



Piano Triennale 2019-2021 delle Azioni Positive

Premessa

La stesura del Piano Triennale di Azioni Positive ha lo scopo di contribuire in modo concreto alla ridefinizione del ruolo della gestione del personale con le seguenti finalità:

- rafforzare il senso di identità e di appartenenza all'organizzazione, la comunicazione trasparente, la collaborazione e la cooperazione.
- migliorare il clima lavorativo
- favorire la condivisione di valori di equità e rispetto della dignità in un'amministrazione coinvolta in reiterati processi di riorganizzazione

Questo piano punta a migliorare l'organizzazione del lavoro tenendo conto della dimensione sociale, di genere dei lavoratori nella consapevolezza delle diversità dei soggetti e nel rispetto delle individualità dei singoli per individuare quei fattori in grado di facilitare il benessere organizzativo e le risorse umane.

Cug propone all'amministrazione Arpa l'adozione di un Piano Triennale delle Azioni Positive che costituisca un impegno formale e autentico nella direzione di un rilancio e di un cambiamento radicale della struttura orientato all'innovazione e al benessere di tutti i lavoratori.

Normativa di riferimento

- Vista la legge 125/1991 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro"
- Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante Norme sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 norme sul Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 in relazione alle predisposizioni di piani di azioni positive;
- Vista la direttiva del 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica recante Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;
- Visto il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e la circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali recante Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro correlato;
- Visto il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenda, tra l'altro, anche al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- Visto il decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 recante attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impegno;
- Vista la legge 4 novembre 2010, n. 183 recante Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;

- Vista la direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante 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;
- Vista la legge 6 novembre 2012, n. 190 recante Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- Visto il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- Vista la Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche";

Dati di contesto interno

Dotazione organica (Dati Dicembre 2018)

Maschi	92
Femmine	105
Totale	197

Priano Triennale delle azioni positive di Arpa Umbria

Aree di intervento:

1. Ruolo del Cug
2. Comunicazione
3. Formazione e sensibilizzazione
4. Tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori: dal Codice di condotta sulle molestie al Codice etico

1 Ruolo del Cug

Criticità:

- difficoltà di incidere sulle politiche del personale
- mancanza di risorse finanziarie
- sensibilità dell'organizzazione sulle tematiche di genere non sufficiente

Obiettivi:

- implementare l'ottica di genere nelle politiche di gestione e organizzazione del personale
- disporre di risorse umane e strumentali per perseguire le finalità del presente piano
- diffondere e migliorare la cultura dell'organizzazione improntata al benessere organizzativo
- creare le premesse per un bilancio di genere

Azioni:

- informare il Cug sulla convocazione dei tavoli della contrattazione e sulle tematiche in discussione
- proporre la partecipazione del Cug ai tavoli della contrattazione
- richiedere preventivamente il parere consultivo del CUG sulle tematiche previste dalla normativa
- prevedere nell'ambito delle disponibilità di bilancio dell'amministrazione risorse finanziarie per l'attuazione del Piano 2019-2021
- inserire l'indicatore di genere nel controllo di gestione
- inserire le pari opportunità in tutti i programmi formativi

Ruolo del Comitato Unico di Garanzia				
Azione	Tempi	Attori	Ipotesi azioni	indicatore
informare il Cug sulla convocazione dei tavoli della contrattazione e sulle tematiche in discussione	Nel 1° anno	Delegazione trattante di parte datoriale	Informazione	N° comunicazioni pervenute
proporre la partecipazione del Cug ai tavoli della contrattazione	Nel 1° anno	OOSS e CUG	Proposta	n. di tavoli partecipati

richiedere preventivamente il parere consultivo del CUG sulle tematiche previste dalla normativa	Nel 1° anno	Direzione Generale	Richiesta parere	n. pareri emessi
prevedere nell'ambito delle disponibilità di bilancio dell'amministrazione risorse finanziarie per l'attuazione del Piano 2019-2021	Nel 1° anno	Direzione Amministrativa	Previsione in bilancio	Risorse assegnate
Garantire l'equilibrio di genere nelle procedure agenziali	Nel 2° anno	Amministrazione CUG	Analisi di genere	Presenza indicatore negli atti
inserire le pari opportunità in tutti i programmi formativi	Nel 1° anno	Ufficio Formazione	Integrazione programmi formativi	Programmi aggiornati

2 Comunicazione

Criticità:

- comunicazione inefficace su compiti, funzioni, obiettivi individuali e strategici
- comunicazione disomogenea e non equa
- inadeguata formazione sulle tematiche della comunicazione, ascolto e team building
- scarsa conoscenza dei dipendenti delle attività del Cug e delle sue funzioni e delle modalità di attivazione del comitato
- mancata diffusione di buone prassi lavorative

Obiettivi

- Facilitare la circolazione delle informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e le sue regole
- Mantenere il livello di informazione generale presente sul sito agenziale (Amministrazione Trasparente, etc.)
- Migliorare la conoscenza dei regolamenti Aziendali
- individuare delle modalità di dialogo tra dipendenti e Cug e dei sistemi codificati di attivazione del Cug
- implementare il ruolo del CUG come intermediario nel dialogo tra dipendenti e amministrazione

Azioni:

- Istituzione di un gruppo di lavoro per gestire le informazioni sulla pagina del Cug e gestire la comunicazione con i dipendenti, mantenere il raccordo con la Direzione Generale e pubblicare le informazioni
- Organizzare dei seminari di approfondimento sulle procedure di lavoro in modo da uniformare il *modus operandi* presso tutte le strutture dell'Agenzia
- Realizzare un piano di comunicazione interna mirato alla diffusione di informazioni utili all'aumento del benessere organizzativo su più piani tematici da individuare
- Istituzione di uno sportello per il confronto diretto tra uno o più dipendenti e il CUG

Comunicazione				
Azione	Tempi	Attori	Ipotesi azioni	indicatore
Istituzione di un gruppo di lavoro per gestire le informazioni sulla pagina del Cug e gestire la comunicazione con i dipendenti, mantenere il raccordo con la Direzione Generale e pubblicare le informazioni	Nel 1°anno	DG Arpa - CUG	Gestione di una pagina web del CUG Invio di informazioni sulle tematiche di competenza del CUG a tutti i dipendenti Arpa	n. mail inviate
Organizzare dei seminari di approfondimento sulle procedure di lavoro in modo da uniformare il <i>modus operandi</i> presso tutte le strutture dell'Agenzia	Nel 2°anno	CUG	Seminari di approfondimento	n. seminari
Realizzare un piano di comunicazione interna mirato alla diffusione di informazioni utili all'aumento del benessere organizzativo su più piani tematici da individuare	Nel 2°anno	CUG Amministrazione	Proposta piano di comunicazione interna	Piano di comunicazione interna
Istituzione di uno sportello per il confronto diretto tra uno o più dipendenti e il CUG	Nel 2°anno	CUG Amministrazione	Attivazione sportello	n. di persone incontrate

3 Formazione e sensibilizzazione

Criticità

- scarsa consapevolezza da parte dei lavoratori e della dirigenza delle politiche di gestione del personale nell'ottica della riduzione dello stress lavoro correlato e dell'aumento del benessere organizzativo
- difficoltà dei dipendenti di valutare le necessità formative

Obiettivi

- portare i dipendenti e i dirigenti dell'agenzia ad un più elevato livello di consapevolezza sulle tematiche inerenti allo stress lavoro correlato, al fine di eliminare di migliorare la capacità di individuare e prevenire gli elementi stressogeni all'interno dell'agenzia

Azioni

- organizzazione di seminari con esperti sul tema dello stress lavoro correlato
- diffusione di materiali informativi sul tema dello stress lavoro correlato avvalendosi della pagina web della posta elettronica aziendali

Comunicazione			
Azione	Tempi	Attori	Indicatore
organizzazione di seminari con esperti sul tema dello stress lavoro correlato	Nel 1° anno	DG Arpa - RSPP - CUG	n. seminari
diffusione di materiali informativi sul tema dello stress lavoro correlato avvalendosi della pagina web della posta elettronica aziendali	Nel 2° anno	CUG	Indagine con compilazione questionario

4 Tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori dal Codice di condotta sulle molestie al Codice etico

Criticità

- emersione nell'ambiente di lavoro di fenomeni di molestie morali e sessuali e discriminazione
- mancanza di azioni formalizzate per la gestione di casi di disabilità e lunga malattia
- Individuazione delle criticità degli strumenti vigenti sulle tematiche specifiche
- difficoltà dei lavoratori che operano in servizi esterni di curare la propria igiene personale anche in relazione alla gestione degli indumenti di lavoro, spesso vettori di sostanze dannose per i dipendenti stessi e per chiunque ne venisse in contatto

Obiettivi

- individuazione dei livelli di responsabilità degli organi dell'amministrazione nella gestione dei fenomeni critici
- Individuazioni di procedure formali ed informali per la soluzione dei casi di mobbing, di discriminazione e molestie
- individuazione di procedure per il reinserimento al lavoro dopo lunga assenza
- realizzazione di uno sportello di ascolto (vedi sezione "comunicazione")
- individuazione del Consulente di Fiducia
- Individuazione negli spazi dell'agenzia di idonee zone da adibire a spogliatoio individuando uno spazio per gli uomini e uno per le donne.
- Organizzare dei servizi di lavanderia aziendali

Azioni

- aggiornamento dei codici etici e comportamentali attualmente in vigore in Arpa, con aumento di dettaglio sui temi di molestie, discriminazioni e mobbing e con l'individuazione di ruoli e soggetti deputati all'attivazione di specifiche procedure di intervento, nei nuovi documenti saranno in aggiunta dettagliati e definiti i seguenti punti:
 - definizioni: mobbing, molestie, discriminazioni
 - ambito di applicazione
 - responsabilità dei soggetti coinvolti
 - procedure formali e informali di intervento su iniziativa di parte
 - nomina compiti e doveri della consulente di fiducia
 - livelli di responsabilità degli organi dell'amministrazione
 - diritti e doveri dei dipendenti
 - norme di garanzia
- Diffusione capillare anche mediante seminari e incontri illustrativi con il personale e i dirigenti del codice etico e di comportamento con particolare attenzione alla sensibilizzazione sulle problematiche del mobbing, delle molestie morali e sessuali e delle discriminazioni
- adeguamento delle sedi dell'Agenzia in relazione alle esigenze igieniche dei dipendenti
- individuazione di un servizio di lavaggio biancheria o di soluzioni alternative

Comunicazione				
Azione	Tempi	Attori	Ipotesi azioni	indicatore
aggiornamento dei codici etici e comportamentali attualmente esistenti	2°e 3°anno	CUG, Amministrazione	Aggiornamento documenti	n. documenti aggiornati
Diffusione capillare anche mediante seminari e incontri illustrativi con il personale e i dirigenti del codice etico e di comportamento con particolare attenzione alla sensibilizzazione sulle problematiche del mobbing, delle molestie morali e sessuali e delle discriminazioni	2°e 3°anno	CUG Amministrazione	Incontri con esperti sui temi specifici	n. seminari
adeguamento delle sedi dell'Agenzia in relazione alle esigenze igieniche dei dipendenti	3°anno	Amministrazione CUG	Proposte adeguamento	n. proposte

Il Comitato Unico di Garanzia