

### 3.6 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

ARPA MARCHE è da tempo impegnata a garantire, nel concreto, il rispetto e l'applicazione dei principi di pari opportunità e di divieto di discriminazione giuridicamente riconosciuti sin dal 1948 negli articoli 3, 37 e 51 della Costituzione della Repubblica Italiana, attuando iniziative volte a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne e di contribuire al miglioramento della qualità della vita e del benessere organizzativo del proprio personale nell'ambiente di lavoro.

## PREMESSA

Nella presente sezione viene illustrato l'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 (di seguito definito "Piano") redatto, secondo i principi di cui ai riferimenti normativi riportati nella specifica Appendice, quale strumento teso alla garanzia del rispetto della libertà e della dignità dei/delle lavoratori/lavoratrici.

Attraverso la pianificazione delle azioni positive, sono pertanto adottate misure volte a promuovere tali principi all'interno del contesto organizzativo e di lavoro dell'Agenzia con il fine primario di:

1. Promuovere la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente su benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro scevre da comportamenti molesti o mobbizzanti;
2. Contrastare eventuali situazioni di disparità di condizioni fra donne e uomini;
3. Informare, formare e sensibilizzare coloro che lavorano all'interno dell'Agenzia sui temi delle pari opportunità, del benessere di chi lavora e della discriminazione;
4. Agevolare la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e/o familiare.

Le iniziative previste nel Piano sono coerenti con il Programma triennale delle attività ed il Piano della performance dell'Agenzia, e costituiscono parte integrante dell'insieme di azioni finalizzate, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze ed individualità, a contribuire al miglioramento della qualità della vita del personale e delle prestazioni ambientali alla collettività.

## PIANO TRIENNALE 2021 - 2023

Il Piano prevede cinque aree di intervento, di seguito illustrate unitamente agli obiettivi, alle azioni, e alle risorse coinvolte:

1. MONITORAGGIO, ASCOLTO E BENESSERE
2. CONCILIAZIONE TEMPI VITA/LAVORO
3. RAFFORZAMENTO AZIONE DEL CUG
4. CULTURA DELLA PARITÀ E DELLE PARI OPPORTUNITÀ
5. STATISTICHE DEL PERSONALE E DATI DI GENERE

I termini “persone” e “personale” si riferiscono indistintamente a uomini e donne.

## MONITORAGGIO, ASCOLTO E BENESSERE

### Obiettivo

Promuovere l’attenzione ai bisogni del personale sui temi dell’organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo attraverso indagini ad hoc, l’eventuale attivazione di un “nucleo di ascolto” (direttiva 2/19 della Presidenza del Consiglio dei ministri), e l’adozione di strumenti permanenti di osservazione, monitoraggio e comunicazione con gli operatori e le operatrici.

### Azioni previste

- 1) Promuovere un’indagine sul benessere organizzativo ed il clima organizzativo, previo confronto con il SNPA per la condivisione di eventuali metodi di rilevazione che consentono la confrontabilità dei dati con realtà organizzative analoghe ad Arpa Marche e definire, anche tramite un questionario ad hoc ai dipendenti, le azioni di miglioramento da adottare in via prioritaria e le eventuali azioni correttive.
- 2) Ottemperare alle disposizioni del Dpr 105/2016 ed azioni conseguenti
- 3) Prevedere per il personale percorsi di sviluppo di carriera
- 4) Migliorare la comunicazione interna basata sul rispetto e la dignità della persona, al fine della prevenzione dei conflitti.
- 5) Attuazione di una giornata informativa su stress e mobbing destinata a tutto il personale, al fine di una migliore gestione consapevole, a cura del Cug in collaborazione con il RSPP

### Indicatori

- Progetto indagine sul benessere organizzativo da realizzazione nel 2022; proposizione di questionario ad hoc a supporto dell'individuazione delle azioni prioritarie;
- Numero partecipanti effettivi/destinatari degli interventi informativi/formativi.
- Numero beneficiari di progressioni/incarichi

#### Risorse umane, strumentali e finanziarie coinvolte

Servizio Gestione Risorse Umane, Ufficio Formazione, CUG, RSPP

Costi previsti (€/anno) € 1.000,00 per realizzazione indagine sul benessere organizzativo, € 1.500,00 per corsi di formazione

#### Tempi

2021 – 2023

## CONCILIAZIONE TEMPI VITA / LAVORO

### Obiettivo

Migliorare l'organizzazione del lavoro adottando nuove soluzioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

### Azioni previste

1. Promuovere il Piano operativo per l'organizzazione del lavoro agile
2. Promuovere l'adozione di nuove soluzioni per ottimizzare la flessibilità del rapporto di lavoro

### Indicatori

- Numero dei partecipanti allo smart working distinti per tipologia di attività svolta

### Risorse umane, strumentali e finanziarie coinvolte

Servizio gestione risorse umane, direzione amministrativa e direzione tecnico scientifica, cug, O.O.S.S.

Costi previsti (€/anno) € 5.000,00 per acquisto/noleggio materiale hardware e altre strumentazioni per il lavoro agile

### Tempi

2021 – 2023

## RAFFORZAMENTO AZIONE DEL CUG

### Obiettivo

Rafforzare la rete di relazioni fra Istituzioni ed Enti per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni, in ambito regionale ed a livello nazionale (SNPA, reti regionali, reti nazionali)

### Azioni previste

1. Adottare il Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori
2. Avviare e concludere la procedura di incarico per l'individuazione della/del consigliere di fiducia.
3. Adesione al protocollo d'intesa della rete Marcug
4. Proseguo della partecipazione attiva alle attività e programmi con il sistema SNPA

### Indicatori

- Numero incontri promossi dalla rete partecipati dal CUG
- Numero articoli pubblicati e iniziative promozionali realizzate
- Conferimento incarico Consigliere/a di fiducia

### Risorse umane, strumentali e finanziarie coinvolte

Cug, Servizio gestione risorse umane, Direzione amministrativa e Direzione tecnica

Costi previsti (€/anno) € 2.500,00 annui

### Tempi

2021 – 2023

# 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. Realizzare interventi formativi per dirigenza e titolari di incarichi di funzione sui temi della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo e per la diffusione dell'approccio assertivo.
2. Studio di azioni specifiche di tutoraggio e procedure per il trasferimento di competenze del personale in uscita anche attraverso la sperimentazione di affiancamenti
3. Applicazione del linguaggio di genere, compatibilmente con la necessità di salvaguardia della leggibilità dei testi

## Indicatori

- Numero partecipanti effettivi/destinatari degli interventi formativi per dirigenza e titolari di incarico di funzione.
- Numero di tutoraggi realizzati
- Adozione formale del "dizionario di genere"

## Risorse umane, strumentali e finanziarie coinvolte

Servizio gestione risorse umane, Cug, OOSS, Consigliere/a di fiducia ove nominato/a

Costi previsti (€/anno) per eventi formativi 1.500,00

## Tempi

2021 – 2023

## STATISTICHE DEL PERSONALE E DATI DI GENERE

### Obiettivo

Ottimizzare la produzione statistica ai fini della migliore pianificazione 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 Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”

### Azioni previste

1. Assicurare la produzione di dati e informazioni necessari alla definizione del Piano triennale delle azioni positive
2. Produrre dati statistici sul personale e sulla organizzazione del lavoro fruibili dal CUG, sulla base delle indicazioni contenute nella Direttiva 2/2019

### Indicatori

- Tempestività di produzione e di inoltro al CUG di dati ed informazioni per il loro più efficace e produttivo utilizzo.

### Risorse umane, strumentali e finanziarie coinvolte

Servizio Gestione risorse umane, ufficio formazione, Cug, Consigliere/a di fiducia ove nominato/a  
Costi previsti (€/anno) -

### Tempi

2021 – 2023