

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL PERSONALE DI ARTI 2022/2024**

Il presente Piano delle Azioni Positive è stato elaborato per dare un impulso concreto per l'attuazione delle politiche delle pari opportunità nel lavoro e per il miglioramento del clima e il benessere lavorativo, con l'intenzione di creare una base di valori condivisi sulla quale costruire l'identità di Arti nei prossimi anni.

In riferimento al Piano proposto, centrale è pertanto il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per le opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) costituito in Arti con decreto direttoriale n. 65 del 2019.

Il CUG è un organismo paritetico, costituito per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro, dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua e all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza, l'accesso al lavoro e alla formazione, il benessere fisico e psicologico delle persone. Esercita inoltre compiti propositivi, consultivi e di verifica e promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel luogo di lavoro, anche attraverso la proposta di iniziative formative per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

Come evidenziato dalla Direttiva 2/2019, compito del CUG sarà anche il monitoraggio e il controllo periodico dell'avanzamento del Piano, per poter armonizzare le attività dei soggetti chiamati ad attuare le diverse azioni predisponendo l'annuale Relazione sullo stato del personale con gli indicatori di risultato e l'efficacia delle azioni realizzate.

In relazione a quanto sopra descritto, il presente Piano si propone quindi di accrescere in primo luogo le competenze del CUG, a cui spetta il compito di promuovere un cambiamento culturale in seno all'Agenzia, anche con particolare riferimento ai recenti temi più innovativi.

Il Piano delle Azioni positive è ripartito in gruppi omogenei di attività suddivisi per macro aree di riferimento. Per ciascuna delle attività declinate all'interno dell'area viene effettuata un'analisi di fattibilità e sostenibilità organizzativa per l'Amministrazione e viene formulato un ordine di priorità delle stesse. Inoltre, per le attività effettivamente realizzate, viene effettuato un monitoraggio dei risultati raggiunti.

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di emanazione del decreto di approvazione del medesimo. Nel periodo di vigenza saranno raccolti per il tramite del CUG pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza del Piano ad un aggiornamento adeguato.

## **Obiettivi**

Nel corso del triennio considerato l'Agenzia intende realizzare un Piano delle Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali:

- Obiettivo I: Comunicazione, informazione e trasparenza
- Obiettivo II: Formazione
- Obiettivo III: Conciliazione ed armonizzazione dei tempi
- Obiettivo IV: Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni

E' necessario premettere che, pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l'ambito di intervento degli stessi ad una platea più trasversale, puntando quindi, ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

### **Obiettivo I: Comunicazione, informazione e trasparenza**

L'Obiettivo I persegue il miglioramento della comunicazione, della trasparenza e della circolarità delle informazioni all'interno dell'ente e l'ascolto delle istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi.

Tra le azioni previste sono state portate a termine l'istituzione di una casella di posta elettronica alla quale i dipendenti possono far pervenire istanze in merito a problematiche lavorative ovvero per migliorare i processi lavorativi ([cug@arti.toscana.it](mailto:cug@arti.toscana.it)).

L'Agenzia assicura anche una costante informazione sulla possibilità di fruizione di istituti in materia di personale, tra cui il part-time, nonché dei permessi e congedi, in particolar modo per quanto concerne i congedi parentali, tramite tempestiva comunicazione per e-mail ai dipendenti della normativa vigente e della relativa modulistica.

Inoltre, al fine di diffondere un modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e sensibilizzare all'uso di un linguaggio amministrativo non sessista, l'Agenzia promuove in tutti i documenti di lavoro, quali modelli, note informative, decreti, ecc, l'utilizzo e la diffusione di termini non discriminatori, ricorrendo il più possibile a sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi, in modo da privilegiare il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere.

Sempre per lo stesso fine si rende necessario avviare campagne informative per la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di violenza, o discriminazione, psicologica, verbale, fisica, sessuale,

economica, basata sulla differenza di genere o di orientamento sessuale, collegandoli ove possibile all'adempimento degli obblighi di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

A tal proposito Arti si impegna a promuovere tra i suoi dipendenti la conoscenza delle funzioni della Consigliera regionale di parità che riveste un ruolo istituzionale di promozione, vigilanza e controllo sui temi delle pari opportunità e antidiscriminazione nel mercato del lavoro regionale (d.lgs 198/2006, 5/2010, 80/2015). La Consigliera ha sede nell'Ente Regione (<https://www.regione.toscana.it/-/consigliera-regionale-di-parità>), come richiesto dalla norma, ma è organismo dotato di terzietà, e pertanto coopera con tutte le articolazioni dell'Amministrazione regionale e con tutti i soggetti che, sul territorio intervengono in tema di mercato del lavoro e pari opportunità. Può rivolgersi alla Consigliera regionale di parità la donna/uomo che ritenga di aver subito:

- discriminazione nell'accesso al lavoro
- discriminazione per accedere a corsi di formazione
- discriminazione nello sviluppo della carriera
- difficoltà a vivere serenamente la tua maternità e il lavoro
- discriminazione nel livello di retribuzione
- il licenziamento in quanto donna
- molestie sul luogo di lavoro

La Consigliera ha la possibilità di adire in via di urgenza al Giudice del Lavoro o al Tribunale Amministrativo Regionale per far cessare il comportamento pregiudizievole del datore di lavoro che abbia causato la discriminazione. La Consigliera riceve su appuntamento, in modalità gratuita ai seguenti contatti: [consigliera-parita@regione.toscana.it](mailto:consigliera-parita@regione.toscana.it) PEC [consigliera-parita@postacert.toscana.it](mailto:consigliera-parita@postacert.toscana.it)

Infine Arti si impegna alla divulgazione del Piano delle Azioni positive, quale strumento strategico di affermazione di una cultura organizzativa di conciliazione tempi di vita e lavoro e benessere organizzativo, mediante pubblicazione sulle pagine del sito istituzionale, nonché informativa tramite mail, in modo da coinvolgere il Personale affinché possa avanzare proposte di miglioramento rispetto alle tematiche in esso contenute.

### **Obiettivo II: Formazione**

L'Agenzia già da tempo ha deciso di investire risorse in Formazione, sia per valorizzare ed arricchire l'azione dell'amministrazione stessa, sia per aumentare la capacità di risposta operativa dei propri dipendenti. Sarà pertanto sempre più rilevante che i Piani di formazione, approvati annualmente tengano conto delle esigenze di ogni struttura organizzativa, consentendo uguale possibilità per le lavoratrici e i lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò richiede, in generale, che siano articolati in orari e sedi tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi familiari oppure hanno orari di lavoro part-time. A tal fine si prevede un congruo numero di corsi di formazione con orario di chiusura entro le ore 16.00.

Durante l'emergenza sanitaria da Covid-19, la Formazione dei dipendenti di Arti ha avuto luogo in modalità webinar, tale modalità sperimentale ha garantito un'ampia accessibilità e un'estesa fruizione, pertanto l'Agenzia ha stabilito che sarà implementata anche in modalità ordinaria, una volta terminata la fase emergenziale.

Si prevedono, inoltre, azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi e percorsi formativi che consentano di attivare un reciproco scambio di competenze ed esperienze tra dipendenti di diverse generazioni (dipendenti over prossimi alla pensione e personale neoassunto).

### **Obiettivo III: Conciliazione ed armonizzazione dei tempi**

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al benessere organizzativo e alla conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare. E' ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

Arti ha messo in atto varie soluzioni organizzative e relazionali che vanno in tale direzione e che si articolano secondo le modalità adottate con specifiche disposizioni organizzative interne.

Per quanto concerne l'istituto del part-time, l'Agenzia garantisce, nei limiti normativi e contrattuali previsti, ai lavoratori e alle lavoratrici la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari. Al 31/12/2021 in Arti risultano 36 dipendenti in part time, di cui n. 3 sono uomini.

In merito allo smartworking, inoltre, l'Agenzia ha avviato la sperimentazione del lavoro agile, regolamentandolo attraverso l'adozione del POLA. Sulla base delle nuove disposizioni normative, Arti integrerà il POLA all'interno del PIAO, ai sensi dell'art. 6 del DL 80/2021 convertito in Legge 113/2021.

In continuità con il precedente Piano delle Azioni positive, e sempre nell'ottica di facilitare la combinazione dei tempi di vita-lavoro l'Amministrazione si adopererà per la conferma e la nuova attivazione di convenzioni agevolate per tutti i dipendenti, in particolare, per gli abbonamenti con i gestori del trasporto per il personale di Arti interessato all'utilizzo di tali servizi.

#### **Obiettivo IV: Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni**

L'obiettivo IV intende promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che abbia come obiettivo la facilitazione un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze. Intende, inoltre, garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, pari opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che al personale maschile, in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

In particolare la finalità strategica è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno dell'Ente.

Tra le Azioni specifiche volte a garantire le Pari Opportunità e il contrasto alle discriminazioni per il triennio di riferimento del Piano, Arti si impegna a:

- monitorare gli incarichi conferiti, sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;
- osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35 comma 3, lett. c) del d.lgs n.165 del 2001) per personale a tempo determinato e indeterminato;
- rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, compreso quello con qualifica dirigenziale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità;
- avviare azioni di sensibilizzazione e formazione di tutta la dirigenza, che assume il ruolo di catalizzatore e promotore in prima linea del cambiamento culturale, sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione.