

PIANO BIENNALE DEGLI OBIETTIVI E DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

PROPOSTA

Redatta dal Comitato Unico di Garanzia

RIFERIMENTI NORMATIVI:

- LEGGE 9 DICEMBRE 1977, N. 903 “PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI LAVORO”;
- LEGGE 10 APRILE 1991, N. 125 “AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ UOMO – DONNA NEL LAVORO”;
- DECRETO LEGISLATIVO 23 MAGGIO 2000, N. 196 “ DISCIPLINA DELL’ATTIVITÀ DELLE CONSIGLIERE E DEI CONSIGLIERI DI PARITÀ E DISPOSIZIONI IN MATERIA DI AZIONI POSITIVE, A NORMA DELL’ART. 47 DELLA LEGGE 17 MAGGIO 1999, N. 144”;
- LEGGE 8 MARZO 2000, N. 53 “DISPOSIZIONI PER IL SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ, PER IL DIRITTO ALLA CURA ED ALLA FORMAZIONE E PER IL COORDINAMENTO DEI TEMPI DELLE CITTÀ”;
- DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006, N. 198 “CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL’ART. 6 DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246”.
- DIRETTIVA 27 MAGGIO 2007 DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI “MISURE PER ATTUARE PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”
- LEGGE 4 NOVEMBRE 2010, N. 183, ART. 21 “MISURE ATTE A GARANTIRE PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE DI CHI LAVORA E ASSENZA DI DISCRIMINAZIONI NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”.
- DIRETTIVA 4 MARZO 2011 DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI “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”
- D. Lgs 151/2015 LINEE GUIDA - LAVORO AGILE
- DIRETTIVA N° 3 /2017 IN MATERIA DI LAVORO AGILE
- ART. 24 DEL D.Lgs 151/2015 L. 124/2015 “CESSIONE DI RIPOSI E FERIE A TITOLO GRATUITO”

1.Premessa

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse da Arpal, per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità in conformità al Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), che all'art. 48 stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongono Piani Triennali di azioni positive 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" ed individua le "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), 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",

Gli interventi del Piano voglio rappresentare parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze (Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO).

Contribuisce, pertanto, a definire e valutare il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance, previsto dal D.lgs.27 ottobre 2009, n. 150 che prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità: un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Compito del CUG – Comitato Unico di Garanzia, nominato in Arpal con decreto del Direttore Generale n.69 del 22/03/2022, è quello di operare in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dalla stessa Agenzia, al fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione. Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

2.Le risorse umane in Arpal

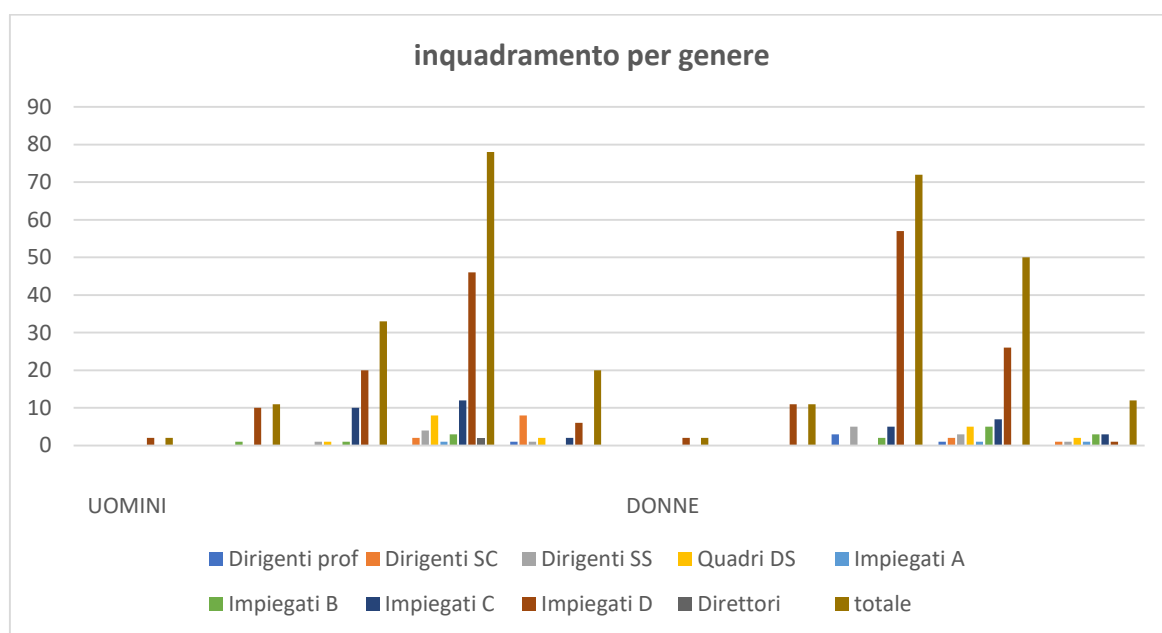
La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace, come evidenziato nella Direttiva n. 2/2019 del Dipartimento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

A tal riguardo per qualsiasi attività di pianificazione è importante avere uno "status quo" dell'ambiente in cui si lavora, delle unità di personale distinte per ruolo, per inquadramento e per genere e in particolare per quel che riguarda le politiche delle pari opportunità.

Di seguito si riportano i dati trasmessi dal personale, rilevati al 31/12/2021 e alcune osservazioni:

Ripartizione del personale

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Dirigenti prof					1			3	1	
Dirigenti SC				2	8				2	1
Dirigenti SS			1	4	1			5	3	1
Quadri DS			1	8	2				5	2
Impiegati A				1					1	1
Impiegati B		1	1	3				2	5	3
Impiegati C			10	12	2			5	7	3
Impiegati D	2	10	20	46	6	2	11	57	26	1
Direttori				2						
totale	2	11	33	78	20	2	11	72	50	12

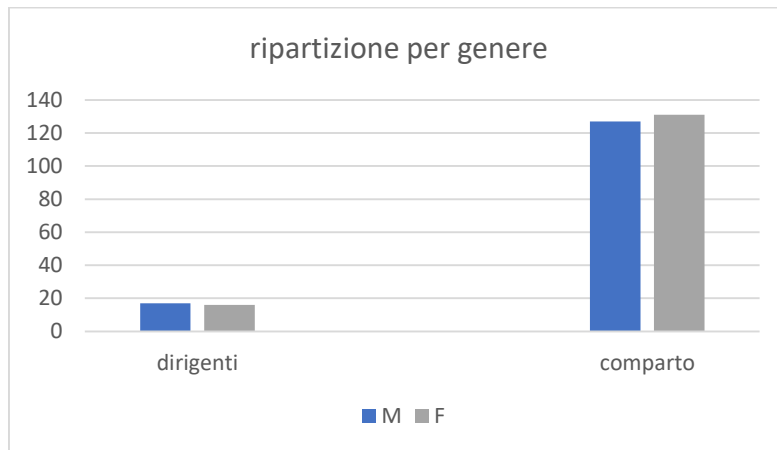


Dalla tabella sopra si può osservare che:

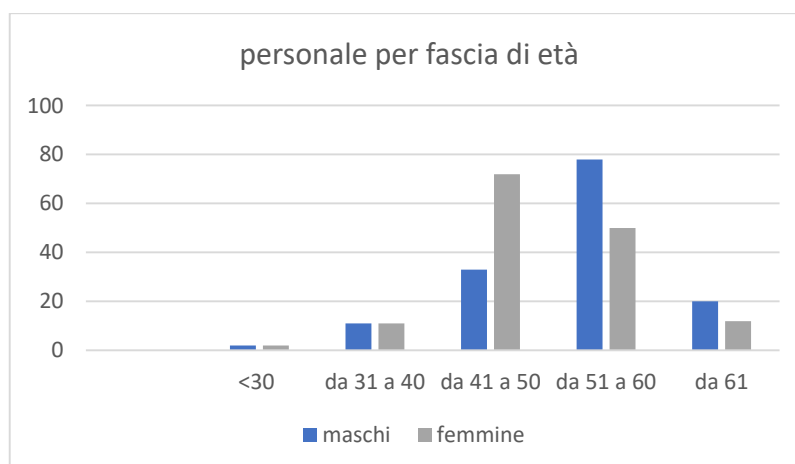
- ✓ la ripartizione del personale per genere tra unità di lavoro femminile (144) e quella maschile (147) è equilibrata, non si evidenziano disparità e conferma la tendenza degli ultimi anni di un innalzamento della percentuale di lavoro femminile all'interno delle Pubbliche Amministrazioni.



- ✓ Il livello di inquadramento per il profilo dirigenziale ha raggiunto la parità di genere, infatti in Agenzia su 33 dipendenti, 17 sono incarichi assunti da uomini e 16 da donne.

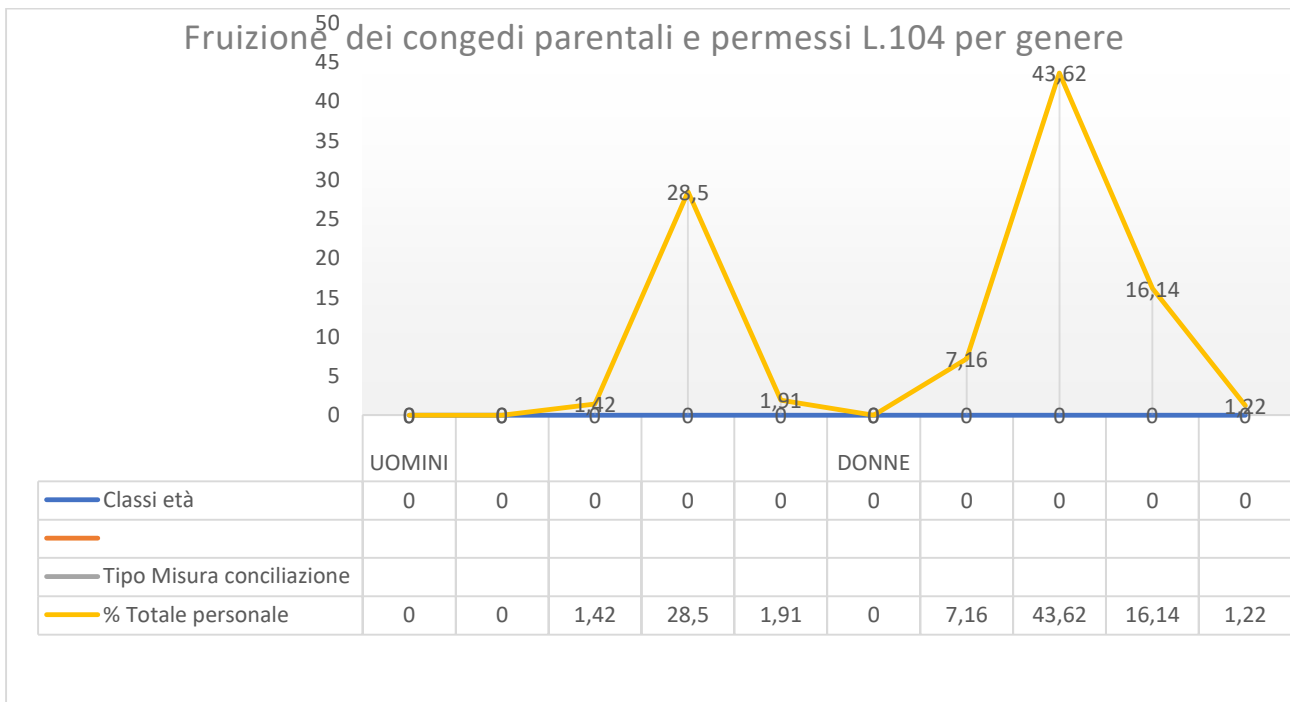


- ✓ Il dato "profilo anagrafica" evidenzia che nella fascia compresa tra i 41 anni e i 60, si concentra il maggior numero del personale, la cui causa può essere dato dall'innalzamento della età pensionabile e dal blocco delle assunzioni nei precedenti anni.



- ✓ Si nota invece, uno scostamento di genere per quanto riguarda le richieste di congedi parentali: richiesto prevalentemente dalle donne, circa il 51% delle donne nella fascia di età tra i 31anni e i 50 contro il 1,42% degli uomini .

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 61	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 61	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Numero permessi giornalieri L.104			13	72	39	124	19,11			83	67	25	175	12,60
Orari L.104						508	78,27			504	262		766	55,15
Giornalieri parentali			16	1		17	2,62		140	147			307	22,10
Orari parentali							0,00		6	135			141	10,15
Totale personale			29	581	39	649			146	889	329	25	1389	
% Totale personale	0,00	0,00	1,42	28,50	1,91			0,00	7,16	43,62	16,14	1,22		



3. Obiettivo del Piano delle Azioni Positive

Il Piano di Azioni Positive 2022-2024 si pone come primario strumento, operativo e di riferimento, per l'applicazione concreta dei principi esposti in premessa, tenendo conto del contesto interno; è realizzato in un'ottica di integrazione di genere, orientato a potenziare l'informazione e la formazione sulle pari opportunità, il benessere lavorativo e l'assenza di discriminazioni, lo studio e il monitoraggio dei dati di genere e alla collaborazione tra i servizi e organismi dell'Agenzia: Comunicazione, URP, Servizio Informatica, Amministrazione (Gestione del personale...), Staff della Direzione generale, Consigliera di fiducia, CUG, Direzione Scientifica....

4. Ambiti di intervento per il triennio 2022-2024

Il CUG, per la realizzazione del Piano delle Azioni Positive, ha raccolto gli spunti di riflessione derivanti dai:

- dati di genere trasmessi dal personale;
- dalla situazione di lavoro presente in Agenzia, a seguito delle esigenze introdotte dall'emergenza sanitaria;
- da alcune proposte inserite nel precedente piano 2020-2022 ;
- dalle azioni proposte dal Piano per l'Uguaglianza di Genere o Gender Equality Plan (GEP) previsto dal Programma europeo "Horizon Europe"
- dalle osservazioni ed esperienze dei componenti del CUG

Di seguito si illustrano le aree d'intervento che coincidono, a nostro avviso, con quelle per le quali l'Amministrazione è costantemente impegnata:

- a) **BENESSERE ORGANIZZATIVO**
- b) **FORMAZIONE E INFORMAZIONE**
- c) **MIGLIORAMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E ADOZIONE DI POLITICHE DI CONCILIAZIONE DELLA VITA LAVORATIVA E FAMILIARE**
- d) **MONITORAGGIO**

a) AREA - BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo: il benessere riferito al sistema organizzativo è definito come "la capacità di un'organizzazione di essere non soltanto efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, assicurando un adeguato grado di benessere fisico e psicologico dei propri lavoratori". In tale ottica è prioritario promuovere l'attenzione ai bisogni del personale sui temi di benessere organizzativo, della parità di genere attraverso strumenti di indagine sia qualitativa che quantitativa.

Azioni previste

1. Coinvolgimento del CUG nella pianificazione e realizzazione delle indagini dirette a tutti i lavoratori e lavoratrici per individuare azioni di miglioramento.
2. Promozione di iniziative volte alla tutela della salute

Indicatori

1. 1 A seguito e dei sondaggi condotti, individuare almeno 3 azioni di diffusione per i risultati dei sondaggi
- 2.1 Buone prassi a sostegno dei lavoratori/lavoratrice che presentano criticità ai sensi della definizione salute

Soggetti coinvolti: SSP, Staff DG, Direzione Generale, Amministrativa, CUG, Consigliera di fiducia,

b) AREA - FORMAZIONE, INFORMAZIONE

Obiettivo: l'Agenzia intende promuovere azioni mirate a sensibilizzare sulle tematiche delle pari opportunità, del benessere lavorativo, del contrasto alle discriminazioni e alla violenza, ma anche informare e formare il personale sui temi propri del CUG e sulle iniziative intraprese dall'Agenzia, e rafforzare la rete di relazioni fra istituzioni ed enti per una strategia comune in materia di pari opportunità.

Azioni previste

1. Aggiornamento e implementazione della intranet dedicata alle tematiche di competenza del CUG
2. Aggiornamento del regolamento per il funzionamento del CUG
3. Aggiornare/formare le competenze dei componenti del CUG al fine dello svolgimento dei compiti assegnati
4. Potenziare il rapporto con gli organismi delle pari opportunità del territorio sia regionale che nazionale al fine della promozione e diffusione della cultura di parità e delle buone prassi
5. Presentazione CUG al personale dell'Agenzia
6. Predisposizione di linee guida operative per l'utilizzo di linguaggio di genere in atti amministrativi
7. Attività di studio finalizzata all'adozione di criteri di assegnazione per l'accesso ai corsi di formazioni proposti da Valore PA
8. Realizzazione di iniziative volte alla diffusione di una cultura rispettosa dei generi e di contrasto a qualsiasi forma di violenza diretta e indiretta

Indicatori

- 1.1 Architettura della sezione intranet inserendo (decreto istitutivo CUG, riferimenti normativi, filmati..)
- 2.1. Creazione del documento aggiornato
- 3.1 Seminari e/o corsi realizzati con il supporto della Consigliera di fiducia e dei CUG territoriali
- 4.1 Partecipazione alla rete istituzionale dei referenti CUG in Liguria (Regione, Comune, Asl....)
- 4.2 Partecipazione attiva alle iniziative, sondaggi, incontri, organizzati dalla rete CUG delle Agenzie Ambientali (SNPA)
5. 1 Iniziativa di presentazione anche tramite filmati
- 6.1 Approvazione di linee guida operative
- 7.1 Indicatori per l'assegnazione, fruitori per genere ed età
- 8.1 Iniziativa da organizzare in accordo a quanto proposto nel piano del GEP (Gender Equality Plan o piano dell'uguaglianza di genere)

Soggetti coinvolti: CUG, Consigliera di fiducia, ICT, Comunicazione, Formazione, SNPA,

c) AREA - MIGLIOR ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E ADOZIONE DI POLITICHE DI CONCILIAZIONE DELLA VITA LAVORATIVA E FAMILIARE

Obiettivo: potenziare l'efficienza sul lavoro, favorendo quelle azioni che permettano una maggiore conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, potenziare le capacità dei lavoratori e lavoratrice mediante l'utilizzo dei tempi più flessibili e promuovendo forme di *lavoro agili* (POLA) che permettano di svolgere attività di lavoro in sede diversa da quella dell'Agenzia.

Azioni previste

1. Telelavoro: a consolidamento del progetto si intende monitorare gli aspetti per verificarne i punti di forza e di debolezza a seguito del nuovo regolamento
2. Regolamento Smart Working: a seguito di approvazione si intende verificare i punti di forza e di debolezza per una miglior applicazione in sinergia con il progetto Gender Equality Plan (GEP)
3. Ferie solidali prevedere indagini sulla possibilità di introduzione dell'istituto a sostegno dei lavoratori e lavoratrici ai sensi dell'art.24 del D.Lgs 151/2015

Indicatori

- 1.1 Realizzazione di interviste ai lavoratori e lavoratrice che ne hanno fatto richiesta
- 2.1 Realizzazione di un'indagine a tutti i lavoratori e lavoratrici al fine di verificarne le necessità
- 3.1 Predisposizione di interviste

Strutture coinvolte: CUG; Direzione Generale, Amministrativa, ICT, RSU,

d) AREA MONITORAGGIO

Obiettivo: monitoraggio, analisi e pubblicazione dei dati di genere relativi all'avanzamento di carriera, alla mobilità, all'accesso alla formazione, all'efficacia delle soluzioni organizzative più agili e flessibili e all'applicazione del Codice di condotta. L'Amministrazione si impegna a fornire al CUG (così come previsto dalla Direttiva 2/2019) entro febbraio di ogni anno, i dati necessari a redigere la relazione annuale del CUG da inviare alla Direzione, nonché al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Dipartimento per le Pari Opportunità. Si tratta dei dati statistici disaggregati, strumento essenziale per l'analisi di integrazione di genere (gender mainstreaming), in relazione alle carriere femminili e maschili dell'Agenzia.

Azioni previste

1. Adozione del PAP e suo aggiornamento
2. Redazione dell'Allegato 1 secondo la Direttiva 2/2019
3. Assicurare la continuità al servizio istituito dal Punto di Ascolto rappresentata/o dal/la Consigliere*di fiducia esterna/o all'ente per la segnalazione di eventuali situazioni di disagio personale sul luogo di lavoro, che consenta di garantire riservatezza, imparzialità e sostegno nella risoluzione dei problemi.

4. monitoraggio della pari opportunità nel percorso lavorativo all'interno azienda, dal reclutamento all'avanzamento di carriera.

Indicatori

- 1.1 Azioni di realizzazione
- 1.2 Aggiornamenti annuali
- 2.2 Inviare agli organi competenti secondo la normativa
- 3.1 Indicare il n° di segnalazioni
- 4.1 Verifica l'equilibrata costituzione della commissione per le procedure di concorso, dall'art. 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001

Soggetti coinvolti: CUG, Risorse Umane

TABELLA RIASSUNTIVA

PAP 2022-2024 PIANO TRIENNALE DELL'AZIONI POSITIVE					
AREE	Obiettivi	Azioni	Indicatori	soggetti coinvolti	spese
BENESSERE ORGANIZZATIVO	Il benessere riferito al sistema organizzativo è definito come "la capacità di un'organizzazione di essere non soltanto efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, assicurando un adeguato grado di benessere fisico e psicologico dei propri lavoratori". In tale ottica è prioritario promuovere l'attenzione ai bisogni del personale sui temi di benessere organizzativo, della parità di genere attraverso strumenti di indagine sia qualitativa che quantitativa	1. Coinvolgimento del CUG nella pianificazione e realizzazione delle indagini dirette a tutti i lavoratori e lavoratrici per individuare azioni di miglioramento.	1.1a seguito e dei sondaggi condotti, individuare almeno un paio di azioni di diffusione per i risultati dei sondaggi	SSP, Staff DG, Direzione Generale, Amministrativa, CUG, Consigliera di fiducia	no
		2. Promozione della salute	2.1 buone prassi a sostegno dei lavoratori/lavoratrice che presentano criticità ai sensi della definizione di salute		
FORMAZIONE, INFORMAZIONE	L'Agenzia intende promuovere azioni mirate a sensibilizzare sulle tematiche delle pari opportunità, del benessere lavorativo, del contrasto alle discriminazioni e alla violenza, ma anche informare e formare il personale sui temi propri del CUG e sulle iniziative intraprese dall'Agenzia, e rafforzare la rete di relazioni fra istituzioni ed enti per una strategia comune in materia di pari opportunità.	1. Aggiornamento e implementazione della intranet dedicata alle tematiche di competenza del CUG	1.1 architettura della sezione intranet inserendo (decreto istitutivo CUG, riferimenti normativi...)	CUG, Consigliera di fiducia, ICT, Comunicazione, Formazione, SNPA,	no
		2. Aggiornamento del regolamento per il funzionamento del CUG	2.1. creazione del documento aggiornato		
		3. Aggiornare/formare le competenze dei componenti del CUG al fine dello svolgimento dei compiti assegnati	3.1 seminari e/o corsi realizzati con il supporto della Consigliera di fiducia che dei CUG territoriali		
		4. Potenziare il rapporto con gli organismi delle pari opportunità del territorio sia regionale che nazionale al fine della promozione e la diffusione della cultura di parità e delle buone prassi	4.1 partecipazione alla rete istituzionale dei referenti CUG in Liguria (Regione, Comune, Asl...)		
		5. Presentazione CUG al personale dell'Agenzia	4.2 partecipazione attiva alle iniziative, sondaggi, incontri, organizzati dalla rete CUG delle Agenzie Ambientali (SNPA)		
		6. Adozione e applicazione di linee guida operative per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo	5. 1 iniziativa di presentazione anche tramite filmati		
		7. Creare un GDL per l'adozione dei criteri di assegnazione all'accesso ai corsi di formazioni proposti da Valore PA	6.1 redazione e approvazione di linee guida operative		
		8. Realizzazione di iniziative volte alla diffusione di una cultura rispettosa dei generi e di contrasto a qualsiasi forma di violenza diretta e indiretta	7.1 indicatori per l'assegnazione		
MIGLIORAMENTO DELL'ORAGNIZZAZIONE DEL LAVORO E ADOZIONE DI POLITICHE DI CONCILIAZIONE DELLA VITA LAVORATIVA E FAMILIARE	potenziare l'efficienza sul lavoro, favorendo quelle azioni che permettano una maggiore conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, potenziare le capacità dei lavoratori e lavoratrice mediante l'utilizzo dei tempi più flessibili e promuovendo forme di lavoro agili(POLA) che permettano di svolgere attività di lavoro in sede, diversa da quella dell'Agenzia.	1. Telelavoro: a consolidamento del progetto si intende monitorare gli aspetti per verificarne i punti di forza e di debolezza a seguito del nuovo regolamento	1.1 Realizzazione di interviste ai lavoratori e lavoratrice che ne hanno fatto richiesta	CUG, Direzione Generale, Amministrativa, ICT	no
		2. Regolamento Smart Working: a seguito di approvazione si intende verificare i punti di forza e di debolezza per una miglior applicazione in sinergia con il progetto GEP	2.1. Realizzazione di un'indagine a tutti i lavoratori e lavoratrici		
		3. Ferie solidali prevedere indagini sulla possibilità di introduzione dell'istituto a sostegno dei lavoratori e lavoratrici ai sensi dell'art.24 del D.Lgs 151/2015	3.1 Predisposizione di interviste o focus per individuazione		
AREA MONITORAGGIO	monitoraggio, analisi e pubblicazione dei dati di genere relativi all'avanzamento di carriera, alla mobilità, all'accesso alla formazione, all'efficacia delle soluzioni organizzative più agili e flessibili e all'applicazione del Codice di condotta. L'Amministrazione si impegna a fornire al CUG (così come previsto dalla Direttiva 2/2019) entro febbraio di ogni anno, i dati necessari a redigere la relazione annuale del CUG da inviare al Nucleo ed agli Organi di Governo dell'Ente nonché al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Dipartimento per le Pari Opportunità. Si tratta dei dati statistici disaggregati, strumento essenziale per l'analisi di integrazione di genere (gender mainstreaming), in relazione alle carriere femminili e maschili dell'Ente	1. Adozione del PAP e suo aggiornamento	1.1 azioni di realizzazione	CUG, Risorse Umane	no
		2. Redazione dell'Allegato 1 secondo la Direttiva 2/2019	1.2 aggiornamenti annuali		
		3. Assicurare la continuità al servizio istituito dal Punto di Ascolto rappresentata/o dal/la Consigliere* di fiducia esterna/o all'ente per la segnalazione di eventuali situazioni di disagio personale sul luogo di lavoro, che consenta di garantire riservatezza, imparzialità e sostegno nella risoluzione dei problemi.	2.2 inviare agli organi competenti secondo la normativa		
		4. monitoraggio della pari opportunità nel percorso lavorativo all'interno azienda, dal reclutamento all'avanzamento di carriera	3.1 indicare il n° di segnalazioni		