



COMITATO
UNICO DI GARANZIA



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024 - 2026



MONITORAGGIO
ASCOLTO E
BENESSERE

CONCILIAZIONE
TEMPI
VITA/LAVORO

RAFFORZAMENTO
AZIONE DEL CUG

CULTURA DELLA
PARITÀ E DELLE
PARIOPPORTUNITÀ

STATISTICHE DEL
PERSONALE E DATI
DI GENERE



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 nell'ottica 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 il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026 (di seguito definito "Piano") redatto, secondo i principi normativi vigenti, 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 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 erogate alla collettività.

PIANO TRIENNALE 2024-2026

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 e accrescere la capacità di saper conciliare gli interessi personali e gli interessi collettivi con lo scopo di favorire il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Azioni previste

1. Promuovere un'indagine sul benessere organizzativo ed il clima organizzativo, attraverso la somministrazione di un questionario al personale; esaminarne le risultanze e, conseguentemente, proporre le opportune azioni correttive o e/o di miglioramento.
2. Attivare un "Nucleo d'ascolto" così come suggerito nella direttiva 2/19 della Presidenza del Consiglio dei ministri.
3. Realizzare corsi di formazione in ambito di: corretta alimentazione, stili di vita sani, riduzione e/o riutilizzo creativo degli scarti alimentari, che mirino a promuovere il benessere fisico e psicologico dei/delle dipendenti.
4. Realizzare corsi di formazione di informatica e di lingua inglese che possano essere d'aiuto ai/alle dipendenti nello svolgimento del loro lavoro.
5. Individuare presso ciascuna sede dell'Agenzia, uno spazio "Confort Zone" dedicato alle pause che il personale ha diritto di fruire, nell'ambito di quanto contrattualmente previsto.

Indicatori

- Numero dei/delle dipendenti interessati/e dall'indagine di clima sul benessere organizzativo.
- Numero dei questionari effettivamente compilati e rinviati da parte del personale.
- Numero degli eventi formativi realizzati.
- Numero dei partecipanti agli eventi formativi con rilevazione del dato di genere.
- Numero di spazi "Confort Zone" individuati.

Risorse umane, strumentali e finanziarie coinvolte

Nell'attivazione delle Azioni previste sopra elencate, il Comitato Unico di Garanzia collabora fattivamente con la Direzione Amministrativa e Tecnico-scientifica, l'U.O Gestione Risorse Umane, Affari Generali e Legali, Trasparenza e Anticorruzione, con l'Ufficio Formazione, con il Responsabile della prevenzione e Sicurezza, con l'U.O Informatica, con il Servizio Comunicazione e l'O.I.V.

È inoltre richiesta la fattiva collaborazione di tutta la Dirigenza e del Comparto.

Costi previsti (€/anno) € 1.500,00 per corsi di formazione sopra proposti.

La copertura dei costi per la realizzazione dei corsi di formazione è prevista all'interno delle risorse disponibili nel bilancio ARPAM o attraverso l'utilizzo di Accordi/Convenzioni già stipulate o di nuova attuazione.

Tempi

2024– 2026



CONCILIAZIONE TEMPI VITA / LAVORO

Obiettivo

Migliorare l'organizzazione del lavoro attraverso iniziative che permettano a tutto il personale di combinare efficacemente le esigenze e gli interessi relativi alla sfera privata con quelli inerenti all'ambito lavorativo.

Azioni previste

1. Revisione del Regolamento relativo al lavoro agile, al fine di proporre gli eventuali aggiustamenti che dovessero risultare necessari a seguito del suo primo anno d'applicazione.
2. Estensione della misura di conciliazione vita/lavoro in merito all'ampliamento delle fasce di flessibilità adottata durante il periodo estivo ad ulteriori categorie di dipendenti da individuare in raccordo con la Direzione.
3. Studio delle possibili opportunità del pacchetto "Welfare" previsto nell'ambito dalla Contrattazione Collettiva al fine d'ideare e, successivamente adottare, ulteriori azioni a favore del personale.

Indicatori

- Numero dei/delle dipendenti che lavorano anche in modalità agile.
- Numero dei/delle dipendenti beneficiari dell'iniziativa di ampliamento delle fasce di flessibilità durante il periodo estivo.
- Numero di azioni proposte inerenti al pacchetto "Welfare".

Risorse umane, strumentali e finanziarie coinvolte

Nell'attivazione delle Azioni previste sopra elencate, il Comitato Unico di Garanzia collabora fattivamente con la Direzione Amministrativa e Tecnico-scientifica, l'U.O. Gestione Risorse Umane, Affari Generali e Legali, Trasparenza e Anticorruzione, con l'Ufficio Formazione, con il Responsabile della prevenzione e Sicurezza, con l'U.O. Informatica, con il Servizio Comunicazione e l'O.I.V.

È inoltre richiesta la fattiva collaborazione di tutta la Dirigenza e del Comparto.

Tempi

2024– 2026

RAFFORZAMENTO DELL'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) anche attraverso l'introduzione della figura



del/della Consigliere/a di fiducia previsto nel Codice di Condotta adottato dal C.U.G. ed in corso di valutazione da parte della Direzione.

Consolidare l'immagine e l'attività del CUG all'interno dell'Agenzia allo scopo di rafforzare il rapporto di collaborazione tra il Comitato, l'Agenzia e il Personale.

Azioni previste

1. Ripensare lo spazio web dedicato al CUG, nel sito istituzionale dell'Agenzia, in ottica di favorire, sia la pubblicità delle azioni introdotte dal Comitato sia l'interattività e lo scambio informativo/formativo tra il Comitato, il personale e i diversi soggetti interni ed esterni all'Agenzia.
2. Creare un prodotto informativo (es. newsletter, video, locandina informativa, etc.) rivolto a tutto il personale e/o diffondere prodotti informativi ideati dalla Rete Nazionale dei CUG come il magazine "la Voce dei CUG".
3. Introdurre la figura della/del Consigliera/e di Fiducia che collabori in stretto raccordo con il Comitato Unico di Garanzia, il Nucleo di Ascolto e con tutte le figure che operano nell'ambito del benessere organizzativo.
4. Promuovere una partecipazione attiva del CUG all'interno della Rete CUG Ambiente.

Indicatori

- Numero di iniziative promosse dal CUG.
- Numero incontri promossi dalla Rete e partecipati dal CUG.
- Numero di visualizzazioni e/o interazioni con il nuovo spazio web.
- Numero di prodotti informativi realizzati e/o diffusi.
- Conferimento incarico Consigliere/a di fiducia.

Risorse umane, strumentali e finanziarie coinvolte

Nell'attivazione delle Azioni previste sopra elencate, il Comitato Unico di Garanzia collabora fattivamente con la Direzione Amministrativa e Tecnico-scientifica, l'U.O. Gestione Risorse Umane, Affari Generali e Legali, Trasparenza e Anticorruzione, con l'U.O Informatica e con il Servizio Comunicazione e con l'O.I.V.

È inoltre richiesta la fattiva collaborazione di tutta la Dirigenza e del Comparto.

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

La copertura dei costi per l'incarico del/della Consigliere/a di Fiducia può essere prevista sia all'interno delle risorse disponibili nel bilancio ARPAM, sia attraverso l'utilizzo di Accordi/Convenzioni già stipulate o di nuova attuazione.

Tempi

2024 – 2026



CULTURA DELLA PARITÀ E DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Obiettivo

Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, al genere e alla disabilità, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze.

Sensibilizzare tutto il personale all'uso di un corretto linguaggio di genere quale strumento in grado di favorire lo scambio comunicativo e il doveroso rispetto della dignità di ciascuno/a.

Prevenire, conoscere e contrastare violenze e molestie nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, contribuendo alla crescita della cultura del rispetto.

Azioni previste

1. Promuovere l'opportunità di un confronto costruttivo tra la Dirigenza e il Comparto attraverso la realizzazione di incontri periodici che mirino a favorire l'ascolto attivo, lo scambio informativo/formativo, la condivisione degli obiettivi e la verifica dei risultati.
2. Diffondere, tra il personale, modalità lavorative che favoriscano lo scambio informativo e quello esperienziale (es. lavoro in gruppo, affiancamento ai lavoratori e alle lavoratrici in uscita, tutoraggio ai/alle neoassunti/e) nel rispetto dei ruoli e allo scopo di valorizzare le singole carriere professionali.
3. Elaborare e somministrare al personale un percorso educativo che, attraverso iniziative mirate, introduca il corretto uso del linguaggio di genere quale strumento fondamentale per il superamento degli stereotipi.
4. Aderire alla proposta di autoformazione on-line "Riforma-Mentis" promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica disponibile nel Syllabus.
5. Potenziare i sistemi di partecipazione del personale con disabilità uditiva attraverso l'utilizzo della Lingua dei Segni italiana.

Indicatori

- Numero di incontri realizzati tra la Dirigenza e il Comparto.
- Attivazione delle modalità lavorative proposte.
- Numero di iniziative adottate per l'uso del linguaggio di genere.
- Numero di partecipanti all'iniziativa "Riforma-Mentis".
- Numero di interventi di potenziamento dell'utilizzo della Lingua dei Segni italiana.

Risorse umane, strumentali e finanziarie coinvolte

Nell'attivazione delle Azioni previste sopra elencate, il Comitato Unico di Garanzia collabora fattivamente con la Direzione Amministrativa e Tecnico-scientifica, l'U.O. Gestione Risorse Umane, Affari Generali e Legali, Trasparenza e Anticorruzione, con l'Ufficio Formazione, con il Responsabile della prevenzione e Sicurezza, con l'U.O. Informatica e con il Servizio Comunicazione e l'O.I.V.

È inoltre richiesta la fattiva collaborazione di tutta la Dirigenza e del Comparto.

Costo previsto per il potenziamento dell'utilizzo della Lingua dei Segni italiana (€/anno) € 500,00.



Tempi

2024 – 2026

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 e alla verifica di quanto previsto nel 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

Nell'attivazione delle Azioni previste sopra elencate, il Comitato Unico di Garanzia collabora fattivamente con la Direzione Amministrativa e Tecnico-scientifica, l'U.O. Gestione Risorse Umane, Affari Generali e Legali, Trasparenza e Anticorruzione, con l'Ufficio Formazione, con il/la Consigliere/a di Fiducia nominato/a e il Nucleo di Ascolto.

Tempi

2024 – 2026