

**Estratto PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027
di Agenzia Regionale Lavoro e Apprendimento Basilicata approvato con
Deliberazione del Direttore Generale N. 23 del 16 Aprile 2025**

3.5 Parità di genere e pari opportunità – Piano delle azioni positive

La presente sottosezione contiene il Piano di Azioni Positive dell’Agenzia ARLAB per il triennio 2025-2027 sviluppato dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), ai sensi del d.lgs. n. 198/2006, a sostegno delle pari opportunità per prevenire situazioni di malessere e disagio nel contesto lavorativo. Il piano triennale (PTAP) è stato quindi trasmesso, in ottemperanza a quanto disposto dall’art. 48 comma 1 del sopra citato decreto legislativo, all’Ufficio della Consigliera di Parità e alle rappresentanze sindacali in data 20 marzo 2025 ha rilasciato parere favorevole.

Gli interventi previsti nel Piano mirano a migliorare la qualità del lavoro, offrire nuove opportunità di crescita professionale, rimuovendo gli ostacoli che ancora si interpongono allo sviluppo di pari opportunità di carriera per le lavoratrici e i lavoratori.

Nell’ambito del ciclo di gestione della performance, il PTAP concorre al raggiungimento degli obiettivi strategici giacché un’amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti

3.5.1 Il quadro normativo di riferimento

Le politiche di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane quale fattore competitivo strategico dell’ARLAB si basano sulla promozione del pieno rispetto della parità di genere e delle pari opportunità.

La parità di genere e le pari opportunità sono definite ai sensi e per gli effetti della normativa di riferimento di seguito elencata reperibile collegandosi al link www.consiglieradiparità.regione.basilicata.it dell’Ufficio della Consigliera Regionale di Parità e riportato nella homepage del sito dell’Agenzia:

- legge 10 aprile 1991, n.125, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenza delle amministrazioni pubbliche”;
- d.lgs. 11 aprile 2006, n.198 - “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246”;

- direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- d.lgs. 9 aprile 2008, n.81, "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- d.lgs. 27 ottobre 2009, n.150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- art. 21 della legge 4 novembre 2010, n.183, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- d.lgs. 25 gennaio 2010, n.5, "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011, "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)";
- d.lgs. 15 giugno 2015, n.80, "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro";
- art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle pubbliche amministrazioni";
- direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3, "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti" ;
- direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità n. 2 del 26 giugno 2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

- legge 15 gennaio 2021, n. 4, “Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione internazionale del lavoro n.190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019, nel corso della 108^ sessione della Conferenza generale medesima”;
- art. 6, “Piano integrato di attività e organizzazione” del decreto-legge 9 settembre 2021, n. 80, “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia” convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113, ai sensi del D.P.R. 81/2022, art. 1, co. 1, lettera f;
- D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”;
- art. 5, “Rafforzamento dell’impegno a favore dell’equilibrio di genere”, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, “Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)” convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79;
- “Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento delle Pari Opportunità, il 7 ottobre 2022;
- legge 24 novembre 2023, n.168, “Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica”;
- direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023 sul “Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”.

In considerazione degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente, la Direttiva del 23 maggio 2007 è stata sostituita dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretariato delegato alle pari opportunità del 26 giugno 2019, ai fini della promozione ed attuazione dei principi di parità e pari opportunità. La nuova direttiva:

- assegna alle pubbliche amministrazioni un “ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro”;
- si pone l’obiettivo prioritario di “promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all’interno delle amministrazioni pubbliche”;
- individua concrete linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche si devono attenere per raggiungere gli obiettivi che essa si propone.

Le linee di azione individuate dalla Direttiva sono sei:

1. Prevenzione e rimozione delle discriminazioni

Il presupposto per l’attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità è rappresentato dalla eliminazione delle discriminazioni esistenti (dirette e indirette) e da un’attività di prevenzione contro il loro verificarsi. A tal fine, le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e ad esigere l’osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo, quali quelle relative al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

2. Piani triennali di azioni positive

La promozione della parità e delle pari opportunità necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l’azione amministrativa più efficiente ed efficace. A tal fine, l’art. 48 del D. Lgs. n.198/2006 stabilisce che le pubbliche amministrazioni predispongono piani triennali di azioni positive, con l’obiettivo di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, e di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.

3. Politiche di reclutamento e gestione del personale

Tali politiche devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, evitando discriminazioni:

1. nella fase di accesso all’impiego (ad esempio rispettando la normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l’osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere);

2. nell'assegnazione degli incarichi di responsabilità (dirigenziali, di elevata qualificazione, etc.);
3. nella corresponsione dei relativi emolumenti (ad esempio, adottando sistemi di valutazione che privilegiano i risultati rispetto alla mera presenza).

4. Organizzazione del lavoro

Fondamentale, in una logica di promozione delle pari opportunità, è che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo e l'assenza di qualsiasi discriminazione e che favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita (orario flessibile, lavoro agile, congedi parentali, mappatura e valorizzazione delle competenze professionali, misure che favoriscano il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi per maternità, congedi parentali, etc.).

5. Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

La cultura organizzativa delle amministrazioni deve essere orientata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi, anche attraverso la leva fondamentale della formazione e sensibilizzazione diffusa e partecipata, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

6. Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia

Previsti dalla Legge n.183/2010, che ha apportato importanti modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. n.165/2001, i Comitati unici di garanzia sono uno strumento fondamentale per garantire le pari opportunità e, per questo, devono essere costituiti e valorizzati dalle pubbliche amministrazioni. In ARLAB il C.U.G. è stato rinnovato con Deliberazione del Commissario straordinario n. 25 del 4 aprile 2024 come organismo attraverso cui si intende:

1. assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;

2. ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
3. accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

Il Piano delle azioni positive, introdotto nell'ordinamento giuridico italiano dalla Legge n.125/91, ha ottenuto definitivo riconoscimento con il d.lgs. n.198/2006, "Codice delle pari opportunità".

Il Codice delle pari opportunità recepisce il concetto comunitario di azioni positive intese quali strumenti per promuovere e realizzare un'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, anche mediante misure preferenziali attributive di vantaggi.

Il d.lgs. n.198/2006, al suo art. 42, prevede che "le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità [...] sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Precisa che tali azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

1. eliminare la disparità nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera e nella vita lavorativa in genere;
2. superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
3. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli (soprattutto di responsabilità) nei quali esse non sono adeguatamente rappresentate;
4. favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità fra i due sessi.

L'art. 48 del d.lgs. n.198/2006 prevede, infine, l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di predisporre "piani di azioni positive tendenti ad assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" e sanziona l'inosservanza di tale obbligo con il divieto di assumere nuovo personale.

I piani di azioni positive hanno durata triennale e ai sensi della direttiva del 26 giugno 2019, devono essere aggiornati annualmente. Tanto, in considerazione del collegamento che il d.lgs. n.150/2009 ha introdotto tra “raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità” e valutazione della performance organizzativa delle pubbliche amministrazioni, art. 8, comma 1, lettera h. La Direttiva del 26 giugno 2019 ha esteso il collegamento alla valutazione della performance individuale dei dirigenti che ne sono responsabili.

Sull’obbligo di adottare i piani triennali di azioni positive, previsto dall’ art. 48 del d.lgs. n.198/2006, è di recente intervenuto l’art. 6 del D.L. n.80/2021 che, nell’ottica di un rafforzamento dell’impegno delle pubbliche amministrazioni a favore dell’equilibrio di genere, “ha integrato il Piano delle azioni positive all’interno dello strumento principe della programmazione degli enti (il P.I.A.O.), al fine di farne strumento attivo di sviluppo delle persone, anche in chiave di parità di genere”.

La norma prima richiamata ha disposto che il P.I.A.O. definisce, fra l’altro, “le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere [...]”, mentre il regolamento attuativo adottato con il D.P.R. n.81/2022 ha chiarito che per le amministrazioni pubbliche tenute alla adozione del P.I.A.O. sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni di questo, gli adempimenti inerenti fra gli altri ai Piani di azioni positive di cui all’art. 48 del d.lgs. n.198/2006; per cui “tutti i richiami ai piani [...] sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO”.

Per questa ragione, nella presente sottosezione vengono definite le modalità e pianificate le azioni (positive) che l’ARLAB intende realizzare nel triennio 2025-2027, per promuovere e garantire il pieno rispetto della parità di genere, delle pari opportunità e, dunque, della dignità della persona nell’organizzazione del lavoro.

3.5.2 La politica della parità e delle pari opportunità dell’ARLAB

Fin dall’inizio della sua attività l’ARLAB ha orientato la sua politica di gestione delle risorse umane al pieno rispetto dei principi fondamentali di pari opportunità e non discriminazione sanciti dal d.lgs. n.165/2001, ai sensi del quale “Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere (...), nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì

un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”.

Tanto anche in ragione del fatto che, così come precisato anche dal d.lgs. n.150/2009, la garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, dal benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori e le lavoratrici, contribuisce all’ottimizzazione della produttività del lavoro e, quindi, al miglioramento dell’efficienza dell’azione amministrativa e della qualità dei servizi.

Come si legge nella citata Direttiva ministeriale del 4 marzo 2011, “perseguire la parità tra i generi nella pubblica amministrazione significa [...] “agire contemporaneamente sui diversi fronti dell’innovazione dei modelli organizzativi, del rinnovamento della classe dirigente, dell’uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito [...]”.

In tale ottica e con tale convincimento, con le deliberazioni del Direttore Generale pro tempore n.179 del 31 dicembre 2018 e n.29 del 20 febbraio 2019, l’ARLAB ha costituito il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)” che, in base all’art. 57, co. 1, del d.lgs. n.165/2001, sostituisce unificando le competenze in un solo organismo i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing previsti dai contratti collettivi di lavoro.

Subito dopo la sua costituzione, il C.U.G. si è dotato di un regolamento interno di cui l’Agenzia ha preso atto con deliberazione del Direttore Generale pro tempore n.37 del 7 marzo 2019. Si è insediato e ha iniziato a svolgere i compiti, propositivi, consultivi e di verifica, affidatigli dalla legge, operando in stretto raccordo con i vertici dell’Amministrazione e avvalendosi delle risorse umane e degli strumenti operativi messi a disposizione dagli stessi.

Importante è stato, per quanto di interesse in questa sede, il contributo del C.U.G. nella individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive previste nei piani di azioni positive adottati dall’ARLAB.

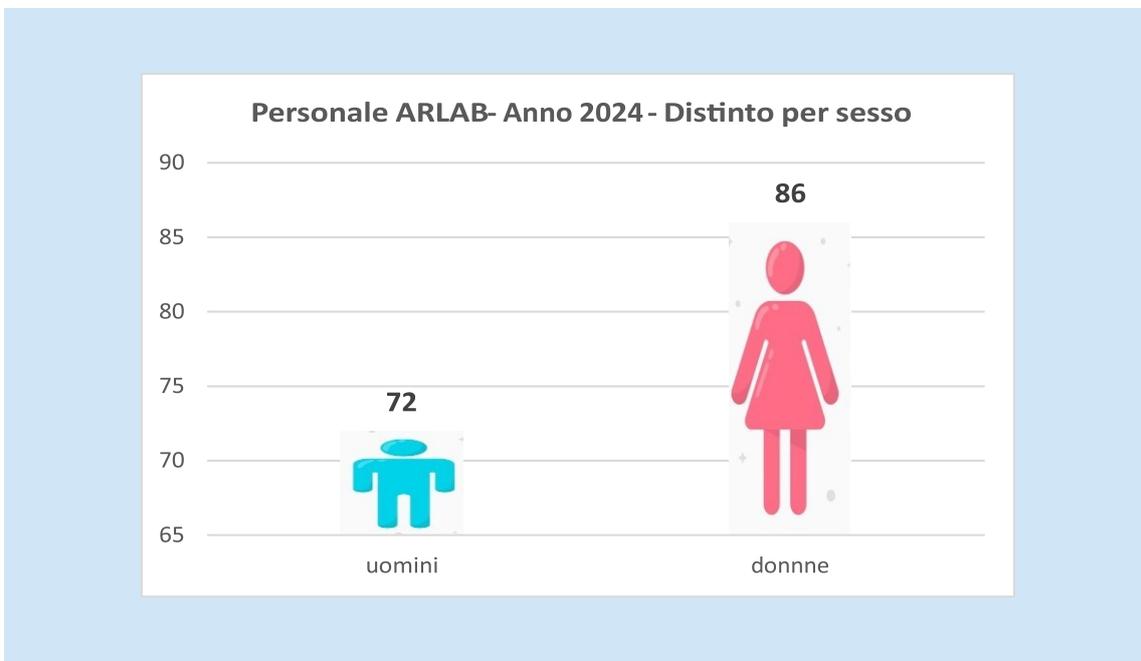
Per l’espletamento di tali attività, il Comitato si è avvalso della somministrazione a tutti i dipendenti di questionari relativi al grado di benessere organizzativo che hanno evidenziato un giudizio complessivamente positivo con riferimento a tutti gli aspetti esaminati, fornendo la fotografia di un ente caratterizzato dalla sostanziale assenza di discriminazioni (in base all’appartenenza sindacale, all’orientamento politico, alla religione, all’identità di genere, all’età e all’orientamento sessuale) e da un clima

lavorativo sereno (caratterizzato dalla condivisione delle informazioni, dalla disponibilità alla collaborazione e dal senso di appartenenza al gruppo di lavoro).

Inoltre, un questionario molto dettagliato somministrato nel 2024 è risultato essere di notevole importanza nella predisposizione del corrente piano delle azioni positive.

In attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego, nel 2023, l'Agenzia ha disposto l'assunzione di nuove unità di personale, sia a tempo indeterminato, sia a tempo determinato, proseguendo il reclutamento nel 2024. In particolare, sono stati assunti nuovi lavoratori portando a n. 68 (43%) i dipendenti nell'Area degli Istruttori (ex categoria C) e 84 (53,2%) quelli nell'Area dei Funzionari (ex categoria D), mentre il numero di operatori esperti è rimasto invariato ed è pari a 6 unità (3,8%), oltre ad una donna di qualifica dirigenziale.

Grazie a queste assunzioni, al 31 dicembre 2024, l'organico complessivo ha raggiunto n.158 unità, di cui n. 72 uomini e n. 86 donne, a cui si aggiunge una dirigente di sesso femminile. L'incremento del personale ha portato a un aumento della componente femminile, che ha raggiunto il 54,4%, mentre quella maschile si è attestata al 45,6%. Inoltre, l'età media del personale è diminuita, con una distribuzione che vede il 2,5% dei dipendenti nella fascia 18-29 anni, il 67,7% tra i 30 e i 59 anni e il 29,8% con 60 anni o più.



Dal punto di vista del titolo di studio, si è registrato un significativo aumento del numero di laureati, che ha raggiunto il 68,4%, superando la quota dei diplomati, ora pari al 28,5%. Le percentuali di dipendenti con licenza elementare e licenza di scuola media sono invece scese rispettivamente allo 0,6% e al 2,5%. Nel 2024, non sono stati conferiti nuovi incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) e, in assenza di cessazioni dal servizio, la distribuzione del personale con incarichi EQ è rimasta invariata, con il 36,4% di uomini e il 63,6% di donne.

In merito alla retribuzione di posizione dei titolari di incarichi di EQ, gli importi sono definiti secondo criteri oggettivi e trasparenti di graduazione delle posizioni di lavoro, prima dell'attribuzione degli incarichi e, quindi, senza distinzione di genere. Gli importi dell'indennità di specifica responsabilità sono stabiliti per categoria e posizione di lavoro, sempre prima dell'attribuzione degli incarichi e, quindi, anche in tal caso senza distinzioni di genere.

3.5.3 Gli obiettivi e le azioni positive per il triennio 2025-2027

I dati riportati al paragrafo precedente descrivono un Ente in cui non sussistono discriminazioni di genere, per cui non occorrono azioni volte a riequilibrare la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, quanto piuttosto azioni volte, da un lato, a consolidare i risultati conseguiti e, dall'altro, a produrre impatti positivi sull'intero contesto lavorativo dell'Agenzia, migliorando ulteriormente il benessere organizzativo a beneficio della generalità dei dipendenti.

Questo soprattutto in considerazione delle assunzioni di nuove unità alle quali l'Agenzia ha proceduto dall'inizio del 2023 e che hanno determinato non solo un aumento, ma anche una profonda "trasformazione" del personale per quanto riguarda l'equilibrio fra i generi, l'età media, il titolo di studio, le aspirazioni professionali, le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per il raggiungimento degli obiettivi prefissati verranno poste in essere per il triennio 2025-2027 le azioni positive di seguito illustrate molte delle quali confermate rispetto ai piani precedenti.

Si tratta di azioni dal carattere continuativo, che devono sempre essere attuate dall'Amministrazione - di concerto con tutti gli altri attori a vario titolo eventualmente coinvolti - a garanzia del consolidamento di una cultura organizzativa basata sul rispetto della dignità della persona.

Obiettivo n. 1 - Consolidare un contesto lavorativo caratterizzato dalla garanzia di effettiva parità e pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nella formazione professionale.

Azione positiva 1 - Garantire pari opportunità di carriera e di sviluppo professionale ai lavoratori e alle lavoratrici, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali di riferimento e compatibilmente con le disponibilità finanziarie dell’Agenzia.

Azione positiva 2 - Organizzare percorsi di formazione e aggiornamento professionale rivolti a tutti i lavoratori e le lavoratrici, senza discriminazioni di genere e secondo modalità atte a favorire la partecipazione di tutti i dipendenti, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (anche mediante il ricorso a modalità formative in videoconferenza ed e-learning) e che venga svolto in orario di lavoro.

Azione positiva 3 - Monitorare la situazione del personale con riferimento a tutti gli aspetti di cui all’allegato 1 della Direttiva n. 2/2019 del 26.06.2019 e alle Linee Guida del 7.10.2022, al fine di verificare la perdurante assenza di discriminazioni di genere, anche alla luce delle nuove assunzioni alle quali l’Agenzia ha provveduto.

Azione positiva 4 – Analisi e monitoraggio sulla situazione del personale dell’Agenzia anche in considerazione delle nuove assunzioni e a fronte degli ultimi pensionamenti. Tali attività mirano ad evidenziare la distribuzione per genere, età, qualifica, incarichi di responsabilità e dirigenziali, anzianità nei profili e sono finalizzate sia alla realizzazione della relazione sul personale e sia all’elaborazione di ulteriori misure volte a favorire il benessere organizzativo.

Obiettivo n. 2 - Promuovere una organizzazione del lavoro che sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo e l’assenza di qualsiasi forma di discriminazione e che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Azione positiva 1 - Favorire il lavoro agile e l’adozione di nuove soluzioni ed articolazioni del lavoro quali modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, programmando lo sviluppo secondo una debita pianificazione.

Azione positiva 2 – Porre in essere un riesame delle attività che possono essere espletate in modalità agile apportando le opportune modifiche al regolamento. Valutare le temporanee esigenze personali e familiari del personale dell’Agenzia al fine di favorire un giusto compromesso tra tempi di lavoro e di vita.

Azione positiva 3 - Introdurre un osservatorio sull’esperienza del lavoro agile e dell’impatto di genere, mediante un questionario dedicato sui vari aspetti coinvolti da tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, con particolare attenzione al tema dell’equilibrio di genere e della conciliazione tra impegni lavorativi e di vita personale e familiare.

Azione positiva 4 - Effettuare indagini annuali sulla situazione del personale dell’Agenzia, che consentano di acquisire una sempre maggiore conoscenza delle condizioni ed esigenze professionali e personali dei lavoratori e delle lavoratrici, al fine di verificare la necessità e fattibilità di interventi volti a garantire una migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita (orario flessibile, parttime, banca delle ore, misure volte a favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi, congedi parentali, etc.).

Azione positiva 5 – Programmare attività specifiche di tutoraggio e affiancamento per facilitare il trasferimento delle competenze del personale prossimo alla quiescenza ai nuovi assunti, permettendo così di valorizzare il know-how dei dipendenti più esperti. Questo per favorire la continuità delle attività dell’Agenzia e il buon funzionamento della struttura organizzativa.

Obiettivo n. 3 - Garantire condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone, assicurando un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al massimo rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti, con esclusione di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per il personale.

Azione positiva 1 - Effettuare indagini annuali finalizzate a rilevare il grado di benessere organizzativo percepito dai dipendenti dell’Agenzia su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro.

Azione positiva 2 - Analizzare i risultati delle indagini sul benessere organizzativo al fine di individuare le eventuali criticità emerse e adottare un piano di interventi volti al superamento/miglioramento di tali criticità.

Azione positiva 3 – Con il supporto del C.U.G. attivare una procedura che consenta di segnalare gli eventi aggressivi che possono subire i dipendenti da

parte dell'utenza che accede agli sportelli. Predisporre per queste eventualità una linea guida di comportamento/intervento.

Obiettivo n. 4 - Promuovere una cultura organizzativa basata sull'inclusione e la conciliazione/condivisione tra vita privata e familiare e vita lavorativa (Legge n.81/2017 e art. 14 della Legge n.124/2015 e Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1.06.2017, Legge n.4/2021 di ratifica della Convenzione ILO) tramite le leve della formazione e sensibilizzazione mediante interventi formativi generali rivolti a tutto il personale ed interventi specifici rivolti ai componenti del C.U.G.

Azione positiva 1 - Favorire confronto e condivisione sul tema del lavoro agile (smart working) per diffondere le migliori pratiche per garantire produttività, benessere organizzativo ed equilibrio tra vita professionale e personale.

Azione positiva 2 - Favorire il confronto e attività di condivisione sul tema di diversity management (disabilità) per sensibilizzare il personale sull'importanza dell'inclusione lavorativa, favorire una cultura aziendale più equa e dotare i dirigenti e i responsabili di strumenti utili alla gestione della diversità nei contesti professionali.

Azione positiva 3 - Realizzare interventi di sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità attraverso attività mirate a favorire l'abbattimento di barriere culturali e organizzative, migliorare l'accessibilità fisica e digitale e garantire il rispetto dei principi di equità e pari opportunità.

Obiettivo n. 5 - Promuovere la cultura di genere e la cultura del "rispetto" attraverso le leve del coinvolgimento e della sensibilizzazione mediante giornate formative e adeguate campagne di informazione all'interno degli ambienti di lavoro.

Azione positiva 1 - Introdurre percorsi formativi rivolti a tutto il personale anche di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, sulle discriminazioni di genere nei posti di lavoro.

Azione positiva 2 - Predisporre, in collaborazione con il CUG, materiale informativo da divulgare alle lavoratrici e ai lavoratori per sensibilizzare gli stessi sui temi della valorizzazione della cultura di genere.

Azione positiva 3 - Attuare specifici interventi formativi sul Codice di comportamento, sulle Pari Opportunità e sui temi del contrasto alla violenza contro le donne, le molestie e le molestie sessuali (utilizzando anche gli strumenti

messi a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica sulla piattaforma Syllabus).

Obiettivo n. 6 – Consolidare la produzione di dati statistici per migliorare l'individuazione delle azioni positive e per fornire supporto al CUG come previsto dalla Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

Azione positiva 1 - standardizzare e automatizzare la produzione di dati e informazioni necessari alla definizione del Piano triennale delle azioni positive.

Azione positiva 2 – favorire l'interazione continua e la collaborazione con i Comitati di Garanzia in modo di garantire un impegno dei componenti imparziale, oggettivo ed aggiornato.

Azione positiva 3 - Aderire alla rete nazionale dei CUG con l'obiettivo di favorire il dialogo e lo scambio di buone prassi, facilitare il confronto e la progettazione tra diverse amministrazioni, predisponendo azioni comuni e proposte.

3.5.4 La durata e l'attuazione del documento di pianificazione

Conformemente a quanto disposto dall'art. 6, comma 2, del D.L. n.80/2021, la presente sottosezione del P.I.A.O., di pianificazione delle azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, ha durata triennale 2025-2027 e verrà aggiornata annualmente.

Essa è pubblicata sul sito web istituzionale dell'ARLAB sia nell'apposita sezione della homepage dedicata al C.U.G. che nella sezione “Amministrazione Trasparente” (sottosezione “Altri contenuti/Dati ulteriori”).

L'attuazione del presente documento di pianificazione è affidata principalmente all'Area Funzionale “Amministrazione Generale” ed in particolare all'Unità Operativa “Risorse Umane”, che operano in costante e stretto raccordo sia con la Direzione Generale dell'Agenzia che con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) che, infine, per qual che concerne il benessere organizzativo, con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.) di cui al D. Lgs. n.81/2008 (T.U. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro).

È ferma intenzione dell'ARLAB valorizzare, in particolare, il ruolo ed il contributo del C.U.G. non solo nell'attuazione delle azioni positive definite con il presente documento, ma anche nella definizione ed attuazione della più generale politica di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane che l'Agenzia continuerà a promuovere nel triennio di

riferimento al fine di migliorare le singole prestazioni lavorative e accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso.

Nel periodo di riferimento della presente pianificazione saranno raccolti, presso l'Unità Operativa "Risorse Umane", pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, proposte di soluzioni da parte del personale dipendente dell'Agenzia, della Consigliera di Pari Opportunità, del C.U.G. e delle Organizzazioni Sindacali. Di tali contributi si terrà conto sia al fine di apportare al documento eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie e/o opportune sia al fine dell'aggiornamento annuale dello stesso.

Conformemente a quanto previsto dalla Direttiva interministeriale del 04.03.2011 e dalla disciplina regolamentare dell'Agenzia, il monitoraggio e la verifica dell'attuazione delle azioni positive previste nel presente documento spettano al C.U.G.