



CONSIGLIO
DELL'ORDINE NAZIONALE
DEI DOTTORI AGRONOMI
E DEI DOTTORI FORESTALI



Ministero della Giustizia



Delibera di Consiglio	Codice Atto	Numero	Anno	Autore	Estensore
	AA1D	108	2021	SD	MU

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
Triennio 2021-2023

Coordinamento lavori:

Avv. Maria vittoria Colonna, Presidente CUG.

Supervisione tecnica:

Sabrina Diamanti, Consigliera di Parità

Testi a cura di:

Dott.ssa **Barbara Bruni** con il contributo dei **componenti del CUG**



Approvato nella seduta di Consiglio del 3/3/2021 con delibera n. 108.



Indice

FONTI NORMATIVE	<i>Pag. 3</i>
PREMESSA	<i>Pag. 4</i>
ARTICOLI	
<i>Art. 1 Organizzazione del personale CONAF</i>	<i>Pag. 9</i>
<i>Art. 2 Obiettivi</i>	<i>Pag. 13</i>
<i>Art. 3 Obiettivo 1 : Pari Opportunità</i>	<i>Pag. 14</i>
<i>Art. 4 Obiettivo 2: Benessere Organizzativo</i>	<i>Pag. 14</i>
<i>Art. 5 Obiettivo 3 : Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica</i>	<i>Pag. 15</i>
<i>Art. 6 Monitoraggio del Piano</i>	<i>Pag. 15</i>
<i>Art. 7 Durata</i>	<i>Pag. 15</i>





Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

Legge n.3 del 1976 Nuovo ordinamento della professione di dottore agronomo e di dottore forestale. Modificata ed integrata dalla legge 10 febbraio 1992 n. 152

D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”

Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”

Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (**Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile**).





Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal CONAF per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 98/2006) definisce le azioni positive come **"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"**.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento professionale e gli strumenti della formazione;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano eventi diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure **"speciali"** – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta





Ministero della Giustizia

che indiretta – e **“temporanee”**, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il CONAF:

- con decreto presidenziale n.5 del 24/02/2021 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) il quale ha scopo primario la valorizzazione del benessere di chi lavora contro ogni forma di discriminazione attraverso la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e cercando di garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, secondo le indicazioni dell'Unione Europea.





Ministero della Giustizia

Tale piano è coerente anche con il Programma CONAF AGENDA2030 in attuazione dell'obiettivo 5 "Parità di genere".

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 del CONAF rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace.

Grazie alle segnalazioni del CUG il Piano delle Azioni Positive costituirà un'importante leva per l'Ente nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Programmatico 2021, del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

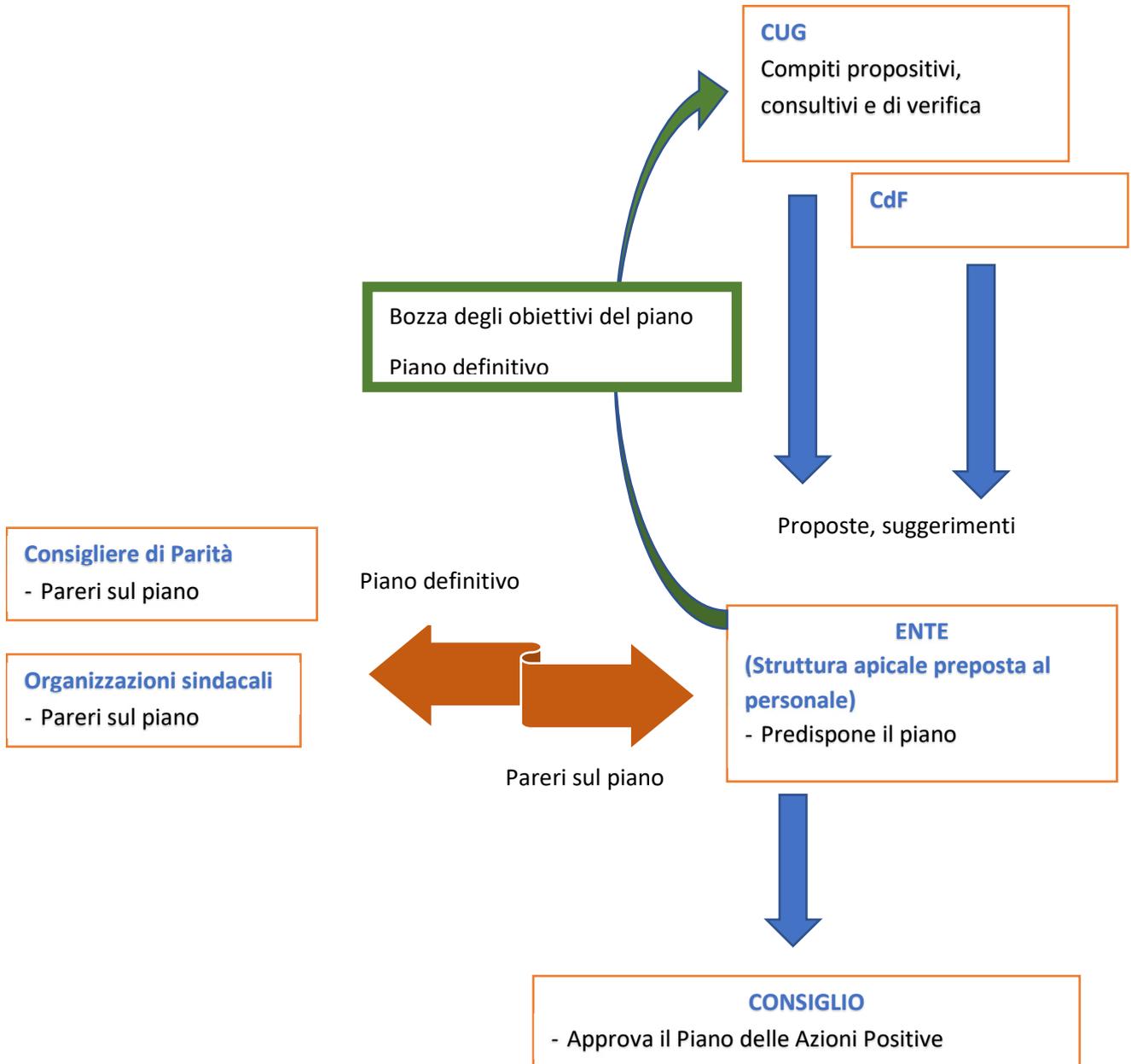
Da un punto di vista procedurale, Il Consiglio Nazionale approva il Piano delle Azioni Positive a seguito della consultazione del CUG, degli Organismi di rappresentanza dei lavoratori, della Consigliera di parità (nella persona della Presidente Dott.ssa Sabrina Diamanti) competente.

L'iter da seguire per la redazione di un Piano delle Azioni Positive si compone di una serie di passaggi, tra i quali:

- analisi della situazione di partenza e dei contenuti degli altri strumenti di pianificazione e di programmazione;
- individuazione delle azioni positive;
- approvazione del Piano.

Gli obiettivi generali del Piano delle Azioni Positive del CONAF per il triennio 2021-2023 sono indicati all'art. 2 del presente documento.







Art. 1

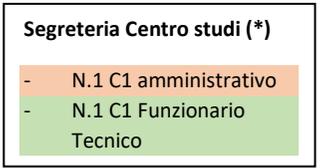
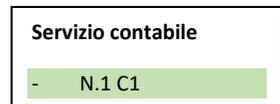
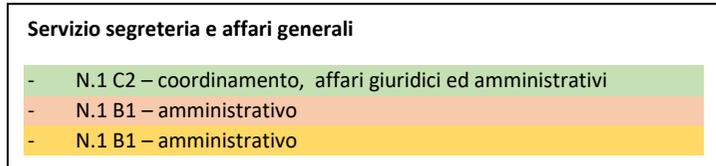
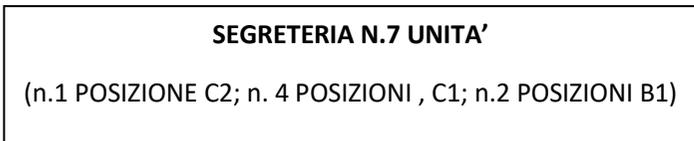
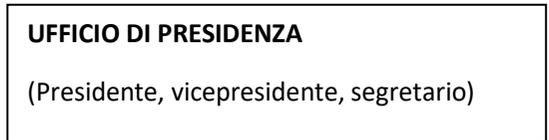
Organizzazione del personale CONAF

Prima di procedere con una descrizione degli obiettivi previsti, è necessario avere una fotografia aggiornata del fabbisogno del personale dell'Ente come da fig. 1 qui di seguito riportata:

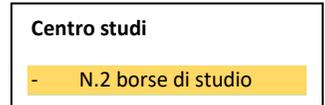
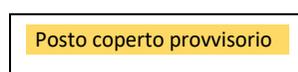
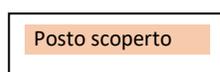
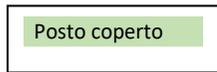
FIG.1 – organizzazione nuova pianta organica (*)



UNITA' ORGANIZZATIVA



LEGENDA



Approvato nella seduta di Consiglio del 3/3/2021 con delibera n. 108.



Inoltre si riportano qui di seguito alcuni dati:

Iscritti all'albo dei Dottori Agronomi e dei Dottori Forestali alla data del 31/12/2020 n. 20.048, così ripartiti:

Totale Nazionale



Composizione

CONAF	Donne	1477	Dr. A
CONAF	Donne	346	Dr. F
CONAF	Donne	65	Agr.
CONAF	Donne	2	Zoon.
CONAF	Donne	4	For.
CONAF	Uomini	6028	Dr. A
CONAF	Uomini	1098	Dr. F
CONAF	Uomini	303	Agr.
CONAF	Uomini	38	For.
CONAF	Uomini	5	Zoon.
EPAP	Donne	1257	Dr. A
EPAP	Donne	396	Dr. F
EPAP	Donne	38	Agr.
EPAP	Donne	12	For.
EPAP	Uomini	6100	Dr. A
EPAP	Uomini	1403	Dr. F
EPAP	Uomini	178	Agr.
EPAP	Uomini	46	For.
EPAP	Uomini	3	Zoon.





Anzianità Anagrafica	
min	24
max	98
Anzianità Iscrizione	
min	1
max	38
Sesso	
Donne	3597
Uomini	15202
Agronomi/Forestali	
dott. Agronomi	15446
dott. Forestali	3343
Iscritti per fasce di età	
A: 25-35	2116
B: 36-45	4942
C: 46-65	9887
D: 66-75	1334
E: > 75	521
NON conteggiati	
Sospesi	452

Inoltre la pianta organica del CONAF, con evidenza del personale in servizio alla data del 31/12/2020 risulta la seguente:

AREA	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	TITOLO DI STUDIO	RAPPORTO	STATO	Genere
C2 Coordinamento segreteria	1	Coordinamento generale Attribuzioni proprie dell'area di appartenenza *	Laurea in lingue e letterature straniere	TEMPO PIENO INDETERMINATO	coperto	Femminile
C1 amministrativo	1	Attribuzioni proprie dell'area di appartenenza *	Laurea in giurisprudenza o scienze politiche o equipollenti	TEMPO PIENO INDETERMINATO	coperto	Femminile
B1	2	Attribuzioni proprie dell'area di appartenenza*	Diploma	TEMPO PIENO DETERMINATO	coperto	Femminile



Approvato nella seduta di Consiglio del 3/3/2021 con delibera n. 108.



Ministero della Giustizia

amministrativo						
----------------	--	--	--	--	--	--

11

SERVIZIO CONTABILE

AREA	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	TITOLO DI STUDIO	RAPPORTO	STATO	Genere
C1 Contabile	1	Attribuzioni proprie dell'area di appartenenza*	Laurea in economia e commercio o equipollente	TEMPO PIENO INDETERMINATO	Coperto (Attualmente in comando presso altro Ente e sostituito da un contratto di somministrazione con impiego di una donna)	Maschile

AREA CENTRO STUDI

AREA	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	TITOLO DI STUDIO	RAPPORTO	STATO	Genere
C1 AMMINISTRATIVO	1	Attribuzioni proprie dell'area di appartenenza *	Laurea in giurisprudenza o scienze politiche o equipollenti	TEMPO PIENO INDETERMINATO	vacante	
C1 TECNICO	1	Attribuzioni proprie dell'area di appartenenza*	Laurea in SCIENZE DELLA PIANIFICAZIONE AMBIENTALE E DEL TERRITORIO RURALE	TEMPO PIENO INDETERMINATO	coperto	Femminile

AREA	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	TITOLO DI STUDIO	RAPPORTO	STATO	Genere
Borsa di studio	2	Attribuzioni proprie dell'area di appartenenza *	Laurea in giurisprudenza o scienze politiche o equipollenti	Tempo determinato dal bando	vacante	





Art. 2

Obiettivi

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 ricomprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Per quanto riguarda le **pari opportunità**, anche 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, in precedenza citata, 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. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone.

In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il CONAF ha già applicato attraverso contrattualizzazione integrativa, 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. Inoltre il CONAF ha attivato già alcune misure volte all'attuazione dello smart working, dotando il personale d'ufficio di computer portatili con accessi remoti all'archivio generale dell'Ente. Inoltre sarà cura dell'amministrazione avviare il dialogo con le organizzazioni sindacali per la redazione del POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile) cui far riferimento dopo la data del 30/04/2021, quale termine dello stato di emergenza da COVID-19.

Pertanto parallelamente al monitoraggio degli strumenti di armonizzazione, seppur non finalizzato in via prioritaria alle politiche di conciliazione, proseguirà la sperimentazione del lavoro agile avviata in emergenza nei primi mesi del 2020 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 per colmare eventuali *digital gap* tra i dipendenti.

Per colmare eventuale obsolescenza delle competenze sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

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.





Ministero della Giustizia

Per quanto riguarda il **benessere organizzativo**, 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 dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti/Consiglieri 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 dovrà essere posta al tema della comunicazione interna e al tema della trasparenza, anche fornendo specifiche ed adeguate motivazioni delle scelte operate nei processi riguardanti la gestione delle persone. L'obiettivo è quello di favorire una sempre maggiore circolazione delle informazioni ed una gestione più collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Nel 2021 si lavorerà per costruire la nuova mappa delle competenze necessarie all'organizzazione per la realizzazione dei propri obiettivi strategici, in un contesto nel quale il processo di digitalizzazione è centrale. Tale mappa guiderà la programmazione dei fabbisogni di nuovo personale ma consentirà anche la ricognizione delle competenze già presenti nell'organizzazione per consentire una migliore allocazione delle persone e delle competenze per garantire da un lato il miglior funzionamento dell'organizzazione e dall'altro di valorizzare il potenziale inespresso, di facilitare lo sviluppo professionale, l'apprendimento e la motivazione.

Nel prossimo triennio sarà inoltre effettuata una rilevazione del benessere organizzativo percepito. L'impostazione dell'indagine 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.

Il modello di questionario utilizzato verrà redatto attraverso un percorso partecipato o grazie ai contributi dei soggetti che con diverse competenze operano per il miglioramento del benessere organizzativo (CUG, OIV, rappresentanze sindacali, RSPP).

Nell'ambito del **Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**, sarà consolidata e rafforzata l'azione ed individuazione all'interno dell'Ente dei Consiglieri di Fiducia. L'efficacia della loro azione, infatti, è condizionata e trae beneficio, oltre che dalle loro specifiche competenze, anche, da un lato, da una relazione continua e strutturata con il Personale ed il Consiglio.

Saranno inoltre predisposte azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.





Ministero della Giustizia

Art. 3

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Si attueranno le seguenti azioni:

A) Conciliazione:

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (part-time, telelavoro, flessibilità oraria, ...)
- Estensione graduale del lavoro agile, a seguito della valutazione della sperimentazione attivata nel 2020, sulla base del quadro normativo di riferimento. Si precisa che il principale obiettivo del lavoro agile non è la conciliazione anche se tale nuova modalità di lavoro contribuisce certamente a facilitare l'equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro delle persone

B) Azioni di *diversity management* (genere):

- Progetto e sperimentazione di un modello di integrazione per nuovi target di persone
- Valutazione rispetto alla fattibilità di ulteriori e innovative azioni sul tema della valorizzazione del ruolo genitoriale e per la formazione e allenamento delle competenze che si acquisiscono con la genitorialità (creatività, problem solving, intelligenza emotiva, etc)

B) Azioni di *diversity management* (disabilità):

- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità

B) Azioni di *diversity management* (età):

- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età (*aging diversity*)
- Sperimentazione di un progetto di reverse mentoring che, anche in conseguenza del cambiamento organizzativo legato alla trasformazione digitale e alle nuove digital skill, consenta di attivare un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni

B) Azioni di *diversity management* (orientamento sessuale):

- Sensibilizzazione e formazione.

Art. 4

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Si attueranno le seguenti azioni:

- Mappatura delle competenze necessarie per la realizzazione degli obiettivi strategici dell'organizzazione
- Analisi dello strumento e della procedura per effettuare una nuova indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito
- > Ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per l'*engagement* delle persone, per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale
- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza
- Estensione graduale del lavoro agile, a seguito della valutazione della sperimentazione attivata nel 2020. Come anticipato nell'art. 3, il lavoro agile o smart working, più che una politica di conciliazione, è una leva che, se ben utilizzata, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili"





Art. 5

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Si attueranno le seguenti azioni:

- Consolidamento e rafforzamento dell'attività dei Consiglieri di Fiducia, anche mediante azioni di promozione e sostegno del loro ruolo all'interno dell'Amministrazione e condivisione di procedure, formazione e buone prassi
- Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere
- Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine

Art. 6

Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2021-2023 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

Art. 7

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG, del Consiglio e del personale.

