



---

# **Piano triennale delle azioni positive 2024 – 2026**

## Sommario

<b>Premessa .....</b>	<b>3</b>
<b>Quadro Normativo di Riferimento .....</b>	<b>3</b>
<b>Linee generali d'intervento.....</b>	<b>9</b>
<b>Iniziative .....</b>	<b>10</b>
<i>Promozione del benessere organizzativo e individuale.....</i>	<i>10</i>
<i>Definizione misure atte a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro .....</i>	<i>11</i>
<i>Realizzazione di iniziative di formazione/sensibilizzazione/comunicazione.....</i>	<i>12</i>
<i>Piani di formazione e crescita professionale.....</i>	<i>13</i>
<i>Formazione al personale dipendente sui temi dell'accessibilità digitale.....</i>	<i>17</i>
<i>Organizzazione e carichi di lavoro .....</i>	<i>18</i>
<i>Postazione di lavoro per dipendenti con disabilità.....</i>	<i>19</i>
<i>Favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.....</i>	<i>20</i>
<b>La situazione del personale.....</b>	<b>22</b>
<i>Dipendenti a tempo indeterminato .....</i>	<i>22</i>
<i>Dipendenti a tempo indeterminato diviso per aree professionali.....</i>	<i>23</i>
<i>Posizioni Elevata Qualificazione .....</i>	<i>23</i>
<i>Posizioni apicali (Direttori e Dirigenti).....</i>	<i>24</i>
<b>Soggetti, aree e uffici coinvolti.....</b>	<b>24</b>
<b>Strumenti e verifiche .....</b>	<b>24</b>

## Premessa

Il Piano di azioni positive è rivolto a promuovere all'interno dell'Agenda Regionale di Protezione Civile – Regione Abruzzo l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità e finalità di conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Esso è adottato in linea con i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento di attuazione delle politiche di genere a tutela dei lavoratori e a garanzia dell'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

## Quadro Normativo di Riferimento

Per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo, il quadro normativo fornisce una serie di strumenti.

La legge 10 aprile 1991, n. 125, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro", ora disciplinate dagli artt. 44 e seguenti del "Codice delle pari opportunità", ha introdotto le "azioni positive" ai fini della realizzazione di una parità sostanziale.

Il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 prima e il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", hanno esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.



L'art. 7 del d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", introduce, tra l'altro, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento e i principi di cui al d.lgs. 23 maggio 2000 n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e alla legge 10 aprile 1991 n.125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". L'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" di detto decreto, specifica le azioni positive come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e prevede all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a *"assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"* prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali e in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Le azioni positive sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta



che indiretta, e “temporanee” in quanto necessarie sin tanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, evidenzia l’importanza del fatto che le amministrazioni pubbliche svolgano un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

La Direttiva pone obiettivi di attuazione completa delle disposizioni normative vigenti, di facilitazione dell’aumento della presenza di donne in posizione apicali e di sviluppo di *best practice*, di orientamento delle politiche di gestione delle risorse umane grazie a specifiche linee di azione.

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, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità nella gestione del ciclo della performance, a partire dal Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa che deve prevedere anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Inoltre, l’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 c.d. “Collegato Lavoro” è intervenuto 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.



In particolare, il novellato art. 7 esplicita che *"le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno."* allargando l'ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, quali a esempio gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

Lo stesso art. 7 comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"*.

Le successive integrazioni all'art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 hanno previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing* operanti in ogni amministrazione.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

A ciò si aggiunge 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.

Inoltre, l'art. 28, comma 1 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ha reso esplicito l'obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

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", auspica l'avvio di un processo di riorganizzazione volto all'equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento di livelli più elevati di parità di genere. Tale Risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.

La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 reca indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole per l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

Da ultimo, la Direttiva n.2/2019 firmata il 26 giugno 2019 dal Ministro per la pubblica amministrazione definisce le "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei

---

comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”. La Direttiva, dedica il paragrafo 3.2 alla redazione dei Piani triennali di azioni positive la cui mancata adozione comporta quale sanzione *“il divieto di assumere da parte dell’Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”*.

La Legge n.4/2004 racchiude tutte le disposizioni necessarie per favorire e semplificare l'accesso degli utenti e, in particolare, delle persone con disabilità agli strumenti informatici, richiamando anche nella formazione del personale (art. 8) le materie di studio a carattere fondamentale sulle problematiche relative all’accessibilità e alle tecnologie assistive.

Le Linee Guida sull’accessibilità degli strumenti informatici di AGID, ai sensi dell’art. 11 della Legge n.4/2004, rappresentano un documento di indirizzo per la PA e forniscono indicazioni specifiche e dettagliate riguardanti gli istituti e gli adempimenti mutuati dalla Direttiva europea di riferimento (Direttiva UE 2016/2102).



## Linee generali d'intervento

Il presente Piano, conformemente al quadro legislativo vigente, avendo un contenuto programmatico triennale, ha messo in atto e ha definito le azioni da sviluppare nel periodo di programmazione al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi previsti.

In coerenza con le finalità promosse dalla normativa vigente, si delineano gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere:

- a) garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale;
- b) promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- c) garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Agenzia e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Si rappresenta che nelle more della piena autonomia dell'Agenzia e quindi dell'istituzione di un proprio "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), si fa riferimento al CUG regionale, costituito con Determinazione Dirigenziale DPB011/244 del 18 maggio 2021 il cui funzionamento è previsto dal regolamento approvato con deliberazione n. 1 del 17.04.2012, successivamente modificato e integrato con deliberazione n. 1 del 05.10.2017 ed adeguato con deliberazione n. 4 del 17.12.2019.



## Risorse finanziarie

L'impegno di risorse finanziarie riguarderà la valorizzazione delle attività di formazione previste nel presente documento quantificabile in euro 16.200,00 a valere sul capitolo di bilancio n. 151300/12, Pdc 1.03.02.04.000 e euro 9.000,00 sul capitolo 151300/9 , Pdc 1.03.02.99.999.

Le ulteriori attività saranno realizzate con risorse umane e strumentali dell'Agencia regionale di Protezione Civile senza oneri a carico dell'Ente.

## Iniziative

### Promozione del benessere organizzativo e individuale

Come contenuto nella Direttiva n.2/2019, l'Amministrazione deve promuovere *"percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa"* sulle tematiche di genere, ma anche e soprattutto sulle tematiche di benessere organizzativo.

- **Destinatari dell'azione:** Direttore, dirigenti, posizioni organizzative e personale di comparto.
- **Modalità e tempi di intervento:** indagine sul personale volta a rilevare il benessere organizzativo. L'intervento sarà realizzato entro la fine del 2025 tramite apposite e-form messe a disposizione dell'Unione Europea che rendono il questionario completamente anonimo ai sensi del GDPR. Tale questionario sarà ripetuto a cadenza annuale.



- **Spesa:** risorse umane e strumentali dell’Agenzia regionale di Protezione Civile senza oneri a carico dell’Ente

L’Agenzia, in linea con quanto hanno dimostrato studi e ricerche sul funzionamento delle organizzazioni, si propone di dare particolare rilievo a ogni iniziativa in favore del benessere organizzativo.

Ciò in considerazione del fatto che esistono evidenze scientifiche in grado di attestare che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un “clima interno” sereno e partecipativo.

La presenza di benessere organizzativo all’interno di un’organizzazione consente, infatti, di prevenire, ridurre e identificare lo stress correlato al lavoro. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute psico-fisica dei lavoratori e ad aumentare la produttività.

L’obiettivo è quello di indagare sulla condizione/situazione del personale, inclusa la ricerca dei dati inerenti alla gestione e all’organizzazione, attraverso l’ausilio del questionario per prevenire (e rimuovere) condizioni instaurate (e potenziali) di discriminazioni o violenze/molestie sessuali, morali o psicologiche – mobbing.

### Definizione misure atte a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Per dare attuazione alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 al fine di fissare obiettivi annuali volti a sperimentare, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove



modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o smart working.

- **Destinatari dell'azione:** Direttori, dirigenti, posizioni organizzative e personale di comparto.
- **Modalità di intervento:**
  - o Attivazione di un gruppo di lavoro ristretto per la formulazione del questionario per la rilevazione delle esigenze del personale avvalendosi delle professionalità interne all'Agenzia.
  - o predisposizione dei provvedimenti amministrativi necessari.
- **Tempistica:**
  - o giugno 2025: adozione dei necessari provvedimenti amministrativi per l'individuazione del gruppo di lavoro.
  - o dicembre 2025: somministrazione e analisi del questionario.
  - o marzo 2026: adozione delle misure proposte dal gruppo di lavoro a sostegno delle esigenze emerse.
- **Spesa:** risorse umane e strumentali dell'Agenzia regionale di Protezione Civile senza oneri a carico dell'Ente.

### Realizzazione di iniziative di formazione/sensibilizzazione/comunicazione

Il personale dell'Agenzia ha partecipato ai percorsi formativi erogati dalla Regione Abruzzo, tra cui il Corso in materia di "Pari opportunità e contrasto alla discriminazione".



L' Agenzia Regionale di Protezione Civile Regione Abruzzo, ha, inoltre, invitato il personale a seguire il corso "RIFORMA Mentis" sulla piattaforma Syllabus.

L' Agenzia intende organizzare almeno due giornate di formazione, sensibilizzazione, comunicazione per promuovere il miglioramento delle relazioni interpersonali nell'organizzazione, la cultura relativa alle tematiche di genere e la diffusione di buone prassi lavorative, al fine di contribuire al miglioramento del benessere organizzativo.

- **Destinatari dell'azione:** Direttore, dirigenti, posizioni organizzative e personale di comparto.
- **Modalità e tempi di intervento:**
  - o per ciò che concerne la piattaforma Syllabus, l' Agenzia ha già individuato i responsabili della formazione e sono stati attivati i corsi disponibili. Tutto il personale dell' Agenzia verrà abilitato tempestivamente a eventuali altri corsi che il Ministero erogherà.
  - o Aprile 2025: organizzazione di una giornata formativa con l'ausilio di specialisti sulle tematiche di genere e la diffusione di buone prassi lavorative.
  - o Settembre 2025: organizzazione di una giornata formativa con l'ausilio di specialisti sulle tematiche di genere e la diffusione di buone prassi lavorative.
- **Spesa:** la spesa per la realizzazione di tali attività che ammonta a circa euro 3.000,00 troverà copertura sul capitolo 151300/12, Pdc 1.03.02.04.000.

## Piani di formazione e crescita professionale



L'Agenzia intende sostenere la crescita professionale del personale anche attraverso un piano formativo che consenta l'aggiornamento sui temi di maggior interesse e utilità per lo svolgimento del lavoro di ogni singolo dipendente:

- **Destinatari dell'azione:** Direttore, dirigenti, posizioni organizzative e personale di comparto.
- **Modalità e tempi di intervento:** individuazione ed erogazione dei corsi di formazione:
  - o Formazione del Responsabile Unico di Progetto (<https://www.pianoformazionerup.org/>) (da gennaio 2024 formazione continua);
  - o "Il codice dei contratti pubblici ex d.lgs. 36/2023" (<http://eventipa.formez.it/node/428423>) (da Agosto 2024 formazione continua);
  - o Syllabus (da gennaio 2024 formazione continua):
    - Competenze digitali per le PA (Direttiva Zangrillo);
    - Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA;
    - Qualità dei servizi digitali per il governo aperto;
    - Il ruolo della PA per la trasformazione sostenibile;
    - Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023;
    - Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto;
    - Accountability per il governo aperto;
    - RIFORMA Mentis;
    - La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.



- Documenti digitali: corsi di formazione su gestione e conservazione (<https://fad.fondazione scuolapatrimonio.it/>) (da gennaio 2024 formazione continua);
- Cloud PA: corsi di formazione per dipendenti pubblici (<https://www.agid.gov.it>)
- Corso “Sistema Anticorruzione e obblighi di Trasparenza” (gennaio 2024);
- Corso “Il sistema di gestione della privacy della Regione Abruzzo: formazione obbligatoria per DAT e SAT”(febbraio 2024);
- Corsi di formazione sulla Sicurezza sul lavoro:
  - Corso Formazione Base per Lavoratori (12 ore totali, in presenza e/o in modalità FAD.) (aprile 2024);
  - Corso di aggiornamento sulla Sicurezza per Lavoratori (6 ore totali, in presenza e/o in modalità FAD.) (maggio 2024);
  - Corso Formazione Specifica per Lavoratori Aziende Rischio Alto (12 ore totali, in presenza o in modalità FAD.) (aprile 2024);
  - Corso Aggiornamento Formazione Specifica per Lavoratori Aziende Rischio Alto (6 ore totali, in presenza e/o in modalità FAD.) (maggio 2024);
  - Corso Formazione Base per Preposti (8 ore totali, in presenza e/o in modalità FAD aggiuntive alle ore di formazione base) (aprile 2024);
  - Corso Aggiornamento per Preposti (6 ore totali, in presenza e/o in modalità FAD aggiuntive alle ore di formazione base) (maggio 2024);



- Corso Base per Dirigenti (16 ore totali, in presenza e/o in modalità FAD.) (giugno 2024);
- Corso Aggiornamento per Dirigenti (6 ore totali, in presenza e/o in modalità FAD.) (dicembre 2025);
- Corso Antincendio Aziende Classificate Rischio Medio (8 ore totali, in presenza e/o in modalità FAD + esercitazioni pratiche) (maggio 2024);
- Corso Formazione Primo Soccorso Aziende Gruppo A (16 ore totali, in presenza e/o in modalità FAD + esercitazioni pratiche) (giugno 2024);
- Corso Valutatori Aedes (60 ore totali, in presenza e/o in modalità FAD + esercitazioni pratiche) (gennaio 2024);
- Corso di Nivologia per componenti commissioni locali Valanghe (9 giorni/34 ore in modalità FAD e in ambiente) (ottobre-dicembre 2024);
- Corso Previsione e Allertamento dei Rischi Meteo-Correlati In Protezione Civile (18 ore totali, in presenza o in modalità FAD) (dicembre 2025);
- Corso di Elementi di Base di Meteorologia (18 ore totali, in presenza o in modalità FAD) (dicembre 2025);
- Corso Valutatore Idro (quattro giorni - 32 ore) in presenza, presso la sede operativa del Dipartimento a Roma (giugno 2024);
- Corso di Formazione per Operatore AIB Abilitato allo Spegnimento - OPAIB- (30 ore totali, in presenza o in modalità FAD) (maggio- giugno 2024)



- Corso Coordinamento Operazioni di Spegnimento - COS - OPCOS- (40 ore: 35 ore in aula o in FAD, 4 ore di prova pratica, 1 ora di verifica finale) (maggio- giugno 2024);
  - Corso per Direttore delle Operazioni di Spegnimento - DOS - CODOS - (56 ore) (maggio- giugno 2024);
  - Corso Responsabili/Addetti SOUP (36 ore) (maggio- giugno 2024) (maggio-giugno 2024);
  - Corso di Formazione per Autoprotezione ed Autosoccorso in Scenari Impervi Montuosi e con scarsa visibilità (16 ore) (luglio 2024);
  - Corso di formazione per la salvaguardia dei beni culturali in attività di Protezione Civile (24 ore) (settembre-ottobre 2024).
  - I corso CAI-SVI (marzo 2025)
  - Il corso AINEVA di livello (marzo 2025)
- **Spesa:** obiettivi saranno realizzati con l'impiego delle risorse afferenti al capitolo di spesa 151300/12, Pdc 1.03.02.04.000 per un importo di euro 13.200,00 ed euro 9.000,00 sul capitolo 151300/9 , Pdc 1.03.02.99.999.

## Formazione al personale dipendente sui temi dell'accessibilità digitale

Per ottemperare alle norme di riferimento e contribuire al miglioramento dei servizi in tema di accessibilità e fruibilità, l'Agenzia ha provveduto, anche nell'ambito dei corsi organizzati sulla



piattaforma Syllabus, a sensibilizzare tutto il personale sulle problematiche relative all'accessibilità e alle tecnologie assistive.

L'Agenzia, inoltre, dispone di software di videoscrittura con funzionalità avanzate di dettatura vocale e lettura automatica del testo.

La realizzazione del sito web è stata preceduta da una fase di progettazione che ha tenuto conto, oltre che della L. n. 4 del 9 gennaio 2004 (Legge Stanca), anche alle "*Linee guida di design per i servizi digitali della PA*" (Linee guida di design per i servizi web della PA contengono un insieme di regole per la progettazione dei siti e dei servizi dalla Pubblica amministrazione) e del "*progetto Designers Italia*".

- **Destinatari dell'azione:** Direttore, dirigenti, posizioni organizzative e personale di comparto.
- **Modalità e tempi di intervento:** individuazione ed erogazione dei corsi di formazione.
- **Spesa:** risorse umane e strumentali dell'Agenzia regionale di Protezione Civile senza oneri a carico dell'Agenzia

## Organizzazione e carichi di lavoro

Per sostenere il benessere organizzativo dell'Agenzia, appare fondamentale definire e distribuire i carichi di lavoro in relazione alle competenze degli Uffici e dei dipendenti.

Il nuovo regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Agenzia, ai sensi dell'art 6 della legge regionale n. 46/2019 come modificato con dalla L.R. 6/2024, è stato adottato con determinazione direttoriale n 133/APC del 07.06.2024



Tale documento, unitamente alle allegate declaratorie di tutte le unità organizzative dell’Agenzia, ha ridefinito l’organizzazione della stessa, che, quindi, in forza della nuova riorganizzazione, dovrà svolgere un lavoro di definizione dei compiti e dei carichi di lavoro.

- **Destinatari dell’azione:** Direttore, dirigenti, posizioni organizzative e personale di comparto.
- **Modalità e tempi di intervento:** individuazione e definizione dei compiti e dei carichi di lavoro.
- **Spesa:** risorse umane e strumentali dell’Agenzia regionale di Protezione Civile senza oneri a carico dell’Agenzia

### Postazione di lavoro per dipendenti con disabilità

L’Agenzia, una volta definito il numero del personale che, ai sensi dell’art 23 comma 2 della L.R. 6/2024 avrà optato per la permanenza in essa, dovrà effettuare una ricognizione, con cadenza annuale, riguardante il numero di dipendenti in organico con disabilità, anche se la prestazione degli stessi dovesse svolgersi in modalità di telelavoro.

- **Destinatari dell’azione:** Direttore, dirigenti, posizioni organizzative e personale di comparto.
- **Modalità e tempi di intervento:** Per i dipendenti con disabilità, sia fisica che sensoriale, dovranno essere allestite postazioni di lavoro dotate degli ausili e delle tecnologie assistive, nonché di supporti di tipo fisico più idonei, tenendo conto delle specifiche disabilità e delle mansioni svolte dal dipendente con disabilità. Tale iniziativa sarà svolta da un gruppo di lavoro con il coinvolgimento dell’Ufficio supporto Informatico e RSPP, al fine di integrare nel



DVR le possibili soluzioni/iniziative individuate. Individuazione e ricognizione delle esigenze rilevate a con cadenza annuale;

- **Spesa:** gli obiettivi saranno realizzati con l'impiego di risorse umane e strumentali dell'Agencia senza oneri a carico dell'Agencia.

## Favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare

Promuovere iniziative atte a migliorare la vita professionale e privata, garantendo una conciliazione dei tempi vita-lavoro, rientra fra le priorità dell'Agencia per garantire il benessere dei dipendenti, con ricadute positive anche sulla produttività del personale.

- **Destinatari dell'azione:** Direttore, dirigenti, posizioni organizzative e personale di comparto.
- **Modalità e tempi di intervento:**

- o **Banca delle ore**

Alla luce delle medesime esigenze sopra esposte, si rileva la necessità di attivare l'istituto della Banca delle ore che sarà oggetto di confronto con le OO.SS. atteso che la L.R. 14 febbraio 2024, n. 6 prevede all'art. 6 un'autonoma area di contrattazione integrativa, al fine di tenere adeguatamente conto delle peculiarità relative alle esigenze operative e delle corrispettive prestazioni di lavoro connesse, in particolare, alla previsione, prevenzione e gestione delle emergenze.

- o **Lavoro agile**

Al fine di incrementare la conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare, assicurando al contempo la funzionalità degli uffici, in linea con la normativa in vigore,



con la contrattazione nazionale e con le specifiche esigenze di servizio, si potranno continuare a proporre soluzioni di Lavoro Agile, tenendo conto anche dei miglioramenti possibili grazie alle evidenze emerse negli ultimi anni. Tutti i dipendenti regionali in distacco presso l’Agenzia regionale di Protezione Civile hanno a disposizione la strumentazione utile all’implementazione dei compiti assegnati attraverso le piattaforme informatiche regionali raggiungibili tramite il sistema Awingu. Appare utile rappresentare, in maniera esemplificativa le attività che possano essere svolte accedendo da remoto agli applicativi informatici:

- Gestione documentale attraverso ARCHIFLOW:
  - o Ricezione e gestione mediante protocollazione, anche digitale, di atti amministrativi.
  - o Smistamento, assegnazione, classificazione, archiviazione di atti, protocollazione in uscita.
- Operazioni con gestore web delle caselle di posta elettronica.
- Attività amministrativa:
  - o Istruttoria atti e documenti
  - o Analisi, valutazione, aggiornamento e pubblicazione, anche on line, di dati
  - o Analisi, studio, ricerca e stesura di testi e relazioni connesse con i compiti d’ufficio.
  - o Attività di approfondimento normativo o giurisprudenziale e di elaborazione dati relativi al lavoro istituzionale.



- **Spesa:** gli obiettivi saranno realizzati con l'impiego di risorse umane e strumentali dell'Agazia senza oneri a carico dell'Agazia

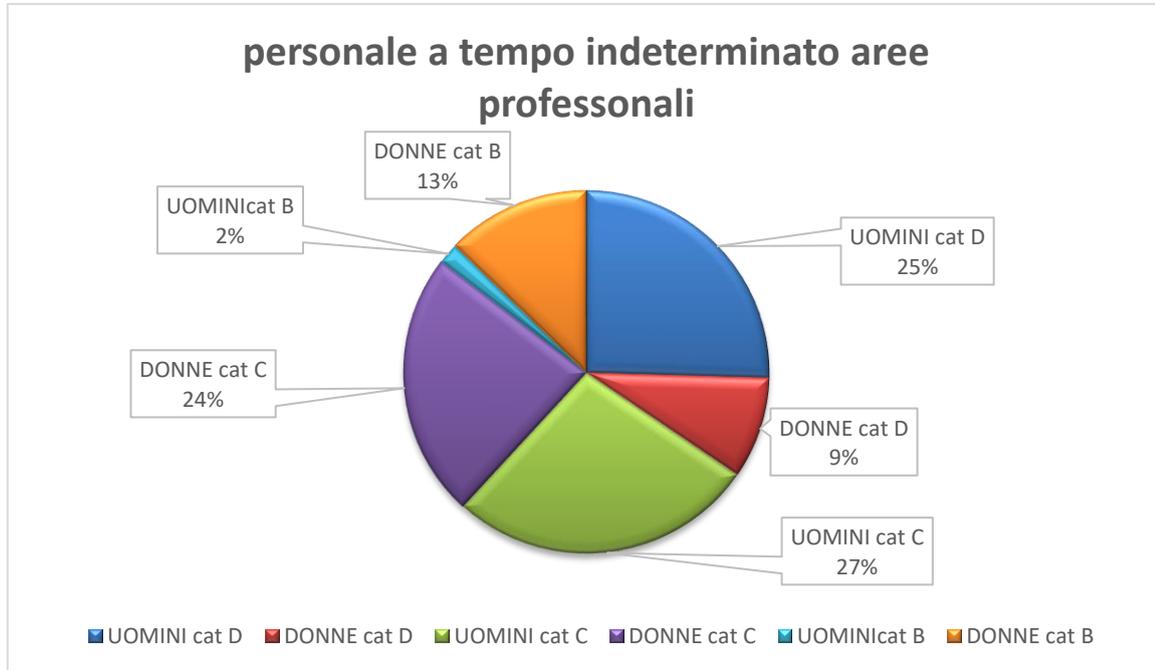
## La situazione del personale

Il punto di partenza necessario per effettuare una efficace attività di pianificazione di azioni positive non può prescindere dall'analisi della situazione di fatto esistente. Solo a seguito di tale analisi è, infatti, possibile progettare e mettere in atto le azioni positive più adeguate a garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne. Pertanto, si è proceduto ad analizzare il personale dell'Agazia che allo stato attuale è in distacco dalla Regione Abruzzo, al fine di fornire un quadro della distribuzione di genere, utilizzando i dati disponibili aggiornati al 30.09.2024.

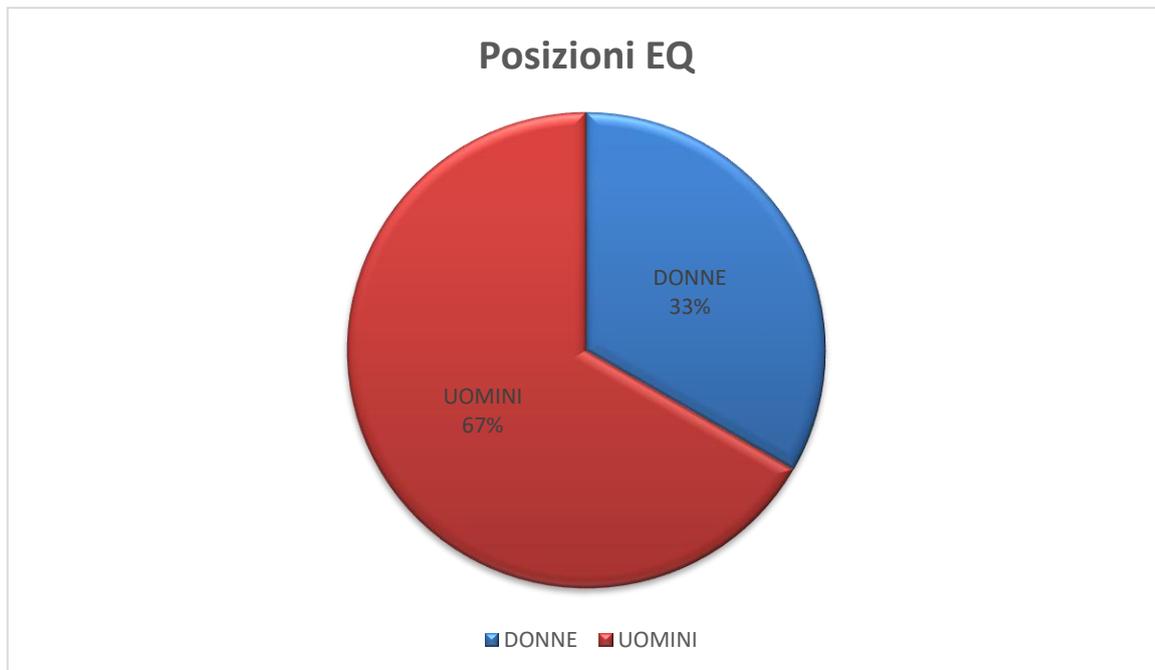
### Dipendenti a tempo indeterminato



## Dipendenti a tempo indeterminato diviso per aree professionali



## Posizioni Elevata Qualificazione



## Posizioni apicali (Direttori e Dirigenti)



## Soggetti, aree e uffici coinvolti

Le strutture impegnate e/o coinvolte nella realizzazione delle azioni positive sono individuate di volta in volta secondo la materia di riferimento.

## Strumenti e verifiche

L'Amministrazione verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate, in collaborazione con il CUG che sarà istituito a seguito della realizzazione del trasferimento del personale regionale oggi in distacco presso l'Agencia regionale di Protezione Civile, e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.

