

Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2023-2025

Estratto dal Piano integrato di
attività e organizzazione 2023-2025

3.5 Sottosezione di programmazione: Azioni positive per le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Introduzione: Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2023-2025

Il **Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2023-2025** definisce le iniziative programmate da Arpae per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente lavorativo, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale. Include misure e obiettivi relativi alle seguenti aree: equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa; equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali; parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera; integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici; misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali, in coerenza con quanto richiesto dall'Unione europea nella Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs).

Dal 2023 il **Piano** è proposto come documento **unificato** nel quale confluiscono il Piano delle azioni positive e il Piano della parità di genere, con l'obiettivo di saldare ed integrare organicamente misure e azioni già declinate ai diversi livelli programmatici sui temi della cultura del rispetto, del benessere e della valorizzazione della diversità, sia di genere, sia legata a variabili di età, abilità fisica, ecc.

Tale obiettivo era stato pianificato dall'Agenzia nel marzo 2022; nella DDG n. 27/2022 di approvazione del "Piano per la parità di genere - Gender Equality Plan 2022" si legge, infatti, che: *"il Piano delle azioni positive e il Piano della parità di genere - Gender Equality Plan dovranno trovare allineamento e congruità all'interno del Programma triennale delle attività e Piano della performance 2023-2025"*. Ciò per garantire una migliore coerenza tra assetto programmatico e definizione di fattori ed elementi che caratterizzano le parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, l'attuazione di politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e il benessere organizzativo dell'Agenzia.

L'arco temporale di riferimento è il triennio 2023-2025, con previsione di aggiornamento annuale. Complessivamente le aree tematiche considerate sono cinque, ciascuna organizzata in obiettivi, azioni, indicatori, target, costi, pianificati temporalmente, nonché soggetti coinvolti nella realizzazione. Delle azioni proposte nel documento è rilevata anche l'aderenza agli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Rispetto all'edizione 2022, nella presente sezione è integrata un'ulteriore area di approfondimento e impegno, già presente nel Piano della parità di genere¹, introdotta per ampliare la prospettiva e la lettura di genere ad attività peculiari dell'Agenzia (come la partnership in progetti nazionali ed europei), o ad iniziative formative finalizzate all'inserimento di neoassunti, anche ai fini di un'analisi più efficace dei risultati e degli impatti dei risultati raggiunti.

La scelta delle azioni positive scaturisce anche dall'analisi di dati e statistiche riguardanti il personale, qui riferiti al 31 dicembre 2022. Questi dati, insieme ad altri strumenti conoscitivi, costituiscono un riferimento fondamentale per verificare l'efficacia delle azioni adottate e mettere in atto eventuali azioni correttive.

¹ Area tematica: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione.

Attraverso il **Piano delle azioni positive e della parità di genere**, l'Agenzia intende:

- garantire la realizzazione della parità formale e sostanziale, misurando l'equilibrio di genere anche nella leadership e nei processi decisionali nonché la parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera;
- contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta;
- incentivare la conciliazione casa/lavoro e dare conto dell'equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa;
- dare conto dell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici;
- promuovere la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente sulla parità, sul benessere, sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, sulla salute dei lavoratori e delle lavoratrici;
- dare conto delle misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Il CUG di Arpae Emilia-Romagna

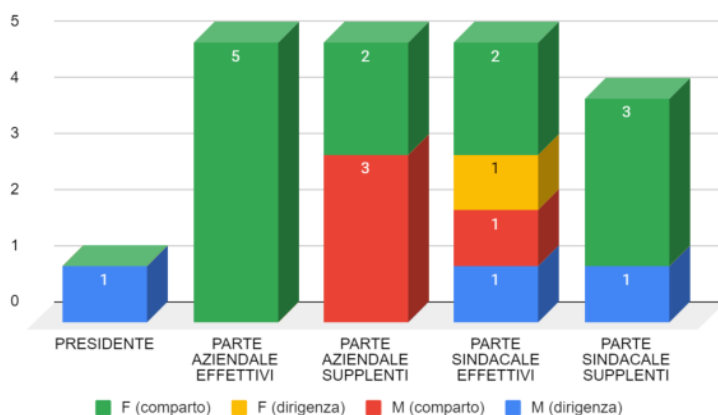
Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (CUG) è l'organismo paritetico costituito da Arpae nel 2011² per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale. La tutela comprende il trattamento economico, le progressioni di carriera, la sicurezza, l'accesso al lavoro e alla formazione, il benessere fisico e psicologico delle persone.

Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica e promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nei luoghi di lavoro, anche attraverso la proposta di iniziative formative per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

L'attuale CUG è stato istituito con deliberazione del Direttore generale n. 23/2020, con mandato quadriennale.³

Il Comitato di Arpae collabora con la rete nazionale dei CUG e partecipa alla rete CUG Ambiente che rappresenta i Comitati unici di garanzia del Sistema Nazionale a rete per la protezione dell'ambiente⁴ formato dalle Arpa/Appa e da Ispra.

COMPOSIZIONE CUG PER GENERE E RUOLO (dicembre 2022)



² Deliberazione del Direttore generale n. 99/2011.

³ Il Regolamento per il funzionamento del CUG è stato approvato con deliberazione del Direttore generale n. 64/2012.

⁴ <https://www.snpambiente.it/category/temi/pari-oppunita/>

Sintesi azioni realizzate dal 2010 suddivise per aree tematiche

Di seguito si offre una rassegna delle iniziative di promozione delle pari opportunità, di valorizzazione delle differenze, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di tutela della salute o comunque orientate a incrementare il benessere delle persone, attuate da Arpae dal 2010. Il riepilogo traccia l'evoluzione dei programmi di contrasto alle disuguaglianze basate sulle differenze di genere, anche in senso lato, per l'affermazione di un ambiente di lavoro inclusivo, che dalla diversità possa trarre stimoli per la crescita del benessere delle persone e dell'organizzazione.

Le iniziative e le azioni realizzate sono elencate per area di aggregazione.

Elenco aree di aggregazione delle azioni

Area 1	Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa
Area 2	Cultura della parità e delle pari opportunità 2.1. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali 2.2. Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera 2.3. Parità di genere nel personale assegnato ai progetti di ricerca e sviluppo
Area 3	Monitoraggio ascolto e benessere
Area 4	Promozione e tutela della salute
Area 5	Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Area 1 Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa

FRUIZIONE TELELAVORO DA CENTRO SATELLITE (n. dipendenti)						
2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014/15	2015-16	2016-17
9	14	21	19	23	28	33

Nel 2017 è stato avviato il progetto per l'introduzione del telelavoro domiciliare, in aggiunta al telelavoro da centro satellite (ovvero da una sede aziendale diversa da quella di assegnazione della/del lavoratrice/lavoratore).

Sempre nel 2017 è stata promossa una iniziativa di formazione manageriale sulla gestione del telelavoro domiciliare al fine di riflettere su alcuni aspetti importanti, quali la necessità di adottare un nuovo tipo di rapporto con i collaboratori e i possibili rischi psico sociali da telelavoro.

FRUIZIONE TELELAVORO CENTRO SATELLITE/DOMICILIARE (n. dipendenti)					
	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
centro satellite	24	23	31	1	0
domiciliare	40	65	59	9	8

Nel 2020 e nel 2021 (sino al mese di ottobre) si è fatto ricorso anche al lavoro agile straordinario per far fronte all'emergenza epidemiologica da Covid 19 con un rilevante impegno da parte di tutti i lavoratori/le lavoratrici, in termini di adattabilità, flessibilità e responsabilità.

Nel biennio 2020-2021, è stata progressivamente fornita alla popolazione aziendale la strumentazione tecnologica necessaria per l'attività da remoto (notebook e smartphone) e sono state rafforzate le azioni a garanzia della sicurezza informatica e le iniziative per il miglioramento delle competenze digitali, anche attraverso l'apertura di spazi comuni di confronto e apprendimento, volti ad accompagnare l'utenza nella fase di sperimentazione. Nel marzo 2021 il corso "POLA-Linea informatica" ha registrato 1.269 iscritti.

CORSO POLA - LINEA INFORMATICA		
F 758	M 511	TOTALE 1.269

La fornitura dei dispositivi informatici e tecnologici, avviata nel 2020, è proseguita nel 2021, con la distribuzione di 938 notebook e relativi accessori e 812 smartphone (dato al dicembre 2021). La distribuzione di device aziendali è proseguita nel 2022, come riportato in tabella (dato al 30/11/2022). Un impegno considerevole volto a confermare il lavoro agile sia come strumento di conciliazione vita-lavoro sia come strumento organizzativo finalizzato al potenziamento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

DISTRIBUZIONE DISPOSITIVI PER LAVORO AGILE						
	2020		2021		2022	
	NOTEBOOK	SMARTPHONE	NOTEBOOK	SMARTPHONE	NOTEBOOK	SMARTPHONE
F	5	263	578	506	165	70
M	4	200	360	306	122	78
TOT.	9	463	938	812	287	148

A decorrere dal 1° novembre 2021, da un lavoro agile straordinario, orientato essenzialmente a contenere il diffondersi del virus Covid-19, si è passati - anche a fronte del mutato contesto normativo di riferimento - ad un lavoro agile ordinario, quale misura finalizzata, non soltanto alla conciliazione vita-lavoro, ma anche al miglioramento dei servizi resi all'utenza ed all'innovazione organizzativa (al riguardo si veda anche la sottosezione 3.2. "Organizzazione del lavoro agile").

LAVORO AGILE ACCORDI INDIVIDUALI SOTTOSCRITTI			
2021	F 644	M 399	TOTALE 1.043
2022	F 730	M 463	TOTALE 1.193

Inoltre, dal 2021 l'applicazione del lavoro agile è stata accompagnata da specifici percorsi formativi che hanno interessato, innanzitutto, tutto il personale dell'Agenzia ai fini

dell'adeguamento delle competenze digitali alla nuova modalità di lavoro agile. Al contempo è stato realizzato un percorso formativo *sul lavoro agile nella gestione dei processi e nel governo delle risorse assegnate*. Il percorso è stato sviluppato su tre livelli di approfondimento e complessità che hanno coinvolto Direzione strategica (definizione di una strategia di gestione del lavoro agile all'interno dell'organizzazione), dirigenza (diffusione di una cultura del lavoro per obiettivi e di strumenti di gestione e coordinamento di team a distanza), titolari di incarichi di funzione (assunzione e diffusione di una visione condivisa ed omogenea di obiettivi e modalità del lavoro agile nell'organizzazione).

	CORSO POLA		
2021	DIRETTORI	DIRIGENTI	INCARICHI DI FUNZIONE
F	9	36	76
M	10	17	65
TOT.	19	53	141

Nel 2022 l'Agenzia ha promosso un'ulteriore iniziativa formativa, questa volta centrata sulla promozione della sicurezza informatica, sulle misure da adottare per la prevenzione e la lotta agli attacchi informatici. All'iniziativa hanno preso parte circa 700 dipendenti.

La registrazione del webinar è stata poi resa disponibile sull'intranet aziendale per garantire la massima copertura formativa.

A novembre 2022, inoltre, hanno preso avvio i corsi rivolti a tutti i dipendenti di Arpae sul regolamento generale sulla protezione dei dati (Gdpr 2016/679), in svolgimento sino a febbraio 2023. Obiettivo dell'iniziativa è fornire ai partecipanti le nozioni necessarie per gestire i dati personali nel pieno rispetto del regolamento in vigore. Queste iniziative si inseriscono nell'ambito delle misure di rafforzamento delle competenze digitali necessarie anche in relazione alle prestazioni in lavoro agile.

Nel 2022 è stata, inoltre, realizzata un'iniziativa formativa rivolta ai dirigenti di nuova nomina, finalizzata all'acquisizione di quattro competenze strategiche, rappresentative, in saperi e comportamenti, dei valori organizzativi, delle professionalità e delle motivazioni attesi: team leadership, comunicazione, delega ed empowerment, gestione dei conflitti. I dirigenti interessati sono stati 22 (11 donne e 11 uomini).

Tra gli strumenti finalizzati alla conciliazione vita-lavoro occorre menzionare anche la banca delle ore applicata, in Arpae, dal 2014 al personale non dirigente.

FRUIZIONE BANCA DELLE ORE (n. dipendenti)									
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
TOTALE	635	656	656	687	681	791	721	812	846
% M su tot.	38	38	38	39	38	37	36	37	37
% F su tot.	62	62	62	61	62	63	64	63	63

Area 2. Cultura della parità e delle pari opportunità

2.1. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali

Si rinvia al successivo paragrafo “Contesto organizzativo al 31/12/2022” per quanto riguarda la composizione per genere del personale dirigente e del personale titolare di incarico di funzione.

2.2. Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera

2012-2013: valorizzazione professionale in cat. D CCNL Sanità, a seguito di procedura concorsuale, di 2 unità di personale inquadrato in cat. B;

2014: recepimento nel regolamento per l'accesso agli impieghi di Arpae del rispetto dell'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni concorsuali;

2016: attivazione di percorsi di progressione economica orizzontale (PEO) per il personale delle categorie afferenti al CCNL Sanità e attribuzione di 289 PEO secondo criteri di trasparenza e pari opportunità;

2019-2021: realizzazione di un percorso triennale di riconoscimento della progressione economica orizzontale (PEO) per il personale delle categorie afferenti al CCNL Sanità secondo criteri di trasparenza e pari opportunità.

Progressioni economiche orizzontali

ATTRIBUZIONE PEO TRIENNIO 2019-2021		
2019	2020	2021
508	253	252
TOTALE	1.013	

Stabilizzazioni

STABILIZZAZIONI DI PERSONALE				
2018	2019	2020	2021	2022
9	9	8	8	5

Nel quinquennio 2018-2022, le stabilizzazioni sono state realizzate sia mediante l'applicazione dell'art. 20 (cc. 1 e 2) del D. Lgs. n. 75/2017 sia mediante l'utilizzo di graduatorie per l'assunzione a tempo indeterminato di personale già titolare di rapporto di lavoro a tempo determinato, ivi incluso il personale regionale distaccato in Arpae per l'esercizio delle funzioni afferenti il demanio idrico.

Arpae, inoltre, realizza politiche di stabilizzazione di personale già impiegato con contratti di somministrazione e utilmente collocato nelle graduatorie dell'Agenzia.

Composizione Commissioni concorsuali

EQUILIBRIO DI GENERE NELLE COMMISSIONI		
ANNO 2022	uomini	donne
PRESIDENTE	6	2
COMPONENTE	6	10

Assunzione personale appartenente alle categorie protette

ASSUNZIONI PERSONALE EX L 68/1999					
2017	2018	2019	2020	2021	2022
5	8	3	6	2	0

Nel 2020 Arpae ha nominato il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (DDG n. 106 del 09/10/2020).

Nel 2022 l'obbligo assunzionale previsto dalla L.n. 68/1999 è stato assolto mediante previsione di quote di riserva nei bandi di concorso pubblico per assunzione di personale appartenente alle categorie protette nel rispetto della normativa vigente (nelle selezioni espletate nessun candidato appartenente alle categorie protette è risultato idoneo).

Progressioni di categoria

	PROGRESSIONI DI CATEGORIA
2019	6
2020	10
2021	11
2022	15

Le suddette progressioni di categoria sono state realizzate sia mediante procedure riservate ai sensi dell'art. 22 c. 15 del D. Lgs. n. 75/2017, sia mediante quota riservata in procedure selettive pubbliche ai sensi dell'art. 52 c. 1 bis del D. Lgs. n. 165/2001 (nella formulazione vigente prima delle modifiche introdotte dall'art. 3, comma 1, D.L. 80/2021, n. 80, convertito dalla L. n. 113/2021).

Inoltre sono stati considerati, tra le progressioni di categoria, anche gli sviluppi professionali realizzati mediante utilizzo di graduatoria di altro ente per assunzione in categoria superiore.

Le 15 unità indicate per il 2022 sono costituite da progressioni di categoria realizzate ai sensi dell'art. 22, c. 15 del D. Lgs. n. 75/2017.

Inoltre, nel 2022, sono state acquisite a tempo indeterminato nella qualifica dirigenziale n. 8

unità già impiegate come personale del comparto in Arpae.

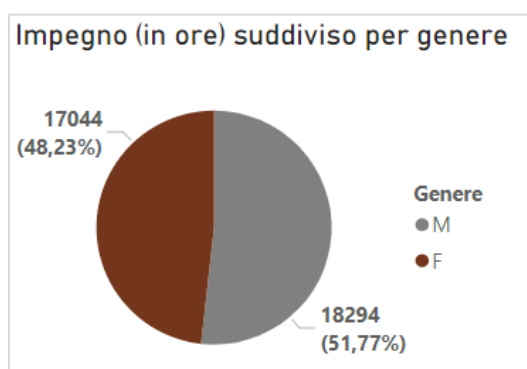
Tra le azioni realizzate nel 2022, ricomprese nell'obiettivo di promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, si segnalano:

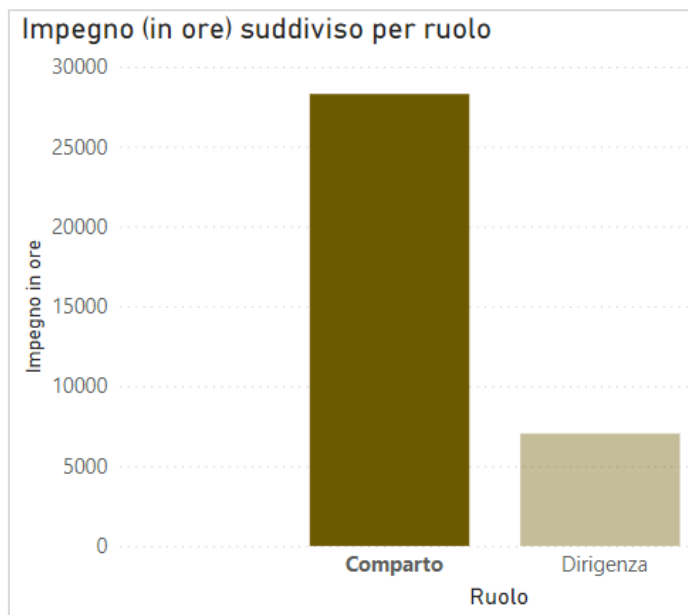
- l'adozione del linguaggio di genere in fase di revisione di alcune procedure SGQ;
- l'adozione del "Piano per la parità di genere" (Gender equality plan) che la Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea, ha previsto per le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe. L'adozione del documento è avvenuta con atto del Direttore generale n. 27/2022;
- la pubblicazione sulla intranet aziendale di un video per la promozione della comunicazione non ostile e inclusiva, in applicazione de "Il Manifesto della comunicazione non ostile nella Pubblica Amministrazione", che riprende i dieci principi utili a migliorare lo stile comunicativo e il comportamento in rete e non. Il video è stato realizzato in collaborazione con il Comitato unico di garanzia dell'Agenzia. Al Manifesto l'Agenzia ha aderito nel 2020 impegnandosi a darne attuazione in tutte le attività e in tutti i canali di comunicazione, consapevole della necessità di riportare ad un uso corretto del significato delle parole per lo sviluppo di una comunità del rispetto.

2.3. Parità di genere nel personale assegnato ai progetti di ricerca e sviluppo

- 2021: monitoraggio della dimensione di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo. I dati sono stati raccolti disaggregati per genere, in relazione ai progetti di ricerca e sviluppo, all'impegno in ore e alle strutture capofila (azione prevista dal GEP 2022 - obiettivo AT.4.01: "integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca").

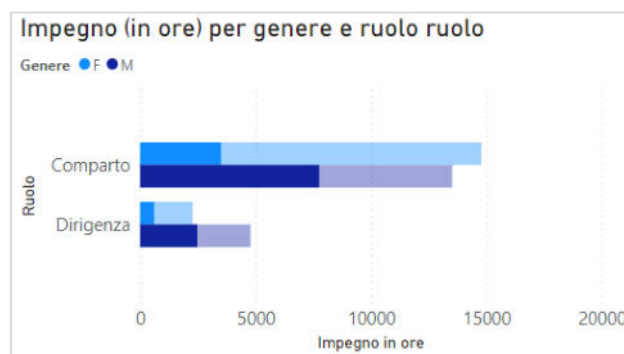
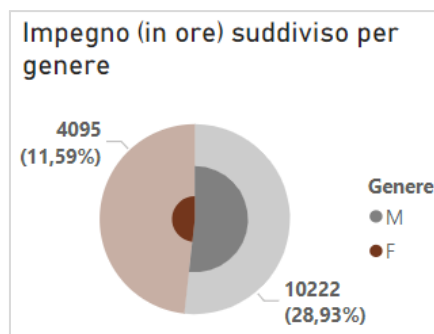
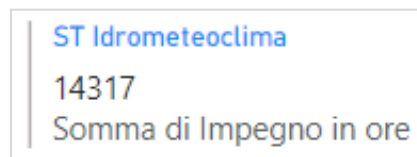
Dati relativi all'anno 2021



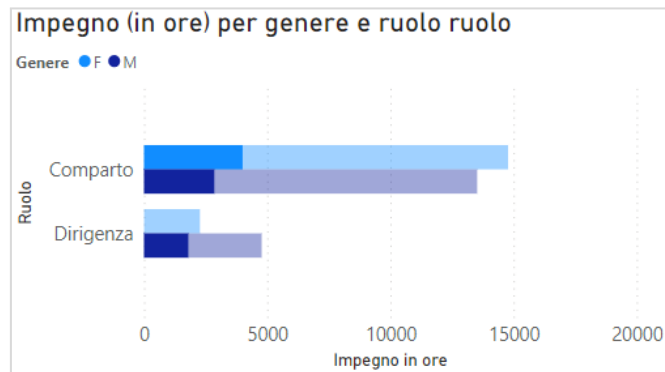
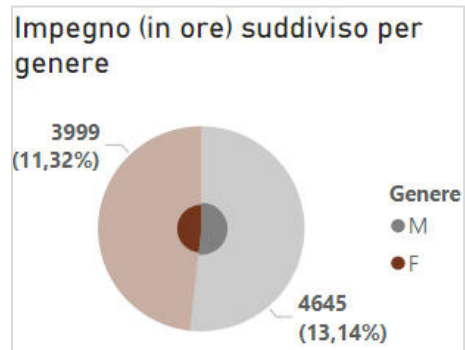
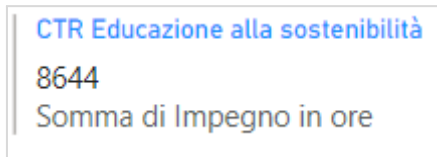


Le prime tre Strutture impegnate nell'area ricerca sono:

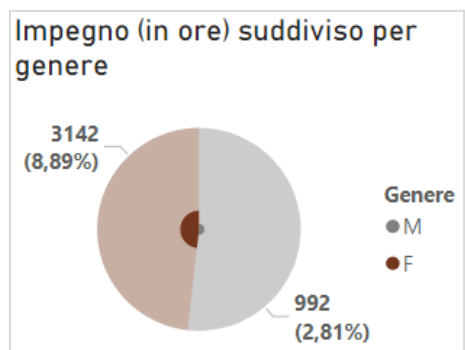
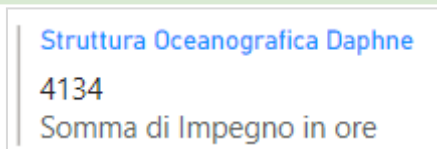
Struttura Tematica Idro-Meteo-Clima

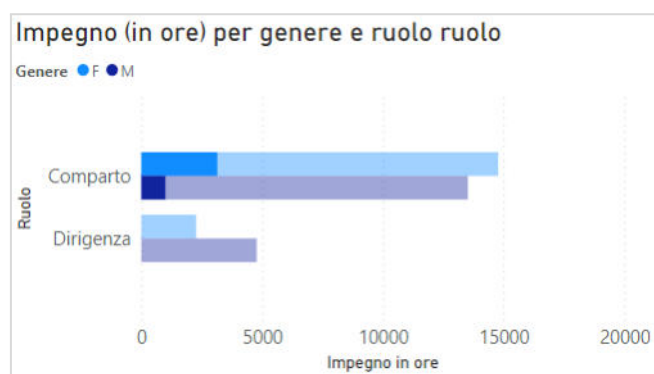


1. Centro Tematico Regionale "Educazione alla sostenibilità"



2. Struttura Oceanografica Daphne





area 3. Monitoraggio, ascolto e benessere

- 2010 e 2014: indagini sul benessere organizzativo;
- 2015: realizzazione azioni positive previste a seguito dell'indagine 2014;
- 2017: realizzazione di un'iniziativa destinata all'alta direzione sulla gestione delle relazioni comunicative critiche; revisione disciplina aziendale in materia di part time con previsione di ulteriori articolazioni orarie, in attuazione del Protocollo d'intesa rappresentanze sindacali regionali, Arpa e Regione Emilia-Romagna con il quale l'Agenzia si impegnava a rivedere la propria disciplina aziendale avuto riguardo alle disposizioni aziendali vigenti presso la Regione Emilia-Romagna;
- 2019: ulteriore revisione della disciplina aziendale in materia di part time e delle discipline in materia di telelavoro da centro satellite e domiciliare al fine di un loro adeguamento all'assetto organizzativo agenziale decorrente dal 01/01/2019.

Nell'ambito dell'obiettivo "benessere individuale e ascolto" si segnalano le seguenti azioni:

- *welfare integrativo aziendale*. In conformità alle disposizioni della L. n.178/2020 (art. 1, comma 870), i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel 2020 sono stati messi in disponibilità a lavoratrici e lavoratori per la fruizione, a scelta, tra servizi di salute e assistenza sanitaria, assicurazione e previdenza, sostegno all'istruzione dei figli, servizi alla persona, benessere, per un massimo di spesa pari a 164 euro a persona.

2021	WELFARE INTEGRATIVO AZIENDALE
F	736
M	483
TOT.	1.219

- sono state garantite le funzioni di supporto, consulenza ed assistenza al personale con particolare riferimento a quanto di competenza della Consigliera di fiducia (incarico decorrente dal 1 marzo 2021);
- 2022: progettazione indagine sul benessere organizzativo e somministrazione da dicembre 2022. Il questionario indaga le seguenti dimensioni: grado di conoscenza e coinvolgimento nella strategia dell'Ente, senso di appartenenza, organizzazione del lavoro, adeguatezza

delle competenze del personale dell’Agenzia, collaborazione, comunicazione, inclusione e parità di genere, criteri e sistema di valutazione, mobilità interna, lavoro agile, chiarezza del ruolo, percezione relativa al proprio lavoro, autonomia decisionale, crescita e sviluppo professionale, rapporto con il responsabile, ambiti di miglioramento organizzativo;

- 2022: approvazione della Mappa delle competenze (DDG n. 175/2022), avuto riguardo, tra l’altro, il nuovo sistema di inquadramento del personale introdotto dal CCNL Comparto Sanità 2019-2021 sottoscritto il 02/11/2022. Le competenze mappate (intese come insieme di conoscenze, capacità tecniche e competenze comportamentali/soft) fanno riferimento a 11 processi primari e 12 processi di supporto (al riguardo si veda anche quanto previsto nella Sottosezione 3.3. - Piano triennale dei fabbisogni di personale e 3.4. - Formazione del personale).

area 4. Promozione e tutela della salute

Nell’ambito delle azioni volte alla promozione e tutela della salute si segnalano, in tema di mobilità sostenibile e dell’adozione di stili di vita attivi, di prevenzione e tutela della salute, la *prosecuzione del progetto Bike to work*, di incentivazione all’utilizzo delle biciclette per il raggiungimento del luogo di lavoro e l’erogazione di forme di *incentivazione per l'utilizzo del trasporto ferroviario regionale e del trasporto pubblico urbano ed extraurbano*.

	ADESIONI 2021			ADESIONI 2022		
	F	M	TOT.	F	M	TOT.
PROGETTO BIKE TO WORK	105	80	185	142	98	240
ABBONAMENTI TRASPORTO PUBBLICO FERROVIARIO REGIONALE	27	30	57	33	43	76
ABBONAMENTI TRASPORTO PUBBLICO URBANO / EXTRAURBANO	146	96	242	132	86	218

Altre azioni significative realizzate nel 2022 riguardano:

- il completamento del percorso di elezione/individuazione dei nuovi RLS in Arpae e l’attivazione dei percorsi formativi/di aggiornamento per i rappresentanti eletti/riconfermati;
- la formalizzazione degli atti per l’individuazione della Ditta che supporterà il Gruppo di Gestione nella valutazione oggettiva e valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato (SLC).

area 5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

In occasione della giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), l’Agenzia ha scelto, d’intesa con il Comitato unico di garanzia, di sottolineare questa importante ricorrenza promuovendo la conoscenza del portale *la casa sul filo*⁵, uno strumento di conoscenza e di riflessione riferito alle numerose parole chiave che contraddistinguono la tematica della violenza. Contestualmente è stato dato rilievo al numero gratuito 1522 che accoglie le richieste di aiuto e sostegno delle vittime di violenza e di stalking, già pubblicizzato nella intranet aziendale.

⁵ <https://lacasasulfilo.ascinsieme.it/>.

Azioni del CUG

Anche nel 2022 il CUG ha mantenuto una costante partecipazione alle attività della rete nazionale dei CUG al fine di intensificare i rapporti su linee di indirizzo comuni e creare interscambio di best practices.

Il CUG di Arpae contribuisce attivamente in due Commissioni della rete nazionale: pari opportunità e benessere organizzativo (sottogruppi diversity e disability manager, indagini di benessere organizzativo). L'attività di queste Commissioni si è concentrata - nella prima fase - principalmente su aspetti conoscitivi dello stato di fatto delle Amministrazioni aderenti alla Rete e si è poi concretizzata nel corso del 2022 con la somministrazione di questionari e la realizzazione di un sondaggio.

Il CUG di Arpae è inoltre inserito nel Gruppo Scuola sorto in seguito alla sottoscrizione del protocollo d'intesa dell'8 marzo 2021 tra il Ministro per la pubblica amministrazione, la Ministra per le pari opportunità e la famiglia e il Ministro dell'Istruzione e la Rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia.

Nel corso del 2022 la Rete nazionale e il CUG Arpae hanno promosso diversi incontri periodici; tra le azioni realizzate si segnalano:

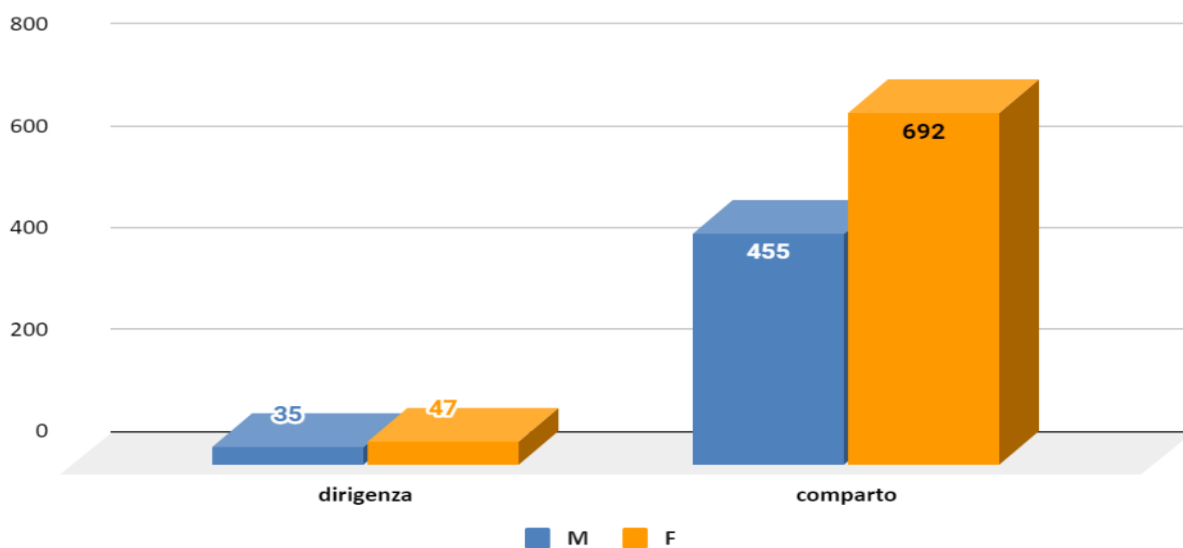
- somministrazione ai CUG aderenti alla Rete nazionale di un questionario in tema di indagine sul benessere organizzativo (periodicità di svolgimento, analisi dei dati, azioni intraprese, ecc.), attività progettata nel 2021 e realizzata nel 2022 da parte della Commissione Benessere Organizzativo - Rete nazionale CUG con la collaborazione del CUG di Arpae;
- somministrazione di un sondaggio (fra tutte le oltre 300 amministrazioni aderenti alla rete) per raccogliere informazioni riguardo all'attivazione della figura del Responsabile dei Processi di Inserimento delle Persone con Disabilità. Attività progettata nel 2021 e realizzata nel 2022 da parte della Commissione Benessere Organizzativo, sottogruppo Disability/Diversity (con la collaborazione del CUG di Arpae), e della Commissione Salute e Sicurezza anche in ottica di genere, età e disabilità della Rete Nazionale CUG. I risultati dell'indagine sono stati presentati in una giornata di studi svoltasi il 6 dicembre 2022 a Roma presso la sede dell'INAIL;
- collaborazione con il Laboratorio di Psicologia Sociale - Dipartimento di Psicologia dell'Università di Bologna - per l'analisi dei dati emersi in seguito alla somministrazione all'universo Arpae di due questionari, differenti per genere, finalizzati a rilevare la percezione della condizione occupazionale maschile e femminile;
- corso di formazione contro gli stereotipi ed i bias proposto a tutti i componenti CUG Arpae, CUG AUSL Città metropolitana e Comune di Bologna. Realizzato in presenza con il contributo della Regione Emilia nell'ambito del progetto Playful Change;
- aggiornamento notizie e informazioni della sezione CUG della intranet;
- riunioni componenti CUG;
- incontri periodici con la Consigliera di Fiducia.

Contesto organizzativo al 31 dicembre 2022

Si riporta un breve commento ai dati rilevati al 31/12/2022, elaborati in ottemperanza alla Direttiva 2/2019.

Al 31/12/2022 Arpae comprendeva 1.229 dipendenti, di cui 739 donne e 490 uomini (F 60,1%; M 39,9).

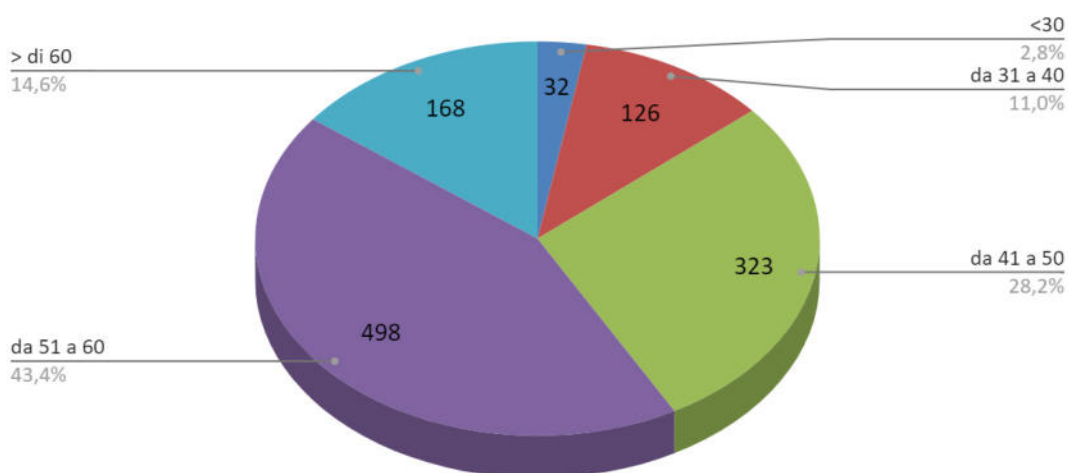
Ripartizione personale per genere



La composizione per genere della popolazione aziendale evidenzia aspetti già emersi dalle statistiche precedenti: la femminilizzazione della “forza lavoro” che, com’è noto, è elemento caratteristico della Pubblica Amministrazione, in particolare di specifici settori, lo squilibrio della ripartizione del personale tra le fasce di età, le cui ragioni vanno ricercate, in particolare, nell’innalzamento dell’età pensionabile e nei blocchi assunzionali del passato.

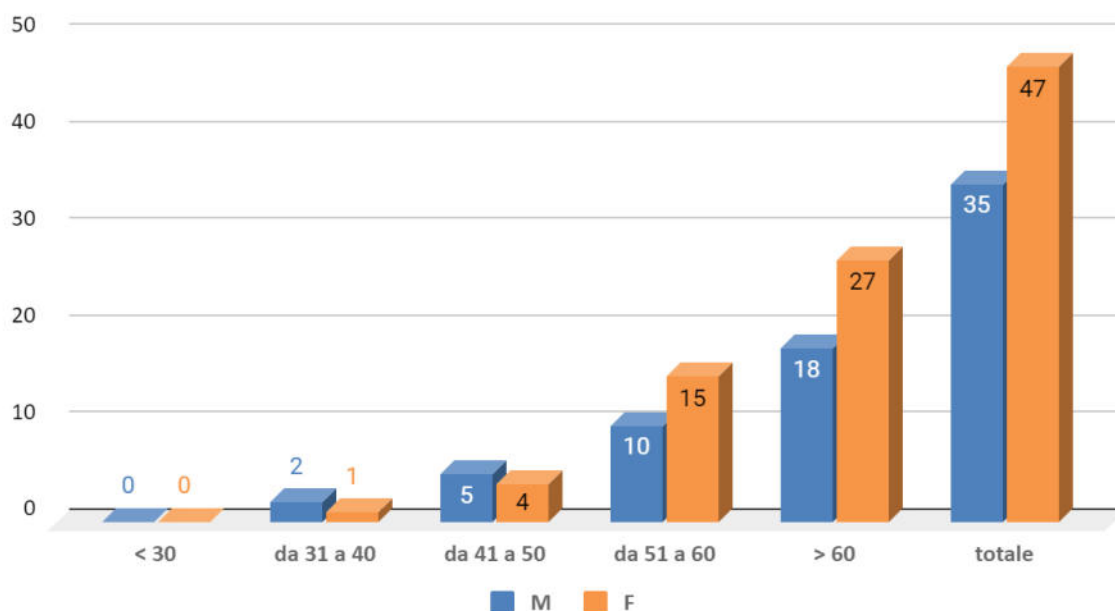
Per quanto riguarda il personale non dirigente, sotto il profilo anagrafico, il 43,4% dei dipendenti supera i 50 anni. Solo il 2,8% (pari a 32 unità) ha meno di 30 anni, il 11% è nella fascia di età compresa tra 31-40 anni, mentre il 28,2% ha tra i 41 ed i 50 anni.

Personale per fasce di età



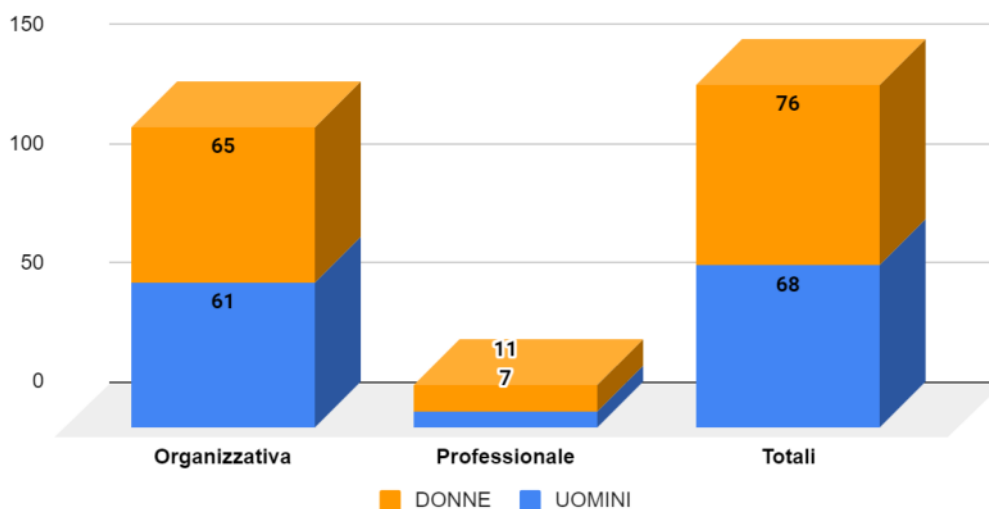
Per quanto riguarda il personale dirigente, in Arpae, al 31/12/2022, operavano 82 dirigenti (M 35, F 47). Si osserva che il 57,3% del personale con qualifica dirigenziale è donna, in controtendenza con quanto emerge dalle statistiche nazionali ed europee sulla presenza femminile nelle posizioni di vertice.

Dirigenza per genere e classi di età



Per quanto riguarda gli incarichi di funzione, nel 2022 si contavano 144 incarichi di funzione ricoperti, assegnati per il 52,8% a donne.

Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere



La tabella successiva evidenzia, inoltre, le ore totali di attività progettuali che hanno impegnato lavoratrici e lavoratori dell'Agenzia nel triennio 2019-2021.

Genere	Anno (ore impegnate nell'anno - valore assoluto)		
	2019	2020	2021
Femminile	4.751	15.115	17.044
<i>Comparto</i>	4.225	12.201	14.777
<i>Dirigenza</i>	526	2.914	2.267
Maschile	8.158	11.454	18.294
<i>Comparto</i>	6.108	8.418	13.521
<i>Dirigenza</i>	2.050	3.036	4.773
Totale (di colonna)	12.909	26.569	35.338

Genere	Anno (ore impegnate nell'anno - valore percentuale)		
	2019	2020	2021
Femminile	36,80%	56,89%	48,23%
<i>Comparto</i>	32,73%	45,92%	41,82%
<i>Dirigenza</i>	4,07%	10,97%	6,41%
Maschile	63,20%	43,11%	51,77%

<i>Comparto</i>	47,32%	31,68%	38,26%
<i>Dirigenza</i>	15,88%	11,43%	13,51%
Totale (di colonna)	100,00%	100,00%	100,00%

L'analisi dei dati sin qui condotta è propedeutica alla rilevazione di possibili aree critiche e delle problematiche a queste sottese con la finalità di orientare in modo mirato le azioni di promozione delle pari opportunità, di valorizzazione delle differenze e di supporto al benessere dell'organizzazione. L'individuazione delle azioni positive per la parità per il triennio 2023-2025 è dunque formulata sulla base dell'analisi del contesto organizzativo, sinteticamente sopra commentato, e delle trasformazioni e delle esperienze vissute dagli uomini e dalle donne dell'Agenzia, complice l'emergenza Covid 19 e l'accelerazione verso una maggiore digitalizzazione dei processi lavorativi.

Il quadro anagrafico sopra rappresentato fornisce altresì una chiave interpretativa dell'insieme di iniziative proposte nel presente Piano, finalizzate sia all'aggiornamento delle competenze del personale sia alla trasferibilità del "bagaglio" di esperienze e professionale nei confronti delle persone più giovani.

La valorizzazione delle differenze, anche attraverso la promozione di scambi intergenerazionali, l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro verso forme più conciliative tra vita privata e professionale rappresentano dunque la strada per favorire il benessere di tutte le risorse ed una resa più efficiente della performance dell'Agenzia.

Obiettivi del Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2023-2025

Il Piano per il triennio 2023-2025 è organizzato in cinque aree di intervento.

Di seguito si illustrano le azioni ripartite per aree d'intervento. I termini "persone" e "personale" si riferiscono indistintamente a uomini e donne.

Area 1. Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa

Obiettivo

Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

Azioni previste

1. Applicazione delle misure di conciliazione vita-lavoro (lavoro agile, part time, banca delle ore, congedi parentali e permessi L. 104/1992) in applicazione delle vigenti disposizioni normative e contrattuali;
2. applicazione della disciplina in materia di lavoro agile revisionata in attuazione del mutato contesto normativo e contrattuale di riferimento;
3. prosecuzione delle iniziative formative finalizzate a favorire il processo di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile anche al fine di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione, la condivisione delle informazioni e la salute e sicurezza sul lavoro.

Indicatori

1. Monitoraggio fruitori dei diversi istituti per genere ed età;
2. sottoscrizione accordi di lavoro agile;
3. realizzazione di moduli formativi.

Target

1. Entro 31/12/2023
2. Entro 30/04/2023
3. Entro 31/12/2025

Risorse coinvolte

Direzioni Amministrativa, Generale e Tecnica, Aree Autorizzazioni e Concessioni e Aree Prevenzione Ambientale, Strutture tematiche, CUG, OO.SS./RSU.

Tempi 2023-2025.

Natura della spesa e risorse impegnate: costo relativo alle iniziative formative di cui al punto 3 da quantificare in relazione alle iniziative formative da realizzare nel triennio.

Area 2. Cultura della parità e delle pari opportunità

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. Nomina e avvio attività del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con

- disabilità per garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro, sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001 (art. 39 ter, comma 1);
2. promozione della comunicazione non ostile e inclusiva in applicazione de "Il Manifesto della comunicazione non ostile nella Pubblica Amministrazione";
 3. analisi del bilancio in ottica di genere per analizzare e valutare in ottica di genere le voci di bilancio;
 4. analisi proposte e strumenti declinati nelle "Linee Guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni" adottate nell'ottobre 2022 dal Dipartimento della Funzione pubblica in accordo con il Dipartimento delle pari opportunità in attuazione dell'art. 5 del DL n. 36/2022 e verifica applicabilità ad Arpae;
 5. applicazione linguaggio di genere;
 6. inserimento temi di genere nei contenuti formativi rivolti ai neoassunti;
 7. nomina consigliere/a di fiducia.

Indicatori

1. Definizione di piani e progetti di intervento proposti alla Direzione generale;
2. realizzazione e pubblicazione nel 2023 sulla intranet aziendale di almeno 2 prodotti (video, notizie o elaborati grafici);
3. redazione del bilancio nel rispetto dei requisiti previsti dal quadro normativo attuale in tema di ottica di genere;
4. individuazione ambiti di applicabilità delle Linee Guida;
5. applicazione linguaggio corretto dal punto di vista del genere, compatibilmente con la salvaguardia della leggibilità dei testi;
6. realizzazione di corsi contenenti le tematiche di genere;
7. delibera di conferimento incarico consigliere/a di fiducia.

Target

1. Atto di nomina entro marzo 2023; evidenza documenti prodotti entro 31/12/2023
2. Numero di visualizzazioni interne > 300
3. Entro 31/12/2023
4. Entro 31/12/2023
5. Adeguamento documentazione
6. N. corsi => 1
7. Entro scadenza nomina Consigliera in carica (29/02/2024)

Risorse coinvolte

Staff Comunicazione e Informazione, Servizi Risorse umane, Amministrazione Bilancio e Controllo Economico, Qualità Ecomanagement Formazione, Sistemi informativi e Innovazione digitale, CUG.

Tempi 2023-2025.

Natura della spesa e risorse impegnate: costo relativo al consigliere di fiducia da quantificare.

Area 3. Monitoraggio ascolto e benessere

Obiettivo

Promuovere l'attenzione ai bisogni del personale sui temi del benessere organizzativo e della parità di genere attraverso l'adozione di strumenti permanenti di osservazione, monitoraggio e

comunicazione con gli operatori e le operatrici.

Azioni previste

1. Analisi delle risultanze dell'indagine sul benessere organizzativo e valutazione/realizzazione di eventuali azioni di miglioramento.

Indicatori

1. Elaborazione/presentazione risultanze dell'indagine sul benessere organizzativo e individuazione azioni di miglioramento.

Target

1. Entro 31/12/2023

Risorse coinvolte

Direzioni Generale e Amministrativa, CUG, OO.SS./RSU, Consigliera di fiducia.

Tempi 2023.

Natura della spesa e risorse impegnate (€/anno)

Area 4. *Promozione e tutela della salute*

Obiettivo

Realizzare iniziative di promozione e tutela della salute.

Azioni previste

1. Sostegno all'adozione di stili di vita attivi e coerenti con la mobilità sostenibile attraverso misure volte ad incentivare l'utilizzo dei mezzi pubblici e promuovere l'uso della bicicletta negli spostamenti casa lavoro;
2. realizzazione valutazione Stress Lavoro Correlato.

Indicatori

1. Aggiornamento del sistema di incentivazione del personale all'utilizzo del mezzo pubblico locale e valutazione implementazione della misura incentivante bike to work;
2. realizzazione valutazione oggettiva e valutazione soggettiva dello stress lavoro correlato.

Target

1. Entro il 30/11/2023.
2. Entro 12 mesi dalla stipula del contratto con consulente esterno.

Risorse coinvolte

Servizi Acquisti e Patrimonio, Prevenzione e Protezione, Risorse umane, CUG, Medico competente, OO.SS./RSU, RLS.

Tempi 2023-2024.

Natura della spesa e risorse impegnate (€/anno)

1. Servizi vari: ~ 11.000 euro per corresponsione incentivi progetto "Bike to Work" a dipendenti e servizi di reportistica e tracciamento.
2. Sicurezza: analisi oggettiva e gestione del rischio: 25.000 €; analisi soggettiva e gestione del rischio: 23.000 €.

Area 5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo

Prevenire le molestie e la violenza di genere anche mediante il rafforzamento della rete CUG.

Azioni previste

1. Realizzazione iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere nel triennio;
2. aggiornamento e implementazione sezione intranet dedicata al CUG;
3. aggiornamento documentazione specifica (Codice etico di comportamento);
4. aggiornamento competenze dei componenti del CUG;
5. partecipazioni agli incontri ed alle attività formative realizzati dalla Rete nazionale dei CUG e dalla Rete nazionale ambiente;
6. nomina Presidente (2023) e componenti CUG Arpae di parte aziendale (2024).

Indicatori

1. Numero di iniziative di informazione e numero di partecipanti effettivi su potenziali per singola iniziativa calendarizzata per anno;
2. pagine aggiornate e progettazione nuova architettura della sezione;
3. documentazione specifica aggiornata;
4. numero di incontri periodici/corsi di formazione Arpae per componenti del CUG, anche in ambito di rete CUG Ambiente;
5. partecipazione agli incontri periodici/iscrizione a eventuali eventi formativi promossi dalle Reti nazionali;
6. nomina Presidente e componenti CUG Arpae.

Target

1. Numero di iniziative di informazione => 3 e numero di partecipanti effettivi su potenziali per singola iniziativa calendarizzata per anno => 70%
2. Entro 31/12/2024
3. Entro 31/12/2024
4. Numero incontri periodici, anche in ambito di rete CUG Ambiente, corsi formazione componenti CUG Arpae =>1
5. Partecipazioni ad incontri ed eventuali eventi formativi realizzati dalle Reti nazionali =>5
6. Entro data risoluzione rapporto Presidente in carica e scadenza nomina CUG.

Risorse coinvolte

Servizio Risorse Umane, CUG, Staff Comunicazione e Informazione, Servizio Qualità Ecomanagement Formazione, Servizio Affari Istituzionali e Avvocatura.

Tempi 2023-2025.

Natura della spesa e risorse impegnate (€/anno)