



## **Piano delle Azioni Positive**

### **2021 – 2023**

(Approvato con Determinazione Direttoriale n. 190 del 22/02/2021)

ANNO 2021

## INDICE

---

<b>1</b>	<b>CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>AMBITO D’AZIONE: ANALISI DEI DATI DEL PERSONALE ARPAL IN OTTICA DI GENERE.....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>OBIETTIVI E AREE D’INTERVENTO.....</b>	<b>9</b>
4.1.	Pari opportunità.....	9
4.2.	Conciliazione tempi vita e lavoro.....	11
4.3.	Benessere organizzativo.....	12
<b>5</b>	<b>MONITORAGGIO E DURATA DEL PIANO.....</b>	<b>15</b>

## 1. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Sono ormai numerosi gli interventi normativi, di livello europeo e nazionale, dedicati alla realizzazione delle pari opportunità e alla individuazione di modalità e di strumenti attuativi destinati anche alle Pubbliche amministrazioni. Tra questi si richiamano:

- il **D.Lgs. n. 165 del 2001** (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*), il cui art 7, comma 1, prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscano parità tra gli uomini e le donne per l'accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro, mentre l'art. 57 istituisce i Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- il **D.Lgs. n. 198 del 2006** (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*), volto a rimuovere le discriminazioni di genere e la promozione del principio di parità e pari opportunità, che all'art. 48, introduce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. L'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" specifica inoltre la nozione giuridica di "azioni positive" come misure speciali e temporanee dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro;
- la **Direttiva del 23 maggio 2007** (*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne*), emanata dal Ministero per le Riforme e Innovazione nella P.A. e dal Ministero per le pari opportunità in recepimento della *Direttiva 2006/54/CE* per l'attuazione di misure che realizzino effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici degli enti pubblici italiani.
- 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 concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- la **Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (cd. Collegato Lavoro)**, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro". Con l'art. 21, la suddetta Legge, è intervenuta in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e introducendo, ex novo, nell'art. 57, l'obbligo giuridico per le pubbliche amministrazioni di garantire l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, non solo relativa al genere, ma anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla

disabilità, alla religione o alla lingua nonché di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;

- la **Direttiva 4 marzo 2011** emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi del D.lgs 165/2001, art. 57, comma 4, concernente le 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”;
- il **D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 80**, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” con il quale sono state introdotte, tra l’altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici;
- la **Legge n. 124 del 7 agosto 2015**, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’art. 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;
- la **Risoluzione del 9 giugno 2015** del Parlamento europeo sulla “*Strategia dell’UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015*”;
- il **D.Lgs. 12 maggio 2016, n. 90**, che ha introdotto l’art. 38 septies, “Bilancio di genere” nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009;
- la **Risoluzione del 13 settembre 2016** del Parlamento Europeo, recante “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”, che mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere;
- la **Legge n. 81 del 22 maggio 2017**, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;
- la **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017** recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- la **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017 n. 2 del 26 giugno 2019** “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”, che ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG).

## **2. PREMESSA**

L’Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Umbria è un ente strumentale della Regione Umbria istituito con L.R. n. 1 del 14/02/2018 (di seguito denominata legge istitutiva) dotato di personalità giuridica di diritto pubblico ed avente autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e gestionale.

L’Agenzia provvede, in coerenza con le disposizioni nazionali e regionali che fissano i livelli essenziali delle prestazioni e gli standard di servizio e nel rispetto degli indirizzi espressi dalla Giunta Regionale, a governare e dirigere i servizi pubblici per il lavoro e l’apprendimento svolgendo le funzioni previste dalla normativa europea, statale e regionale attribuite alla stessa ARPAL Umbria dalla programmazione regionale.

In particolare qui rileva evidenziare la competenza di Arpal Umbria in materia di programmazione operativa e gestione dei servizi per il collocamento disabili e categorie protette legge 68/99 e delle categorie svantaggiate del territorio regionale.

L’attività di ARPAL Umbria è regolata, oltre che dalla legge istitutiva, dagli atti di indirizzo approvati dalla Giunta regionale e dai provvedimenti di gestione e di organizzazione emanati nell’esercizio della propria autonomia.

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) è uno strumento di programmazione e pianificazione triennale il cui scopo è quello di garantire la promozione e la realizzazione delle pari opportunità lavorative tra uomini e donne, così come prescritto dall’art.48 del D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, rimuovendo gli ostacoli che di fatto ne impediscono la realizzazione, introducendo azioni positive all’interno del contesto organizzativo e di lavoro e individuando misure specifiche per rimuovere le forme di discriminazione eventualmente rilevate. In particolare il D. Lgs. n. 198/2006 sancisce il divieto di discriminazione sui luoghi di lavoro con riferimento all’accesso al lavoro, alla retribuzione, alla prestazione lavorativa, alla carriera e all’accesso alle prestazioni previdenziali.

Le azioni positive sono misure “speciali” e “temporanee” in quanto agiscono in deroga al principio di uguaglianza formale e sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra lavoratrici e lavoratori: misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto, per lo più nel mercato del lavoro, per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “temporanee” - in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Anche la valorizzazione delle competenze e delle differenze nonché il benessere organizzativo sono elementi fondamentali che migliorano la qualità del lavoro dei dipendenti e accrescono conseguentemente l’efficienza e l’efficacia delle organizzazioni pubbliche nonché il servizio reso a cittadini e imprese.

A tal fine il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 di Arpal Umbria rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono 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. In quest'ottica, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

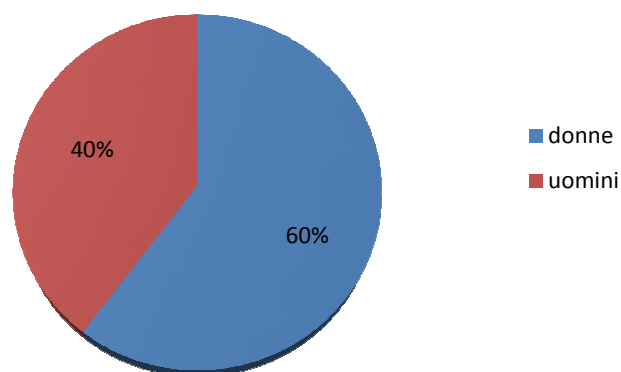
### 3. AMBITO D'AZIONE: ANALISI DEI DATI DEL PERSONALE ARPAL IN OTTICA DI GENERE

Il Piano delle Azioni Positive è preceduto dalla necessaria analisi di contesto del personale dipendente Arpal, che si propone di dare una lettura dei dati in un'ottica di genere.

Al 31 dicembre 2020 i dipendenti risultano complessivamente pari a 219 unità, incluse 3 unità dirigenziali, di cui 18 unità a tempo determinato, 4 unità in comando presso altro Ente e 1 unità collocata in aspettativa.

Le donne sono 132, pari al 60% del totale dei dipendenti.

**Fotografia del personale al 31/12/2020**

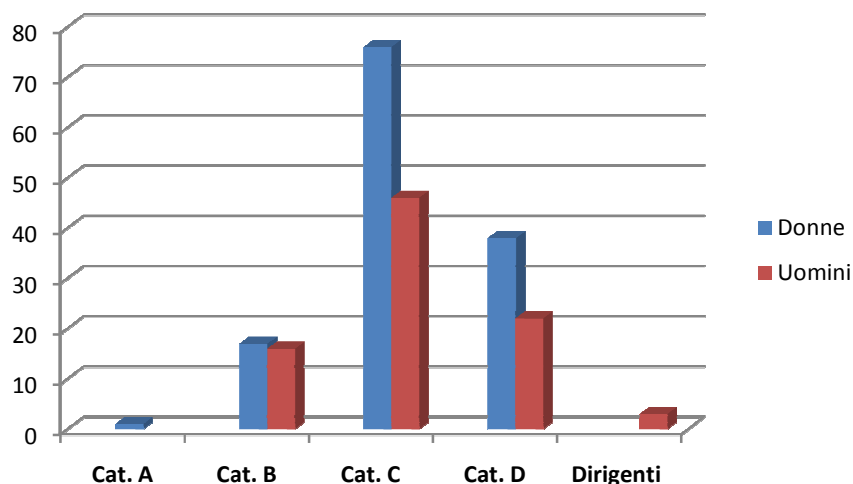


#### **Personale per genere e categoria di appartenenza**

La successiva tabella ci mostra che la popolazione maschile e femminile si concentra per il 56% circa nella Cat. C, mentre le posizioni dirigenziali sono tutte ricoperte da uomini.

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti	Totale
Donne	1	17	76	38		132
Uomini		16	46	22	3	87
Totale	1	33	122	60	3	219





### Personale per fascia d'età, genere e categoria di appartenenza

La successiva tabella ci mostra che la fascia d'età prevalente della popolazione di Arpal è tra i 50 e 59 anni e complessivamente circa il 61% circa dei dipendenti ha un'età superiore ai 50 anni.

Si tenga in considerazione che a partire da gennaio 2021 fino a dicembre 2021 ci saranno ulteriori 4 pensionamenti per raggiungimento del limite d'età.

	Donne				Uomini				Tot.
	Tra 30 e 39 anni	Tra 40 e 49 anni	Tra 50 e 59 anni	> di 60	Tra 30 e 39 anni	Tra 40 e 49 anni	Tra 50 e 59 anni	> di 60	
<b>Cat. A</b>				1					<b>1</b>
<b>Cat. B</b>		5	10	2	6	5	5		<b>33</b>
<b>Cat. C</b>	13	33	20	10	6	17	13	10	<b>122</b>
<b>Cat. D</b>		4	23	11		1	10	11	<b>60</b>
<b>Dir .</b>						1	1	1	<b>3</b>
<b>Tot.</b>	<b>13</b>	<b>42</b>	<b>53</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>219</b>

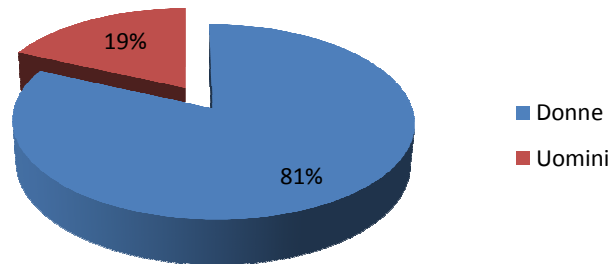
### Personale per genere e posizioni organizzative

Sono attualmente attribuiti n. 22 incarichi di Posizione Organizzativa, dei quali 10 a titolarità femminile e 12 maschile, con una percentuale di incidenza femminile pari a circa il 45,5%.

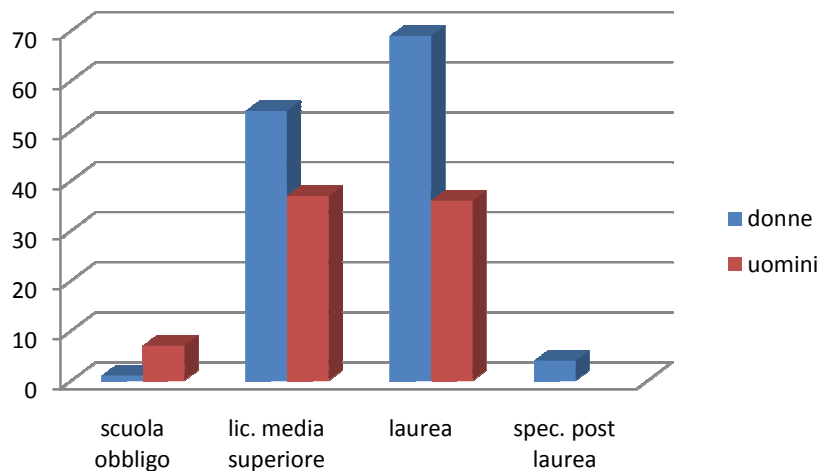
Genere	PO
Donne	10
Uomini	12
Totale	22

### Personale per genere e fruizione del rapporto di lavoro part time

Usufruiscono del part time 21 dipendenti, di cui 17 donne e 4 uomini, con una percentuale di incidenza femminile pari a circa l'81%.



### Personale per genere e titolo di studio



### Personale per genere e per utilizzo permessi legge 104/92

I dati della tabella che segue si riferiscono al valore assoluto dei dipendenti, diviso per genere e categoria, che al 31/12/20 fruiscono di permessi lavorativi relativi all'applicazione della Legge 104/92.

	Donne	Uomini	Totale
Categoria A	1	0	<b>1</b>
Categoria B	6	7	<b>13</b>
Categoria C	9	7	<b>16</b>
Categoria D	11	5	<b>16</b>
Dirigente	0	2	<b>2</b>
<b>Totale</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>48</b>

---

#### ALCUNI DATI DI SINTESI

L'organizzazione di Arpal Umbria vede forte presenza femminile, pari al 60%, collocata nella cat. C per il 57,5% e nella cat. D per il 28,7%

Gli incarichi di responsabilità di P.O. attribuiti alle donne sono inferiori (di 2 unità) rispetto a quelli attribuiti agli uomini, nonostante la presenza femminile nella Cat. D sia superiore a quella maschile di circa un 27%

Tra le posizioni dirigenziali non vi è nessuna donna

Il part time è utilizzato per l'81% dal personale di genere femminile

---

#### **4. OBIETTIVI E AREE D'INTERVENTO**

Come illustrato nel Piano Azioni Positive 2020-2022 della Regione Umbria, le recenti riforme della pubblica amministrazione, tra le quali si citano quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti e la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, la trasparenza dell'azione amministrativa, l'introduzione della nuova performance organizzativa e individuale, l'adozione del nuovo codice dei contratti, hanno determinato un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, stimolando l'organizzazione e le persone che vi lavorano a ripensare e riprogrammare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze. A questo si aggiunga, per esempio, che la riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione specie per le donne, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando e gestendo la loro uscita dal mondo del lavoro e che di conseguenza sono state obbligate a rivedere e a modificare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo, senza dimenticare l'impatto organizzativo del mancato turnover imposto dalla legge nell'ultimo decennio. In tale contesto non sono da meno i disagi del personale derivanti dalla carenza di organico negli Uffici pubblici provenienti, non solo dal mancato turnover, ma anche dai pensionamenti anticipati di Quota 100.

Gli obiettivi che si pone il presente Piano delle azioni positive sono la promozione di una cultura orientata alle pari opportunità, alla non discriminazione e al rispetto della diversità, oltre che favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro e sostenere e migliorare il benessere organizzativo e la crescita professionale del personale.

Attraverso la valorizzazione delle risorse umane si vuole sostenere il processo di riforma della PA, rendendo l'azione amministrativa più efficace ed efficiente.

##### **4.1. Promuovere una cultura orientata alle pari opportunità, alla non discriminazione e al rispetto della diversità**

Il primo obiettivo che si pone l'Agenzia è quello di sviluppare una cultura orientata alle pari opportunità, garantendo l'assenza di ogni forma di discriminazione, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, contrastando qualsiasi forma di violenza diretta e indiretta, in qualunque luogo e situazione possa manifestarsi.

Obiettivo specifico è la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) di Arpal, previsto dall'art. 57

del D.Lgs 30 marzo 2001 n.165 (come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183) e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011.

Nelle linee guida della Direttiva sopracitata sono state disciplinate le funzioni del CUG al quale vengono assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Al fine di assicurare una maggiore effettività nello svolgimento delle loro funzioni e superare alcune criticità sorte in sede applicativa, la direttiva n. 2/2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" costituisce un aggiornamento degli indirizzi contenuti nella direttiva 4 marzo 2011, che resta vigente per le parti non trattate nella nuova direttiva. Si riassumono di seguito i contenuti principali.

Nell'ambito della **funzione propositiva** del CUG, riveste particolare importanza la predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo (quali indagini di clima, codici etici e di condotta), nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica.

Quanto alla **funzione consultiva**, il CUG svolge azioni di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione tramite l'emissione di pareri negli atti generali che riguardano in maniera diretta l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo e la prevenzione o rimozione delle situazioni di discriminazione.

Con riferimento **ai compiti di verifica**, il CUG deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. Il CUG deve, inoltre, svolgere importanti funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico.

Il Comitato sarà composto da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001 e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, da individuare sulla base delle competenze ed esperienze e attitudini dimostrate. Il Comitato ha durata quadriennale e i suoi Componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo.

Altre azioni che si pone Arpal nell'ambito dell'obiettivo:

- creazione nel sito istituzionale di una sezione dedicata alle pari opportunità promuovendo anche tra il personale la comunicazione, la diffusione delle informazioni e l'educazione sui temi

- delle pari opportunità tra uomo e donna, creazione di materiale infografico sulle tematiche di genere, il mobbing, comportamenti leciti e illeciti nel contesto di lavoro;
- adozione di un linguaggio che rispetti e non annulli le differenze di genere nelle comunicazioni istituzionali e nella modulistica dell'Amministrazione generale e delle strutture e articolazioni dell'Agenzia;
  - sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità e della fragilità, tenendo conto che Arpal offre un servizio di collocamento agli iscritti alla Legge 68/99.

#### **4.2. Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro**

Il tema delle pari opportunità è stato affrontato a livello nazionale in una serie di provvedimenti adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario. L'Unione Europea svolge, infatti, un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

La Strategia Europa 2020 non solo focalizza l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma si sofferma specificamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata.

In tale contesto si inseriscono la Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla "Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015" che ha sottolineato l'importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro, smart working) e la Roadmap della Commissione europea "New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families", che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile come previsto dalla citata Strategia Europa 2020.

Molte lavoratrici e lavoratori si fanno carico direttamente delle attività di cura dei figli e genitori anziani, pertanto un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produce maggiore responsabilità e produttività.

In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita familiare e lavorativa, Arpal applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, sorretta da motivazioni legate alla tutela della salute e/o della maternità/paternità/lontananza dal luogo di lavoro, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Verrà inoltre garantita la flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività che favoriscono la conciliazione delle lavoratrici e dei lavoratori tramite il proseguimento in via sperimentale

dello smart working, disciplinato dagli artt. 18 e seguenti della legge n. 81/2017, a seguito della sperimentazione attivata, in maniera generalizzata e semplificata, a partire dal 16 marzo 2020, nel corso dell'emergenza connessa al Covid-19, secondo quanto disposto dal DPCM 11 marzo 2020.

Cessione dei riposi e delle ferie: con l'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015 è stato introdotto nel nostro ordinamento l'istituto dei riposi e delle ferie "solidali", seppure limitandone la possibilità solo in presenza di figli minori bisognosi di cure costanti e demandando alla contrattazione la misura, le condizioni e le modalità della loro concessione.

La conciliazione dei tempi di vita e lavoro è una prospettiva verso la quale Arpal ha già realizzato una serie di interventi, fra cui, in particolare si illustrano i seguenti:

#### "Flessibilità nell'orario di lavoro"

Art. 21 del Contratto Collettivo Integrativo del personale delle categorie professionali triennio 2019 - 2021

- "Possibilità di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà compatibilmente con le esigenze di servizio, favorendo così una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare del dipendente, assicurando la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale dalle ore 9 alle ore 13"
- "La fascia temporale di flessibilità oraria in entrata o in uscita è prolungata di 30 minuti a richiesta degli interessati e compatibilmente con le esigenze di servizio, in relazione alle particolari situazioni personali, sociali o familiari"

#### "Smart Working"

Indicazioni operative per le disposizioni delle DD.DD n. 600 del 01.06.2020 e n. 653 del 16.06.2020

- "Nell'organizzazione del lavoro il Dirigente, sempre tenendo conto la necessità di assicurare l'erogazione dei servizi e delle prestazioni ascritte all'Ufficio, tiene conto delle specifiche condizioni personali legate alla tutela della salute ed alle esigenze legate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale"

### **4.3. Sostenere e migliorare il benessere organizzativo e la crescita professionale del personale**

Un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo è certamente un ambiente più stimolante e produttivo che consente di innalzare il livello di qualità dei servizi offerti, rispondendo con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Per benessere organizzativo si intende la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione. Esso dipende molto dal modo in cui le persone si rapportano all'organizzazione nella quale lavorano: il senso

di appartenenza e la condivisione dei valori rendono il loro contributo di gran lunga più significativo, innalzando la qualità dell'azione amministrativa.

Arpal si pone l'obiettivo di migliorare il benessere organizzativo attraverso la realizzazione delle seguenti azioni:

- adozione del Piano della performance con obiettivi di carattere trasversale di comunicazione interna e trasparenza;
- adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale. Tale piano viene redatto tenendo in considerazione le cessazioni previste per pensionamento e il potenziamento dei servizi al fine di garantire il corretto ricambio del personale in modo che il benessere organizzativo non ne risenta a causa di cessazioni non sostituite o carichi di lavoro non sostenibili;
- realizzazione di iniziative di formazione interna che, attraverso il potenziamento delle conoscenze e competenze e della condivisione di knowhow e di esperienze tra dipendenti, favoriscano la crescita professionale, apportando anche un maggiore benessere organizzativo;
- elaborazione di un progetto di comunicazione organizzativa per far conoscere a tutti i dipendenti il modello organizzativo di Arpal, le funzioni e attività dei vari uffici con l'obiettivo di sviluppare il senso di appartenenza all'Ente e di creare unità tra i dipendenti delle sedi centrali e coloro che lavorano nei centri per l'impiego e sportelli del lavoro territoriali;
- costituzione di una intranet aziendale con l'obiettivo di migliorare la comunicazione interna rendendo più facilmente accessibili informazioni e documenti necessari per il lavoro e ottimizzare i tempi lavorativi migliorando la comunicazione tra i dipendenti;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), sia attraverso il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo che mediante l'affiancamento da parte del responsabile dell'ufficio o di chi ha sostituito la persona assente;
- implementare un'azione di sistema per la digitalizzazione dei servizi erogati anche al fine di dotare il personale di strumentazioni compatibili con le esigenze e le peculiarità del lavoro agile e, più in generale, per la transizione digitale dell'Agenzia come, a titolo esemplificativo, la virtualizzazione dei desktop, la gestione cloud degli archivi informatici e lo sviluppo di una suite di Contact Center per consentire sulla postazione, sia la gestione di chiamate telefoniche, sia di mail, chat, post su Facebook e Twitter, chat su Telegram, chat su WhatsApp, videochiamate a call center e callback, il tutto secondo una logica di ticketing;
- creazione di una mappa delle competenze necessarie all'organizzazione per la realizzazione dei propri obiettivi strategici, in un contesto nel quale il processo di digitalizzazione è centrale e le soft skill sono sempre più preziose. Tale mappa guiderà la programmazione dei fabbisogni di nuovo



personale ma consentirà anche la ricognizione delle competenze già presenti nell'organizzazione per una ottimale distribuzione dello stesso;

- valorizzazione delle differenze, considerate elemento di ricchezza per l'Amministrazione, per consentire una migliore allocazione delle persone e delle competenze, garantire il miglior funzionamento dell'organizzazione e valorizzare il potenziale inespresso, facilitare lo sviluppo professionale, l'apprendimento e la motivazione;
- predisposizione di un questionario da sottoporre al personale (Good Practice, indagine di clima, indagine su prevenzione sicurezza e stress, indagine sulla qualità della vita lavorativa) con l'obiettivo di individuare e promuovere azioni di miglioramento in tema di benessere lavorativo e raccogliere suggerimenti e proposte.

## **5. MONITORAGGIO E DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale e sarà sottoposto a monitoraggio annuale allo scopo di verificare lo stato di avanzamento delle iniziative, misurare il grado di raggiungimento dei vari risultati previsti e rilevare le eventuali criticità riscontrate in sede di attuazione. Dovrà essere analogamente assicurato il continuo coinvolgimento degli Uffici e degli attori coinvolti nel presente piano.