

PIANO DI AZIONI POSITIVE
CUG Condiviso FNOMCeO – OMCeO Territoriali
Triennio 2026-2028

Promozione di Benessere, Equità, Inclusione e Valorizzazione del Personale

1. Premessa e Finalità

Il presente Piano triennale delle azioni positive è stato predisposto dal Comitato Unico di Garanzia condiviso FNOMCeO–Ordini territoriali sulla base delle risultanze emerse dalla prima indagine di clima organizzativo, somministrata al personale dipendente nel mese di settembre 2025, a seguito dell'insediamento del CUG avvenuto in data 8 maggio 2025.

L'indagine ha rappresentato un primo e significativo strumento di ascolto del personale, consentendo di raccogliere percezioni, opinioni ed elementi informativi in merito al benessere organizzativo, alle pari opportunità e al clima lavorativo.

L'indagine ha registrato un livello di partecipazione significativo rispetto alla platea complessiva dei dipendenti ordinistici. Considerata la recente costituzione del CUG e l'esigenza di avviare tempestivamente le attività, non è stato possibile procedere, in questa fase iniziale, a una rilevazione puntuale del dato numerico del personale dipendente impiegato presso i singoli OMCeO. Pertanto, la stima del bacino di riferimento è stata effettuata sulla base delle informazioni pubblicate nelle sezioni Amministrazione Trasparente degli Ordini territoriali, laddove disponibili, e da dati già nella disponibilità della Federazione.

Si precisa, inoltre, che, in sede di prima elaborazione del Piano, non si disponeva dei dati strutturali e gestionali relativi al personale degli Ordini territoriali, con particolare riferimento alla composizione per genere, fascia di età, livelli di inquadramento e ad altri elementi conoscitivi utili a una lettura complessiva delle dinamiche organizzative. Tale circostanza è riconducibile sia al limitato arco temporale intercorso tra l'insediamento del CUG e l'avvio delle attività, sia alla necessità di definire, in una fase successiva, modalità condivise e standardizzate di raccolta dei dati, in linea con la Direttiva n.2/2019 emanata dal Ministero per la PA insieme al Dipartimento per le pari opportunità e con il relativo Format recante le modalità di trasmissione delle informazioni da parte delle amministrazioni al CUG, funzionali all'analisi dei temi delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e del benessere organizzativo.

Il Piano è stato, pertanto, elaborato **esclusivamente** sulla base delle evidenze qualitative e percettive emerse dall'indagine di clima, che, pur non avendo carattere di dato oggettivo, costituiscono un primo e significativo quadro conoscitivo di riferimento.

Tale impostazione è stata adottata nella consapevolezza dell'esigenza, avvertita dal CUG fin dalla fase iniziale, di avviare quanto prima la propria attività e di fornire un contributo concreto e progressivo al miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dell'azione amministrativa, in coerenza con le funzioni istituzionali attribuite al Comitato.

A partire dall'anno 2026, il CUG provvederà a richiedere alle Amministrazioni aderenti i dati oggettivi e definiti sul personale dipendente, secondo le modalità e le variabili previste dal Format su citato. Tali informazioni costituiranno la base informativa per la predisposizione della Relazione annuale che il Comitato Unico di Garanzia è tenuto a redigere nonché per consolidare progressivamente la base conoscitiva a supporto delle attività di analisi e monitoraggio delle stesse.

Il presente Piano si configura, pertanto, come un atto di avvio e di indirizzo, volto a promuovere una cultura organizzativa orientata al benessere, alle pari opportunità e alla valorizzazione delle risorse umane quale presupposto per una crescita consapevole e progressiva fondata sul miglioramento continuo del contesto lavorativo e sulla partecipazione attiva del personale.

La presente proposta costituisce un atto di natura propositiva del Comitato Unico di Garanzia, adottato nell'ambito delle funzioni attribuite ad esso dalla normativa vigente, e rimette a ciascun Ordine territoriale le valutazioni di competenza in ordine alle modalità di eventuale recepimento e attuazione, nel rispetto delle specificità organizzative di ciascuna Amministrazione.

Il Piano ha valore triennale (2026–2028) e individua azioni positive suddivise per aree tematiche, con indicazione di obiettivi, attività, responsabilità, tempistiche e indicatori di monitoraggio, configurandosi come strumento operativo flessibile, suscettibile di integrazioni e aggiornamenti alla luce di futuri approfondimenti e del progressivo consolidamento del patrimonio informativo del CUG.

L'indagine di clima 2025 ha restituito un quadro complessivamente positivo, con buoni rapporti tra colleghi, forte senso di appartenenza, percezioni positive su autonomia e competenze e rispetto delle diversità. Sono tuttavia emerse aree che richiedono attenzione: ritmi di lavoro non sempre sostenibili, percezioni di disparità, poca attenzione alla formazione, scarsa chiarezza dei percorsi professionali, comunicazione interna non uniforme e limitata conoscenza del sistema di valutazione che,

in taluni contesti, è completamente assente. Il Piano mira a rispondere in modo strutturato a tali evidenze, promuovendo un ambiente di lavoro più equo, trasparente, partecipativo e orientato al benessere.

2. Obiettivi Strategici

- Area A – Benessere organizzativo e prevenzione discriminazioni
- Area B – Equità, carriera, sviluppo professionale
- Area C – Comunicazione interna e appartenenza
- Area D – Sistema di valutazione
- Area E – Ruolo del superiore
- Area F – Comunicazione istituzionale del CUG

Area A – Benessere organizzativo e prevenzione discriminazioni

L'indagine evidenzia la presenza, seppur limitata, di criticità, sovraccarico unitamente a percezioni di malessere e disagio lavorativo. Le azioni mirano a rafforzare prevenzione, tutela e partecipazione, promuovendo un clima di lavoro più sereno e inclusivo.

Azione	Obiettivo	Tempistica	Indicatori di risultato
Realizzazione di interventi informativi e formativi rivolti al personale, finalizzati a diffondere la conoscenza delle diverse forme di molestie, mobbing e disagio lavorativo, nonché a favorire la consapevolezza dei comportamenti corretti, la conoscenza dei segnali di rischio e degli strumenti di tutela disponibili.	Accrescere la consapevolezza e la capacità di riconoscere e prevenire situazioni di molestia, mobbing e malessere lavorativo, promuovendo un clima organizzativo rispettoso e inclusivo.	Nel corso del triennio di riferimento del Piano, con avvio prioritario nel primo anno.	Numero di iniziative informative e formative realizzate e percentuale di personale coinvolto.
Promozione di misure organizzative a sostegno della genitorialità, finalizzate a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, nel rispetto delle esigenze organizzative degli Enti.	- Favorire equilibrio tra vita privata e lavoro -Prevenire forme di svantaggio o discriminazione legate alla genitorialità.	TRIENNIO	- Numero di iniziative/misure attivate a supporto della genitorialità. - Diffusione delle informazioni sulle misure di conciliazione disponibili.
Promozione e applicazione del lavoro agile, nel rispetto delle esigenze organizzative e dei regolamenti interni, quale strumento di flessibilità finalizzato a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche in situazioni di fragilità familiari	Favorire un utilizzo equo e consapevole del lavoro agile, riducendo potenziali disparità di accesso e contribuendo al miglioramento del clima organizzativo e del senso di appartenenza.	TRIENNIO	-Adozione e/o aggiornamento delle disposizioni interne in materia di lavoro agile. -Numero di lavoratori che accedono al lavoro agile, nel rispetto delle esigenze organizzative.

Area B – Equità, carriera, sviluppo professionale

Le percezioni di scarsa equità nella distribuzione dei carichi di lavoro, nelle decisioni organizzative e nelle opportunità di crescita richiedono azioni volte a rafforzare trasparenza, ascolto e valorizzazione delle competenze.

Azione	Obiettivo	Tempistica	Indicatori
Programmazione e realizzazione di attività formative e di aggiornamento calibrate sulle esigenze dei diversi settori e profili professionali, organizzate con modalità flessibili al fine di garantire pari opportunità di accesso alla formazione e alla crescita professionale, nel rispetto delle esigenze personali, familiari e delle articolazioni dell'orario di lavoro	Favorire lo sviluppo delle competenze e le opportunità di crescita professionale e/o di carriera di tutto il personale, prevenendo qualsiasi forma di discriminazione e rimuovendo ostacoli organizzativi alla partecipazione alle attività formative.	TRIENNIO	-Numero di iniziative formative attuate tenendo conto delle esigenze dei diversi settori e delle modalità organizzative flessibili. -Partecipazione del personale alle attività formative, anche con riferimento a differenti profili e tipologie di orario di lavoro.
Definizione e comunicazione di criteri chiari e trasparenti in materia di sviluppo professionale, di valorizzazione delle competenze e opportunità di crescita, attraverso iniziative di informazione.	Migliorare la percezione di equità, meritocrazia e chiarezza dei percorsi di crescita professionale, rispondendo alle aspettative del personale e favorendo lo sviluppo delle competenze.	TRIENNIO	Adozione e comunicazione di criteri sui percorsi di sviluppo professionale
Trasparenza incarichi e carichi di lavoro	Promuovere criteri chiari e condivisi nell'assegnazione degli incarichi e nella distribuzione dei carichi di lavoro, al fine di rafforzare l'equità organizzativa, prevenire squilibri e	TRIENNIO	Miglioramento della percezione di equità e trasparenza nelle successive rilevazioni di

	<p>ridurre il rischio di percezioni di disparità. Rafforzare fiducia nei processi organizzativi</p>		<p>clima/benessere organizzativo.</p>
<p>Leadership inclusiva</p>	<p>Sviluppare competenze relazionali dei responsabili promuovendo stili di leadership capaci di valorizzare le competenze, favorire pari opportunità di crescita professionale e garantire criteri equi e trasparenti nella gestione dei percorsi di sviluppo e delle opportunità di carriera. Migliorare la comprensione delle aspettative e la percezione di equità e crescita attraverso l'ascolto del personale.</p>	<p>TRIENNIO</p>	<p>Miglioramento della percezione di equità e trasparenza nelle successive rilevazioni di clima/benessere organizzativo</p>

Area C – Comunicazione interna e appartenenza

Il senso di appartenenza risulta positivo ma non omogeneo; la condivisione delle informazioni è percepita come frammentaria. Le azioni mirano a migliorare coesione, identità organizzativa e collaborazione interna.

Azione	Obiettivo	Tempistica	Indicatori
Promozione di iniziative volte a rafforzare il senso di appartenenza al gruppo di lavoro e a favorire la collaborazione organizzativa, attraverso momenti strutturati di confronto, attività di condivisione e pratiche che incentivino il lavoro in squadra.	Migliorare la percezione di appartenenza e la collaborazione tra colleghi e tra settori, favorendo un clima organizzativo più partecipativo e coeso. Ridurre le percezioni di isolamento	TRIENNIO	Miglioramento delle percezioni relative al senso di appartenenza e alla collaborazione nelle rilevazioni successive.
Favorire una maggiore comunicazione interna e valorizzare il lavoro in team	Coinvolgere attivamente il personale	TRIENNIO	Miglioramento delle percezioni relative al senso di appartenenza e alla collaborazione nelle rilevazioni successive.

Area D – Sistema di valutazione

Il Sistema di valutazione, laddove esistente, è percepito come poco chiaro e non sufficientemente condiviso. Occorre rendere più trasparenti obiettivi, criteri e collegamenti tra performance e riconoscimenti.

Azione	Obiettivo	Tempistica	indicatori
Definizione e promozione di iniziative informative e di confronto finalizzate a migliorare la conoscenza, la trasparenza e la condivisione dei criteri del sistema di valutazione del personale	Rafforzare la percezione di equità, chiarezza e condivisione dei processi di valutazione, attraverso l'introduzione di un Sistema di valutazione chiaro e trasparente	TRIENNIO	Adozione o revisione/miglioramento degli strumenti di valutazione del personale da parte degli enti interessati
<ul style="list-style-type: none"> - Comunicazione obiettivi - Trasparenza criteri di valutazione - Formazione sulla performance 	Aumentare chiarezza e orientamento al risultato; rafforzare equità percepita; supportare comprensione e partecipazione; facilitare comprensione del Sistema di valutazione e misurazione	ANNUALE	Comunicazione al personale degli obiettivi e dei criteri di valutazione, attraverso strumenti formali (circolari e/o note interne).

Area E – Ruolo del superiore

I responsabili necessitano di un rafforzamento nelle competenze relazionali, motivazionali e gestionali. Le azioni mirano a migliorare leadership, comunicazione e supporto al personale.

Azione	Obiettivo	Tempistica	indicatori
Miglioramento della relazione responsabile-personale mediante confronti periodici	Rafforzare il dialogo	ANNUALE	Iniziative di confronto attivate / miglioramento delle percezioni
Valorizzare il ruolo di facilitatore	Orientare i responsabili alla crescita delle persone e alla gestione dei conflitti	TRIENNIO	Miglioramento delle percezioni relative alla relazione con il proprio superiore nelle rilevazioni successive.

Area F – Comunicazione istituzionale del CUG

Rafforzare il ruolo propositivo e consultivo del CUG, favorendo una maggiore consapevolezza diffusa e un più efficace dialogo con il personale e con l'Amministrazione.

Azione	Obiettivo	Tempistica	indicatori
Realizzazione di iniziative informative e comunicative finalizzate a diffondere la conoscenza del CUG, delle sue funzioni e attività, anche attraverso la creazione e l'aggiornamento di uno spazio web dedicato, accessibile al personale.	-Rafforzare la conoscenza del ruolo, delle competenze e delle funzioni del CUG. -Favorire la partecipazione e il coinvolgimento del personale nelle iniziative promosse. -Migliorare la trasparenza e la visibilità delle attività del CUG all'interno dell'organizzazione	ANNUALE	-Attivazione di uno spazio web o sezione dedicata al CUG. -Pubblicazione delle iniziative di comunicazione/informazione realizzate sul ruolo e sulle attività del CUG.

3. Monitoraggio

Il monitoraggio avverrà annualmente tramite referenti di zona dei Collegi territoriali, con elaborazione aggregata dei dati da parte del CUG e rendicontazione nella Relazione annuale entro il 30 marzo di ogni anno. Il monitoraggio rispetta l'autonomia degli OMCeO aderenti e non ha natura valutativa.

4. Durata

Il Piano ha validità per il triennio 2026–2028 e viene aggiornato annualmente. Nel periodo di relativa vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da tutte le parti interessate affinché sia possibile un adeguato aggiornamento del Piano.