

## Piano delle Azioni Positive

2022-24

### **AZIONE POSITIVA 1 – Programmazione e realizzazione di iniziative formative in materia di benessere organizzativo e pari opportunità**

**Soggetto Responsabile** Agenzia - Divisione 1 – Gestione del personale, delle relazioni sindacali e del bilancio

**Soggetti coinvolti** Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità, Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) ed altre Scuole pubbliche di formazione, Consiglieria Nazionale di Parità, Comitato Nazionale di Parità, Comitato Unico di Garanzia (CUG), Responsabile delle prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile servizio prevenzione e protezione.

**Data di inizio e fine** Gennaio 2022 – Dicembre 2024

**Obiettivo** Implementare la cultura volta alle pari opportunità e al benessere organizzativo.  
Armonizzare le competenze in materia di pari opportunità e benessere organizzativo.

**Descrizione** Realizzazione di moduli formativi destinati a tutto il personale, a partire dai livelli apicali, sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo, del contrasto ad ogni forma di discriminazione e della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

**Indicatori**

1. Numero di iniziative formative attivate sui temi.
2. Percentuale delle persone formate sul totale delle persone in servizio in ANPAL.

**Risultati attesi** Incremento nel triennio di corsi di formazione sui temi e della relativa partecipazione del personale dell’Agenzia.

### **AZIONE POSITIVA 2 – *Diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e del bilancio di genere***

**Soggetto Responsabile** Agenzia, Divisioni e Strutture di Ricerca

**Soggetti coinvolti** Consiglieria Nazionale di Parità, Comitato Nazionale di Parità, Comitato Unico di Garanzia (CUG), PCM-DPO, MEF-RGS, Responsabile delle prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile servizio prevenzione e protezione.

**Data di inizio e fine** Gennaio 2022 – Dicembre 2024

**Obiettivo** Favorire la diffusione di informazioni sulle pari opportunità e sugli scenari possibili legati all’implementazione delle pari opportunità.

Predisporre modalità e processi per avviare e mettere a sistema il bilancio di genere sulla base delle Linee Guida del MEF-RGS.

**Descrizione** Creazione di uno spazio dedicato sul sito dell’ANPAL, predisposizione di materiale informativo e di momenti di confronto sulle pari opportunità.

Redazione del Bilancio di genere dell’ANPAL.

**Indicatori**

1. Spazio web dedicato.
2. Materiali informativi predisposti e numero di iniziative di sensibilizzazione intraprese.
3. Predisposizione degli atti utili per la predisposizione del Bilancio di genere.

**Risultati attesi** Maggiore consapevolezza delle tematiche legate alle pari opportunità da parte del personale.

### **AZIONE POSITIVA 3 – *Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro***

**Soggetto Responsabile** Agenzia, Divisioni e Strutture di Ricerca

**Soggetti coinvolti** Consiglieria Nazionale di Parità, Comitato Nazionale di Parità, Comitato Unico di Garanzia (CUG), PCM-DPO, PCM-DPF,

Responsabile delle prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile servizio prevenzione e protezione.

<b>Data di inizio e fine</b>	Gennaio 2022 – Dicembre 2024
<b>Obiettivo</b>	Sostenere e implementare processi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Sostenere e implementare le diverse misure di flessibilità nel lavoro.
<b>Descrizione</b>	Realizzazione di un'indagine sulle diverse esigenze di conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti e delle dipendenti. Previsione di un sistema organizzativo che contempli l'adozione di misure di conciliazione in funzione dei bisogni rilevati. Promozione il più ampia possibile della flessibilità nel lavoro.
<b>Indicatori</b>	1. Incremento della partecipazione ai processi lavorativi da parte di chi ha esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. 2. Incremento delle diverse forme di flessibilità nel lavoro.
<b>Risultati attesi</b>	Aumento della partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ai processi di lavoro.

***AZIONE POSITIVA 4 – Azioni mirate all'integrazione del personale nonché al reinserimento e aggiornamento dello stesso a seguito di periodi di assenza dal lavoro***

<b>Soggetto Responsabile</b>	Agenzia, Divisioni e Strutture di Ricerca
<b>Soggetti coinvolti</b>	Consigliera Nazionale di Parità, Comitato Nazionale di Parità, Comitato Unico di Garanzia (CUG), PCM-DPO, Responsabile delle prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile servizio prevenzione e protezione.
<b>Data di inizio e fine</b>	Gennaio 2022 – Dicembre 2024
<b>Obiettivo</b>	Favorire il rientro in servizio per chi ha dovuto, per ragioni diverse, assentarsi per medi e lunghi periodi, attraverso la

predisposizione di misure di accompagnamento agevolanti il rientro.

**Descrizione**

Approfondimento delle dinamiche organizzative presenti negli uffici nei quali si verificano situazioni di assenza per medi e lunghi periodi e predisposizione di azioni specifiche mirate in funzione delle necessità rilevatesi e delle professionalità coinvolte.

**Indicatori**

1. Numero di azioni di accompagnamento al rientro effettuate sul numero di assenze per medi e lunghi periodi
2. Grado di soddisfazione dei lavoratori nel processo del rientro.

**Risultati attesi**

Agevolazione nei processi di rientro al lavoro a seguito di periodi di assenza medio-lunghi e miglioramento del clima organizzativo.