

# PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021 – 2023

## 1. PREMESSA

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace, come evidenziato nella Direttiva n. 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica del Ministero per la Pubblica Amministrazione "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Al riguardo, il d.lgs. n. 198 del 2006 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", all'articolo 48, intitolato "*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano *Piani triennali di azioni positive* volti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel mondo del lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

I Comitati Unici di Garanzia devono, quindi, presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall'entrata in vigore della presente direttiva deve essere trasmessa anche all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

In ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*.



Il presente Piano di Azioni Positive di ARPA Lombardia reca gli aggiornamenti per il triennio 2021-2023 al Piano approvato con Decreto del Direttore Generale n. 429 del 19.07.2018, soprattutto alla luce degli spunti scaturenti dalle sfide del tutto inedite poste alla programmazione e alla gestione del lavoro in ARPA nel periodo dell'emergenza COVID 19, che ha investito ogni settore della vita professionale e personale delle lavoratrici e dei lavoratori dall'inizio del 2020.

Il presente Piano è orientato a promuovere in ARPA Lombardia l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui le amministrazioni predispongono 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." Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a

favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento. La strategia sottesa alle azioni positive è volta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente possono determinare situazioni di squilibrio in termini di opportunità; consiste, di fatto, nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'amministrazione nell'ambito del cosiddetto *ciclo di gestione della performance*, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene dunque stabilito il principio che *un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti*.

## 2. LE RISORSE UMANE DI ARPA LOMBARDIA

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione degli organici, distinti per qualifiche e per genere.

Dati estratti dal Conto Annuale 2019 (dati al 31/12/2019)			Totale
1. numero di donne e numero di uomini impiegati in ARPA	527	428	955
2. numero di donne e numero di uomini dirigenti ARPA	64	68	132
3. numero di donne e numero di uomini dirigenti responsabili di unità organizzativa in ARPA	33	41	74
4. numero di donne e numero di uomini Direttori in ARPA	5	10	15
3. numero di donne e numero di uomini del comparto in ARPA	463	360	823
4. numero di donne e numero di uomini che svolgono attività amministrative in ARPA;	156	47	203
5. numero di donne e numero di uomini che svolgono attività tecniche in ARPA.	371	381	752

### 3. AMBITI DI INTERVENTO PER IL TRIENNIO 2021 – 2023

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) nominato con il decreto del Presidente Amministratore Unico n. 9 del 24 luglio 2020 ha raccolto anche gli spunti di riflessione derivanti dalla nuova situazione del lavoro in ARPA per effetto delle esigenze introdotte dall'emergenza COVID, e agendo in continuità con il precedente piano 2018 – 2020, ha concentrato l'attenzione sui temi del lavoro agile, del benessere organizzativo, della conciliazione vita- lavoro, della comunicazione e della formazione, intesi come aspetti strettamente correlati, sui quali è necessario intervenire in maniera coordinata e sinergica.

Ogni tema è trattato da un gruppo di lavoro dedicato. Si riporta, nel seguito, una tabella riassuntiva del piano, che dà evidenza delle aree di intervento e degli indicatori individuati per il raggiungimento degli obiettivi.

OBIETTIVO	SOGGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET 2021	TARGET 2022	TARGET 2023
<b>LAVORO AGILE</b>					
Proporre e far adottare gradualmente un modello di Lavoro Agile	Dirigenti e Comparto	%LA (2021, 2022, 2023) Incremento benessere percepito	50% LA <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tecnologia (laptop e smartphone al 100%; flussi di lavoro digitali; isole di lavoro)</li> <li>• Regolamento personale e accordi individuali</li> <li>• Sperimentazione gestione per obiettivi / lean thinking</li> </ul>	60% LA <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tecnologia (banda larga per i dipendenti e Convenzioni per noleggio dispositivi)</li> <li>• Regolamento personale - adeguamento</li> <li>• Estensione gestione per obiettivi / lean thinking</li> </ul>	<b>LAVORO AGILE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regolamento personale - adeguamento</li> <li>• Gestione per obiettivi / lean thinking</li> </ul>
<b>BENESSERE</b>					
Miglioramento del clima organizzativo, riduzione rischi stress-lavoro correlato	Dirigenti e Comparto	Incremento benessere percepito	Analisi del contesto per individuare possibili aree di criticità, interventi formativi	Proposta eventuali azioni di miglioramento, interventi formativi	Verifica efficacia interventi
<b>CONCILIAZIONE</b>					
Proporre e far adottare nuovi istituti di conciliazione vita-lavoro	Dirigenti e comparto	Incremento benessere percepito (% di utilizzo)	Individuazione e proposta degli istituti innovativi: ferie solidali, banca delle ore, telelavoro post sperimentale, nuove modalità di raccolta esigenze di mobilità  Regolamento istituti di conciliazione	Verifica dell'efficacia delle azioni adottate e proposta di eventuali azioni di miglioramento	Verifica dell'efficacia delle azioni adottate
<b>COMUNICAZIONE</b>					
Sviluppare e potenziare la comunicazione INTERNA (dal CUG alla propria comunità) ed ESTERNA (dal CUG verso il territorio) utilizzando una comunicazione efficace ed un linguaggio attento alle differenze di genere per divulgare e diffondere le attività del CUG	Dirigenti e Comparto	Incremento del valore percepito del CUG	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aggiornamento della pagina intranet CUG</li> <li>• Costruzione di una pagina esterna CUG</li> <li>• Sperimentazione di nuovi strumenti comunicativi (newsletter, Tips, filmati) e analisi dei risultati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sviluppo e aggiornamento della pagina intranet CUG</li> <li>• Sviluppo e aggiornamento della pagina esterna CUG</li> <li>• Consolidamento degli strumenti divulgativi e analisi dei risultati</li> </ul>	Strumenti comunicativi CUG efficaci e funzionali e aggiornamento continuo.
<b>FORMAZIONE</b>					
Acquisire competenze per: <ul style="list-style-type: none"> <li>• adozione graduale del lavoro agile.</li> <li>• monitorare e implementare il benessere lavorativo e organizzativo dei lavoratori</li> </ul>	Dirigenti e Comparto	Risorse, conoscenze e strumenti a disposizione dei lavoratori	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirigenza Gestione per obiettivi / lean thinking</li> <li>• Digitale</li> <li>• Organizzazione individuale del lavoro come pianificare e organizzarsi</li> <li>• Stress lavoro correlato e benessere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comparto Gestione per obiettivi / lean thinking</li> <li>• Conciliazione per separare la vita lavorativa da quella familiare</li> <li>• Digitale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestione dello stress e tecniche di rilassamento e centratura</li> <li>• ri-organizzazione dello stile di lavoro</li> <li>• Dirigenza Team building sviluppare fiducia e fare squadra</li> </ul>

• conciliare meglio la vita lavorativa e privata				• Dirigenza nuovi stili di management	
--	--	--	--	---------------------------------------	--

#### **4. AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO, E VERIFICA DEL PIANO**

La necessità di curare un costante aggiornamento degli obiettivi, se del caso modificandoli o integrandoli, e la ancor più rilevante esigenza, strettamente connessa alla interrelazione del presente Piano con il ciclo della performance, di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività messa in atto dall'Amministrazione in adempimento del Piano.

In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano competerà primariamente al CUG.