



Agenzia Regionale per lo Sviluppo  
e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio

**ALLEGATO A**

## **Piano Triennale delle Azioni Positive**

*Art. 57 del D. Lgs. 165/2001 e degli artt. 42 e 48 del D. lgs. 198/2006 e dell'art. 21 della legge 183/2010*

**2016-2018**

***A.R.S.I.A.L.***

**Agenzia Regionale per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio**

## **INDICE**

### **1. Premessa**

### **2. Normativa**

### **3. Contesto**

#### **3.1. Il personale dell'Arsial**

#### **3.2. Il ricorso all'orario "parziale"**

#### **3.3. Qualità delle risorse umane (primi elementi di analisi)**

### **4. Politiche per la conciliazione vita quotidiana-lavoro**

#### **4.1. Le tipologie di destinatari**

#### **4.2. L'utilizzo di congedi e permessi**

#### **4.3. Le possibilità offerte del nuovo regolamento sui tempi di lavoro**

#### **4.4. Le possibilità offerte dal nuovo CCDI in particolare il "telelavoro" e "smart working"**

### **5. Interventi già attivati**

#### **5.1. Banca delle ore**

#### **5.2. L'equilibrio di genere nelle commissioni di progressioni di carriera**

### **6. Obiettivi del Piano**

### **6.1. Benessere e promozione delle pari opportunità**

### **6.2. L'analisi dello stress da lavoro correlato**

## **7. Aree di intervento**

### **7.1. Analisi mirata all'individuazione delle criticità**

**7.2. Promozione della cultura di parità e della non discriminazione (codice etico; comunicazione istituzionale e interna non sessista).**

**7.3. Formazione sulle pari opportunità e cultura di genere**

**7.4. Progetto sperimentale di "telelavoro"**

**7.5. Percorsi di reinserimento lavorativo in seguito ad assenze prolungate**

**7.6. Promozione di corretti stili alimentari**

**7.7. Rafforzamento e valorizzazione del ruolo del C.U.G.**

**7.8. *Fundraising* a favore di progetti sulle Pari Opportunità**

**7.9. Istituzione e valorizzazione del ruolo di *Mobility Manager***

## **8. Monitoraggio e valutazione del Piano**

## **9. Cronoprogramma azioni**

### **1. Premessa.**

Il presente piano prende spunto dalle azioni positive programmate dall'amministrazione regionale del Lazio con deliberazione n. 348 del 14 luglio 2015, diversificando e modificandone i contenuti e le modalità in rapporto alle peculiarità dell'Agenzia.

Le azioni positive sono lo strumento fondamentale per rimuovere gli ostacoli che impediscono la reale e piena parità nel mondo del lavoro ed attuare così le leggi sulle pari opportunità; misure speciali e temporanee "volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"(D.lgs. n. 198/06) che vengono sistematizzate nel Piano di Azioni Positive. Trattasi, com'è noto, del documento programmatico di cui le P.A. si devono dotare per attuare quelle azioni che possono riequilibrare all'interno del contesto organizzativo le disuguaglianze e prevenire le discriminazioni.

Già nell'Inghilterra del XIX secolo erano evidenti le correlazioni tra sviluppo sociale e lavoro delle donne<sup>1</sup> anche se la crescita economica non ha soluzioni e formule preconfezionate, ma è, in realtà, un mistero. Tuttavia, alcuni fatti ed accadimenti sono palesi e così risulta evidente che nel momento storico nel quale le donne hanno la possibilità di lasciare la casa paterna e di lavorare vi è una immediata acquisizione di nuove "abilità" e questo "sapere fare", uni alla disciplina del lavoro, diventa un "capitale umano" che poi si tramanda nelle generazioni. Nei secoli, questa maggiore disponibilità- più quantità e qualità – di capitale umano innalza la

---

<sup>1</sup> L'Economia nella storia #21, F. Galimberti, La Sapienza del lavoro rosa è un fattore da valorizzare, Il Sole24 Ore, 24 agosto 2016, inserto, p. 39.

produttività dell'economia e va a costituire un fertile terreno su cui le innovazioni tecnologiche contribuiscono alla crescita economica e sociale<sup>2</sup>.

### 2. Normativa.

- Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" e successive modifiche e integrazioni
- Dlgs 29/1993 "Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421." , in part. art. 61
- Dlgs 165/2001 e successive modifiche e integrazioni "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- L. 183/2010 "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". In particolare art. 21
- Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"
- Direttiva 4 marzo 2011 "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" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)

---

<sup>2</sup> L'Economia nella storia #21, F. Galimberti, La Sapienza del lavoro rosa è un fattore da valorizzare, Il Sole24 Ore, 24 agosto 2016, inserto, p. 40.

- L. 120/2011 "Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati"
- L. 215/2012 "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni"
- Legge 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica direttiva 24 marzo 2004 (pubblicata nella gazzetta ufficiale n. 80 del 5 aprile 2004) "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni"
- D.lgs 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"
- D.lgs 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro" (religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro)
- D. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

### 3. Contesto.

#### 3.1. Il personale dell'Arsial<sup>3</sup>.

I dati al 31 dicembre 2015 evidenziano una situazione di fatto particolarmente chiara per quanto riguarda le differenze di genere tra i dipendenti dell'Arsial. Gli uomini sono in numero di 61 unità, rispetto alle donne sono in numero di 51. La lieve diminuzione di personale rispetto al 2014 non appare significativa. Gli uomini nel 2014 erano pari a 64 mentre le donne erano 52 lavoratrici.

I dati su base annua del personale assunti con contratto di lavoro flessibile mostrano percentuali differenziate a seconda della tipologia contrattuale presa in considerazione. Nel caso di assunzione a tempo determinato si registra che il 7,75% è dedicato agli uomini e solo il 3,54%<sup>4</sup> sono donne. Le percentuali si capovolgono nel caso di contratti di somministrazione (ex interinale) dove il 3,77 è rappresentato da uomini mentre il 7,54 dalle donne.

#### 3.2. Il ricorso all'orario "parziale".

Nel 2015, per coloro che fanno parte integrante dei ruoli dell'amministrazione, si registra che solo una lavoratrice ha scelto di usufruire dell'istituto del lavoro parziale.

---

<sup>3</sup> Dati estratti dal conto annuale dell'Arsial 2015.

<sup>4</sup> Dati su base annua.

### **3.3. Qualità delle risorse umane (primi elementi di analisi).**

L'analisi dei dati di contesto non sembra evidenziare fenomeni di rilevante squilibrio di genere o palesi discriminazioni tra uomini e donne nelle progressioni di carriera e nell'assegnazione di incarichi riconosciuti.

Il dato appare confortato dal numero di personale di sesso femminile che ricopre posizioni di lavoro, con aggravio di responsabilità al quale è connesso un incremento stipendiale.

Al 31 dicembre 2015 le Posizioni di Lavoro all'interno dell'Agenzia sono 33, di cui 17 sono state conferite alle donne. Un perfetto equilibrio si evidenzia nell'attribuzione delle Alte professionalità dove 3 posizioni vengono assegnate alle donne ed altrettante agli uomini.

### **4. Politiche per la conciliazione vita quotidiana-lavoro.**

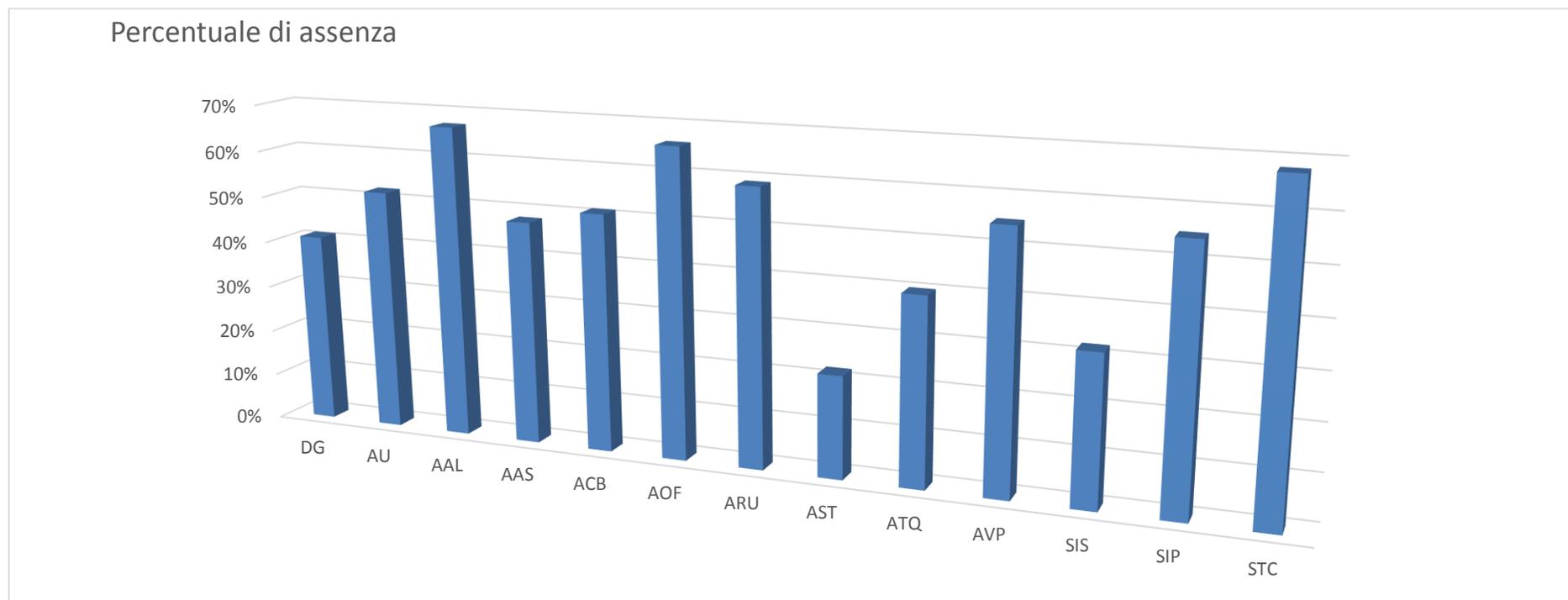
#### **4.1. Le tipologie di destinatari.**

Per programmare le azioni a sostegno della conciliazione tra tempi di vita (familiari e personali) e tempi di lavoro, oltre alla ripartizione di genere ed alla conoscenza puntuale delle tipologie di permessi di cui maggiormente beneficiano i dipendenti, è importante tener presente l'età media del personale dell'Agenzia.

### **4.2. L'utilizzo di congedi e permessi.**

Dai dati registrati dall'Agenzia si evidenzia che nel 2015 le giornate di assenza del personale di sesso femminile per la legge 104 sono state 273, mentre per gli uomini si sono registrate 138 giornate di assenza per la medesima causale.

Ulteriori analisi sulle assenze portano ad evidenza altri dati di seguito rappresentati graficamente e suddivisi per le Aree nelle quali si compone l'Agenzia:



### 4.3. Le possibilità offerte del nuovo regolamento sui tempi di lavoro.

Nella descrizione delle attività che l'Agenzia ha posto in essere per favorire le Pari Opportunità all'interno dell'Ente si segnalano le possibilità offerte dalla nuova disciplina dei tempi di lavoro dell'Arsial.

In particolare, l'art. 5 del citato disciplinare offre nuove ed innovative opzioni per coloro che si trovino in determinate situazioni di disagio. Nello specifico si registra la norma attraverso la quale "laddove non si usufruisca già delle disposizioni di favore ovvero di

altre agevolazioni orarie previste dalle leggi e dal presente regolamento, i dipendenti che si trovino in particolari situazioni di disagio (diverse da quelle già espresse al precedente punto 9 del medesimo articolo), comunque documentate, possono usufruire di una diversa articolazione oraria concessa per periodi determinati e che decadono automaticamente alla loro scadenza, salvo motivata proroga”.

La nuova ed innovativa regola amplia le possibilità di intervento e di ausilio verso persone che si trovino in particolari casi di disagio. La nuova articolazione dell'orario di lavoro unitamente alle agevolazioni introdotte con particolare attenzione alle situazioni di disagio personale/familiare e/o socialmente rilevanti, propongono soluzioni di massima ottimizzazione della prestazione lavorativa, sempre più orientata al raggiungimento di obiettivi annuali che, attraverso piani di attività individuali, sviluppa azioni volte alla razionalizzazione, semplificazione ed economicità dei servizi e delle procedure assegnate, per competenza, ad ogni dipendente.

#### **4.4. Le possibilità offerte dal nuovo CCDI in particolare il "telelavoro" e "smart working"**

Il nuovo Contratto Collettivo Decentrato dell'Arsial prevede, all'art. 55 una manifestazione di principio: "L'amministrazione provvede ad istituire, entro il mese di gennaio 2016, il Comitato Unico di Garanzia e predisporre ovvero aggiornare, entro il medesimo termine, il Piano di Azioni Positive a tutela del principio di Pari Opportunità di genere".

Maggiormente efficace il precedente art. Art. 43 dedicato al "Telelavoro". La norma introduce per la prima volta all'interno dell'Ente la possibilità di espletare la prestazione lavorativa in un luogo diverso da quello nel quale tradizionalmente viene adempiuta la propria attività lavorativa, attraverso l'ausilio di strumenti telematici.

La regola ha carattere sperimentale. Si prevede che *"L'Amministratore Unico dell'Agenzia individua, nell'ambito degli obiettivi fissati annualmente, e sulla base delle proposte del Direttore Generale, ovvero dei Direttori di Area, gli obiettivi raggiungibili mediante il ricorso a forme di telelavoro, destinando eventualmente apposite risorse per il suo svolgimento.*

*Le professionalità che potranno essere utilizzate per i progetti di telelavoro sono quelle incluse nelle categorie C e D.*

*Considerato che la distribuzione del tempo di lavoro è a discrezione del lavoratore, non sono configurabili prestazioni aggiuntive, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.*

*Ulteriori diritti ovvero obblighi tra le parti saranno regolamentate nella complessiva organizzazione dei progetti la cui sperimentazione sarà tenuta in considerazione ai fini di ulteriori regolamentazioni della materia".*

Il presente Piano, su questo specifico punto, sarà a breve integrato dalla "Direttiva del Presidente del Consiglio recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della Legge 7 agosto 2015 n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzata a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti<sup>5</sup>.

L'inserimento della citata direttiva nell'ambito del "telelavoro" è confortata dalla risoluzione del Parlamento Europeo del 13 settembre 2016, sulla creazione di condizioni del mercato favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale, con particolare riferimento all'art. 48, ove si fa riferimento "all'organizzazione del (tele) lavoro agile".

Per quanto riguarda questa opportunità, l'amministrazione si impegna ad adottare le necessarie misure organizzative.

---

<sup>5</sup> Direttiva n. 3 del 2017.

### **5. Interventi già attivati.**

#### **5.1. Banca delle ore.**

Presso l'Agenzia è già attiva la c.d. "Banca ore". La disciplina della materia è stata perfezionata attraverso la previsione dell'art. 7 del nuovo disciplinare sui tempi di lavoro. Il comma 2 dell'articolo prevede che "2. Il ricorso al lavoro straordinario a pagamento e/o a recupero è ammesso come "Banca Ore" fino ad un massimo di 180 ore individuali annuali in ragione delle risorse finanziarie all'uopo destinate. Tale limite annuo è elevato, in sede di contrattazione decentrata, per il personale di diretta assistenza agli organi istituzionali ed al direttore generale, fino ad un massimo di 360 ore annue a pagamento e/o a recupero a persona, fermo restando il limite delle predette risorse. Le ore eccedenti il massimale stabilito sono considerate come non autorizzate".

La disciplina viene completata dai commi successivi:

"3. Qualora il dipendente ne faccia richiesta, le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate dal Dirigente responsabile dell'Area, possono essere fruite sotto forma di permessi compensativi concordati con il medesimo Dirigente, come singole ore ovvero ad un numero di ore equivalenti alla durata della giornata lavorativa, ove l'organizzazione del lavoro lo consenta. Sono consentiti riposi giornalieri per l'intera giornata fino ad un massimo di 7 giorni nell'anno solare. Al 31 dicembre di ogni anno le ore autorizzate, non liquidate, vengono conteggiate e devono essere necessariamente fruite entro il 31 dicembre dell'anno successivo.

4. La suddivisione delle ore di straordinario, da parte della Direzione Generale, verificata la disponibilità del relativo fondo, avverrà previa programmazione dei rispettivi dirigenti delle attività lavorative, è comunicata dalla Direzione Generale entro il 31 gennaio di ogni anno, sino al 70% dell'importo tenendo conto del numero delle unità di personale in servizio presso ogni struttura all'inizio dell'anno e degli obiettivi o attività a carattere straordinario e per eventi particolari quali mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, al netto delle ore stabilite al comma 2), secondo alinea. Tale suddivisione sarà comunicata a tutti i

dirigenti interessati, che provvederanno ad assegnare le ore al proprio personale. Il rimanente 30% verrà eventualmente assegnato a seguito di richiesta motivata del dirigente dell'Area interessata, vistata dal Direttore generale”.

### **5.2. L'equilibrio di genere nelle commissioni di progressioni di carriera.**

Nei concorsi, così come nelle procedure di progressione economica orizzontale, almeno un terzo della Commissione è composta dal donne. Questo principio è già attuato dall'Ente. Ultima applicazione nel 2015 per il procedimento concorsuale di Progressione Economica Orizzontale.

## **6. Obiettivi del Piano.**

### **6.1. Benessere e promozione delle pari opportunità.**

Sul punto appare fondamentale ricorrere alla citazione della deliberazione della giunta regionale n. 348 del 14 luglio 2015: "La conciliazione dei tempi di vita la cui assenza, o parziale attuazione, viene classificata come fattore ad impatto negativo sul livello di benessere della società.

Promuovere la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione, favorire la crescita professionale e di carriera, attivare politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, elaborare strategie di sensibilizzazione e di contrasto alle discriminazioni, sono le linee d'azione attraverso le quali realizzare un'applicazione concreta del principio di pari opportunità, non discriminazione e benessere (non solo) organizzativo. La promozione delle pari opportunità infatti si basa sulla consapevolezza che analizzare i fenomeni in un'ottica di genere è conveniente e strategico per la pianificazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'ente.

L'obiettivo più qualificante di questo piano di azioni positive è quindi la creazione di un ambiente di lavoro che nasce dalla valorizzazione della diversità come fattore di miglioramento della performance individuale ed organizzativa, dalla reale assenza di discriminazioni e dall'effettiva promozione della lavoratrice e del lavoratore nella sua dimensione personale e professionale, nell'assunto che tutte le azioni volte a perseguire questo obiettivo non potranno che migliorare la qualità del lavoro svolto".

### **6.2. L'analisi dello stress da lavoro correlato.**

Il benessere, nella sua accezione più ampia, deve attraversare tutte le azioni di volta in volta intraprese, con l'obiettivo di costruire un ambiente positivo e produttivo, in grado di valorizzare le capacità e le professionalità individuali e collettive. In tal modo, l'amministrazione si gioverà di un'aumentata produttività e di una minore conflittualità, con minori costi dovuti a fenomeni di disagio ed assenteismo, derivanti da fattori di stress da lavoro correlato.

Sul punto l'amministrazione ha intenzione di attivare le applicazioni offerte dal sito istituzionale dell'INAIL. Il sistema è stato già sperimentato dall'Area Risorse Umane dell'Arsial ed ora deve essere diffuso per tutte le Aree dell'Agenzia.

Le Aree Omogenee di Rischio coincidono, in questa fase iniziale di analisi, con le 8 Aree nelle quali si sviluppa la struttura dell'Ente. Per il momento sono state

## **7. Progetti.**

### **7.1. Azione Positiva 1- Analisi mirata all'individuazione delle criticità.**

Progetto di raccolta ed analisi dei dati riferiti al personale, disaggregati per genere, relativi all'inquadramento professionale, formazione e livelli di istruzione, incarichi e permanenza nelle diverse posizioni professionali, assenze e fruizione di istituti contrattuali riferiti alla conciliazione di vita e lavoro.

### **7.2. Azione Positiva 2- Promozione della cultura di parità e della non discriminazione (comunicazione istituzionale e interna non sessista).**

Integrazione in un testo unico dei codici di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, di contrasto al mobbing e alle discriminazioni, di comportamento. Inoltre, l'Agenzia dovrà perseguire pari opportunità e visibilità delle donne sul piano professionale e istituzionale, anche attraverso l'uso appropriato della lingua; promuovere un linguaggio rispettoso dell'identità di genere, evitando l'uso di termini linguistici derivanti da stereotipi culturali; impegnare l'amministrazione a intraprendere un percorso di revisione del "linguaggio amministrativo" che nel favorire la chiarezza comunicativa valorizzi l'esistenza di entrambi i generi.

### **7.3. Azione Positiva 3- Formazione sulle pari opportunità e cultura di genere.**

L'obiettivo di rendere il più ampio e fruibile l'invio alla formazione dei dipendenti, neutralizzando ogni eventuale differenza derivante da situazioni soggettive e collocando tutto il personale in una sostanziale parità di accesso verrà attuato nel corso del 2016/2018 con specifiche azioni di semplificazione delle procedure dirette alla reingegnerizzazione dell'intero processo formativo.

In tale contesto verrà introdotta una nuova modalità semplificata di accesso alla formazione che, innovando rispetto al passato, prevede l'accentramento del processo di gestione delle attività formative presso la competente struttura, utilizzando i canali istituzionali con particolare riferimento alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione tramite il sistema SIOL valorizzando il ruolo della dirigenza nella gestione del personale assegnato in applicazione della Determinazione Direttoriale n. 480/2016.

### **7.4. Azione Positiva 4- Progetto sperimentale di "telelavoro".**

Rispetto a tale obiettivo, merita un'attenzione particolare l'istituto del telelavoro, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, strumento di flessibilità non ancora utilizzato in Agenzia nonostante i benefici che offre, quali: una maggiore autonomia della gestione del tempo dedicato al lavoro, una riduzione se non l'annullamento dei tempi di percorrenza casa-lavoro, maggior tempo libero e minore stress ecc..

Tale forma stenta a decollare per una serie di aspetti negativi che lo connotano, come la mancanza di relazioni di lavoro, un impoverimento di stimoli e un minor scambio di informazioni tra colleghi.

Risulta opportuno intervenire con la definizione progettuale organizzativa a monte per attivare un reale strumento di flessibilità soddisfacente da entrambe le parti: datore di lavoro e dipendenti, sulla base anche delle sperimentazioni già realizzate da altri enti

### **7.5. Azione Positiva 5- Percorsi di reinserimento lavorativo in seguito ad assenze prolungate.**

Il progetto ha l'obiettivo di favorire il reinserimento lavorativo e la carriera delle/dei dipendenti al fine di riequilibrare eventuali temporanee situazioni lavorative di svantaggio.

I beneficiari del progetto sono i dipendenti dell'Agenzia che rientrano dopo assenze prolungate dal servizio, dovute a maternità/paternità, malattie, aspettative assistenza a familiari.

L'Amministrazione favorirà il reinserimento lavorativo del personale interessato attraverso la loro formazione e informazione.

Data l'importanza sociale e culturale dell'equa suddivisione del lavoro di cura dei figli all'interno delle famiglie, l'uso dei congedi parentali da parte dei padri va ancora incentivato e per questo potrà essere adottata una capillare informazione per divulgare la conoscenza sulle opportunità di assenza previste e tutelate dalla normativa vigente per i padri, anche nei confronti del personale dirigente, finalizzata al mantenimento della piena valorizzazione della professionalità posseduta dal dipendente ed assicurando il reintegro e l'aggiornamento in caso di assenze prolungate dal servizio, come già avviene per le madri.

### **7.6. Azione Positiva 6- Promozione di corretti stili alimentari.**

Seguendo la propria vocazione e la propria Mission l'Arsial promuoverà corsi di educazione alimentare, sfruttando le competenze interne dell'Agenzia, competenti per la promozione della salute e sicurezza alimentare per proposte di programmi di alimentazione studiati per varie tipologie di lavoratrici e lavoratori (per fasce di età, intolleranze alimentari, genere, mansioni), da introdurre nel

proprio stile di vita. Le attività formative coinvolgeranno anche la problematica dello "Spreco di cibo", dove sono in corso iniziative che partono dalle scuole e arrivare fino alle famiglie<sup>6</sup>.

### **7.7. Azione Positiva 7- Rafforzamento e valorizzazione del ruolo del C.U.G.**

Progetto per promuovere, attraverso lo strumento formativo, indirizzato anche al personale non facente parte del CUG, il tema delle pari opportunità, del contrasto alla discriminazione e della valorizzazione del benessere organizzativo. Tale attività è stata già prevista nel Piano Triennale della Formazione 2016- 2018.

### **7.8. Azione Positiva 8- Fundraising a favore di progetti sulle Pari Opportunità.**

L'Agenzia prevede di attivare forme di reperimento delle risorse finanziarie aggiuntive rispetto a quelle oggi disponibili (es. risorse destinate alla formazione già inserite nel Piano Triennale) per la realizzazione delle iniziative previste dal presente PAP attraverso una attività di fundraising.

### **7.9. Azione Positiva 9- Istituzione e valorizzazione del ruolo di Mobility Manager.**

L'Arsial attuerà iniziative volte a migliorare la mobilità sostenibile e, per quanto interessa in questa sede, si prefigge, tra gli altri, l'obiettivo di rendere maggiormente conciliabili i tempi di lavoro con quelli di vita. Rilevante, sul punto, la previsione contenuta nell'art. 53, comma 5, del nuovo disciplinare sui tempi di lavoro che recita : "Sarà infine prevista, con provvedimento del Direttore

---

<sup>6</sup> Atti del Convegno "Spreco alimentare". In <http://www.arsial.it/arsial/spreco-alimentare-un-problema-noto-ma-le-cifre-sono-impressionanti/>

Generale, la individuazione e designazione del responsabile per la mobilità aziendale dell'Arsial , nonché l'istituzione della struttura di supporto al Responsabile della Mobilità Aziendale, al fine di assicurare il corretto assolvimento delle funzioni afferenti, tra l'altro, la realizzazione, implementazione e controllo del Piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) del personale dipendente dell'ARSIAL; Redazione del rapporto annuale sul PSCL; attuazione di azioni ed interventi finalizzati al miglioramento della mobilità aziendale; elaborazione di studi e indagini volti allo sviluppo di una cultura diffusa di mobilità sostenibile.

### **8. Monitoraggio e valutazione del Piano.**

Il monitoraggio sullo stato di avanzamento delle azioni previste dal Piano per misurarne gli effetti in termini di attuazione dei principi sopradescritti e più in generale di valorizzazione delle pari opportunità per le risorse umane di cui dispone la Regione, rappresenta una specifica attività affidata al CUG.

## 9. Cronoprogramma azioni.

CRONOPROGRAMMA PIANO AZIONI POSITIVE 2017-2018																								
Azioni	2017												2018											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	■	■																						
2	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3																■	■	■						
4																					■	■	■	■
5	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
6													■	■	■									
7																■	■	■						
8													■	■	■									
9													■	■	■	■	■							