

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023 – 2025

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 diseguglianze 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 31.12.2022 risulta così articolata:

| CONTRATTO PUBBLICO | | | CONTRATTO PRIVATO | | | REGIONALI (in distacco) | | |
|--------------------|----|------------|-------------------|----|------------|-------------------------|---|-----------|
| M | F | TOTALE | M | F | TOTALE | M | F | TOTALE |
| 129 | 50 | 179 | 610 | 30 | 640 | 43 | 0 | 43 |

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

| CONTRATO PUBBLICO | | | | | | | |
|-------------------|-----------|-----------|------------|----------------|----------|----------|-----------|
| IMPIEGATI T.I. | M | F | TOTALE | IMPIEGATI T.D. | M | F | TOTALE |
| CAT. D | 20 | 10 | 30 | CAT.D | 3 | 7 | 10 |
| CAT. C | 41 | 17 | 58 | CAT. C | 0 | 0 | 0 |
| CAT. B | 30 | 16 | 46 | CAT.B | 0 | 0 | 0 |
| TOTALE | 91 | 43 | 134 | TOTALE | 3 | 7 | 10 |



| CONTRATTO PUBBLICO | | | |
|---------------------------|-----------|----------|---------------|
| OPERAI T.I. | M | F | TOTALE |
| A5 | 23 | 0 | 23 |
| B3 | 6 | 0 | 6 |
| B3 ACC B1 | 1 | 0 | 1 |
| B4 | 1 | 0 | 1 |
| B4 ACC B3 | 1 | 0 | 1 |
| TOTALE | 32 | 0 | 32 |

| CONTRATO PRIVATO | | | |
|-------------------------|-----------|----------|---------------|
| IMPIEGATI T.I. | M | F | TOTALE |
| liv. 1 | 3 | 0 | 3 |
| liv.2 | 0 | 0 | 0 |
| liv.3 | 0 | 0 | 0 |
| liv.4 | 12 | 0 | 12 |
| liv.5 | 9 | 1 | 10 |
| liv.6 | 3 | 0 | 3 |
| TOTALE | 27 | 1 | 28 |

| CONTRATTO PRIVATO | | | |
|--------------------------|------------|-----------|---------------|
| OPERAI T.I. | M | F | TOTALE |
| liv.1 | 0 | 1 | 1 |
| liv.2 | 7 | 1 | 8 |
| liv.3 | 9 | 2 | 11 |
| liv.4 | 523 | 24 | 547 |
| liv.5 | 44 | 1 | 45 |
| liv.6 | 0 | 0 | 0 |
| TOTALE | 580 | 29 | 612 |

| TOTALE DIPENDENTI ARIF | REGIONALI (in distacco) | TOTALE |
|-------------------------------|--------------------------------|---------------|
| MASCHI | 43 | 782 |
| FEMMINE | 0 | 80 |
| TOTALE | 43 | 862 |



| DIPENDENTI ARIF E REGIONALI IN DISTACCO AL 31/12/2022 | | VALORE % AL 31/12/2022 | DIPENDENTI ARIF E REGIONALI IN DISTACCO AL 31/12/2021 | | VALORE % AL 31/12/2021 | VARIAZIONE |
|---|-----|------------------------|---|-----|------------------------|------------|
| MASCHI | 782 | 90,72% | MASCHI | 842 | 91,03% | -0,31% |
| FEMMINE | 80 | 9,28% | FEMMINE | 83 | 8,97% | +0,31% |
| TOTALE | 862 | | TOTALE | 925 | | |

Dal dato aggiornato è possibile rilevare ancora una notevole percentuale di dipendenti di genere maschile, rinveniente da assunzioni effettuate da altri enti che poi, con l'istituzione di Arif, sono stati trasferiti alla stessa. E'utile sottolineare però che nelle ultime tre procedure concorsuali effettuate nel 2021 la tendenza è mutata. Infatti, la percentuale delle vincitrici di tali procedure è stata pari rispettivamente al 18,75%, al 36,17% e al 70%.

Inoltre, sempre grazie alle suddette procedure di stabilizzazione volte al superamento del precariato, è importante evidenziare il fatto che sono aumentati i dipendenti a tempo indeterminato, aumentando di conseguenza anche la stabilità lavorativa ed economica di tali dipendenti, migliorando il benessere organizzativo.

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 ed in continuità con il Piano 2022-2024 le linee generali di intervento individuate sono le seguenti:

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 privata;
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

Relativamente anche al triennio 2023-2025, 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;
- garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di conferimento di incarichi di Capo operaio, Capo Vivaista e Capo squadra (art. 11 del Ciril 2014) CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico forestale ed idraulico agraria, applicato ai sensi dell'art. 7-bis della Legge 8 novembre 2021 n. 155 (Conversione in Legge, con modificazioni del D.L. 8 settembre 2021 n. 120, recante disposizioni per il contrasto degli incendi boschivi e altre misure urgenti di protezione civile – in G.U. Serie Generale n. 266 del 08/11/2021).

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 in passato 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; ciò in ottemperanza sia alla Legge 7 agosto 2015 n. 124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", che consente a ciascuna amministrazione, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, di individuare le modalità innovative, alternative al telelavoro, più adeguate rispetto alla propria organizzazione, alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori e al miglioramento della qualità dei servizi erogati, fermo restando il rispetto delle norme e dei principi in tema di sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della riservatezza dei dati e verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa, nonché alla legge 22 maggio 2017, n. 81, la quale, al capo II "Lavoro Agile", allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuove il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

Pertanto, 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 completando la 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 e riproporre 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.

A tal proposito, è stato effettuato nell'anno 2022 il corso in materia di Anticorruzione esteso a tutti i dipendenti ARIF nonché ai dirigenti; inoltre nel corso di quest'anno sarà previsto nuovamente tale corso, oltre quello in materia di Privacy.

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.

A tal proposito, con l'approvazione prevista nell'esercizio corrente del nuovo CID (contratto integrativo decentrato) e Cirl (contratto integrativo regionale lavoratori), o nelle more con altro accordo di secondo livello, si potranno regolamentare determinati istituti che favoriscono la valorizzazione dei dipendenti.

Obiettivo n. 5: Incrementare il personale dipendente.

Azione 1: Bandire concorsi per far fronte alle esigenze dell'Ente.

L'ARIF ha provveduto a bandire altri concorsi (oltre a quelli già banditi in precedenza) per l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di varie figure professionali appartenenti alle categorie C e D, considerate le numerose cessazioni degli ultimi anni e per far fronte alle numerose esigenze



lavorative e soddisfare al meglio tutte le attività istituzionali dell'Agenzia. Inoltre, sarà incrementato anche il personale a tempo determinato per lo svolgimento delle attività stagionali (AIB, foreste e irrigazione) e per il monitoraggio della Xylella fastidiosa.

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.

LA DIREZIONE GENERALE