

Piano triennale delle azioni positive per la parità

Massimiliana Razzaboni
direttrice amministrativa Arpae

Incontro Arpae di fine anno, 19 dicembre 2019, Bologna

arpae
agenzia
prevenzione
ambiente energia
emilia-romagna



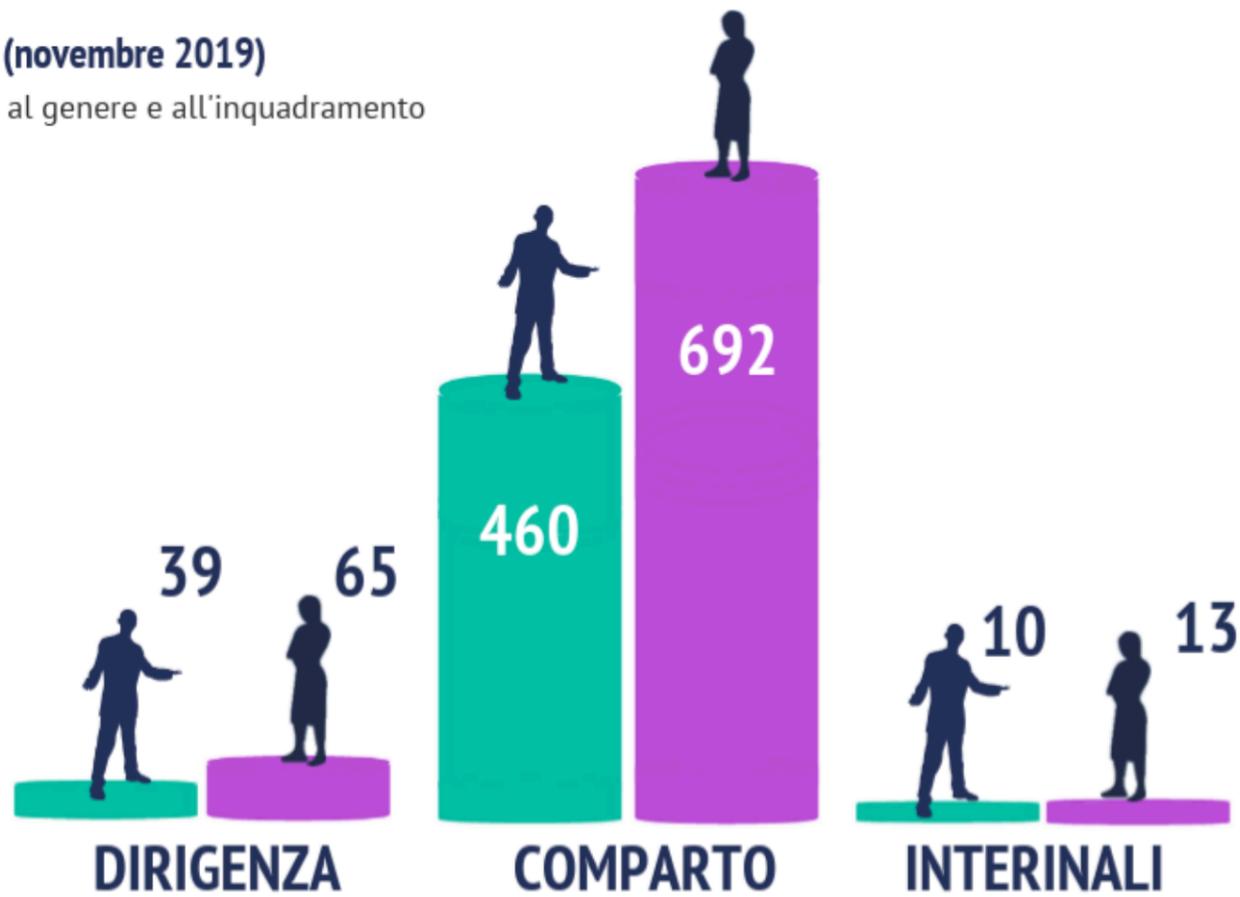
due parole sul Piano

- ★ è un documento che tutte le pubbliche amministrazioni devono adottare (art. 48 del Decreto legislativo n.198 del 2006) per promuovere **l'uguaglianza di genere, la parità e le pari opportunità**
- ★ (in Arpae) deve essere approvato dal Direttore Generale e aggiornato di anno in anno
- ★ la sua realizzazione pesa sulla valutazione della **performance organizzativa** dell'ente

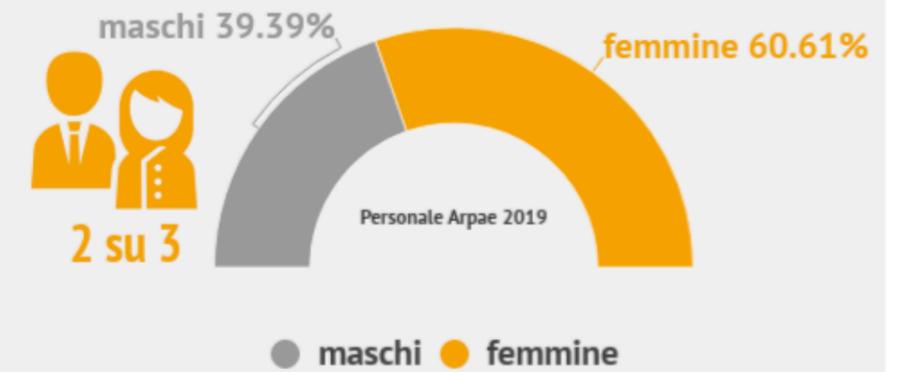
il risultato in termini di performance organizzativa dipende anche dal benessere delle persone che per l'organizzazione lavorano

Personale di Arpae (novembre 2019)

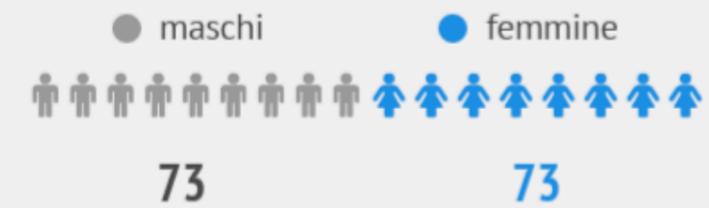
distribuzione in base al genere e all'inquadramento



Rapporto presenza maschile su femminile



Incarichi di funzione



obiettivi del Piano 2020-2022

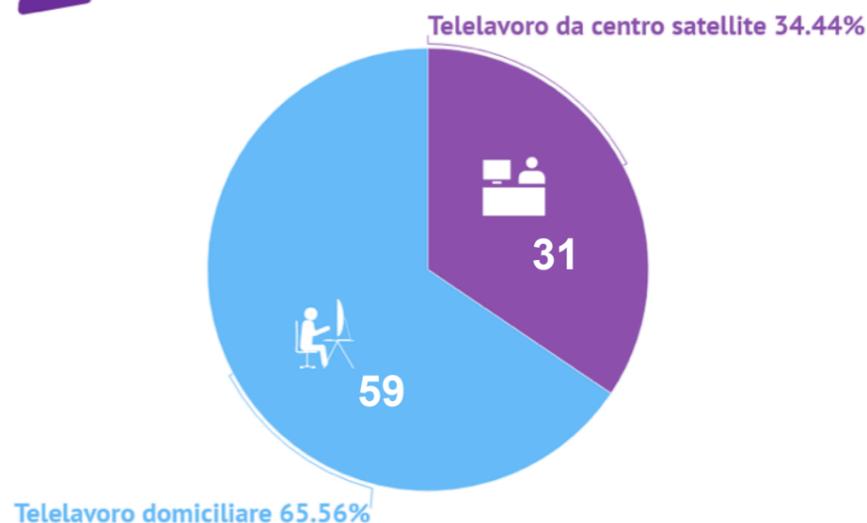
- ★ garantire la realizzazione della **parità formale e sostanziale**
- ★ **contrastare qualsiasi forma di discriminazione** diretta e indiretta
- ★ incentivare la **conciliazione casa/ lavoro**
- ★ promuovere la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente sulla **parità**, sul **benessere**, sulla **sicurezza nel luogo di lavoro** e sulla **salute delle lavoratrici e dei lavoratori**

6 aree di intervento

1. **conciliazione** dei tempi di vita e di lavoro
2. promozione della cultura della **parità** e delle **pari opportunità**
3. **monitoraggio, ascolto e benessere**
4. promozione e **tutela della salute**
5. rafforzamento del **CUG**
6. **statistiche** relative al **personale** e dati di **genere**



Telelavoro (dati 2019-2020)



area 1. conciliazione tempi di vita e di lavoro

Obiettivo: migliorare l'organizzazione del lavoro

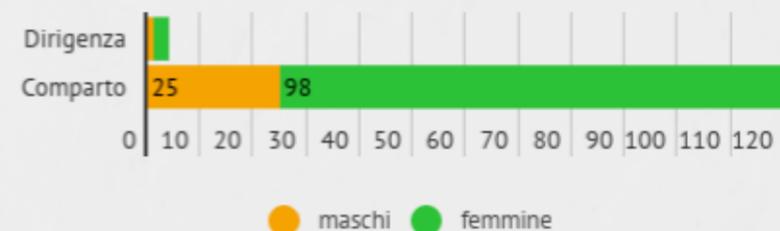
Azioni previste

- ★ ridefinizione postazioni di **telelavoro** (compatibilmente con la "telelavorabilità" delle attività da svolgere e con le esigenze organizzative) e rilevazione della soddisfazione dei soggetti coinvolti (personale e responsabili)
- ★ progetto per l'applicazione dello smart working e avvio sperimentazione (2020)



Orario ridotto e part time

Orario ridotto dirigenza e part-time comparto, 2018



Età media dipendenti Arpae (2018)



area 2. cultura della parità e delle pari opportunità

Obiettivo: promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere

Azioni previste

- ★ formazione dirigenza e titolari di incarichi di funzione sulla valorizzazione delle differenze e sul benessere organizzativo
- ★ rilevazione aspettative del personale con età >50 anni in materia di aggiornamento delle competenze professionali
- ★ percorsi di formazione per il personale di nuovo ingresso e azioni di tutoraggio per il trasferimento delle competenze del personale in uscita
- ★ applicazione linguaggio di genere
- ★ sensibilizzazione sul tema dei corretti comportamenti comunicativi su sito web e sulla intranet

area 3. monitoraggio, ascolto e benessere

Obiettivo: promuovere l'ascolto del personale sui temi dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo

Azioni previste

- ★ costruzione set indicatori (organizzativi, sociali, economici, ecc.) per il monitoraggio "continuo" del contesto organizzativo
- ★ progettazione indagine sul benessere organizzativo, previo confronto con SNPA, realizzazione e definizione, anche tramite un questionario ad hoc ai dipendenti, delle azioni di miglioramento da adottare in via prioritaria
- ★ revisione repertorio comportamenti organizzativi in uso per la valutazione di dirigenti e titolari di incarico di funzione, in ottica di promozione del benessere



area 4. promozione e tutela della salute

Obiettivo: promuovere e tutelare la salute

Azioni previste

- ★ promozione stili di vita corretti attraverso il progetto “Bike to work”, l’acquisto di biciclette per gli spostamenti di lavoro, scelte di acquisto e di consumo plastic free in Arpae
- ★ promozione collaborazione fra CUG, Servizio Prevenzione e Protezione e Medico competente per prevenire il disagio psico sociale
- ★ attivazione rete di supporto per la gestione dei casi “complessi” coinvolgendo le strutture socio/assistenziali del territorio
- ★ supporto alla riorganizzazione della rete dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

area 5. rafforzamento del CUG

Obiettivo: rafforzare il CUG e la rete di relazioni fra istituzioni ed enti per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni

Azioni previste

- ★ rafforzamento delle competenze dei componenti del CUG e del personale delle Strutture a vario titolo coinvolto nella realizzazione del Piano delle azioni positive, al fine di potenziarne l'azione
- ★ aggiornamento documentazione specifica (Regolamento sul funzionamento, Codice etico di comportamento, ecc.)
- ★ conferimento incarico Consiglieria/e di fiducia
- ★ partecipazione alla rete CUG Ambiente e alla rete afferente alla Funzione pubblica

area 5. rafforzamento del CUG

Azioni previste

- ★ progettazione e predisposizione banca dati interagenziale dei casi di pertinenza del CUG e delle modalità di trattamento adottate
- ★ firma accordo quadro (Aziende sanitarie, Comuni di Bologna e di Imola, Città metropolitana) per l'istituzione della rete dei/delle consiglieri/consigliere di fiducia di Area metropolitana
- ★ aggiornamento e implementazione sezione intranet dedicata al CUG

area 6. statistiche relative al personale e dati di genere

Obiettivo: ottimizzare la produzione statistica ai fini della migliore pianificazione delle azioni positive

Azioni previste

- ★ standardizzazione e automazione della produzione di dati e informazioni necessarie alla definizione del Piano triennale delle azioni positive
- ★ produzione dati statistici fruibili dal CUG sulla base delle indicazioni contenute nella Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”

grazie e auguri

