

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022 – 2024

### ***Premessa***

Il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) è redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle Pari opportunità) secondo cui *“gli altri enti pubblici non economici ..... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*, ed in conformità alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26/06/2019.

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di diseguità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

### ***Quadro normativo***

La Direttiva n. 2/2019 richiama le norme vigenti in materia di parità di carattere generale, come il D.Lgs. n. 165/2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, la Legge n. 300 del 1970 “Statuto dei diritti dei Lavoratori” e il D.Lgs. n. 150/2009, che riconosce l'importanza del principio delle pari opportunità anche nell'ambito della misurazione e valutazione della performance.

### ***Il Piano Triennale di Azioni Positive***

Il Piano Triennale delle Azioni Positive rappresenta uno strumento utile a migliorare l'efficacia dell'azione amministrativa contemplando misure più attente al benessere del personale ARIF nel rispetto delle pari opportunità e non discriminazione.

Tale Piano, in linea con i contenuti del Piano della Performance e del Piano per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, si pone come strumento sistematico per attuare le politiche di genere e di tutela dei lavoratori, utile ad assicurare efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione del proprio personale.

L'Amministrazione dell'ente, in ottemperanza alle normative vigenti nazionali ed europee, deve garantire il rispetto di un ambiente di lavoro volto al benessere organizzativo.

Le azioni positive, pertanto, rappresentano uno strumento concreto volto a rimuovere gli ostacoli alla piena parità di opportunità tra uomini e donne, sistematizzando all'interno del Piano quelle azioni che possono riequilibrare le diseguitanze e prevenire le discriminazioni.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance, previsto dal D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 che richiama i principi in tema di pari opportunità e prevede, in particolare, che il sistema di valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Questa correlazione tra benessere del personale, pari opportunità e performance della pubblica amministrazione fu ripresa, peraltro, dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 26/06/2019.



In tale contesto, l'ARIF adotta il presente Piano, al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Il presente piano è articolato in due parti:

- La prima costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi che connotando stabilmente l'azione dell'amministrazione, devono ritenersi svincolate dalla scansione temporale triennale propria del presente Piano;
- La seconda, più operativa, nella quale sono contenuti obiettivi specifici finalizzati a determinare benefici per alcune categorie di dipendenti, o per la generalità di essi, con una complessiva generale positiva ricaduta sul benessere organizzativo degli ambienti di lavoro dell'amministrazione.

### *Situazione del personale ARIF*

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e relativamente alle politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di un'aggiornata situazione degli organici, distinti per qualifiche e per genere dell'Amministrazione.

La situazione del personale aggiornata al 31.12.2021 risulta così articolata:

CONTRATTO PUBBLICO			CONTRATTO PRIVATO			REGIONALI		
M	F	TOTALE	M	F	TOTALE	M	F	TOTALE
78	17	95	709	66	775	55	0	55

CONTRATTO PUBBLICO			
DIRIGENTI T.I.	M	F	TOTALE
T.I.	1	0	1
T.D.	2	0	2
TOTALE	3	0	3

CONTRATO PUBBLICO							
T.I.	M	F	TOTALE	T.D.	M	F	TOTALE
CAT. D	8	3	11	CAT.D	2	7	9
CAT. C	20	2	22	CAT. C	0	0	0
CAT. B	10	5	15	CAT.B	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>38</b>	<b>10</b>	<b>48</b>	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>



<b>CONTRATTO PUBBLICO</b>			
<b>OPERAI T.I.</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>TOTALE</b>
A5	30	0	30
B3 ACC B1	2	0	2
B4	1	0	1
B4 ACC B3	2	0	2
<b>TOTALE</b>	<b>35</b>	<b>0</b>	<b>35</b>

<b>CONTRATO PRIVATO</b>							
<b>IMPIEGATI T.I.</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>TOTALE</b>	<b>IMPIEGATI T.D.</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>TOTALE</b>
liv. 1	3	0	3	liv. 1	0	0	0
liv.2	0	0	0	liv.2	0	1	1
liv.3	0	0	0	liv.3	32	17	49
liv.4	13	0	13	liv.4	11	7	18
liv.5	10	1	11	liv.5	17	7	24
liv.6	3	0	3	liv.6	4	2	6
<b>TOTALE</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>TOTALE</b>	<b>64</b>	<b>34</b>	<b>98</b>

<b>CONTRATTO PRIVATO</b>			
<b>OPERAI T.I.</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>TOTALE</b>
liv.1	0	1	1
liv.2	11	3	14
liv.3	10	2	12
liv.4	549	24	573
liv.5	46	1	47
liv.6	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>616</b>	<b>31</b>	<b>647</b>

### *Linee generali di intervento*

Il Piano delle azioni positive, in conformità al quadro normativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano della Performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti.

In coerenza con le finalità definite dalla normativa vigente sono individuate le seguenti linee generali di intervento:

1. 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 del personale;
2. 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 provata;

3. garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

## PARTE PRIMA

### *Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità*

A prescindere dalla scansione temporale cadenzata dal presente Piano e al fine di migliorare il benessere organizzativo, l'ARIF si impegna a:

- monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni svolgendo un'analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso di formazione;
- favorire l'informativa sui dati di genere, evidenziandone i trend evolutivi;
- verificare l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57 comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali;
- garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna.

## PARTE SECONDA

### *Ambiti d'intervento di durata triennale*

***Obiettivo n. 1: Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di soddisfare il bisogno di conciliare meglio la vita professionale con la vita familiare dei/delle dipendenti.***

#### **Azione 1.: Lavoro agile.**

L'Ente ha già sperimentato l'istituto del lavoro agile a seguito di provvedimenti finalizzati principalmente al contenimento e alla mitigazione della diffusione dell'infezione pandemica da Covid-19, sulla scorta delle direttive statali e regionali.

L'improvviso ricorso a tale forma di lavoro ha messo in evidenza opportunità e criticità che in futuro potrebbero rappresentare parametri utili di riferimento per una adozione più strutturale e pienamente corrispondente alla normativa di riferimento.

Pertanto, l'ARIF ha previsto la possibilità del ricorso a questo istituto, al fine di favorire una modalità che aiuti il lavoratore a conciliare i tempi di vita e di lavoro e al contempo, favorire la crescita della sua produttività rispetto agli obiettivi fissati dall'ente, sempre e comunque nel rispetto delle esigenze lavorative. A tal fine con D.D.G. n. 1076 del 21/10/2022 è stato approvato la Disciplina del lavoro agile e lo schema dell'accordo individuale.

**Azione 2.: Avvicinamento presso la sede più vicina alla residenza del dipendente.** Per agevolare



i dipendenti che hanno la propria residenza molto distante dalla Direzione Generale, l'ente ha dato la possibilità di poter svolgere, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro e la disponibilità logistica, la prestazione lavorativa presso una sede più vicina alla propria residenza, in alcune giornate prestabilite della settimana.

Questo al fine di andare incontro a determinate esigenze di rilevante importanza fisiche/personali dei dipendenti.

***Obiettivo n. 2: Individuare misure e azioni nell'ambito lavorativo a favore di personale appartenente a categorie protette.***

**Azione 1.: Interventi a sostegno del personale appartenente alle categorie protette.** Al fine di tutelare e favorire l'attività lavorativa del personale appartenente alle categorie protette, l'Ente sta effettuando una ricognizione di detto personale affinché si possa favorire la prestazione del proprio lavoro in maniera più agevole anche utilizzando l'istituto del lavoro agile o tramite l'avvicinamento ad una sede più vicina al luogo di residenza.

***Obiettivo n. 3: Garantire le pari opportunità anche in materia di formazione e aggiornamento professionale.***

**Azione 1.: Interventi di reinserimento lavorativo.** Al fine di mantenere costante il livello di competenze acquisite, l'Amministrazione intende favorire il reinserimento lavorativo dei/delle dipendenti assenti per lunghi periodi (es. rientro dalla maternità, malattia o aspettativa per motivi familiari) attraverso un reinserimento graduale nell'ambito lavorativo che può prevedere anche un affiancamento interno predisposto dal responsabile dell'ufficio di appartenenza, finalizzato all'aggiornamento relativo alle procedure e modalità operative di competenza in modo da mettere a proprio agio il/la dipendente che riprende il lavoro rendendolo autonomo ed integrato nel più breve tempo possibile.

**Azione 2.: Interventi di formazione e aggiornamento professionale.** L'ARIF si impegna ad individuare percorsi di formazione/aggiornamento professionale che possano permettere al personale assente dal servizio per lunghi periodi, di dedicarsi con serenità e preparazione a nuove mansioni, in modo da reintegrarsi senza disagi e senso di emarginazione alle diverse attività lavorative.

***Obiettivo n. 4: Promuovere la cultura del benessere organizzativo dei dipendenti sul luogo di lavoro.***

**Azione 1.: Interventi di valorizzazione del personale.** L'ARIF si impegna nel continuare ad attuare politiche di valorizzazione del personale garantendo le stesse possibilità di carriera e avanzamento nei ruoli e nelle posizioni apicali della struttura organizzativa.

***Obiettivo n. 5: Incrementare il personale dipendente.***

**Azione 1: Bandire concorsi per far fronte alle esigenze dell'Ente.** L'ARIF ha provveduto a bandire concorsi/avvisi sia per stabilizzare il personale dipendente, dando così modo di superare il precariato e garantire stabilità economica e benessere psicologico, sia per istituire determinati uffici necessari per lo svolgimento di attività indispensabili per l'ente (es. Struttura Avvocatura). L'Ente si impegna, nei limiti del piano del fabbisogno e delle assunzioni, considerate le numerose



cessazioni degli ultimi anni, ad assumere il personale attraverso ulteriori bandi di concorso, per far fronte alle numerose esigenze lavorative e soddisfare al meglio tutte le attività istituzionali dell'Agenzia, garantendo le pari opportunità e in seguito alle assunzioni, migliorando la qualità del lavoro dei dipendenti già in servizio.

### ***Aggiornamento, monitoraggio e verifica del Piano***

La necessità di curare un costante aggiornamento degli obiettivi del Piano, se del caso modificandoli o integrandoli e l'esigenza, strettamente connessa alla interrelazione del presente Piano col ciclo della Performance, di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento delle azioni in esso contenute, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere dall'Amministrazione per la realizzazione del Piano.

Data la complessità e l'impatto organizzativo dei suddetti interventi, la loro completa attuazione, potrà tuttavia avvenire nel medio termine.