

Piano triennale delle azioni positive per la parità 2022-2024

Allegato 2 Piano triennale delle azioni positive per la parità 2022-2024

Introduzione

Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le iniziative programmate da Arpae per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

Le iniziative previste sono coerenti con gli obiettivi strategici e operativi del Piano organizzativo del lavoro agile e costituiscono parte integrante dell'insieme di azioni finalizzate, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze e individualità, a contribuire al miglioramento della qualità della vita del personale e delle prestazioni ambientali alla collettività.

La scelta delle azioni positive riportate nel documento scaturisce dall'analisi di dati e statistiche riguardanti il personale, riferiti al 31 dicembre 2020. Questi dati, insieme ad altri strumenti conoscitivi, costituiscono un riferimento fondamentale per verificare l'efficacia delle azioni adottate e mettere in atto eventuali azioni correttive.

Il triennio di riferimento del Piano è il 2022-2024. Il documento è per sua natura in divenire ed è costruito in "logica di scorrimento", con attualizzazione di anno in anno.

Il Piano delle azioni positive è approvato dal Direttore generale previa consultazione del CUG e delle OO.SS. / RSU, oltre che della dirigenza dell'Agenzia.

Attraverso questo strumento, l'Agenzia intende:

- garantire la realizzazione della parità formale e sostanziale;
- contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta;
- incentivare la conciliazione casa/lavoro;
- promuovere la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente sulla parità, sul benessere, sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, sulla salute dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il CUG di Arpae Emilia-Romagna

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è l'organismo paritetico costituito da Arpae nel 2011¹⁷ per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende il trattamento economico, le progressioni di carriera, la sicurezza, l'accesso al lavoro e alla formazione, il benessere fisico e psicologico delle persone.

Esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica e promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nei luoghi di lavoro, anche attraverso la proposta di iniziative formative per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

Il Regolamento per il funzionamento del CUG è stato approvato con deliberazione del Direttore generale n. 64/2012. L'attuale CUG è stato istituito con deliberazione del Direttore generale n. 23/2020 e rimarrà in carica per quattro anni.

Il Comitato di Arpae collabora con la rete nazionale dei CUG e partecipa alla rete CUG Ambiente che rappresenta i Comitati unici di garanzia del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente formato dalle Arpa/Appa e da Ispra.

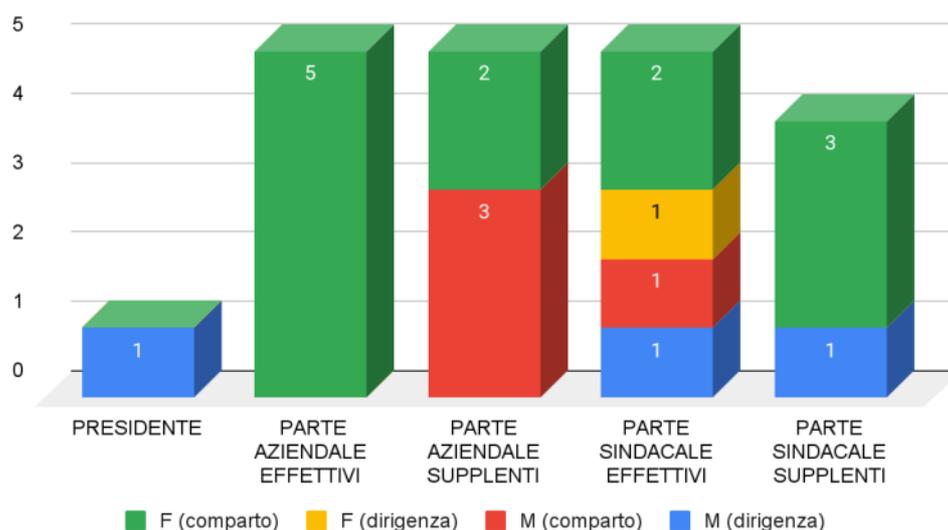
¹⁷ Deliberazione del Direttore generale n. 99/2011.

Dal 2021 il CUG di Arpae ha intensificato la propria partecipazione alla Rete nazionale dei CUG; nello specifico è inserito nel Gruppo Scuola sorto in seguito alla sottoscrizione del protocollo d'intesa tra il Ministro per la pubblica amministrazione, la Ministra per le pari opportunità e la famiglia e il Ministro dell'Istruzione e la Rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia dell'8 marzo 2021. Al Gruppo è stata demandata la programmazione di progetti diversificati e destinati a fasce d'età di ogni ordine e grado della scuola, ad adulti e contesti di particolare disagio.

Il CUG di Arpae partecipa, inoltre, alle due Commissioni della Rete nazionale: pari opportunità e benessere organizzativo (sottogruppi diversity e disability manager, indagini di benessere organizzativo).

L'attività di queste Commissioni si è concentrata - in questa prima fase - principalmente su aspetti conoscitivi dello stato di fatto delle Amministrazioni aderenti alla Rete.

COMPOSIZIONE CUG PER GENERE E RUOLO (dicembre 2021)



Sintesi azioni realizzate dal 2010

Di seguito si offre una rassegna delle iniziative di promozione delle pari opportunità, di valorizzazione delle differenze, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di tutela della salute o comunque orientate a incrementare il benessere delle persone, attuate da Arpae dal 2010.

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

FRUIZIONE TELELAVORO DA CENTRO SATELLITE (n. dipendenti)						
2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014/15	2015-16	2016-17
9	14	21	19	23	28	33

Nel 2017 è stato avviato il progetto per l'introduzione del telelavoro domiciliare, in aggiunta al telelavoro da centro satellite (ovvero da una sede aziendale diversa da quella di appartenenza organizzativa).

Sempre nel 2017 è stata promossa una iniziativa di formazione manageriale sulla gestione del telelavoro domiciliare al fine di riflettere su alcuni aspetti importanti, quali la necessità di adottare un nuovo tipo di rapporto con i collaboratori e i possibili rischi psico sociali da telelavoro.

FRUIZIONE TELELAVORO CENTRO SATELLITE/DOMICILIARE (n. dipendenti)				
	2017/18	2018/19	2019/20*	2020/21
centro satellite	24	23	31	1
domiciliare	40	65	59	9

* Nel 2020 e nel 2021 (sino al mese di ottobre) si è fatto ricorso anche al lavoro agile straordinario per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID 19 (1.201 dipendenti interessati).

FRUIZIONE BANCA DELLE ORE (n. dipendenti)							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
TOTALE	635	656	656	687	681	791	721
% M su tot.	38	38	38	39	38	37	36
% F su tot.	62	62	62	61	62	63	64

La banca delle ore è stata introdotta in Arpae nel 2014 per il personale non dirigenziale.

Benessere organizzativo

- 2010 e 2014: indagini sul benessere organizzativo;
- 2015: realizzazione azioni positive previste a seguito dell'indagine 2014;
- 2017: realizzazione di un'iniziativa destinata all'alta direzione sulla gestione delle relazioni comunicative critiche; revisione disciplina aziendale in materia di part time con previsione di ulteriori articolazioni orarie, in attuazione del Protocollo d'intesa rappresentanze sindacali regionali, Arpae e Regione Emilia-Romagna con il quale l'Agenzia si impegnava a rivedere la propria disciplina aziendale avuto riguardo alle disposizioni aziendali vigenti presso la Regione Emilia-Romagna;
- 2019: ulteriore revisione della disciplina aziendale in materia di part time e delle discipline in materia di telelavoro da centro satellite e domiciliare al fine di un loro adeguamento al nuovo assetto organizzativo agenziale decorrente dal 01/01/2019.

Parità e pari opportunità

- 2012-2013: valorizzazione professionale in cat. D CCNL Sanità, a seguito di procedura concorsuale, di 2 unità di personale inquadrato in cat. B;
- 2014: recepimento nel regolamento per l'accesso agli impieghi di Arpae del rispetto dell'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni concorsuali;
- 2016: attivazione di percorsi di progressione economica orizzontale (PEO) per il personale delle categorie afferenti al CCNL Sanità e attribuzione di 289 PEO secondo criteri di trasparenza e pari opportunità;
- 2019-2021: attivazione di un percorso triennale di riconoscimento della progressione economica

orizzontale (PEO) per il personale delle categorie afferenti al CCNL Sanità secondo criteri di trasparenza e pari opportunità.

ATTRIBUZIONE PEO		
2019	2020	2021
508	253	252
TOTALE TRIENNIO	1.013	

Assunzione personale appartenente alle categorie protette

ASSUNZIONI PERSONALE EX L 68/1999				
2017	2018	2019	2020	2021
5	8	3	6	2

Arpae, inoltre, nei bandi di concorso pubblico prevede la quota di riserva per il personale appartenente alle categorie protette (L. 68/1999).

Stabilizzazioni

STABILIZZAZIONI DI PERSONALE			
2018	2019	2020	2021 (*)
9	9	8	8

Le stabilizzazioni riportate in tabella sono state realizzate sia mediante l'applicazione dell'art. 20 (cc. 1 e 2) del D. Lgs. n. 75/2017 sia mediante l'utilizzo di graduatorie per l'assunzione a tempo indeterminato di personale già titolare di rapporto di lavoro a tempo determinato, ivi incluso il personale regionale distaccato in Arpae per l'esercizio delle funzioni afferenti il demanio idrico.

Arpae, inoltre, realizza politiche di stabilizzazione di personale già impiegato con contratti di somministrazione e utilmente collocato nelle graduatorie dell'Agenzia. Con riferimento all'anno 2021(*), si precisa che le n. 8 unità indicate sono costituite da: n. 4 stabilizzazioni ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2021 e n. 4 assunzioni di ruolo di personale già impiegato con contratti di somministrazione.

Progressioni di categoria

	PROGRESSIONI DI CATEGORIA
2019	6
2020	10
2021 (*)	11

Le suddette progressioni di categoria sono state realizzate sia mediante procedure riservate ai sensi dell'art. 22 c. 15 del D. Lgs. n. 75/2017, sia mediante quota riservata in procedura selettiva pubblica ai sensi dell'art. 52 c. 1 bis del D. Lgs. n. 165/2001.

Con riferimento all'anno 2021(*), si precisa che le n. 11 unità indicate sono costituite da: n. 7 progressioni di categoria realizzate ai sensi delle suddette disposizioni normative; n. 3 progressioni di carriera realizzate mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti e n.1 sviluppo professionale, realizzato mediante utilizzo di graduatoria di altro ente per assunzione nella qualifica di dirigente di personale di cat. D già dipendente di Arpae.

Sintesi azioni realizzate nel 2021 suddivise per aree tematiche

elenco aree di aggregazione delle azioni
area 1 conciliazione tempi di vita e di lavoro
area 2 cultura della parità e delle pari opportunità
area 3 monitoraggio ascolto e benessere
area 4 promozione e tutela della salute
area 5 rafforzamento azione del CUG
area 6 statistiche relative al personale e dati di genere

area 1. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Le azioni finalizzate al *miglioramento dell'organizzazione del lavoro* hanno registrato una forte accelerazione durante l'emergenza epidemiologica Covid 19.

L'Agenzia ha dato applicazione all'istituto in via straordinaria del lavoro agile (di fatto home working), con un rilevante impegno da parte di tutti i lavoratori/le lavoratrici, in termini di adattabilità, flessibilità e responsabilità.

Nel biennio 2020-2021, è stata progressivamente fornita alla popolazione aziendale la strumentazione tecnologica necessaria per l'attività da remoto (notebook e smartphone) e sono state rafforzate le azioni di promozione per la sicurezza informatica e di formazione delle competenze digitali, anche attraverso l'apertura di spazi comuni di confronto e apprendimento e volti ad accompagnare l'utenza nella fase di sperimentazione. Il corso POLA-Linea informatica svolto nel marzo 2021 ha registrato 1.269 iscritti.

CORSO POLA - LINEA INFORMATICA		
F 758	M 511	TOTALE 1.269

La fornitura dei dispositivi informatici e tecnologici, avviata nel 2020 nei confronti dei lavoratori e

delle lavoratrici, è proseguita nel 2021, con la distribuzione di 938 notebook e relativi accessori e 812 smartphone (dato al dicembre 2021).

	DISTRIBUZIONE DISPOSITIVI PER LAVORO AGILE (al dicembre 2021)			
	NOTEBOOK	SMARTPHONE	NOTEBOOK	SMARTPHONE
	2020	2020	2021	2021
F	5	263	578	506
M	4	200	360	306
TOT.	9	463	938	812

Un impegno considerevole, volto ad affermare il lavoro agile sia come strumento di conciliazione vita-lavoro sia come strumento organizzativo finalizzato al potenziamento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

L'esperienza maturata durante la fase emergenziale ha rappresentato il punto di partenza per la definizione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) approvato a gennaio 2021 nell'ambito del Piano della Performance.

Da novembre 2021, con il ritorno alla prestazione lavorativa in presenza, prevista nel DPCM 23/09/2021 e nel DM 08/10/2021, sono stati sottoscritti gli accordi individuali volontari per l'accesso al lavoro agile, garantendo, come già previsto nel POLA, l'aumento del 20% dei giorni di lavoro agile per le lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità e per lavoratrici e lavoratori con figli in condizioni di disabilità grave.

Complessivamente sono stati sottoscritti 1.043 accordi individuali di lavoro agile (399 M; 644 F) su 1.227 lavoratori attivi alla data del 31/12/2021.

	CORSO POLA		
2021	DIRETTORI	DIRIGENTI	INCARICHI DI FUNZIONE
F	9	36	76
M	10	17	65
TOT.	19	53	141

Sempre nel 2021 è stato proposto un percorso formativo *sul lavoro agile nella gestione dei processi e nel governo delle risorse assegnate*. Il percorso è stato sviluppato su tre livelli di approfondimento e complessità che hanno coinvolto Direzione strategica (definizione di una strategia di gestione del lavoro agile all'interno dell'organizzazione), dirigenza (diffusione di una cultura del lavoro per obiettivi e di strumenti di gestione e coordinamento di team a distanza), titolari di incarichi di funzione (assunzione e diffusione di una visione condivisa ed omogenea di obiettivi e modalità del lavoro agile nell'organizzazione).

area 2. Cultura della parità e delle pari opportunità

Tra le azioni realizzate, ricomprese nell'obiettivo di promuovere una cultura organizzativa di

contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, si segnalano:

- stesura del documento unico SNPA per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo da approvare e adottare nel corso del prossimo anno;
- incontri con responsabili di servizio per l'adozione del linguaggio di genere nella modulistica in uso;
- incontri di avvio lavori con il GdL per l'adozione del GEP (Gender equality plan);
- progettazione video pillole informative per la promozione della comunicazione non ostile e inclusiva in applicazione de "Il Manifesto della comunicazione non ostile nella Pubblica Amministrazione".

area 3. Monitoraggio, ascolto e benessere

Nell'ambito dell'obiettivo benessere individuale e ascolto si segnalano le seguenti azioni:

- attivazione del *welfare integrativo aziendale*. In conformità alle disposizioni della L. n. 178/2020 (art. 1, comma 870), i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel 2020 sono stati messi in disponibilità a lavoratrici e lavoratori per la fruizione, a scelta, tra servizi di salute e assistenza sanitaria, assicurazione e previdenza, sostegno all'istruzione dei figli, servizi alla persona, benessere, per un massimo di spesa pari a 164 euro a persona;

2021	WELFARE INTEGRATIVO AZIENDALE
F	736
M	483
TOT.	1.219

- inoltre, sono state garantite le funzioni di supporto, consulenza ed assistenza al personale con particolare riferimento a quanto di competenza della Consigliera di fiducia (incarico decorrente dal 1 marzo 2021);
- realizzazione da parte della Commissione nazionale Benessere Organizzativo di un questionario da somministrare ai CUG delle amministrazioni aderenti alla Rete nazionale in tema di indagine sul benessere organizzativo (periodicità di svolgimento, analisi dei dati, azioni intraprese, ecc.).

area 4. Promozione e tutela della salute

Nell'ambito delle azioni volte alla promozione e tutela della salute si segnalano, in tema di mobilità sostenibile e dell'adozione di stili di vita attivi, di prevenzione e tutela della salute, la *prosecuzione del progetto Bike to work*, di incentivazione all'utilizzo delle biciclette per il raggiungimento del luogo di lavoro e l'erogazione di forme di *incentivazione per l'utilizzo del trasporto ferroviario regionale e del trasporto pubblico urbano ed extraurbano*.

2021	ADESIONI	ABBONAMENTI TRASPORTO PUBBLICO	
	PROGETTO BIKE TO WORK	FERROVIARIO REG.LE	URBANO / EXTRAURBANO
F	105	27	146
M	80	30	96
TOT.	185	57	242

Altre azioni significative riguardano:

- la condivisione delle informazioni sull'andamento della gestione della crisi epidemiologica,

sul quadro normativo di riferimento, sulle disposizioni aziendali adottate, sulle condizioni di lavoro e sicurezza tramite incontri periodici con le organizzazioni sindacali e la pubblicazione delle informazioni sulla rete intranet aziendale per garantirne la diffusione a tutto il personale;

- il rinnovo per l'anno 2021 della polizza sanitaria per tutto il personale, operante in caso di ricovero per infezione da Covid 19 e in fase post ricovero;
- l'approvazione della Disciplina in materia di espletamento delle funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- la presentazione dei risultati della valutazione preliminare degli eventi sentinella al datore di lavoro (realizzata su 501 M, 758 F) nell'ambito della valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato ai sensi del D.lgs.81/08.

area 5. Rafforzamento del CUG

Il CUG in carica è organizzato al suo interno in 6 sottogruppi ognuno dei quali ha la funzione di concentrare la propria attività su specifiche matrici e con riferimento al monitoraggio delle attività previste dal Piano. Nel 2021, compatibilmente con la situazione di emergenza sanitaria, le attività si sono concentrate soprattutto sulla partecipazione ad incontri su scala nazionale (Rete CUG Ambiente e Rete CUG Nazionale) al fine di intensificare i rapporti su linee di indirizzo comuni e creare interscambio di best practice.

Si è avviata inoltre l'attività di aggiornamento delle pagine CUG sulla rete intranet.

Le principali attività sono state le seguenti:

- somministrazione all'universo Arpae di un questionario in tema di diffusione della conoscenza del CUG e della Consigliera di fiducia;
- collaborazione con il Laboratorio di Psicologia Sociale - Dipartimento di Psicologia dell'Università di Bologna - per la somministrazione all'universo Arpae di due questionari, differenti per genere, finalizzati a rilevare la percezione della condizione occupazionale maschile e femminile;
- partecipazione a commissioni e gruppi nazionali in tema di pari opportunità, benessere organizzativo, disability e diversity manager e scuola (elaborazione di proposte formative; elaborazione questionari da somministrare ai CUG delle Amministrazioni partecipanti alla rete nazionale);
- aggiornamento notizie e informazioni della sezione CUG della intranet;
- adesione alla campagna della rete nazionale CUG Ambiente in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne;
- riunioni CUG plenarie;
- incontri periodici con la Consigliera di Fiducia.

area 6. Statistiche relative al personale e dati di genere

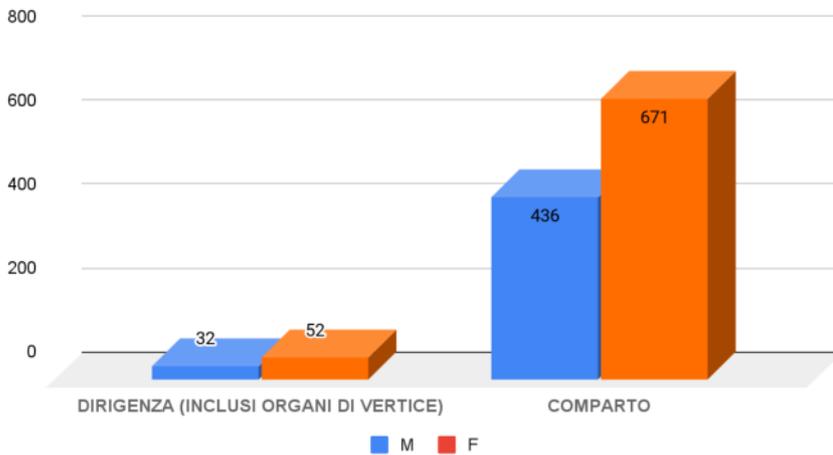
Con l'obiettivo di ottimizzare la produzione statistica, si è proceduto ad inserire nel programma progettuale 2021 di sviluppo della *Business analytics di Arpae* anche la proposta di predisposizione di un set di indicatori per il monitoraggio del Benessere organizzativo.

Contesto organizzativo al 31 dicembre 2020

Si riporta un breve commento ai dati rilevati al 31/12/2020, elaborati in ottemperanza alla Direttiva 2/2019 e trasmessi al CUG Arpae per la relazione annuale al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità. I risultati integrali della rilevazione sono riportati nella sezione "Dati statistici al 31/12/2020".

A fine 2020 Arpae comprendeva 1.191 persone, di cui 723 donne e 468 uomini (F 60,7%; M 39,3 %).

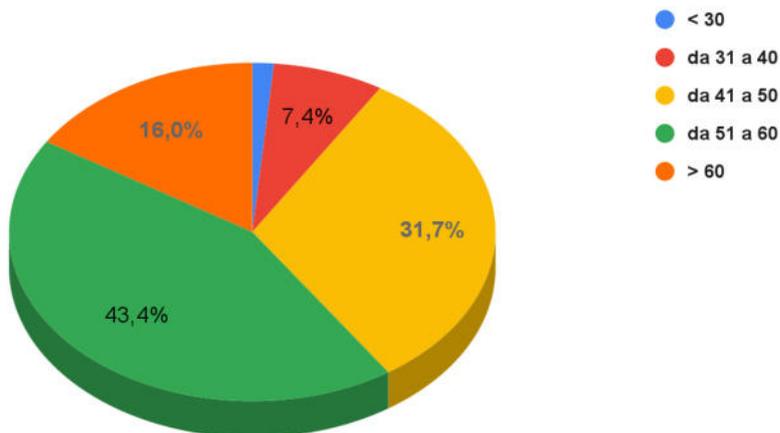
RIPARTIZIONE PERSONALE PER GENERE



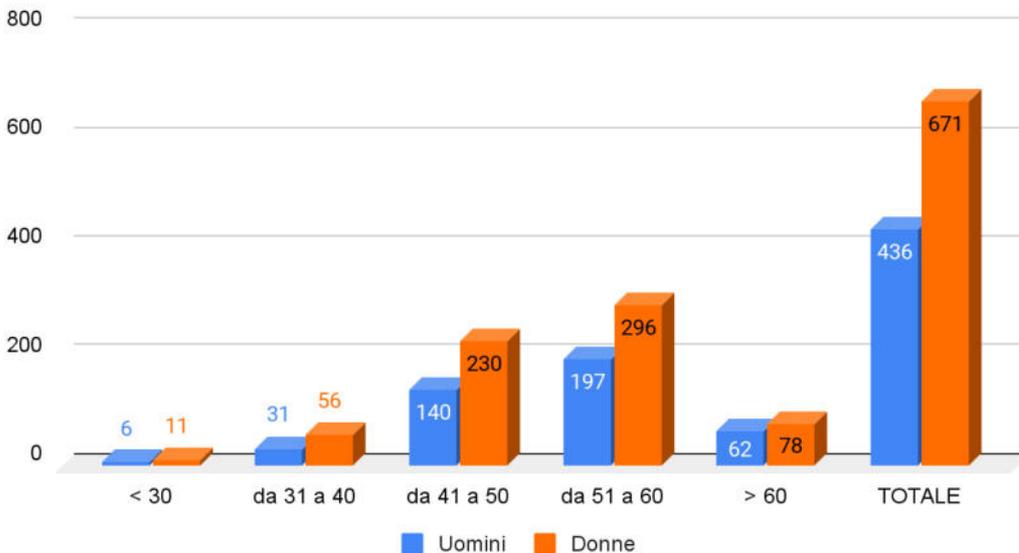
La composizione per genere della popolazione aziendale evidenzia aspetti già emersi dalle statistiche precedenti: la femminilizzazione della “forza lavoro” che, com’è noto, è elemento caratteristico della Pubblica Amministrazione, in particolare di specifici settori; lo squilibrio della ripartizione del personale tra le fasce di età (< 30, pari al 1,42%), le cui ragioni vanno ricercate, in particolare, nell’innalzamento dell’età pensionabile e nei blocchi assunzionali del passato.

Sotto il profilo anagrafico, il 59,4% dei dipendenti supera i 50 anni. Solo il 1,42% (pari a 17 unità) ha meno di 30 anni, il 7,4% è nella fascia di età compresa tra 31-40 anni, mentre il 31,7% ha tra i 41 ed i 50 anni.

PERSONALE PER FASCE DI ETÀ

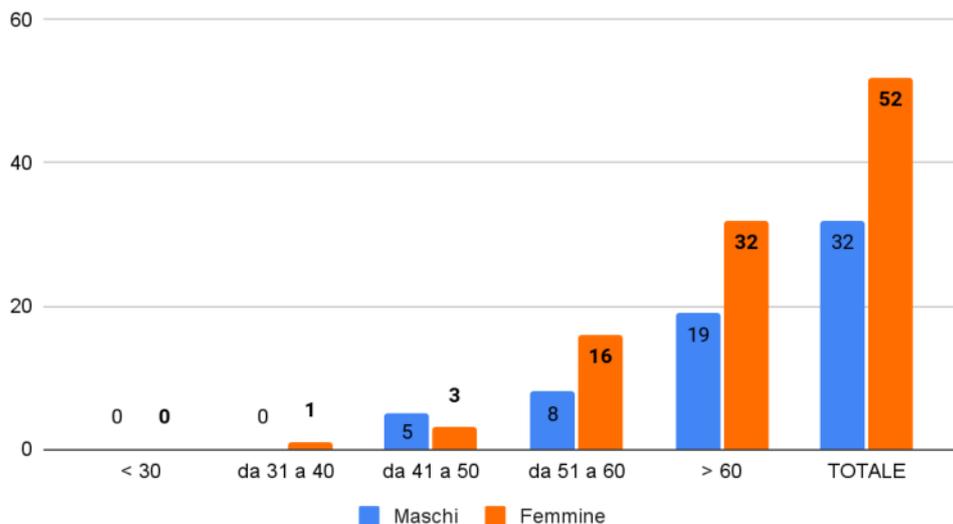


PERSONALE NON DIRIGENTE PER GENERE E CLASSI DI ETÀ'



Per quanto riguarda i ruoli professionali, in Arpae, al 31/12/2020, operavano 84 dirigenti (M 32, F 52, inclusi apicali). Si osserva che il 61,9% del personale con qualifica dirigenziale è donna, in controtendenza con quanto emerge dalle statistiche nazionali ed europee sulla presenza femminile nelle posizioni di vertice. Sotto il profilo anagrafico, il 59% dei dirigenti uomini ha superato i 60 anni di età e solo il 7,8% delle dirigenti donne ha un'età pari o inferiore a 50 anni.

DIRIGENZA PER GENERE E CLASSI DI ETÀ'



Per quanto riguarda gli incarichi di funzione, nel 2020 si contavano 140 incarichi di funzione assegnati per il 51,4% a donne.

La tabella successiva evidenzia le ore totali di attività progettuali che hanno impegnato lavoratrici e lavoratori dell'Agenzia nel biennio 2019-2020.

		Anno	
		2019	2020
Genere	Ruolo	Ore	
F	Comparto	3.195	12.945
	Dirigenza	773	2.064
<i>F - Totale ore progetto</i>		<i>3.968</i>	<i>15.009</i>
M	Comparto	6.823	8.896
	Dirigenza	1.605	2.746
<i>M - Totale ore progetto</i>		<i>8.428</i>	<i>11.642</i>
Totale complessivo		12.396	26.651

L'analisi è propedeutica alla rilevazione di possibili aree critiche e delle problematiche a queste sottese con la finalità di orientare in modo mirato le azioni di promozione delle pari opportunità, di valorizzazione delle differenze e di supporto al benessere dell'organizzazione. L'individuazione delle azioni positive per la parità per il triennio 2022-2024 è dunque formulata sulla base dell'analisi del contesto organizzativo, sinteticamente sopra commentato, e delle trasformazioni e delle esperienze vissute dagli uomini e dalle donne dell'Agenzia, complice l'emergenza Covid 19 e l'accelerazione verso una maggiore digitalizzazione dei processi lavorativi.

Il quadro anagrafico sopra rappresentato fornisce altresì una chiave interpretativa dell'insieme di iniziative proposte nel Piano 2022, finalizzate sia all'aggiornamento delle competenze del personale sia alla trasferibilità del "bagaglio" di esperienze e professionale nei confronti delle persone più giovani.

La valorizzazione delle differenze, anche attraverso la promozione di scambi intergenerazionali, l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro verso forme più conciliative tra vita privata e professionale rappresentano dunque la strada per favorire il benessere di tutte le risorse ed una resa più efficiente della performance dell'Agenzia.

Obiettivi del Piano triennale delle azioni positive 2022-2024

Il Piano per il triennio 2022-2024 contiene una modifica rispetto alla precedente edizione, riguardante l'organizzazione delle azioni in *cinque* aree di intervento e non più sei come in precedenza.

Il superamento dell'ex area 6 "Statistiche relative al personale e dati di genere" risponde a ragioni metodologiche e di semplificazione, in quanto le statistiche relative al personale ed i dati di genere sono considerate strumentali al perseguimento delle azioni positive e non azioni positive a sé stanti.

Di seguito si illustrano le azioni ripartite per aree d'intervento. I termini "persone" e "personale" si riferiscono indistintamente a uomini e donne.

area 1. Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Obiettivo

Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

Azioni previste

1. Applicare le misure di conciliazione vita-lavoro (telelavoro, part time, banca delle ore, congedi parentali e permessi L. 104/1992¹⁸);
2. applicare, in via sperimentale, il Piano integrato di attività e organizzazione (2022) per la parte relativa al lavoro agile;
3. prevedere specifici percorsi formativi finalizzati, in particolare, a favorire il processo di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile ed accrescere le competenze digitali.

Indicatori

1. monitoraggio fruitori per genere ed età;
2. sottoscrizione accordi volontari individuali di lavoro agile e telelavoro (n);
3. previsione nel Piano di formazione 2022-2024 e realizzazione di moduli formativi per tutto il personale con particolare riferimento alle tematiche relative a: sicurezza, lavoro per obiettivi.

Risorse coinvolte

Direzioni Amministrativa, Generale e Tecnica, Aree Autorizzazioni e Concessioni e Aree Prevenzione Ambientale, Strutture tematiche, CUG, OO.SS./RSU.

Tempi 2022-2024.

Natura della spesa e risorse impegnate (€/anno)

2. Aggiornamento professionale: ~ 15.000 euro.

¹⁸Alla luce delle disposizioni disposte dal Governo in materia e contenute nei CCNL in via di definizione.

area 2. Cultura della parità e delle pari opportunità

Obiettivo

Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze.

Azioni previste

1. Attività di studio finalizzata a descrivere il contesto e l'insieme delle persone portatrici di problematiche legate a varie forme di patologia interferenti con la vita lavorativa e professionale;
2. avviare le attività del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità per garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro, sulla base di quanto previsto dal D.Lgs 165/2001 (art. 39 ter, comma 1);
3. promuovere la comunicazione non ostile e inclusiva in applicazione de "Il Manifesto della comunicazione non ostile nella Pubblica Amministrazione";
4. analizzare il bilancio in ottica di genere per analizzare e valutare in ottica di genere le voci di bilancio;
5. avviare le attività del Gruppo di lavoro per l'adozione del Gender Equality Plan (GEP, Piano per l'uguaglianza di genere), previsto dal Programma quadro europeo "Horizon Europe" e dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza-PNRR;
6. avvio adozione linguaggio di genere;
7. ideazione di una campagna informativa e di alcuni strumenti utili per la prevenzione di comportamenti non in linea con quanto previsto dal codice etico.

Indicatori

1. studio realizzato e documento disponibile;
2. evidenza di piani e progetti di intervento proposti alla Direzione generale;
3. realizzazione e pubblicazione sulla intranet aziendale di pillole informative sulla comunicazione non ostile e inclusiva (2022);
4. redazione del bilancio nel rispetto dei requisiti previsti dal quadro normativo attuale in tema di ottica di genere;
5. adozione del Gender Equality Plan (GEP, Piano per l'uguaglianza di genere) come previsto dal Programma quadro europeo "Horizon Europe" e dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza-PNRR;
6. adozione linguaggio corretto dal punto di vista del genere, compatibilmente con la salvaguardia della leggibilità dei testi;
7. progetto e strumenti prodotti e utilizzabili.

Risorse coinvolte

Staff Comunicazione e Informazione, Servizi Risorse umane, Amministrazione Bilancio e Controllo Economico, Qualità Ecomanagement Formazione, Sistemi informativi e Innovazione digitale, CUG.

Tempi 2022-2024.

Natura della spesa e risorse impegnate (€/anno)

-

area 3. Monitoraggio ascolto e benessere

Obiettivo

Promuovere l'attenzione ai bisogni del personale sui temi del benessere organizzativo e della parità di genere attraverso l'adozione di strumenti permanenti di osservazione, monitoraggio e comunicazione con gli operatori e le operatrici.

Azioni previste

1. Realizzare l'indagine sul benessere e il clima organizzativo e definire, anche tramite un questionario ad hoc da somministrare ai dipendenti, le azioni di miglioramento da adottare in via prioritaria e le eventuali azioni correttive;

Indicatori

1. Avvio indagine nel secondo semestre 2022, fatto salvo il perdurare dello stato emergenziale; somministrazione questionario ad hoc a supporto dell'individuazione delle azioni prioritarie 2023;

Risorse coinvolte

Direzioni Generale e Amministrativa, CUG, SNPA, Consigliera di fiducia.

Tempi 2022-2024.

Natura della spesa e risorse impegnate (€/anno)

1. Servizi vari: ~ 15.000 euro per realizzazione indagine sul benessere organizzativo.

area 4. Promozione e tutela della salute

Obiettivo

Realizzare iniziative di promozione e tutela della salute.

Azioni previste

1. Sostenere l'adozione di stili di vita attivi e coerenti con la mobilità sostenibile attraverso la prosecuzione del progetto "Bike to work" e l'erogazione di forme di incentivazione per l'utilizzo del trasporto pubblico locale e ferroviario regionale;
2. rendicontare l'attività del gruppo di lavoro per la valutazione dello stress lavoro correlato.

Indicatori

1. Incentivazioni all'utilizzo delle biciclette per il raggiungimento del luogo di lavoro e all'utilizzo di mezzi pubblici;
2. presentazione risultati valutazione preliminare con indicatori di contenuto e di contesto a datore di lavoro (2022).

Risorse coinvolte

Servizi Acquisti e Patrimonio, Prevenzione e Protezione, Risorse umane, CUG, Medico competente, OO.SS/RSU, RLS.

Tempi 2022-2024.

Natura della spesa e risorse impegnate (€/anno)

1. Servizi vari: ~16.600 euro per corresponsione incentivi progetto "Bike to Work" a dipendenti (stima platea 150); ~ 10.000 per fornitura applicativo per l'attuazione del progetto, comprensivo dei connessi servizi di reportistica e tracciamento.
2. Sicurezza: ~ 55.000 euro per realizzazione valutazione stress lavoro correlato.

area 5. Rafforzamento azione del CUG (parte CUG)

Obiettivo

Rafforzare la rete di relazioni fra istituzioni ed enti per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni, in ambito regionale ed a livello nazionale (SNPA, reti nazionali, ministeri, reti regionali), promozione delle iniziative proposte dal CUG.

Azioni previste

1. Aggiornare e implementare la sezione intranet dedicata al CUG;
2. aggiornare la documentazione specifica (Codice etico di comportamento);
3. mantenere aggiornate le competenze dei componenti del CUG e del personale delle Strutture coinvolto nella realizzazione del Piano delle azioni positive;
4. partecipare alle indagini proposte dalla Rete nazionale dei CUG e dalla Rete nazionale ambiente; partecipare e progettare attività formative delle Reti nazionali;
5. proporre alla rete CUG Ambiente un modello di progettazione e predisposizione di una banca dati interagenziale dei casi di pertinenza del CUG e delle modalità di trattamento adottate.

Indicatori

1. pagine aggiornate e progettazione nuova architettura della sezione;
2. documentazione specifica aggiornata;
3. numero di incontri periodici fra i componenti del CUG;
4. partecipazione agli incontri di rete, compilazioni questionari-sondaggi/iscrizione a corsi di rete; eventi formativi di rete progettati;
5. modello realizzato e proposto alla Rete Cug Ambiente.

Risorse coinvolte

CUG, Consigliera di fiducia, Staff Comunicazione e Informazione, Servizio Qualità Ecomanagement Formazione.

Tempi 2022-2024.

Natura della spesa e risorse impegnate (€/anno)

-

Dati statistici al 31/12/2020

Di seguito le tabelle elaborate e trasmesse al CUG Arpae per la Relazione 2020.

PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO											
Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Amministrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Direttore Tecnico	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	B	4	5	7	6	1	1	3	7	19	4
Personale non dirigente	BS	0	0	2	6	1	0	1	5	6	7
Personale non dirigente	C	0	6	22	15	7	0	3	17	49	16
Personale non dirigente	D	2	20	92	85	18	10	42	139	121	19
Personale non dirigente	DS	0	0	17	85	35	0	7	62	101	32
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	1	8	17	0	1	0	15	32
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	4	0	0	0	0	3	0	0
Totale personale		6	31	145	205	81	11	57	233	312	110
Totale % sul personale complessivo		0,5	2,6	12,17	17,21	6,8	0,92	4,79	19,56	26,2	9,24

ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

	Uomini							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere(2)
Inferiore a 3 anni	6	19	22	11	1	59	39,33	13,5
Tra 3 e 5 anni	0	2	4	1	9	16	27,12	3,66
Tra 5 e 10 anni	0	6	37	42	8	93	35,63	21,28
Superiore a 10 anni	0	3	82	132	52	269	40,94	61,56
Totale	6	30	145	186	70	437		
Totale %	0,53	2,66	12,87	16,5	6,21	38,78		
	Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Inferiore a 3 anni	11	36	32	9	3	91	60,67	13,19
Tra 3 e 5 anni	0	4	16	5	18	43	72,88	6,23
Tra 5 e 10 anni	0	12	65	72	19	168	64,37	24,35
Superiore a 10 anni	0	5	116	208	59	388	59,06	56,23
Totale	11	57	229	294	99	690		
Totale %	0,98	5,06	20,32	26,09	8,78	61,22		

- 1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e donne per tipo di presenza.
- 2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini.
- 3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne.

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO							
Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
B	Inferiore al Diploma superiore	4	57,14	3	42,86	7	0,66
B	Diploma di scuola superiore	14	32,56	29	67,44	43	4,05
B	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,28
B	Master di I livello	1	100	0	0	1	0,09
BS	Diploma di scuola superiore	4	26,67	11	73,33	15	1,41
BS	Laurea	0	0	4	100	4	0,38
C	Diploma di scuola superiore	38	37,62	63	62,38	101	9,5
C	Laurea	11	34,38	21	65,63	32	3,01
C	Master di I livello	1	50	1	50	2	0,19
D	Diploma di scuola superiore	99	46,92	112	53,08	211	19,85
D	Laurea	80	34,48	152	65,52	232	21,83
D	Master di I livello	19	33,93	37	66,07	56	5,27
D	Master di II livello	4	26,67	11	73,33	15	1,41
D	Dottorato di ricerca	12	27,27	32	72,73	44	4,14
DS	Diploma di scuola superiore	61	50,41	60	49,59	121	11,38
DS	Laurea	49	41,18	70	58,82	119	11,19
DS	Master di II livello	1	20	4	80	5	0,47
DS	Master di I livello	9	28,13	23	71,88	32	3,01
DS	Dottorato di ricerca	11	55	9	45	20	1,88
Totale personale		419		644		1063	
Totale % sul personale complessivo		35,18		54,07		89,25	

1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento).

2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito.

Conciliazione vita-lavoro

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA									
	Uomini								
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	
Part Time >50%	0	1	9	11	1	22	20,95	4,69	
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	25	0,21	
Tempo Pieno	6	30	132	197	81	446	41,22	95,1	
Totale	6	31	141	209	82	469			
Totale %	0,5	2,6	11,84	17,55	6,88	39,38			
	Donne								
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)	
Part Time >50%	0	1	33	45	4	83	79,05	11,5	
Part Time ≤50%	0	0	3	0	0	3	75	0,42	
Tempo Pieno	11	56	194	269	106	636	58,78	88,09	
Totale	11	57	230	314	110	722			
Totale %	0,92	4,79	19,31	26,36	9,24	60,62			

- 1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza.
- 2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini.
- 3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne.

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

Uomini									
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	
Personale che fruisce di telelavoro	0	2	11	10	1	24	36,36	50	
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	1	6	8	2	17	56,67	35,42	
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	2	3	0	5	7,04	10,42	
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	1	1	2	22,22	4,17	
Totale	0	3	19	22	4	48			
Totale %	0	1,7	10,8	12,5	2,27	27,27			
Donne									
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)	
Personale che fruisce di telelavoro	0	4	20	17	1	42	63,64	32,81	
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	1	6	6	0	13	43,33	10,16	
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	30	34	2	66	92,96	51,56	
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	3	3	1	7	77,78	5,47	
Totale	0	5	59	60	4	128			
Totale %	0	2,84	33,52	34,09	2,27	72,73			

- 1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza.
- 2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini.
- 3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne.

FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1009	22,05	3566	77,95	4575	65,54
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	366	36,67	632	63,33	998	14,3
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	236	17,29	1129	82,71	1365	19,56
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	4	9,52	38	90,48	42	0,6
Totale permessi	1615	23,14	5365	76,86	6980	

- 1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento).
- 2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito.

PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

NUMERO DI ORE DI FORMAZIONE FRUITE PER TEMATICA, GENERE, ED ETA'									
	Uomini								
AMBITO TEMATICO	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	
Sicurezza	4	188	338	255	68	853	43,97	8,52	
Altro	30	886	2526	626	795	4863	35,73	48,56	
Management, Organizzazione, Amministrazione, Relazioni	0	342	153	3699	104	4298	38,19	42,92	
Totale ore	34	1416	3017	4580	967	10014			
Totale ore %	0,13	5,28	11,25	17,09	3,61	37,36			
	Donne								
AMBITO TEMATICO	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)	
Sicurezza	28	148	472	311	128	1087	56,03	6,47	
Altro	40	613	6082	624	1390	8749	64,27	52,1	
Management, Organizzazione, Amministrazione, Relazioni	0	458	614	5691	193	6956	61,81	41,42	
Totale ore	68	1219	7168	6626	1711	16792			
Totale ore %	0,25	4,55	26,74	24,72	6,38	62,64			

- 1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza.
- 2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini.
- 3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne.

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO							
	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	
COMMISSIONE CONCORSO	7	43,75	9	56,25	16	100	Uomo
Totale personale	7		9		16		
Totale % sul personale complessivo	0,59		0,76		1,34		

- 1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento).
- 2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito.

Panoramica riferimenti normativi ¹⁹

Direttive e raccomandazioni comunitarie

- **Direttiva 75/117/CEE del Consiglio del 10 febbraio 1975**, per il ravvicinamento delle legislazioni degli stati membri relative all'applicazione e del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.
- **Direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976**, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- **Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio del 13 dicembre 1984**, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne.
- **Direttiva 86/613/CEE del Consiglio dell'11 dicembre 1986**, relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità.
- **Raccomandazione 87/567/CEE della Commissione del 24 novembre 1987**, sulla formazione professionale delle donne.
- **Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori 09 dicembre 1989**, stabilisce i principi generali su cui si basa il modello europeo di diritto del lavoro.
- **Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991**, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
- **Dichiarazione del Consiglio del 19 dicembre 1991**, relativa all'applicazione della Raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, compreso il codice di condotta volto a combattere le molestie sessuali.
- **Direttiva 92/85/CEE del Consiglio del 19 ottobre 1992**, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
- **Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996**, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale.
- **Direttiva 97/81/CEE del Consiglio del 15 dicembre 1997**, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 12 giugno 1997**, sulla Comunicazione della Commissione n. 336/1996 "Codice di condotta relativa all'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore".
- **Risoluzione 218/2000 del Consiglio e i Ministri europei dell'occupazione e della politica sociale** sulla proposta di decisione del Consiglio relativa alla conclusione da parte dell'Unione europea della convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica.
- **Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000**, stabilisce un quadro generale per garantire la parità di trattamento tra le persone sul luogo di lavoro nell'Unione europea (UE), indipendentemente dalla loro religione o convinzione personale, disabilità, età o orientamento sessuale.
- **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea** (dicembre 2000) in particolare, artt. 23 (parità tra uomini e donne), 26 (inserimento sociale dei disabili), 33 (vita familiare e professionale).
- **Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002**, modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.

¹⁹ Fonti riferimenti normativi: "Piano delle azioni positive 2019-2021" di ARPAC Agenzia Regionale Protezione Ambientale Campania

- **Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004**, attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.
- **Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006**, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015** sulla strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini dopo il 2015.
- **Roadmap della Commissione europea dell'agosto 2 015** "New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families", delinea le iniziative da adottare nell'UE per portare nei prossimi 5 anni, come previsto nella strategia Europa 2020, il tasso di occupazione femminile al 75%.
- **Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica 2017** (Convenzione di Istanbul).
- **Direttiva 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019** relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. Introduce misure su congedo di paternità congedo parentale congedo per caregiver flessibilità lavorativa.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 30 gennaio 2020** sul divario retributivo di genere.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 13 febbraio 2020 sulle priorità dell'UE in vista della 64a sessione della Commissione delle Nazioni Unite** sulla condizione femminile.
- **Strategia per la parità tra uomo e donna in Europa 2020-2025 della Commissione europea, 5 marzo 2020**, recante una serie di azioni ritenute fondamentali per il raggiungimento dei tradizionali obiettivi in materia di equilibrio di genere: stop alla violenza e agli stereotipi di genere, parità di partecipazione e di opportunità nel mercato del lavoro; parità retributiva; equilibrio di genere a livello decisionale e politico.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021** sulla prospettiva di genere nella crisi COVID-19 e nel periodo successivo alla crisi.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021** sulla strategia dell'UE per la parità di genere.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021** sull'eliminazione del divario digitale di genere: la partecipazione delle donne all'economia digitale.
- **Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 febbraio 2021** sulle sfide future in relazione ai diritti delle donne in Europa: oltre 25 anni dopo la dichiarazione e la piattaforma d'azione di Pechino.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 10 marzo 2021** sull'applicazione della direttiva 2000/78/CE del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro alla luce della UNCRPD .
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 24 giugno 2021** sulla situazione della salute sessuale e riproduttiva e relativi diritti nell'UE, nel quadro della salute delle donne
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 14 settembre 2021** sui diritti delle persone LGBTIQ nell'UE.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 6 ottobre 2021** sull'impatto della violenza da parte del partner e dei diritti di affidamento su donne e bambini.
- **Legge n.4/2018** "Modifiche al codice civile, al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in favore degli orfani per crimini domestici".
- **Legge n.69/2019**, "Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere".
- **D.P.C.M. 17 dicembre 2020**, "Reddito di libertà per le donne vittime di violenza".

Principali norme nazionali e regionali

- **Costituzione italiana**, art. 3 comma 2: "pari dignità sociale ed eguaglianza di tutti i cittadini

davanti alla legge”; art. 37 comma 1: “uguaglianza di diritti e parità di retribuzione fra uomini e donne nel rapporto di lavoro”.

- **Legge n. 300/1970** Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.
- **Legge n.1204/1971** Tutela delle lavoratrici madri.
- **Legge n. 903/1977** Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.
- **Legge 125/1991** Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.
- **Legge n. 285/1997.** Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza.
- **Legge 53/2000** : 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.
- **D.lgs. n.151 del 26 marzo 2001** Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53. • **D. Lgs n. 165 del 30/3/2001**, art. 57 pari opportunità.
- **D.Lgs n.215/2003** Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.
- **D.Lgs n.216/2003** Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- **Direttiva della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica - del 24 marzo 2004** Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni.
- **D.lgs. n.198/2006** Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246. Art. 48 Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni.
- **Direttiva “Nicolais – Pollastrini” del 23/5/2007** Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.
- **D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- **Legge n.133/2008** Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria.
- **Legge n. 69/2009** Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione , la competitività nonché in materia di processo civile.
- **D.lgs n. 150 /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.
- **D.Lgs. n. 5/2010** Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- **Legge n.183/2010, art. 21** (Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche).
- **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”.
- **Decreto del Presidente della Repubblica n.62/2013** Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell' articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
- **Legge n. 93/2013** Conversione con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province.
- **Legge Regionale Emilia Romagna n. 6/2014** Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere.
- **D.lgs n. 80/2015** Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
- **Legge n. 124/2015** Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle

amministrazioni pubbliche, art.14 (Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche).

- **D.lgs n. 90/2016 art. 9** Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell'art. 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196" in materia di bilancio di genere.
- **D.P.R. n. 105/2016** Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni.
- **Direttiva n.3/2017** recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2014, 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.
- **Legge 165/2017** Modifiche al sistema di elezione della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica. Delega al Governo per la determinazione dei collegi elettorali uninominali e plurinominali. (17G00175).
- **Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020** , approvato dal Consiglio dei Ministri nel novembre 2017
- **Legge n.81/2017** 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.
- **Legge n.145/2018** Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021 prevede il cd. "Pacchetto famiglia": all'art.1, comma 278.
- **Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica** Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche. Sostituisce la direttiva 23/5/2007 e aggiorna alcuni indirizzi forniti con Direttiva 4/3/2011.
- **L.R. Emilia-Romagna n.15/2019** "Legge regionale contro le discriminazioni e le violenze determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere"
- **Legge n. 69/2019**, Tutela delle vittime di violenza domestica e di genere - il c.d. codice rosso.
- **D.L. n. 34/2020 convertito dalla L. n. 77/2020**, art. 263 relativo al Piano organizzativo del lavoro agile.
- **Legge n.113/2021**, art. 6 relativo al Piano integrato di attività e organizzazione.
- **Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo e del Consiglio 12 febbraio 2021 (Regulation (EU) 2021/241 of the European Parliament and of the Council of 12 February 2021 establishing the Recovery and Resilience Facility)**, art.18 Piano per la ripresa e la resilienza, co. 4 lett o) del Regolamento RRF e Linee Guida della CE: il PNR deve presentare una spiegazione del modo in cui le misure del piano per la ripresa e la resilienza dovrebbero contribuire alla parità di genere e alle pari opportunità per tutti, come pure all'integrazione di tali obiettivi, in linea con i principi 2 e 3 del pilastro europeo dei diritti sociali, nonché con l'obiettivo di sviluppo sostenibile dell'ONU 5 e, ove pertinente, la strategia nazionale per la parità di genere.
- **Piano nazionale di ripresa e resilienza 2021 (PNR)** individua una prima strategia nazionale per la parità di genere, che rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale (a titolo indicativo si riportano alcuni interventi previsti: introduzione di nuovi meccanismi di reclutamento nella PA, misure dedicate al lavoro agile nella PA, potenziamento servizi educativi dell'infanzia, istituzione fondo imprese donna, definizione sistema nazionale di certificazione della parità di genere, valorizzazione infrastrutture sociali e creazione di percorsi di autonomia per disabili ...).
- **Legge n.162/2021**, Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.
- **Decreto 77/12/2021** Adozione Linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNT e PNC.
- **L. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022)** contiene misure a sostegno dell'occupazione femminile (incremento del Fondo per il sostegno della parità salariale di genere; istituzione di un Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di

- parità di genere, sostegno alla maternità per il lavoro autonomo).
- **D.L. 80/21** convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113. Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.

Arpae
Agenzia regionale per la prevenzione,
l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna

Direzione generale
via Po 5
40139 Bologna
tel. 051 6223811

contatti: www.arpae.it/contatti
posta certificata: dirgen@cert.arpa.emr.it
sito: www.arpae.it