

2.2.2 Obiettivi di pari opportunità

Premesso che l'art 48 comma 1, d. lgs. 11/04/2006 n. 198 prevede che le amministrazioni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, dall'analisi dei dati relativi all'organico, si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, in quanto non sussiste un divario tra i generi inferiore a due terzi. Conseguentemente il piano, vista inoltre l'assenza di situazioni di squilibrio di genere anche nel personale in posizione apicale, sarà orientato, in continuità con quanto esplicitato nella sezione 2.2.2 Obiettivi di pari opportunità del PIAO2025-2027, a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e promuovere politiche di conciliazione tra le responsabilità professionali e familiari. Sarà inoltre orientato a migliorare la comunicazione e la visibilità delle iniziative e dei risultati acquisiti sulle pari opportunità e dell'operato del Cug attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione, nonché allo sviluppo del tema del benessere organizzativo, inteso come capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione.

Analisi dati del personale

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta al 31/12/2025 il seguente quadro di raffronto fra la presenza di donne e uomini:

AREA	D	U	TOTALE	PERCENTUALE DONNE	PERCENTUALE UOMINI
OPERATORI ESPERTI	-	2	2	-	100%
ISTRUTTORI	6	9	15	40%	60%
FUNZIONARI E E.Q.	25	21	46	54%	46%
DIRIGENTI	2	1	3	67%	33%
TOTALE	33	33	66	50%	50%

Di cui titolari di incarico di elevata qualificazione:

D	U	TOTALE	PERCENTUALE DONNE	PERCENTUALE UOMINI
8	6	14	57%	43%

Analisi del personale per genere rispetto al rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale:

PART TIME	D	U	Totale
Dipendenti full time	30	32	62
Dipendenti part-time	3	1	4
Percentuale part-time	10%	3,13%	6,06%

Nel corso del 2026 questa amministrazione intende proseguire nella realizzazione dei seguenti obiettivi:

1) Area formazione ed aggiornamento sul contrasto alle discriminazioni

Proseguire nella sensibilizzazione e informazione in materia di molestie, violenze di genere, mobbing e discriminazioni, al fine di garantire un ambiente di lavoro sereno che tuteli la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Azione 1

Raccogliere, aggiornare e diffondere tra il personale dell'ente materiale informativo in materia di molestie, violenze di genere, mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro (normativa, approfondimenti, iniziative sul territorio, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, collegamenti internet utili, ecc.).

La raccolta, l'aggiornamento e la diffusione dell'informazione avverranno attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione o tramite incontri dedicati, in collaborazione con il CUG dell'ente.

2) Area attività Comitato Unico di Garanzia

Azione1

Fornire anticipatamente al CUG tutta la documentazione e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

Azione 2

Garantire la collaborazione del personale dell'ente per la realizzazione delle iniziative del CUG.

Azione 3

Promuovere rapporti di collaborazione tra il CUG e le altre realtà territoriali che si occupano di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere lavorativo.

3) Area promozione delle pari opportunità

Proseguire nella sensibilizzazione e informazione sul tema delle pari opportunità, garantire il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne nelle procedure di reclutamento del personale, promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale. Promuovere politiche di diversity management.

Azione 1

Assicurare la presenza di almeno un terzo dei componenti del genere meno rappresentato nelle commissioni di concorso e selezione.

Azione 2

In caso di parità di requisiti tra un candidato uomo e una candidata donna motivare adeguatamente la scelta; non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione uno o l'altro sesso.

Azione 3

Valorizzare attitudini e capacità personali nell'assegnazione e nello svolgimento dei ruoli. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di sole donne o soli uomini.

Azione 4

Raccogliere, aggiornare e diffondere tra il personale dell'ente materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, approfondimenti, iniziative sul territorio, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, collegamenti internet utili, ecc.).

La raccolta, l'aggiornamento e la diffusione dell'informazione avverrà attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione o tramite incontri dedicati, in collaborazione con il CUG dell'ente.

Azione 5

Realizzare piani di formazione che tengano conto delle esigenze di ogni ufficio, dando a uomini e donne la stessa possibilità di frequentare i corsi individuati e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro sia utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi familiari oppure orario di lavoro part-time.

Azione 6

Promozione delle politiche di diversity management: prevedere un'analisi dettagliata del personale non solo in chiave di genere, ma tenendo conto anche dei fattori di discriminazione previsti dalla normativa comunitaria e nazionale (genere, età, orientamento sessuale e identità di genere, convinzioni personali e religiose, disabilità, etnia), con l'obiettivo di individuare sia i punti di forza sia eventuali gap e punti di debolezza anche al fine di proporre azioni di miglioramento in ottica di diversity, finalizzate alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale e di utilizzarlo come leva strategica per la valorizzazione delle risorse umane.

4) Area organizzazione del lavoro e conciliazione

Premessa

In ottemperanza alla normativa di riferimento, Arpea favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione dei tempi vita-lavoro, dimostrando da sempre sensibilità verso tali problematiche. In particolare, l'Ente garantisce il pieno rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione". Arpea continuerà a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano sistematicamente in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze delle donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti mediante l'utilizzo di strumenti quali il part-time, lo smart working e la flessibilità di orario.

Azione 1

L'istituto del part-time è regolato dalla circolare interna n. 38771 del 23/06/2008, portata a conoscenza di tutti i dipendenti a partire dal 24/06/2008. Arpea rende disponibili a tutti i dipendenti la modulistica per presentare l'istanza di trasformazione del rapporto di lavoro, assicura che le domande di part-time inoltrate dai dipendenti siano trattate con tempestività e nel rispetto della normativa vigente. Assicura, inoltre, che la percentuale dei posti disponibili in part-time sia calcolata in conformità alle previsioni del vigente C.C.N.L comparto Regioni e autonomie locali.

Azione 2

Attuazione del Lavoro Agile come esplicitato nella Sezione 3.2 del presente documento

Azione 3

Favorire il reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità, congedo di paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari, malattia, infortunio etc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile dell'ufficio o di chi ha sostituito la persona assente, sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, al fine di colmare eventuali lacune e mantenere un costante e adeguato livello di competenze

5) Area benessere organizzativo

Arpea si propone di mettere in campo una serie di azioni volte a favorire e proteggere il benessere di tutti i lavoratori, indipendentemente dal ruolo e dalla mansione che ricoprono, con il duplice obiettivo di monitorare l'organizzazione ed il clima interno e di procedere all'introduzione di strumenti utili per analizzare i bisogni organizzativi ed individuali e porre in essere strategie per costituire un punto di partenza per le azioni di miglioramento.

Azione 1

Programmare interventi di formazione rivolti a dirigenti e elevate qualificazioni sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo.

Azione 2

Analisi dello strumento e della procedura per effettuare un'indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito.

Azione 3

Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo e il senso di appartenenza.

Azione 4

Ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per l'engagement delle persone, per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale.

6) Area comunicazione e sensibilizzazione

Nel corso del triennio si investirà sulla diffusione, all'interno dell'ente, delle azioni positive previste e sulla visibilità del CUG attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione.

Azione 1

Comitato Unico di Garanzia: promuovere l'informazione e la visibilità del Comitato mediante supporti informatici interni e incontri con il personale interno con gli/le eletti/e.

Azione 2

Sensibilizzare ed informare il personale sulle tematiche di parità e contrasto alle discriminazioni, attraverso la diffusione all'interno dell'ente delle iniziative attivate e dei risultati acquisiti sulle pari opportunità tramite l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione.

Azione 3

Promuovere l'utilizzo del Linguaggio di genere nei documenti e nelle comunicazioni dell'ente, anche attraverso percorsi di sensibilizzazione/formazione.