



AGENZIA REGIONALE PER LO SVILUPPO AGRICOLO, RURALE E DELLA PESCA

Legge Regionale del 26 marzo 2015, n°4

Via G. Vico 4 **CAMPOBASSO**

PEC. arsarp@legalmail

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P) 2026 - 28

Il presente Piano delle azioni positive è un documento programmatico integrato quale allegato del P.I.A.O. 2026 – 28 (approvato con Decreto commissariale n. 48 del 05.05.2026) che indica obiettivi e risultati attesi dall'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. alla flessibilità dell'orario di lavoro, allo smart working e all'istituto della mobilità interna, sia tra settori riferibili ad aree attribuite a Dirigenti diversi sia tra settori od anche uffici attribuiti ad uno stesso Dirigente;
3. al benessere organizzativo, in quanto un ambiente lavorativo felice incide sulla vita del dipendente, sulle relazioni nel team di lavoro e sull'esito dei risultati lavorativi;
4. all'individuazione di iniziative di informazione verso i cittadini per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2026-2028 dell'Arsarp rappresenta uno strumento per offrire a tutti/e i/le dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il presente Piano è finalizzato pertanto alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità, della conciliazione vita/lavoro, alla valorizzazione delle competenze e delle professionalità, nonché al contrasto di qualunque forma di discriminazione.

In coerenza con i principi fissati dall'articolo 7 del D.lgs. 165/2001 ss.mm.ii., recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni", nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, suggerimenti, osservazioni da parte del personale dipendente - anche attraverso la somministrazione di questionari sul benessere organizzativo - e delle organizzazioni sindacali, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Inoltre, è ferma intenzione dell'Arsarp procedere all'istituzione del Comitato di Garanzia (CUG), per la quale sono già state avviate le attività propedeutiche, in modo che l'Amministrazione possa disporre di un'ulteriore, importante leva nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Gli interventi del Piano 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.

Si ritiene utile, preliminarmente, riepilogare i principali interventi del legislatore in tale materia.

FONTI NORMATIVE

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

D.Lgs. n. 267 del 18.08.2001, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;

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 1.4.2006, “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 di lavoro subordinato”;

Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile 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. 2/2019 del Ministero della Funzione Pubblica “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche;

Decreto Legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L. 113/2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”;
DPR 81 del 30/6/2022 Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;

Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione pubblicato in data 30.6.2022 n. 132, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL 80/2021, con il quale sono stati definiti contenuti e regole del P.I.A.O

PREMESSA

Le Amministrazioni Pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del D.lgs. 165/2001 ss.mm.ii., recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni” sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 ss.mm.ii., “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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 sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare la disparità nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di Carriera e nella vita lavorativa;

- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo ed alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti 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 e nei 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.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", inoltre, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. 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 ed indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere. In quest'ottica le azioni positive 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, il benessere organizzativo e la valorizzazione professionale, così da accrescere l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni.

Il Piano triennale delle azioni positive è disciplinato dalla direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica.

Le finalità perseguite dalla direttiva possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
- sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- semplificare l'implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- rafforzare il ruolo dei CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale nel Paese.

La direttiva, per raggiungere gli obiettivi che si propone, prevede 5 LINEE DI AZIONE a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche:

1. PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE
2. RAFFORZAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI
3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
4. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO
5. POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

IL CONTESTO

Al 31.12.2025 l'Arsarp contava una dotazione di personale a tempo indeterminato composta da 30 uomini e 12 donne.

Più nel dettaglio, la ripartizione del personale in base al sesso per categorie professionali era la seguente:

- 1 Dirigente uomo;

33 appartenenti all'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, di cui 25 uomini e 8 donne;
5 appartenenti all'area degli Istruttori, di cui 2 uomini e tre donne;
3 appartenenti all'area degli Operatori Esperti, di cui 2 uomini ed 1 donna.

Si ravvisa dunque l'esigenza di favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, dove sussiste un divario fra i generi superiore ai due terzi. Peraltro, l'Arsarp non assume personale delle categorie a tempo indeterminato da quasi trent'anni e pertanto le prossime assunzioni di Funzionari, già programmate nei P.I.A.O. e nei fabbisogni di personale, potranno costituire l'occasione per colmare questo gap.

Le azioni positive da mettere in campo nell'ambito delle PROCEDURE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE devono dunque tendere all'obiettivo di garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento e gestione del personale, migliorando la gestione delle risorse umane e la qualità delle procedure di selezione del personale attivate dall'Ente. Al riguardo, possono mettersi in campo le seguenti azioni positive:

Azione positiva 1: assicurare la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere nelle Commissioni di concorso e selezione;

Azione positiva 2: annullare la possibilità che si privilegi nelle selezioni l'uno o l'altro genere: in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata;

Azione positiva 3: stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;

Azione positiva 4: evitare ogni discriminazione indiretta che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, possa porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- posizione di svantaggio rispetto alla generalità di altri lavoratori;
- limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione della carriera

OBIETTIVI

Gli obiettivi che il presente piano si prefigge sono i seguenti:

1. Pari Opportunità: l'Agenzia si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di Pari Opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo l'equilibrio dei ruoli femminili e maschili, attraverso l'incremento ulteriore dell'attività formativa di tutto il personale e la personalizzazione della stessa in base alle funzioni ed ai compiti dei dipendenti, oltre che all'adozione di criteri di valorizzazione delle potenzialità e professionalità presenti nell'Agenzia.

2. Conciliazione e flessibilità: anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, le organizzazioni pubbliche sono più attente al tema della conciliazione tra lavoro e vita

personale e familiare. In tale ottica il ricorso al lavoro agile non deve più essere visto come uno strumento sperimentale ma piuttosto uno strumento necessario, da ampliare e modulare nell'ottica delle necessità del dipendente (assistenza a parenti e/o a figli minorenni, o esigenze di salute). A questo proposito, è intenzione dell'Agenzia recepire le indicazioni contenute nell'art. 40 dell'ultimo CCNL di comparto 2022 – 24 del 23.02.2026, previo il necessario passaggio in contrattazione decentrata, per inserire, tra le categorie titolari dell'accesso privilegiato al lavoro agile, i dipendenti che assistono familiari in condizioni di disabilità (possibilità limitata, nel vigente Regolamento, ai soli genitori di figli in condizioni di disabilità) e i genitori di figli in età minore di quattordici anni.

. In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, l'Agenzia applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che, determinate da esigenze di assistenza di minori e/o disabili, ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità ed imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con la necessità di funzionalità dell'Amministrazione. L'Ente dovrà, altresì, compatibilmente con la sua attuale, difficile situazione organizzativa, snellire le procedure di mobilità interna sia tra settori riferibili ad aree attribuite a Dirigenti diversi sia tra settori od anche uffici attribuiti ad uno stesso Dirigente. L'intervento sulla mobilità interna si propone il fine di garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e favorire la crescita professionale del dipendente, ampliando il suo ventaglio di scelte.

3. Benessere organizzativo: è necessario ribadire quanto questo sia un concetto complesso e molto ampio, condizionato nella sua percezione da tutte le scelte dell'Ente a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni ed azioni quotidiane dei Dirigenti e responsabili dei singoli settori, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti ed apprezzamenti del lavoro svolto. Per questo motivo si rimarca la necessità di un'assoluta trasparenza delle informazioni, data da un incremento di circolazione delle informazioni tra i vari uffici all'interno dell'Ente. Inoltre, per garantire il miglior funzionamento dell'organizzazione e valorizzare il potenziale inespresso, facilitare lo sviluppo professionale, l'apprendimento e la motivazione, sarà effettuata, preferibilmente per il tramite dell'istituendo CUG, una rilevazione del benessere organizzativo percepito, attraverso sondaggi anonimi riguardanti i vari aspetti dell'organizzazione del lavoro .

Al fine di far conoscere le funzioni ed i compiti del Comitato Unico di Garanzia a tutti i dipendenti e per rendere incisiva la sua attività sarà aperta una sezione nell'intranet dedicata alle “pari

opportunità” in cui i dipendenti, possibilmente, potranno fare segnalazioni, offrire suggerimenti, leggere i lavori del Comitato, ecc; con il consenso dell’Amministrazione sarebbe auspicabile effettuare un incontro informativo del CUG con i dipendenti, con il medesimo fine.

4. Formazione dei dipendenti: si rimarca l’impegno dell’Arsarp, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, all’investimento in attività formative atte a favorire la crescita professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità di partecipazione, al fine di migliorare la qualità e l’efficienza dei servizi e di attuare processi di cambiamento organizzativo, formando i dipendenti nell’utilizzo di nuove metodologie lavorative e nuove tecnologie specifiche, nonché Nelle attività necessarie per lo sviluppo professionale e del senso di appartenenza all’Ente, che concorrono a migliorare il benessere e la valorizzazione dei dipendenti. L’Ente dovrà garantire la frequenza ai corsi di formazione a tutti i dipendenti.

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

saranno predisposte azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull’antidiscriminazione, per un’azione amministrativa non discriminatoria e basata sul rispetto dei diritti umani. In particolare, l’Agenzia si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che sul posto di lavoro si verifichino situazioni conflittuali determinate, ad esempio, da casi di mobbing, atteggiamenti che mirino ad avvilire il dipendente, atti discriminatori correlati alla sfera privata del lavoratore o lavoratrice.

DISPOSIZIONI FINALI

Durata del Piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del Decreto commissariale di approvazione, con aggiornamento annuale.

Pubblicazione e diffusione: il Piano è da considerarsi integrativo del P.I.A.O. ARSARP 2026 – 28 e verrà pubblicato nell’apposita sezione dell’Amministrazione Trasparente.