

Obiettivi ed azioni positive

Con il presente piano di Azioni Positive si intende favorire l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento anche all'emergenza sanitaria ancora in corso, dovuta alla diffusione del COVID-19.

Il Piano delle Azioni Positive ricomprende le seguenti aree strategiche d'intervento per le azioni positive:

1. Area Conciliazione tempi di vita e di lavoro
2. Area Cultura della parità e delle pari opportunità
3. Area Statistiche relative al personale e dati di genere
4. Migliorare l'interazione tra i comitati di garanzia e l'Agenzia
5. Prevenzione dello stress da lavoro correlato (mediante questionari, valutazioni ed eventuale rimozione dei fattori di rischio.

3.1 Area Conciliazione tempi di vita e di lavoro

In relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. In tale ottica deve essere inquadrata la Legge n. 81/2017, che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni sul lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per quanto riguarda in particolare la Pubblica Amministrazione, il riferimento normativo è l'art.14 della Legge n.124/2015 e la successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017 in materia di lavoro agile. D'altronde è ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, l'Arta applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Proseguirà l'effettuazione delle prestazioni lavorative in modalità lavoro agile avviato dal mese di marzo 2020, in seguito all'emergenza epidemia da Coronavirus "Covid19" con l'obiettivo di estendere gradualmente, anche sulla base dei feedback che ne deriveranno, tale modalità di lavoro all'interno dell'organizzazione.

Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo. La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa senza discriminazione tra uomini e donne.

E' opportuno considerare nell'Area Conciliazione tempi di vita e di lavoro l'adozione del Regolamento sul "Lavoro Agile" e l'articolazione degli orari diversi e temporanei legati a particolari esigenze familiari e personali, che sarebbe un di cui del suddetto regolamento.

L'Agenzia durante la fase del *lockdown* ha implementato a livello informatico un efficiente sistema di telelavoro che ha consentito a tutti i dipendenti di lavorare da casa, accedendo in VPN alle risorse informatiche dell'Ente.

AREA	OBIETTIVO	AZIONI PREVISTE
<u>Area Conciliazione tempi di Vita e di lavoro</u>	Migliorare l'organizzazione del lavoro adottando iniziative volte "all'istituzionalizzazione" del lavoro agile e all'adozione di nuove soluzioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rivisitazione documento "Mappatura delle attività che possono essere rese in modalità agile" 2. Adeguamento del regolamento per il Lavoro Agile per individuare altre forme di lavoro a distanza (lavoro da remoto); 3. Articolare orari diversi e temporanei legati a particolari esigenze familiari e personali.
Strutture coinvolte: CUG, OPI, Direzione Tecnica, Direzione Amministrativa.		

3.2 Area Cultura della parità e delle pari opportunità

Per quanto riguarda le pari opportunità, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dall'Agenzia, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Sempre maggiore attenzione sarà posta al tema della comunicazione interna e della trasparenza con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Per l'Area Cultura della parità e delle pari opportunità le azioni previste nascono dalla necessità di dare soluzioni ad eventuali criticità organizzative. Interventi formativi per dirigenza e titolari di incarichi di funzione sui temi della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo, nascono da un'esigenza emersa alla luce di un'indagine sul benessere organizzativo di ARTA Abruzzo, svoltasi negli anni precedenti e i cui risultati sono stati condivisi con la dirigenza. Mentre la pianificazione di azioni specifiche di tutoraggio e procedure per il trasferimento delle competenze del personale in uscita anche attraverso la sperimentazione di affiancamenti deriva da un elevato *turn over* dei dipendenti dell'Agenzia.

AREA	OBIETTIVO	AZIONI PREVISTE
<u>Area Cultura della parità e delle pari opportunità</u>	Promuovere una cultura organizzativa di contrasto alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizzare interventi formativi per dirigenza e titolari di incarichi di funzione sui temi della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo e per la diffusione dell'approccio assertivo; 2. Pianificare azioni specifiche di tutoraggio e procedure per il trasferimento delle competenze del personale in uscita anche attraverso la sperimentazione di affiancamenti.
Strutture coinvolte: Formazione, Prevenzione e Protezione, tutte le strutture		

3.3 Area Statistiche relative al personale e dati di genere

Nel prossimo triennio si procederà ad un'analisi degli strumenti e delle procedure per effettuare una indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito. Tale rilevazione dovrà connettersi ed integrarsi con altre indagini previste dalla normativa (valutazione dello stress lavoro-correlato) o attivate nell'ambito di progetti di innovazione e sviluppo dell'organizzazione. Continuerà inoltre la ricerca e la sperimentazione di metodologie innovative, per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita professionale. Infine per l'Area Statistiche relative al personale e dati di genere, le azioni previste sono fondamentali per innescare un ciclo virtuoso, finalizzato a raccogliere annualmente dati ed indicazioni utili alla stesura dei futuri piani, soprattutto in un'ottica di miglioramento continuo all'interno dell'organizzazione dell'Agenzia.

AREA	OBIETTIVO	AZIONI PREVISTE
<u>Area Statistiche relative al personale e dati di genere</u>	Ottimizzare la produzione statistica ai fini della migliore pianificazione delle azioni positive e per fornire supporto al CUG e all'OPI come previsto dalla Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".	1. standardizzare e automatizzare la produzione di dati e informazioni necessari alla definizione del Piano triennale delle azioni positive; 2. produrre dati statistici fruibili dal CUG E OPI sulla base delle indicazioni contenute nella Direttiva 2/19.
Strutture coinvolte: CUG, OPI, Direzione Tecnica, Direzione Amministrativa, Formazione.		

3.4 Migliorare l'interazione tra i comitati di garanzia e l'Agenzia

La direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle pari opportunità - costituisce la revisione della Direttiva 23 maggio 2007 in materia di pari opportunità e aggiorna anche alcune disposizioni contenute nella direttiva 4 marzo 2011 recante «Linee guida sul funzionamento dei Comitati Unici di garanzia».

Le indicazioni e i contenuti della direttiva e delle Linee di indirizzo sono dunque affermati fin dalla premessa. Vi è un chiaro riferimento alla necessità di orientare le amministrazioni alla promozione e rispetto della parità di genere. Vi è un altrettanto chiaro richiamo alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di discriminazione e alla necessità di valorizzare il benessere di chi lavora.

Dall'incipit della direttiva si evince il ruolo chiave che i CUG sono chiamati a rivestire nella questione della parità di genere e della prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione ed anche nella promozione e, a tendere, nella garanzia del benessere organizzativo nella pubblica amministrazione.

La direttiva precisa che:

- appare necessario dare alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- sono indicate le concrete linee di azione alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi che la direttiva si propone, ed è puntualizzato il ruolo che, ai medesimi fini, devono rivestire i CUG già costituiti presso le pubbliche amministrazioni, integrando i contenuti della direttiva 4 marzo 2011.

L'attuazione degli indirizzi forniti deve basarsi su attività di analisi e valutazione, finalizzate all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle discriminazioni dirette e

indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive con il coinvolgimento attivo dei CUG.

I piani triennali di azioni positive, dopo la costituzione dei CUG e l'assegnazione ai CUG di competenze in materia di prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione e valorizzazione del benessere organizzativo superano i confini delle discriminazioni di genere e spesso riguardano interventi in materia di età e/o disabilità o altro.

I Comitati unici di garanzia devono presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall'entrata in vigore della presente direttiva deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

Sul punto la Direttiva innova decisamente sia rispetto alla Direttiva del 23 maggio 2007 (la relazione veniva fatta dalla Amministrazione su un format proposto dal Dipartimento per la Funzione Pubblica con la sottoscrizione anche del Presidente del CPO, prima, e del CUG, poi) sia rispetto alle Linee Guida sui CUG.

L'Organismo paritetico per l'innovazione (OPI) realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, comma 3, lettera b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e 16 materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda o Ente. L'Organismo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro -, sulle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e anche di fenomeni di burn-out.

AREA	OBIETTIVO	AZIONI PREVISTE
<p><u>Comitati di Garanzia:</u> <u>CUG. OPI</u></p>	<p>Interazione continua e collaborazione con i comitati di garanzia, rinnovare gli stessi con cadenza stabilita in modo da garantire un impegno dei componenti imparziale oggettivo e aggiornato.</p>	<p>1. Rinnovo del CUG e dell'OPI; 2. Realizzare incontri tra gli organi di garanzia e l'amministrazione; 3. Pianificare azioni specifiche e promuovere anche analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento, si auspica, quindi, che la sperimentazione dei bilanci di genere di cui all'art. 38- septies della legge n. 196 del 2009 e alla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019, diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni</p>
<p>Strutture coinvolte: CUG, OPI, Direzione Tecnica, Direzione Amministrativa.</p>		

3.5 Prevenzione dello stress da lavoro correlato.

Lo stress lavoro correlato è tra le cause più comuni di malattia e assenteismo dei lavoratori, non solo in Italia, ma in tutta l'Unione Europea. Secondo i dati dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la salute sul lavoro, il 28% dei lavoratori dell'Unione Europea soffre per eccesso di stress legato al lavoro.

I fattori stressogeni riguardano sia il contenuto del lavoro sia il contesto in cui esso si svolge. Le aree di rischio stress lavoro correlato sono riscontrabili in varie dimensioni: precarietà, organizzazione e gestione del lavoro, ambiente e condizioni fisiche del lavoro, caratteristiche del compito lavorativo, carico e ritmo di lavoro, scadenze pressanti, orario di lavoro rigido, scarso equilibrio tra lavoro e vita privata, oltre a violenze e molestie di natura psicologica.

Lo stress sul lavoro può colpire chiunque, a qualsiasi livello, in aziende di qualsiasi dimensione. Esso influisce sulla salute e la sicurezza delle singole persone, delle imprese e delle economie. Già nel 2002, nell'UE a 15, è stato stimato un costo economico annuo legato allo stress pari a 20 miliardi di euro, in aumento incalzante nel corso degli anni.

Lo stress è, dunque, una caratteristica della vita insidiosa, ma gestibile attraverso misure adottabili dai datori di lavoro con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti. Gli interventi di gestione dello stress su base individuale possono rivelarsi efficaci nella riduzione dei sintomi fisici e psicologici. Tuttavia, per ottenere un risultato a livello di organizzazione, occorrono interventi che affrontino le fonti di stress nell'ambiente di lavoro nel suo insieme (Platt, Pavis e Akram, 1999).

Le misure possibili per la gestione dello stress lavoro correlato rientrano nei seguenti ambiti:

AREA	OBIETTIVO	AZIONI PREVISTE
<p>Personale Dirigente e Personale del Comparto</p>	<p>Coinvolgere il capitale umano e "parlare" di stress per trovare soluzioni personalizzate e contestualizzate ad ogni singola realtà, verso l'aumento del benessere collettivo e della produttività aziendale ed il rafforzamento della cultura organizzativa.</p>	<p>Prevenzione primaria</p> <ul style="list-style-type: none"> • interventi di comunicazione e gestione per chiarire gli obiettivi aziendali, il compito, le competenze ed il ruolo di ciascun lavoratore e per migliorare l'organizzazione, i processi, l'ambiente e le condizioni di lavoro; • percorsi di informazione e formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione delle possibili cause dello stress, al fine di una più efficace gestione delle percezioni personali e delle reazioni ai fattori di stress e di adattamento al cambiamento. <p>Prevenzione secondaria rivolta alle reazioni allo stress</p> <ul style="list-style-type: none"> • gestione dello stile di vita e del work life balance (attenzione all'alimentazione, all'attività fisica e al sonno; salvaguardia dell'equilibrio fra lavoro e svago); possibilità di sfogo sul piano emotivo <p>Prevenzione terziaria rivolta ai sintomi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • orientamento professionale; • debriefing in caso di eventi traumatici; • assistenza medica.

Strutture coinvolte: CUG, OPI, Direzione Tecnica, Direzione Amministrativa, Formazione.

3.6 Durata del piano

Il presente piano ha durata triennale. Il Piano sarà pubblicato sull'albo pretorio e nell'apposita sezione sul sito istituzionale. Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'ufficio risorse umane pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e del CUG in modo da poter procedere alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.