida della Rete CUG Ambiente sull'uso del linguaggio inclusivo rispettoso del genere.

Azione 1 Il linguaggio di genere	Proporre corsi e moduli formativi accreditati SNPA anche in modalità online, per il personale dirigenziale e non, sull'uso del <i>linguaggio di genere inclusivo nella Pubblica Amministrazione</i>
Responsabili della realizzazione dell'azione.	CUG
Destinatari	Soggetti interni interessati
Risorse finanziarie	-
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi e valutazione dell'offerta formativa • Supporto alla pubblicizzazione degli eventi
Strutture coinvolte	SGRU, Ufficio Formazione, Consigliera di Fiducia, CUG
Eventuali partner esterni	Rete Nazionale CUG e RETE CUG Ambiente
Tempi e fasi di attuazione	2023 – 2025
Indicatori di monitoraggio dell'azione	<i>Numero eventi - Numero partecipanti iscritti</i>

<p>Azione 2</p> <p>Il Dizionario di genere</p>	<p>Recepimento/adozione delle Linee Guida della Rete CUG Ambiente sull'uso del linguaggio inclusivo rispettoso del genere</p>
<p>Responsabili della realizzazione dell'azione.</p>	<p>La Presidente e GdL, CUG, SGRU, SCID, SAG</p>
<p>Destinatari/e</p>	<p>Tutto il personale</p>
<p>Risorse finanziarie</p>	<p>-</p>
<p>Descrizione intervento</p>	<p>Favorire l'uso non discriminatorio della lingua italiana, con particolare riferimento al genere, nei documenti amministrativi mediante l'attivazione di materiale informativo e/o moduli formativi</p>
<p>Strutture coinvolte</p>	<p>CUG – SGRU – SCID - SPCSG</p>
<p>Eventuali partner esterni</p>	<p>Rete nazionale CUG e Presidente CUG regione Toscana</p>
<p>Tempi e fasi di attuazione</p>	<p>2024</p>
<p>Indicatori di monitoraggio dell'azione</p>	<p>Adozione delle Linea guida con atto formale e individuazione dei modelli di decreti o atti/documenti dell'Agenzia da revisionare. Predisposizione del modello di decreto o atto dell'Agenzia.</p>

6. Area Bilancio di genere

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.

Azioni previste:

In attuazione alla Direttiva n. 2/2019, promuovere l'adozione del "Bilancio di genere" quale strumento per la consapevolezza sull'impatto di genere delle decisioni di allocazione delle risorse; per contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una più equa distribuzione delle risorse finanziarie; per far emergere le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici; per verificare la coerenza e l'efficacia della risposta dell'Agenzia in termini di programmi e servizi; per verificare il perseguimento delle pari opportunità da parte dell'Agenzia.

Azione 1	Promozione di un GdL per la realizzazione e adozione del Bilancio di genere quale adempimento della Direttiva n. 2/2019
Responsabili della realizzazione dell'azione	Area Bilancio, SGRU
Destinatari/e	Tutto il personale
Risorse finanziarie	-
Descrizione intervento	2024 Costituzione di un gruppo di lavoro per la revisione del Bilancio di Genere sperimentale approvato nell'anno 2023 (DDG 254/2023) e promuovere la consapevolezza sull'impatto di genere delle decisioni di allocazione delle risorse. Redazione bilancio di genere anno 2023
Strutture coinvolte	Settore Bilancio, SGRU, SPCSG per raccordo con gli strumenti del PIAO
Eventuali partner esterni	-
Tempi e fasi di attuazione	2024
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Istituzione GdL per la redazione del Bilancio di genere annualità 2023

7. Area Prevenzione delle discriminazioni e della violenza di genere e formazione

Obiettivo: *Prevenire ogni forma di violenza e di oppressione basata sulla discriminazione di genere o orientamento sessuale, sia attraverso il sostegno a coloro che vivono in un contesto violento, sia attraverso ogni intervento o iniziativa che contribuisca a mettere in discussione la cultura della violenza, che affonda le sue radici in un pensiero di disparità e assoggettamento di un genere rispetto ad un altro, negli ambienti di vita e di lavoro. Dare attuazione al Protocollo d'intesa antiviolenza tra Rete nazionale e DPO Pari Opportunità e Funzione Pubblica a cui ARPAT ha già aderito con DDG n. 105/2020.*

Azioni previste:

Promuovere l'adesione a eventi informativi relativi alla prevenzione ed al contrasto di ogni forma, di violenza, o discriminazione, psicologica, verbale, fisica, sessuale, economica, basata sulla differenza di genere o orientamento sessuale, collegandoli ove possibile all'adempimento degli obblighi di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Azione 1 La prevenzione ed il contrasto di ogni forma di violenza o discriminazione psicologica, verbale, fisica, sessuale, economica	Adesione a campagne informative per la prevenzione ed al contrasto di ogni forma di violenza, o discriminazione, psicologica, verbale, fisica, sessuale, economica, basata sulla differenza di genere o orientamento sessuale, collegandoli ove possibile all'adempimento degli obblighi di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.
Responsabili della realizzazione dell'azione	SGRU, CUG, Consigliera di fiducia
Destinatari/e	Tutti i soggetti interni
Risorse finanziarie	-
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposizione dei titoli degli eventi • Sviluppo dell'evento con il responsabile, dell'evento • Successiva somministrazione di questionari
Strutture coinvolte	SGRU, Ufficio Formazione, SIRA, Consigliera di Fiducia, SPCSG, SBC
Eventuali partner esterni	Si
Tempi e fasi di attuazione	2023 – 2025
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Numero di eventi segnalati