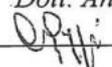


**DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE**

n. 39 del 28/01/2020

OGGETTO: *Adozione Piano Triennale delle Azioni Positive 2020 - 2022*

<p>Proponente: UOC GESTIONE RISORSE UMANE</p> <p>PROPOSTA di Decreto n. <b>18</b> del <b>28.01.20</b></p> <p>IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO <i>Dott.ssa Lidia Maugeri</i> </p> <p>Il Responsabile <i>ad interim</i> UOC Gestione Risorse Umane <i>Dott. Pietro Testai</i> </p>	<p>UOC GESTIONE RISORSE ECONOMICHE</p> <p>Autorizzazione spesa del _____</p> <p><input type="checkbox"/> Conto Economico _____</p> <p>Importo _____</p> <p><input type="checkbox"/> Conto Patrimoniale _____</p> <p>Importo _____</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Non comporta oneri di spesa</p> <p>Visto in quanto conforme alle norme di contabilità economico patrimoniale</p> <p>IL DIRIGENTE UOC Gestione Risorse economiche <i>Dott. Antonio Guzzardi</i> </p>
--	--

In data 28/01/2020 nella sede legale dell'ARPA di Via San Lorenzo 312/g, 90146 - P.I. 05086340824

**IL DIRETTORE GENERALE** – *Dott. Francesco Carmelo Vazzana*

nominato con Decreto dell'Assessore Regionale del Territorio e dell'Ambiente n. 263/GAB del 2 agosto 2017, assistito dal segretario S.C. MARINO MARADANTE adotta il seguente decreto sulla base della proposta di seguito riportata.

## Il Responsabile *ad interim* UOC Gestione Risorse Umane

- VISTO** l'art. 90, L.R. 3.05.2001, n. 6, come modificato ed integrato dall'art. 94, L.R. 16.04.2003, n. 4 e dall'art. 35, L.R. 31.05.2004 n. 9, di istituzione dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente - ARPA Sicilia;
- VISTA** la Legge n. 132 del 28.06.2016 recante *"Istituzione del Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente e disciplina dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale"*;
- VISTO** il D.D.G. n. 361 del 5.07.2019 di presa d'atto ed approvazione del Regolamento di Organizzazione e funzionamento di ARPA Sicilia, approvato con D.A. ARTA del 31 maggio 2019, pubblicato sulla GURS n. 31, parte I, del 5.07.2019;
- VISTO** il D.D.G. ARPA n. 576 del 31.10.2018 avente per oggetto: *"Adozione del Bilancio Economico di Previsione 2019 e del Bilancio Economico di Previsione Pluriennale triennio 2019/2021"*, approvato con Decreto n. 38 del 4.02.19 del Dirigente Generale del Dipartimento;
- VISTO** il D.D.G. ARPA n. 12 del 16.01.2020, rubricato *"Bilancio Economico Previsionale 2020-2022, integrazione e sostituzione del DDG 561 del 31.10.2019"*;
- VISTO** il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"* ed in particolare l'art. 48 che impone alle Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, prevedendo, in caso di mancata adozione, il divieto di assunzione di nuovo personale, incluso quello appartenente alle categorie protette;
- VISTO** l'art. 21 della Legge n. 183/2010 che, a modifica ed integrazione dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, prevede l'obbligo, per ogni Pubblica Amministrazione, di costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" - C.U.G.;
- VISTA** la Direttiva PCM del 4.03.2011, recante *"Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG"*;
- VISTA** la Direttiva n. 2 del 26.06.2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione ed il Sottosegretario delegato alle Pari opportunità, recante *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche"*;
- VISTO**, in particolare, il par. 3.2 *"Piani triennali di azioni positive"* della summenzionata Direttiva, a norma del quale il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) deve essere allegato entro il 31 gennaio di ogni anno, in ragione del suo collegamento con il ciclo della *performance*, al piano della *performance*;
- VISTO** il DDG. n. 133 del 22.04.2013 di presa d'atto ed approvazione del *"Regolamento di funzionamento del CUG di ARPA Sicilia"*;
- VISTO** il DDG n. 238 del 14.05.2018 di designazione della Presidente e dei componenti del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" C.U.G., così come integrato dal DDG n. 376 del 25.07.2019;
- VISTO** il verbale n. 12 del CUG del 12.12.19, pubblicato all'interno dell'apposita area dedicata del sito agenziale, che dà atto della presentazione da parte della presidenza della bozza del Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022, parzialmente integrata e modificata, a mezzo mail, dai membri del Comitato fino alla versione definitiva, condivisa ed approvata all'unanimità con mail del 13.01.2020;
- VISTA** la nota prot. n. 1589 del 14.01.2020 con cui la Presidente del CUG dott.ssa Maugeri ha trasmesso la proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022 di ARPA Sicilia al Direttore Generale, al Direttore Tecnico e al Direttore Amministrativo, anche n.q. di dirigente *ad interim* dell'UOC Gestione Risorse Umane, all'OIV nonché, come previsto dal citato art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, alla Consigliera di Parità della Regione Siciliana e alle Organizzazioni Sindacali più rappresentative, al fine di acquisire, rispettivamente, il necessario parere positivo ed eventuali osservazioni;
- PRESO ATTO** che alla suddetta richiesta di osservazioni, non è seguito alcun riscontro da parte delle Organizzazioni Sindacali entro il termine, previsto dalla nota stessa, del 17.01.2020;
- VISTA** la nota prot. n. 3700 del 31.01.2020, introitata al protocollo agenziale con il n. 3225 del 22.01.2020 (ALL. 1), con cui la Consigliera di Parità della Regione Siciliana ha espresso parere favorevole sul suddetto Piano;
- CONSIDERATA** la valenza di pianificazione strategica rivestita dal Piano Triennale delle Azioni Positive;

**CONSIDERATO** altresì che l'adozione del Piano è obbligatoria entro il 31 gennaio, ai sensi dei citati art. 48, D.Lgs. n. 198/2006 e par. 3.2 della Direttiva PCM n. 2/2019

**RITENUTO**, pertanto, necessario adottare il Piano Triennale delle Azioni Positive (ALL. 2), allegato al presente atto (ALL. 2), per formarne parte integrante e sostanziale;

**Dato atto della regolarità dell'istruttoria della relativa pratica e della conformità della presente proposta alla normativa vigente che disciplina la materia trattata**

**PROPONE**

1. Riportare ed integralmente confermare tutti i punti in premessa;
2. Dare atto del parere positivo della Consigliera di Parità della Regione, di cui alla nota n. 3700 del 31.01.2020, introitata al protocollo agenziale con il n. 3225 del 22.01.2020 (ALL. 1);
3. Adottare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022 (ALL. 2), predisposto dal CUG, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
4. Allegare il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022 all'emanando Piano della *performance* 2020-22;
5. Incaricare le UUOCC, individuate come soggetti attuatori delle singole attività del Piano, di darvi esecuzione, in collaborazione, laddove previsto, con il CUG e/o sui Gruppi tematici e con i soggetti esterni indicati;
6. Onerare il Comitato di notiziare, attraverso la UOS Comunicazione e marketing, in merito all'avanzamento del piano all'interno dell'apposita area dedicata del sito agenziale;
7. Onerare altresì il CUG di elaborare eventuali revisioni ed aggiornamenti del Piano, in considerazione di nuove esigenze che debbano emergere nel corso del triennio oppure a fronte di obiettivi che non siano risultati, in sede di monitoraggio, compiutamente raggiunti;
8. Onerare la UOS Comunicazione e marketing della pubblicazione del presente Decreto sul sito dell'Agenzia, sia all'interno dell'albo pretorio on line che nell'apposita area dedicata al CUG;
9. Dare mandato all'UOC Gestione Risorse Umane di notificare il presente decreto a tutte le strutture complesse dell'Agenzia e al CUG proponente;
10. **Munire il presente decreto della clausola d'immediata esecutività ai sensi del regolamento vigente.**

Il Responsabile *ad interim* UOC

Gestione Risorse Umane

Dott. Pietro Testà 

**Sul presente atto viene espresso**

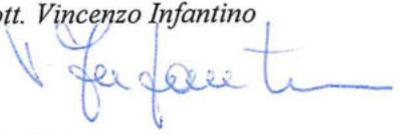
Parere favorevole

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Pietro Maria Testà 

Parere favorevole

IL DIRETTORE TECNICO

Dott. Vincenzo Infantino 

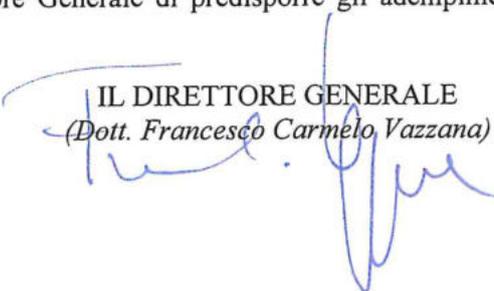
**IL DIRETTORE GENERALE**

- Vista la proposta di decreto che precede e che qui si intende riportata e trascritta;
- Preso atto dei pareri favorevoli espressi dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Tecnico, nonché dalla Consigliera di Parità della Regione Siciliana;
- Ritenuto di condividerne i contenuti;
- Assistito dal segretario verbalizzante;

**DECRETA**

Approvare la superiore proposta di Decreto così come formulata dal Comitato Unico di Garanzia proponente, dando mandato al Responsabile dell'Ufficio Decreti del Direttore Generale di predisporre gli adempimenti conseguenti l'adozione del presente Decreto.

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Francesco Carmelo Vazzana) 

Il segretario verbalizzante



Comitato Unico di Garanzia  
per le Pari Opportunità, la valorizzazione del Benessere di chi lavora e  
contro le discriminazioni

## **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020-2022**

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia  
Nominata con DDG n. 238 del 14.05.2018  
*Dott.ssa Lidia Maugeri*



## SOMMARIO

- A. Presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive
- B. Il Piano Triennale delle Azioni Positive alla luce della Direttiva n. 2 del 26.06.2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità recante “Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”
- C. Struttura del PTAP 2020-22
- Macroarea 1 – Adeguamento alla normativa
    - Attività 1.1 - Studio della Direttiva PCM n. 2/2019 ai fini dell'elaborazione di una proposta di nuovo Regolamento di funzionamento del CUG di ARPA Sicilia
    - Attività 1.2 – Istruzione della procedura di selezione per la nomina del/della Consigliere di Fiducia
    - Attività 1.3 - Adeguamento all'art. 39-ter D.Lgs. n. 165/2001
    - Attività 1.4 - Adeguamento del Codice di Condotta di ARPA Sicilia alla Direttiva PCM n. 2/2019
  - Macroarea 2 – Comunicazione
  - Macroarea 3 – Formazione ed informazione permanenti
  - Macroarea 4 – Collaborazione con la Rete Nazionale dei CUG e Rete CUG Ambiente
    - Azione 4.a - Partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG
    - Azione 4.b - Partecipazione alla Rete CUG Ambiente
    - Azione 4.c - Studio fattibilità costituzione Rete Siciliana dei CUG
  - Macroarea 5 – Indagine conoscitiva realtà agenziale
    - Azione 5.a - Attività derivanti dalla sottoscrizione del protocollo d'intesa con il Dipartimento di Psicologia per lo svolgimento di attività di monitoraggio del benessere lavorativo ed organizzativo, nonché dello stress lavoro correlato
    - Azione 5.b - Elaborazione dati riguardanti il personale ai sensi della Direttiva PCM n. 2/2019
  - Macroarea 6 – Misure di prevenzione e contrasto allo stress lavoro correlato
    - Azione 6.a – Individuazione di azioni sia correttive delle criticità che di valorizzazione delle potenzialità emerse
    - Azione 6.b – Istruzione della procedura di selezione per la costituzione del Nucleo di ascolto interno organizzato
  - Macroarea 7 - Promozione politiche di pari opportunità e conciliazione famiglia/lavoro

f

- Azione 7.a – Monitoraggio fruizione strumenti di flessibilità oraria, L. 104/1992, istituti di supporto alla genitorialità
- Azione 7.b – Studio fattibilità adesione al network "Family Audit"
- Azione 7.c - Promozione dell'utilizzo di un lessico rispettoso dell'identità di genere nella comunicazione e negli atti esitati da ARPA Sicilia

D. Attori e strutture coinvolte, risorse

E. Strumenti e verifiche

F. Quadro riassuntivo delle attività e risultati attesi



## A. Presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive

Al fine di poter promuovere efficacemente le pari opportunità ed il benessere organizzativo, obiettivi propri del CUG, nella pubblica amministrazione, occorre un'adeguata attività di pianificazione e programmazione.

Il presente Piano di Azioni Positive – la cui predisposizione è obbligatoria per le PP.AA, ex art. 48, D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” – costituisce strumento di programmazione strategica, in un’ottica emendativa degli squilibri rilevati in sede di analisi del contesto organizzativo e di superamento degli stessi mediante interventi positivi nella gestione delle risorse umane. Non si tratta pertanto di un mero adempimento normativo, bensì di una serie di azioni concrete che, tenendo conto delle caratteristiche anagrafiche (età e genere) e socio economiche dei dipendenti di ARPA Sicilia, si propongono di realizzare un cambiamento organizzativo culturale. Tale mutamento di clima può, attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti di ARPA Sicilia, costituire un valido strumento per affrontare la sfida del rinnovamento della P.A.

Non ci si limita quindi ad una mera enunciazione formale del principio di uguaglianza (art. 3 Cost., comma 1) ma ci si impegna per l’affermazione di un’uguaglianza sostanziale, favorendo l’inclusione lavorativa e sociale attraverso la rimozione degli ostacoli che di fatto limitano o impediscono un effettivo accesso alle opportunità lavorative ed una reale possibilità di progressione di carriera.

Le azioni positive costituiscono infatti, in deroga al principio di uguaglianza formale, misure temporanee speciali. Sono “speciali”, proprio in quanto non generali ma misure specifiche e ben definite per eliminare le forme di discriminazione, sia diretta che indiretta, rilevate nel contesto lavorativo agenziale e “temporanee” in quanto in vigore fintanto che continui a sussistere la disparità che si intende eliminare.

Più in dettaglio, il CUG di ARPA Sicilia, in linea con le indicazioni della Comunità Europea, ha ampliato, rispetto alla sola differenza di genere rilevata dai precedenti “Comitati per le pari opportunità”, il ventaglio dei possibili elementi discriminativi, tenendo invece conto di ogni altra possibile forma di esclusione o limitazione, basata su altri fattori quali età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione, convinzioni personali e politiche.

Tale prospettiva non impedisce però di tener in debito conto le differenze esistenti tra le persone che rappresentano una ricchezza ed un valore per ogni organizzazione e, quindi, in ultima analisi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa.

Il principio di **uguaglianza nella diversità** enfatizza la centralità della Persona, sottolineata dall’art. 12 del CCNL comparto Sanità - triennio 2016-2018, sottoscritto il 21.05.2018, che prevede l’istituzione della “Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale” proprio con la finalità di riconoscere e valorizzare la professionalità dei singoli

dipendenti. Questo concetto viene ripreso dalla Direttiva PCM n. 2/2019, che al par. 3.4 *“Organizzazione del lavoro”* statuisce l’obbligo in capo alle PP.AA. di *“promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali”*, intendendo con tale espressione i comportamenti e le capacità possedute dal personale, indipendentemente dal profilo professionale rivestito e dall’ambito funzionale, ritenute maggiormente strategiche per il lavoro nella PA (*soft skills*).

Nel medesimo ambito si iscrive l’art. 2 della legge delega per il miglioramento della Pubblica Amministrazione della Ministra per la P.A. Giulia Buongiorno, approvato il 14 febbraio 2019 che introduce, tra i criteri in materia di accesso al pubblico impiego cui il governo deve attenersi, anche: *“lo svolgimento, nella fase del reclutamento e in occasione delle progressioni di carriera, di verifiche psico-attitudinali finalizzate all’accertamento anche del possesso di adeguate capacità relazionali, ivi compresa l’attitudine al lavoro di gruppo.”*

Concorre alla realizzazione dell’obiettivo delle pari opportunità anche la **promozione del benessere organizzativo**. Infatti, il principio di buon andamento ed imparzialità cui deve essere improntata, secondo l’art. 97 della Costituzione, l’azione dell’Amministrazione nell’erogazione dei servizi ai cittadini, non può che caratterizzarne anche l’azione nella gestione del personale, cioè del c.d. “cliente interno”, secondo i summenzionati valori di cui il CUG è portatore. Ma vi è di più: i due aspetti sono strettamente legati se è vero, come dimostrato da evidenze scientifiche, che una politica di attenzione al benessere dei singoli e quindi dell’organizzazione nel suo complesso, si traduce in un aumento della produttività, a vantaggio quindi dell’intera collettività che beneficia di un livello qualitativamente più elevato di servizi.

Ne consegue che il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 di ARPA Sicilia, in continuità con il precedente Piano 2019-2021, rappresenta uno strumento per offrire a tutto il personale la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e di disparità.

#### **B. Il Piano Triennale delle Azioni Positive alla luce della Direttiva n. 2 del 26.06.2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità recante “Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”**

L’assoggettamento del PTAP alla Direttiva PCM n. 2/2019 è evidente da quanto statuito dalla Direttiva stessa che alla Sezione II –Attuazione e monitoraggio della direttiva, par. 1. Relazioni e monitoraggio, che così prevede: *“Si ricorda che le attività attuate in base alle indicazioni contenute nella presente Direttiva devono essere inserite nei Piani Triennali di Azioni Positive”*.

La valenza di strumento di pianificazione strategica organizzativa rivestita dal Piano Triennale delle Azioni Positive (di seguito PTAP) – al pari di altri documenti programmatici triennali quali il Piano della Performance, il Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) ed il piano della Formazione – è ribadita dalla Direttiva PCM n. 2/2019 che all’ultimo periodo del par.

3.2 così statuisce: *“In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale delle Azioni Positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance”.*

Pertanto, per assicurare la necessaria coerenza tra gli obiettivi strategici ed operativi del PTAP e quelli della performance, le azioni positive sono state previamente condivise con l'Amministrazione.

Gli interventi del PTAP si pongono quindi in linea con gli altri documenti di pianificazione e di programmazione, costituendo parte integrante di un insieme di azioni strategiche finalizzate al miglioramento dell'efficacia ed efficienza di ARPA Sicilia, anche attraverso la promozione del benessere organizzativo e la valorizzazione delle competenze di ogni singola persona.

Il Piano, quale strumento di programmazione per il triennio 2020-22, è dinamico e pertanto sarà periodicamente sottoposto a monitoraggio, per verificarne lo stato di attuazione in relazione agli obiettivi individuati e per valutare l'adeguatezza degli strumenti previsti rispetto sia alle finalità perseguite che alle competenze degli attori coinvolti. Conseguentemente il Piano potrà eventualmente essere revisionato/innovato in considerazione di nuove esigenze che debbano emergere nel corso del triennio oppure a fronte di obiettivi che non siano risultati, in sede di monitoraggio, compiutamente raggiunti.

Altri elementi di novità apportati dalla Direttiva PCM n. 2/2019 sono:

- l'analisi descrittiva della composizione del personale, che costituiva la prima parte dei precedenti PTAP (v. ad esempio nostro PTAP 2019-2021), ora è contenuta nella prima parte della relazione che il CUG deve redigere, entro il 31 marzo, secondo il format n. 2 allegato alla Direttiva, sulla base dei dati forniti, seguendo il format n. 1, dall'UOC Risorse Umane entro il 1° marzo;
- l'analisi dello stato di attuazione del PTAP 2019-2021 con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità, non è più contenuto nel PTAP stesso, bensì nella seconda parte della suddetta relazione, redatta seguendo il format n. 2.

### **C. Struttura del PTAP 2020-22**

Sulla base dello studio della normativa di riferimento, con particolare riguardo alla Direttiva PCM n. 2/2019, nonché dell'analisi dello stato di attuazione del precedente PTAP 2019-2020 (che, come abbiamo visto, sarà però compiuta in modo puntuale solo all'interno della seconda parte della relazione che il CUG dovrà redigere entro il 31 marzo), questo Comitato ha deliberato all'unanimità, nella seduta del 12.12.2019, il PTAP 2020- 22 di cui al punto F - *Quadro riassuntivo delle attività e risultati attesi*.

Il PTAP si struttura nelle seguenti sette macro aree di intervento:

1. Adeguamento alla normativa;

2. Comunicazione;
3. Formazione ed informazione permanenti;
4. Collaborazione con Rete Nazionale dei CUG e Rete CUG Ambiente;
5. Indagine conoscitiva della realtà aziendale, oggetto di studio, mediante i dati raccolti, al fine dell'individuazione di opportune azioni correttive e di prevenzione di cui alla successiva macroarea 6;
6. Misure di prevenzione e contrasto allo stress;
7. Promozione politiche di Pari opportunità e conciliazione famiglia/lavoro.

A ciascuna delle macro aree fanno riferimento diversi obiettivi, con previsione delle relative azioni attuative ed indicazione delle strutture e degli organismi coinvolti.

### **Macroarea 1 – Adeguamento alla normativa**

Come già evidenziato, in data 26 giugno 2019 è stata emanata la Direttiva n. 2 del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità recante “*Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*”, che sostituisce l’analogo atto del 23.05.2007 “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4.03.2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

#### **Attività 1.a - Studio della Direttiva PCM n. 2/2019 ai fini dell'elaborazione di una proposta di nuovo Regolamento di funzionamento del CUG di ARPA Sicilia**

Macro area	Attività	OUTPUT	Valore obiettivo	Soggetti attuatori	Indicatore previsto		Costi	Annualità				
								2020	2021	2022		
1	ADEGUAMENTO ALLA NORMATIVA IN MATERIA DI BENESSERE ORGANIZZATIVO	1.a	Studio della Direttiva PCM n. 2/2019, anche attraverso la partecipazione a seminari, segnatamente a cura della Rete Nazionale dei CUG, ai fini dell'elaborazione di una proposta di nuovo Regolamento di funzionamento del CUG di ARPA Sicilia	DDG presa d'atto del nuovo Regolamento del CUG aggiornato alla Direttiva n. 2/2019 Presidenza Consiglio dei Ministri	1	UOC Gestione delle Risorse Umane	DDG	B D	Nessuno	X		

Preliminare all’emanazione di un nuovo regolamento di funzionamento del CUG, aggiornato ai contenuti della Direttiva PCM n. 2/2019, che sostituisca il precedente, adottato con DDG n. 133 del 22.4.13, è uno studio approfondito della Direttiva stessa, anche attraverso la partecipazione a seminari, segnatamente a cura della Rete Nazionale dei CUG.

Per questo motivo il Comitato di ARPA Sicilia – che nel corso dell’ultima riunione del 2019, svoltasi in data 12.12.2019, ha discusso la bozza di Regolamento presentata dalla Presidente –

attende gli esiti del seminario della Rete Nazionale dei CUG del 16.01.2020, avente ad oggetto “*Le pubbliche amministrazioni e gli strumenti di prevenzione per contrastare molestie e violenze fisiche e psicologiche nel lavoro*”. Da tale incontro infatti si attendono chiarimenti in merito al Nucleo di ascolto interno organizzato, introdotto dalla Direttiva n. 2/2019 nonché rispetto alla figura ed il ruolo del/della Consigliere di fiducia ed il suo rapporto con il CUG, nell’ottica di collaborazione con altri organismi, sottolineata dal par. 3.6 “Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia” della direttiva PCM n. 2/2019. Alla luce degli esiti del suddetto seminario, si revisionerà ulteriormente il Regolamento, ai fini della definitiva approvazione.

### Attività 1.b – Istruzione della procedura di selezione per la nomina del/della Consigliere di Fiducia

Macro area	Attività		OUTPUT	Valore obiettivo	Soggetti attuatori	Indicatore previsto		Costi	Annualità		
									2020	2021	2022
1 ADEGUAMENTO ALLA NORMATIVA IN MATERIA DI BENESSERE ORGANIZZATIVO	1.b	Istruzione della procedura di selezione per la nomina del/della Consigliere di Fiducia ex art. 7 del Codice di Condotta di ARPA Sicilia, adottato con DDG n. 339 del 17.10.14	Nomina del Consigliere /Consigliera di fiducia	1	UOC Gestione delle Risorse Umane	DDG	B D	Nessuno	X		

La nomina del/della Consigliere/a di Fiducia è necessaria per una triplice motivazione.

Prima di tutto per dare attuazione alla direttiva PCM n. 2/2019 che, come abbiamo visto, enfatizza la collaborazione del Comitato con altri organismi, tra cui appunto il/la Consigliere/a di Fiducia, in un’ottica di rete che si fa carico in modo integrato del benessere dei singoli dipendenti e quindi, in ultima analisi, del benessere organizzativo dell’intera Agenzia.

In secondo luogo, tale figura è prevista dall’art. 7 del Codice di Condotta di ARPA Sicilia, adottato con DDG n. 339 del 17.10.14. È appena infatti il caso di ricordare che questo organismo, pur trovando origine in precisi atti comunitari europei, in Italia non ha fonte legislativa. È proprio per colmare questo deficit che la sua istituzione, nelle prassi amministrative, è contemplata, come nel caso di ARPA Sicilia, all’interno del Codice di Condotta.

Ma al di là della previsione “formale” in atti interni o esterni, la rilevanza della sua istituzione è data dal precipuo ruolo di protezione della dignità personale e professionale dei/delle singoli/e dipendenti: infatti il CUG ha competenza solo in materia di benessere organizzativo della struttura lavorativa nel suo complesso, ma non in merito alle singole situazioni di difficoltà dei lavoratori e delle lavoratrici, limitandosi ad indirizzare i soggetti al/alla Consigliere/a di Fiducia e svolgendo quindi solo un ruolo di mediazione.

Più in dettaglio, secondo l’art. 7 del Codice di Condotta attualmente in vigore, il/la Consigliere/a di Fiducia “è persona incaricata di fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti oggetto di molestie sessuali o violenza morale e persecuzione psicologica alla/al quale possono rivolgersi le vittime di

comportamenti molesti per essere consigliate sull'argomento ed essere assistite nelle procedure informali o formali di cui al seguente articolo", laddove "violenza morale e persecuzione psicologica" sono sinonimi di "mobbing", definito all'art. 3, punto 4 del medesimo Codice.

### Attività 1.c - Adeguamento all'art. 39-ter D.Lgs. n. 165/2001

Macro area	Attività		OUTPUT	Valore obiettivo	Soggetti attuatori	Indicatore previsto		Costi	Annualità			
									2020	2021	2022	
1	ADEGUAMENTO ALLA NORMATIVA IN MATERIA DI BENESSERE ORGANIZZATIVO	1.c	Adeguamento all'art. 39-ter D.Lgs. n. 165/2001	Nomina Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (art. 39-ter DLgs 165/2001)	1	UOC Gestione delle Risorse Umane	DDG	B D	Nessuno	X		

La nomina del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità è obbligatoria, ex art. 39-ter D.Lgs. n. 165/2001, al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, per le amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Inoltre, come già sottolineato, la direttiva PCM n. 2/2019 prevede la collaborazione del Comitato con altri organismi, tra cui anche il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, soprattutto con riferimento alla verifica della piena attuazione dei processi di inserimento, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

### Attività 1.d - Adeguamento del Codice di Condotta di ARPA Sicilia alla Direttiva PCM n. 2/2019

Macro area	Attività		OUTPUT	Valore obiettivo	Soggetti attuatori	Indicatore previsto		Costi	Annualità			
									2020	2021	2022	
1	ADEGUAMENTO ALLA NORMATIVA IN MATERIA DI BENESSERE ORGANIZZATIVO	1.d	Adeguamento Codice di Condotta di ARPA Sicilia, adottato con DDG n. 339 del 17.10.2014, alla Direttiva PCM n. 2/2019	DDG presa d'atto del nuovo Codice di Condotta di ARPA Sicilia	1	UOC Gestione delle Risorse Umane	DDG	B D	Nessuno		X	

Si intende aggiornare il Codice di Condotta di ARPA Sicilia, adottato con DDG n. 339 del 17.10.2014 ed attualmente in vigore, rispetto ai contenuti della Direttiva PCM n. 2/2019, con particolare riferimento alle potenziali discriminazioni e agli strumenti di prevenzione e di contrasto: l'adozione del suddetto Codice è infatti considerata dalla Direttiva PCM n. 2/2019 un idoneo strumento di prevenzione al fine di garantire il rispetto delle pari opportunità.

Prodromico rispetto alla realizzazione di tale azione è la nomina delle figure cui il Codice fa riferimento, prioritariamente il/la Consigliere/a di Fiducia, ma anche il Responsabile dei processi di inserimento, nonché l'istituzione dello Sportello d'ascolto e del Nucleo di ascolto interno organizzato, quali strumenti di prevenzione e di contrasto alle varie forme di discriminazione.

## Macroarea 2 – Comunicazione

Macro area	Attività	OUTPUT	Valore obiettivo	Soggetti attuatori	Indicatore previsto	Costi	Annualità					
							2020	2021	2022			
2	COMUNICAZIONE	2.a	Predisposizione di un efficace piano di comunicazione, che dia maggiore visibilità al CUG e alla sua funzione, divulgandone le attività	Aggiornamento della sezione del sito agenziale dedicata al CUG; "News in evidenza"; pagina facebook	100%	CUG; UOS Comunicazione e Marketing, webmaster	Realizzazione fisica	F	Nessuno	X	X	X

Nell'attuale società della comunicazione, in cui tanta rilevanza assumono gli strumenti informatici, anche la divulgazione dell'attività svolta dal Comitato riveste un ruolo fondamentale sia quale veicolo interno che verso l'esterno.

A tal uopo è stata creata, all'interno del sito agenziale, sotto la voce "L'Agenzia", una sottosezione dedicata al CUG, composta a sua volta delle seguenti voci:

- Componenti CUG e contatti;
- Verbali;
- Attività (pareri, abstracts e relazioni a congressi, seminari ecc, protocolli d'intesa, DDG proposti dal CUG, Piano Triennale Azioni Positive);
- Normativa di riferimento;
- Rete CUG Ambiente;
- Rete Nazionale dei CUG.

Inoltre è presente il link alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Pari Opportunità.

L'istituzione di un'apposita sezione, costantemente aggiornata dal CUG grazie alla collaborazione con la UOS Comunicazione e marketing, non esclude che le notizie più rilevanti vengano pubblicate anche nelle "News in evidenza" nonché sulla pagina facebook.



### Macroarea 3 – Formazione ed informazione permanenti

Macro area	Attività	OUTPUT	Valore obiettivo	Soggetti attuatori	Indicatore previsto		Costi	Annualità		
								2020	2021	2022
3 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE PERMANENTI	3.a Informazione dei dipendenti circa il ruolo del CUG; sensibilizzazione rispetto alle tematiche delle pari opportunità, del benessere lavorativo ed organizzativo	Corsi di formazione, relativi alle materie oggetto del CUG, previsti all'interno del Piano 2020-2022 degli interventi formativi di ARPA Sicilia	1	UOC Gestione delle Risorse Umane - formazione,	Realizzazione fisica	B D	Q.N. (Quanto Necessario)	X	X	X
		Corsi obbligatori di formazione presso le UU.OO.CC. in merito alle funzioni del CUG	21	UU.OO.CC.	Realizzazione fisica	B D	Costi di trasferta	X	X	

Particolare rilevanza è attribuita dalla Direttiva PCM n. 2/2019 a questo settore, costituendo la formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Tali percorsi informativi e formativi devono essere destinati, secondo la Direttiva, a tutti i livelli dell'amministrazione, ivi compresi i dirigenti apicali che assumono il ruolo di promotori del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'organizzazione di tali corsi deve essere tale da assicurare la partecipazione quanto più ampia dei dipendenti, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (art. 57, comma 1, lett. d, del d.lgs. n. 165 del 2001) e garantendo pari opportunità di accesso.

Come è noto, il parere del CUG deve essere preventivamente acquisito rispetto all'adozione del piano triennale di formazione: sotto questo aspetto quindi il Comitato verificherà che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale anche apicale, sia improntato allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità e congedi parentali.

Particolare attenzione sarà posta al tema del contrasto alla violenza di genere: la Direttiva PCM n. 2/2019 raccomanda l'inserimento di appositi moduli in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001), collegandoli, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2008), ai cui capitoli di spesa si potrà eventualmente attingere. A tal fine si possono utilizzare anche gli strumenti messi a disposizione dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica, Dipartimento per le pari opportunità e Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

Per diffondere presso le varie articolazioni territoriali di ARPA Sicilia la conoscenza del ruolo e delle funzioni esercitate dal Comitato saranno programmati, in collaborazione con la UOC "Gestione Risorse Umane" (formazione) e mediante utilizzo di risorse interne (membri del CUG),

degli incontri presso le varie UU.OO.CC., sul modello dei corsi in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione e di sicurezza sui luoghi di lavoro.

#### **Macroarea 4 – Collaborazione con la Rete Nazionale dei CUG e Rete CUG Ambiente**

Fondamentali per la promozione della cultura delle pari opportunità e del benessere organizzativo sono la condivisione delle buone pratiche e la collaborazione con i vari Comitati, sia attraverso la Rete CUG Ambiente che la Rete Nazionale dei CUG che hanno origine, rispettivamente, nel 2013 con Delibera n. 34/2013 del Consiglio Federale di SNPA e, dapprima come Forum dei CUG, in data 16.06.2015.

Il CUG di ARPA Sicilia, fin dalla sua prima costituzione, ha fatto parte della Rete CUG Ambiente mentre è solo sotto l'attuale presidenza che aderisce, dal 16 ottobre 2019, alla Rete Nazionale dei CUG.

#### **Azione 4.a - Partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG**

Macro area	Attività	OUTPUT	Valore obiettivo	Soggetti attuatori	Indicatore previsto	Costi	Annualità		
							2020	2021	2022
4	4.a	Collaborazione all'organizzazione di eventi di volta in volta programmati dalla Rete Nazionale dei CUG e alla predisposizione dei relativi documenti; Partecipazione, anche in video conferenza, alle riunioni della Rete Nazionale dei CUG e ad eventuali corsi di formazione da questa organizzati	Collettivizzazione, in seno al CUG e all'Agenzia tutta, delle conoscenze apprese	3	CUG; Rete Nazionale dei CUG; Rete CUG Ambiente; UOS sistemi informativi/informatici per eventuale collegamento in videoconferenza	Relazioni orali, abstracts, report annuale B D Costi di trasferta	X	X	X

La Rete Nazionale dei CUG riunisce amministrazioni molto diverse tra loro (ad oggi hanno aderito alla rete i CUG di oltre 140 Amministrazioni ed Enti, centrali, nazionali e locali) ai fini dello scambio di esperienze, buone prassi e competenze specialistiche legate alle funzioni precipe degli Enti. Si rafforza così il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia, consentendo di superare il limite della individualità delle Singole PP.AA., pur nel rispetto delle loro specificità. Si tratta di una forma di collaborazione e confronto su modelli organizzativi adattabili e replicabili dalle singole organizzazioni, che rappresenta un valore aggiunto nell'attuale contesto di rilancio della pubblica amministrazione.

L'attività della Rete Nazionale dei CUG si concreta nell'effettuazione di indagini svolte in ambito lavorativo e nella presentazione dei relativi risultati, nonché nell'organizzazione, principalmente

tramite il CUG INAIL in collaborazione con il CUG della Corte dei Conti, di riunioni periodiche nonché di momenti formativi e divulgativi.

Il CUG di questa Agenzia, consapevole del valore della formazione quale fattore di crescita del benessere organizzativo, si è sempre impegnato, compatibilmente con il carico di lavoro dei propri componenti e subordinatamente all'ottenimento della necessaria autorizzazione da parte dei rispettivi dirigenti di riferimento, a partecipare alle riunioni e ai corsi di formazione della Rete Nazionale dei CUG, anche in video conferenza, qualora abilitata, presso le sedi territoriali dell'INAIL.

L'attività del Comitato di ARPA peraltro non si limita alla sola partecipazione agli eventi della Rete, potendosi altresì sostanziare nella collaborazione all'organizzazione dei corsi di volta in volta programmati e nella predisposizione dei relativi documenti. Inoltre, affinché la formazione non rimanga ad esclusivo vantaggio dei dipendenti autorizzati, è fatto onere ai partecipanti di collettivizzare, in seno al CUG e all'Agenzia tutta, le conoscenze apprese tramite relazioni orali e, qualora abbiano partecipato n.q. di relatori, abstracts.

#### Azione 4.b - Partecipazione alla Rete CUG Ambiente

Macro area	Attività	OUTPUT	Valore obiettivo	Soggetti attuatori	Indicatore previsto	Costi	Annualità					
							2020	2021	2022			
4	COLLABORAZIONE RETE NAZIONALE CUG E RETE CUG AMBIENTE	4.b	Collaborazione all'organizzazione di eventi di volta in volta programmati dalla Rete CUG Ambiente e alla predisposizione dei relativi documenti; Partecipazione, anche in video conferenza, alle riunioni della Rete CUG Ambiente e ad eventuali corsi di formazione da questa organizzati	Collettivizzazione, in seno al CUG e all'Agenzia tutta, delle conoscenze apprese	3	CUG; Rete CUG Ambiente; UOS sistemi informativi/informatici per eventuale collegamento in videoconferenza	Relazioni orali, abstracts, report annuale	F	Costi di trasferta	X	X	X

La Rete CUG Ambiente, nata con Delibera n. 34/2013 del Consiglio Federale di SNPA, raggruppa i Comitati dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), delle Agenzie Ambientali Regionali e delle Province Autonome (ARPA/APPA).

Anche in questo caso l'attività del CUG di ARPA Sicilia si esplica con le medesime modalità, sia per quanto riguarda la partecipazione alle riunioni che la fase *ex ante* ed *ex post*, già analizzate nella trattazione della Rete Nazionale dei CUG.

#### Azione 4.c - Studio fattibilità costituzione Rete Siciliana dei CUG

Macro area	Attività	OUTPUT	Valore obiettivo	Soggetti attuatori	Indicatore previsto		Costi	Annualità		
								2020	2021	2022
4 COLLABORAZIONE RETE NAZIONALE CUG E RETE CUG AMBIENTE	4.c Studio fattibilità costituzione Rete Siciliana dei CUG	Studio fattibilità costituzione Rete Siciliana dei CUG, ai fini dell'emanazione di una Carta della Rete Siciliana dei CUG e di un Regolamento	2	CUG presenti sul territorio della Regione Siciliana	Relazione	B F	Eventuali costi di trasferta	X		

Grazie all'organizzazione in data 18.09.19, da parte di questo Comitato, del convegno *"Ripartire dalle Persone per creare valore aggiunto nelle Pubbliche Amministrazioni"* nonché alla partecipazione ad eventi formativi realizzati da diversi Enti, il nostro CUG ha preso contatto con altri Comitati operanti in ambito regionale (a titolo puramente esemplificativo, il CUG della Regione Siciliana, del Comune di Palermo, della Città metropolitana di Messina ecc.): è nato così il progetto di costituire la Rete Siciliana dei CUG, al fine di collettivizzare le buone prassi presenti sul territorio ed omogenizzare l'azione dei Comitati, senza per ciò stesso rinunciare alle specificità di ogni singolo ente. Si procederà pertanto, d'intesa con i comitati presenti nella Regione, ad uno studio di fattibilità per pervenire, auspicabilmente, all'adozione della Carta e del Regolamento della Rete Siciliana dei CUG.

#### Macroarea 5 – Indagine conoscitiva realtà agenziale

L'attività di indagine conoscitiva della realtà agenziale è prodromica rispetto all'individuazione di misure di prevenzione e contrasto allo stress lavoro correlato (macroarea 6): è di tutta evidenza infatti che specifiche azioni, calibrate sulla situazione lavorativa di ARPA, possono essere definite solo dopo un attento studio della situazione stessa.



**Azione 5.a - Attività derivanti dalla sottoscrizione del protocollo d'intesa con il Dipartimento di Psicologia per lo svolgimento di attività di monitoraggio del benessere lavorativo ed organizzativo, nonché dello stress lavoro correlato**

Macro area	Attività	OUTPUT	Valore obiettivo	Soggetti attuatori	Indicatore previsto		Costi	Annualità		
								2020	2021	2022
5 INDAGINE CONOSCITIVA REALTA' AGENZIALE	5.a Attività derivanti dalla sottoscrizione del protocollo d'intesa con il Dipartimento di Psicologia per lo svolgimento di attività di monitoraggio del benessere lavorativo ed organizzativo, nonché dello stress lavoro correlato	Calendarizzazione delle attività derivanti dalla sottoscrizione del Protocollo di intesa con il Dipartimento di Psicologia sociale per lo svolgimento di attività di monitoraggio del benessere lavorativo ed organizzativo, nonché dello stress lavoro correlato	1	CUG / UOC Gestione Risorse Umane/UU.OO.CC.	Report	B D	Nessuno	X		
		Focus group territoriali per categorie omogenee di dipendenti	5	Dipartimento Psicologia, UOC Gestione Risorse Umane, Medico competente, RSPP, DPO, /UU.OO.CC.	Realizzazione fisica	B D	Nessuno	X	X	
		Accesso on line allo sportello di ascolto	100%	UOS Comunicazione e Marketing, DPO, UOS sistemi informativi/informatici	Realizzazione fisica	B D	Nessuno	X	X	X
		Elaborazione e somministrazione test conoscitivo benessere organizzativo dipendenti ARPA Sicilia, da compilare e restituire in forma anonima, attraverso apposito canale on line istituito in intranet	1	Dipartimento Psicologia, UOC Gestione Risorse Umane, Medico Competente, RSPP, DPO, UOS sistemi informativi/informatici	Test	B D	Nessuno			X
		Elaborazione e somministrazione test di misurazione stress lavoro correlato da compilare e restituire in forma anonima, attraverso apposito canale on line istituito in intranet	1		Test	B D	Nessuno			X
		Analisi e studio dati, anche disaggregati per articolazioni territoriali, risultanti dalle attività della macroarea.	1	Dipartimento Psicologia	Report / relazione	B D	Nessuno			X

Proprio allo scopo di svolgere un'indagine approfondita sulla realtà di ARPA Sicilia, è stato sottoscritto, in data 13.06.2019, un protocollo d'intesa con il Dipartimento di Psicologia dell'Università di Palermo, avente ad oggetto: *“Realizzazione di interventi di protezione del benessere psicologico dei lavoratori nei luoghi di lavoro e di prevenzione dei rischi legati allo stress lavoro-correlato”*.

Tra le attività utili per una migliore comprensione della realtà aziendale, sono contemplate la conduzione di focus group e l'avvio del servizio dello sportello d'ascolto.

I focus group – la cui calendarizzazione sarà stabilita dall'UOC "Gestione Risorse umane" in collaborazione con il CUG e le articolazioni territoriali di ARPA Sicilia – saranno condotti, orientativamente in 5 sessioni, in gruppi di circa 12-15 dipendenti, in rappresentanza di vari profili professionali, portatori di diverse problematiche.

L'indagine effettuata attraverso i focus group appare particolarmente indicata nell'attuale fase di riorganizzazione funzionale dell'Agenzia, di cui al DDG n. 437 del 6.09.19: risulta infatti di primaria importanza ricognere i timori, le criticità, le esigenze e le aspettative del personale, per avviare un processo di riorganizzazione caratterizzato da condivisione e partecipazione, animato da motivazione interna.

L'ulteriore strumento dello sportello d'ascolto, da attivarsi presso il Dipartimento di Psicologia, permette ai singoli dipendenti di poter esporre, con la garanzia dell'assoluta tutela della privacy (a tal uopo verrà interpellato l'ing. Salvatore lo Verso, DPO di ARPA Sicilia), eventuali problematiche legate al lavoro. I dipendenti potranno fissare l'appuntamento tramite un canale on line dedicato, accessibile dalla home page di ARPA Sicilia.

È importante infatti sottolineare come il CUG possa al più ricevere le segnalazioni da parte di unità di personale, ma non possa poi farsene carico e trattarle direttamente, dovendo necessariamente indirizzare i singoli verso lo sportello d'ascolto. Il Comitato è infatti responsabile del benessere organizzativo complessivo dell'ente, non avendo competenza nella trattazione di casi specifici, legati a singole persone.

Le evidenze e i dati raccolti, in forma rigorosamente anonima, in sede di svolgimento dei focus group e dello sportello d'ascolto, saranno oggetto di analisi e studio da parte del Dipartimento di Psicologia e fungeranno quindi da base per l'elaborazione di test conoscitivi, sia del benessere organizzativo (B.O.) che del livello di stress lavoro correlato (SLC) dei dipendenti ARPA Sicilia.

È ovvio infatti che la conoscenza diretta delle problematiche dell'Agenzia permetterà di predisporre dei test più rispondenti alla realtà di ARPA rispetto ai test standardizzati di norma utilizzati (a titolo esemplificativo, quello dell'ANAC per il B.O. e quello dell'ISPEL per lo SLC).

Tali test saranno accessibili e scaricabili attraverso apposito canale on line istituito in intranet e restituiti in forma anonima, stesso mezzo, una volta compilati.

In tema di SLC inoltre, nella riunione periodica del 09.12.2019 di prevenzione e protezione ex art. 35 del D. Lgs n.81/2008, si è stabilito, come da relativo verbale prot. n. 1342 del 13.01.20, di aggiornare entro l'anno 2020, a seguito della nuova articolazione di ARPA Sicilia ex DDG n. 437 del 6.09.2019, tutti i Documenti di Valutazione del Rischio, ricomprendente anche la valutazione di tipo oggettivo del rischio stress lavoro correlato; la valutazione soggettiva dello SLC sarà invece effettuata dal Dipartimento di Psicologia dell'Università di Palermo

### Azione 5.b - Elaborazione dati riguardanti il personale ai sensi della Direttiva PCM n. 2/2019

Macro area	Attività	OUTPUT	Valore obiettivo	Soggetti attuatori	Indicatore previsto		Costi	Annualità		
								2020	2021	2022
5 INDAGINE CONOSCITIVA REALTA' AGENZIALE	5.b Elaborazione dati riguardanti il personale ai sensi della Direttiva PCM n. 2/2019	Prima parte Relazione CUG (format n. 2 Direttiva PCM n. 2/2019): analisi dati sul personale forniti dall'UOC Gestione Risorse Umane, secondo il format n. 1 allegato alla direttiva 2/2019	2	UOC Gestione Risorse Umane/CUG	Format	B D	Nessuno	X	X	X

Come è noto, la Direttiva PCM n. 2/2019 ha abolito l'obbligo per le amministrazioni di redigere, entro il 20 febbraio di ciascun anno, la relazione prevista dalla direttiva 23 maggio 2007. In suo luogo, l'UOC Gestione Risorse Umane dovrà invece trasmettere al CUG entro il 1° marzo, le informazioni riguardanti la situazione del personale al 31 dicembre dell'anno precedente, secondo il format n. 1 (allegato 1 alla Direttiva stessa).

Le predette informazioni confluiranno poi integralmente nella relazione che il CUG deve predisporre, secondo il format n. 2 allegato alla Direttiva, e saranno oggetto di studio da parte del Comitato, all'interno della prima parte "Analisi dei dati" del format stesso.

Detta relazione sarà inviata, entro il termine del 30 marzo, al Direttore Generale, al Direttore Amministrativo, al Direttore Tecnico, all'OIV nonché al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità, all'indirizzo: [monitoraggiocug@funzionepubblica.it](mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it) che, sulla base dei dati raccolti dai CUG delle varie PP.AA., elaboreranno un rapporto periodico di sintesi che verrà pubblicato e distribuito a tutte le amministrazioni interessate.

### Macroarea 6 – Misure di prevenzione e contrasto allo stress lavoro correlato

Come si è già chiarito, l'attività di indagine conoscitiva della realtà agenziale di cui alla macroarea 5, è finalizzata all'individuazione di misure di prevenzione e contrasto allo stress lavoro correlato, trattate in questa macroarea.



### Azione 6.a – Individuazione di azioni sia correttive delle criticità che di valorizzazione delle potenzialità emerse

Macro area	Attività	OUTPUT	Valore obiettivo	Soggetti attuatori	Indicatore previsto		Costi	Annualità		
								2020	2021	2022
6 MISURE di PREVENZIONE E CONTRASTO ALLO STRESS LAVORO CORRELATO	6.a Individuazione di azioni sia correttive delle criticità che di valorizzazione delle potenzialità emerse	Individuazione di misure correttive a seguito dell'eventuale rilevazione di stress lavoro correlato in sede di elaborazione dei dati.	1	Dipartimento di Psicologia	Report / relazione	B D	Nessuno		X	X
		Proposta di misure di miglioramento del clima e di valorizzazione delle potenzialità	1	CUG / UOC Gestione Risorse Umane	Documento	B D	Nessuno		X	X
		Attivazione di misure correttive individuate dal Dipartimento di Psicologia, a seguito di eventuale rilevazione di stress lavoro correlato in sede di elaborazione dei dati.	100%	UOC Gestione Risorse Umane, Direzione in collaborazione con DPO e Gruppo Tematico CUG	Realizzazione fisica	B D	Nessuno		X	X

Il Dipartimento di Psicologia, a seguito dell'eventuale rilevazione di stress lavoro correlato in sede di elaborazione dei dati, individuerà delle misure correttive che saranno attuate dall'UOC Gestione Risorse Umane e dalla Direzione Generale in collaborazione con l'apposito gruppo tematico del CUG.

Sempre al Comitato e all'UOC Gestione Risorse Umane spetterà inoltre la proposta di misure di miglioramento del clima e di valorizzazione delle potenzialità, in un'ottica non solo meramente emendativa delle criticità riscontrate in sede di analisi del contesto organizzativo ma anche propositiva, di positivo intervento nella gestione delle risorse umane.



### Azione 6.b – Istruzione della procedura di selezione per la costituzione del Nucleo di ascolto interno organizzato

Macro area	Attività	OUTPUT	Valore obiettivo	Soggetti attuatori	Indicatore previsto		Costi	Annualità				
								2020	2021	2022		
6	MISURE di PREVENZIONE E CONTRASTO ALLO STRESS LAVORO CORRELATO	6.b	Istruzione della procedura di selezione per la costituzione del Nucleo di ascolto interno organizzato	DDG di costituzione del Nucleo di ascolto interno organizzato	1	UOC Gestione Risorse Umane	Decreto	B D	Nessuno		X	

Tra le novità introdotte dalla Direttiva PCM n. 2/2019 vi è la costituzione, nell'ambito delle PP.AA., del Nucleo di ascolto interno organizzato che, affiancandosi allo Sportello di Ascolto, costituisce un ulteriore strumento di prevenzione dello SLC.

### **Macroarea 7 - Promozione politiche di pari opportunità e conciliazione famiglia/lavoro**

La Direttiva n. 2/2019, al par. 3.6 prevede tra i compiti del Comitato quello di *“accrescere la performance organizzativa nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni”*.

Le politiche di pari opportunità trovano attuazione anche attraverso l'adozione di forme di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (c. d. *work-life balance*) quali part time, banca delle ore ecc., telelavoro e lavoro agile, nella consapevolezza che il pieno e paritario accesso delle donne al lavoro viene garantito anche dalla flessibilità, stante che tuttora il *care giving* grava in maggior misura sulle lavoratrici, che si trovano a dover conciliare lavoro in ufficio e lavoro domestico/familiare.

L'accesso a tali forme di flessibilità, oltre a rappresentare una risposta concreta alle esigenze dei singoli, si traduce, a livello collettivo, in un incremento della produttività del lavoro, grazie al rafforzamento dell'immagine e dell'identità aziendale e del senso di appartenenza dei dipendenti e al conseguente contenimento dell'assenteismo. È infatti accertato che la positiva percezione dell'ambiente di lavoro agisca quale elemento di motivazione e valorizzazione professionale delle capacità e delle inclinazioni di ciascuno, contribuendo in modo rilevante alla performance complessiva dell'Ente in termini di efficienza ed efficacia e quindi, in ultima analisi, di qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le risorse umane sono un elemento cruciale per il successo delle organizzazioni, ma, per converso, il potenziale conflitto tra vita professionale e vita privata è una minaccia alla salute ed al benessere delle persone e allo sviluppo stesso dell'organizzazione.

## Azione 7.a – Monitoraggio fruizione e strumenti di flessibilità oraria, L. 104/1992, istituti di supporto alla genitorialità

Macro area	Attività	OUTPUT	Valore obiettivo	Soggetti attuatori	Indicatore previsto		Costi	Annualità		
								2020	2021	2022
7 PROMOZIONE POLITICHE PARI OPPORTUNITA' E CONCILIAZIONE FAMIGLIA/LAVORO	7.a Promozione della conoscenza degli strumenti di conciliazione vita personale/lavoro; monitoraggio del loro utilizzo	Monitoraggio sull'utilizzo della flessibilità oraria (art. 8) e della banca delle ore (art. 11), previsti dalla parte normativa del Contratto integrativo Aziendale - area comparto, oltreché sulla fruizione dei permessi ex L. 104/92, di part time e degli istituti di supporto alla genitorialità.	100%	UOC Gestione Risorse Umane, Gruppo tematico CUG	Report	B D	Nessuno	X	X	X
		Nuovo Regolamento telelavoro	1	UOC Gestione Risorse Umane, Gruppo tematico CUG	Decreto	B D	Nessuno		X	
		Regolamento smart working	1	UOC Gestione Risorse Umane, Gruppo tematico CUG	Decreto	B D	Nessuno		X	

Alle classiche forme di flessibilità lavorativa (part time, banca delle ore, istituti di supporto alla genitorialità) – il monitoraggio della cui fruizione spetta all'UOC Gestione Risorse Umane in collaborazione con l'apposito gruppo tematico del CUG – si affiancano anche altri strumenti quali il telelavoro ed il lavoro agile (c.d. *smart working*) che, costituendo una diversa modalità di svolgimento della medesima prestazione lavorativa, permettono, principalmente alle donne, di norma maggiormente gravate dal carico familiare, di percepire l'intera retribuzione, non subendo il forte decremento economico conseguente, ad esempio, dall'adozione del part time.

Recentemente, in un intervento del 19 dicembre scorso, la Ministra Dadone ha sottolineato come il Ministero da lei presieduto si stia attivando per la diffusione di nuove forme organizzative, quali lo smart working o lavoro agile, perno di una rivoluzione culturale incentrata sulla cultura della differenza di genere, consentendo politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare e promuovendo in primo luogo l'occupazione delle lavoratrici.

Ma al di là della specifica condizione femminile, l'utilizzo delle piattaforme digitali può aiutare a superare le difficoltà originate da particolari condizioni fisiche del/della dipendente e/o da specifiche situazioni familiari oppure causate da lunghi spostamenti, con un ulteriore vantaggio, a livello collettivo, in termini di minori emissioni di CO<sub>2</sub>.

Ne consegue che l'assegnazione di postazioni in telelavoro, ovviando ai summenzionati inconvenienti, contribuisce alla riduzione del tasso di assenteismo e del tasso di turn-over, traducendosi in un aumento della produttività e quindi in un miglioramento della *performance* organizzativa complessiva. Analoghe considerazioni possono applicarsi anche allo *smart working*.

Il telelavoro è stato disciplinato in ARPA da un Regolamento adottato con DDG n. 375 del 2.12.2013. Occorrerà rivedere tale atto per rendere più snello il relativo meccanismo di accesso, anche nella considerazione che le Linee Guida PCM - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3 del 2017, richiamando l'art. 14 della legge 124/2015, impegnano le PP.AA. a garantire il telelavoro e/o il lavoro agile ad almeno il 10% dei propri dipendenti. Le Linee Guida inoltre chiariscono che il raggiungimento di tale obiettivo costituisce "*oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche*".

L'adozione del nuovo regolamento è resa altresì necessaria dall'esigenza di elencare, in modo generale, le attività telelavorabili solo per una limitata percentuale (si pensi, a titolo puramente esemplificativo, alle tipologie di lavoro che richiedono una presenza fisica sul campo quali prelievi, monitoraggi ecc., oppure in laboratorio), limitando così di fatto la discrezionalità della commissione di valutazione in merito alla telelavorabilità dei progetti presentati.

È inoltre allo studio, accanto al telelavoro domiciliare, la possibilità, per il personale richiedente, di prestare il proprio lavoro, per alcuni o più giorni alla settimana, presso "centri satelliti" oppure presso altra sede di ARPA Sicilia, diversa da quella di titolarità, più vicina rispetto alla propria residenza.

Non è invece ancora stato introdotto in ARPA Sicilia lo smart working, una forma di flessibilità, ancora più spinta basata sull'innovazione digitale, che è stato oggetto della Direttiva n. 3/2017, a firma dell'allora ministra Madia.

Rispetto al telelavoro, il lavoro agile è privo di rigide fasce orarie, svincolato da una collocazione fisica definita così come da precisi presupposti (quali, ad esempio, le condizioni fisiche o familiari).

L'adozione del lavoro agile genera, come il telelavoro, un aumento della produttività, riducendo il tasso di assenteismo e permettendo al contempo un risparmio dei costi attraverso la razionalizzazione delle risorse immobiliari.

Si tratta di una nuova filosofia manageriale, culturale e organizzativa della PA, fondata sul riconoscimento, in capo al personale, di maggiore autonomia e flessibilità, unitamente a maggiore responsabilizzazione rispetto ai risultati.

Vengono quindi introdotte logiche di valutazione basate sul raggiungimento degli obiettivi piuttosto che sul presenzialismo o sull'adempimento di procedure burocratiche: questo fondamentale cambiamento culturale deve essere sorretto da un'opportuna formazione manageriale, incentrata sul concetto di processi e di indicatori di prestazione

Il Lavoro agile inoltre può costituire una forma di *age management* che, a fronte del progressivo invecchiamento dei dipendenti della PA, è in grado di arginarne la possibile obsolescenza, attraverso l'acquisizione di nuovi *skills* digitali necessari per lo svolgimento del lavoro in tale modalità.

### Azione 7.b – Studio fattibilità adesione al network "Family Audit"

Macro area	Attività	OUTPUT	Valore obiettivo	Soggetti attuatori	Indicatore previsto		Costi	Annualità				
								2020	2021	2022		
7	PROMOZIONE POLITICHE PARI OPPORTUNITA' E CONCILIAZIONE FAMIGLIA/LAVORO	7.b	Studio fattibilità adesione al network "Family Audit" promosso dall'Agenzia per la Famiglia ai fini dell'ottenimento della certificazione di qualità dei processi organizzativi inerenti misure di conciliazione famiglia e lavoro	Studio fattibilità adesione al network "Family Audit"	1	UOC Gestione Risorse Umane, Direzione Generale, Gruppo tematico CUG	Relazione	B D	Nessuno	X		

Ci si propone di approfondire – anche in partnership con organismi esterni, quali l'Assessorato Regionale alla Famiglia – la fattibilità dell'adesione al network "Family Audit", marchio promosso dall'Agenzia per la Famiglia della Provincia Autonoma di Trento.

Si tratta di un sistema di certificazione di genere – la cui valenza è stata sottolineata anche dalla Direttiva PCM n. 2 /2019, al par. 3.5 – che attesta il costante impegno profuso, da parte delle organizzazioni che vi aderiscono su base volontaria, nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane in un'ottica di genere e di bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare.

L'ente che intende aderire al network viene sottoposto ad un processo di certificazione che, tramite professionisti accreditati, valuta in modo sistematico e standardizzato l'adozione, da parte dell'ente stesso, di una serie di soluzioni organizzative, innovative e competitive relativamente alla flessibilità del lavoro e alla cultura della conciliazione.

In tale prospettiva ARPA Sicilia, nell'ottica di favorire la conciliazione di vita e lavoro; sta valutando anche la costituzione di reti di conciliazione con i servizi presenti sul territorio, nonché l'istituzione e l'organizzazione, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.

L'amministrazione riconosce altresì l'utilità di azioni rivolte a facilitare forme di prevenzione consigliate e pertanto saranno prese in considerazione anche forme di collaborazione con altri enti per l'effettuazione di screening.

L'ottenimento della certificazione di qualità "Family Audit" costituisce un elemento premiante per l'accesso a contributi pubblici o la partecipazione a bandi, gare e appalti pubblici.

## Azione 7.c - Promozione dell'utilizzo di un lessico rispettoso dell'identità di genere nella comunicazione e negli atti esitati da ARPA Sicilia

Macro area	Attività	OUTPUT	Valore obiettivo	Soggetti attuatori	Indicatore previsto		Costi	Annualità				
								2020	2021	2022		
7	PROMOZIONE POLITICHE PARI OPPORTUNITA' E CONCILIAZIONE FAMIGLIA/LAVORO	7.c	Promozione dell'utilizzo di un lessico rispettoso dell'identità di genere nella comunicazione e negli atti esitati da ARPA Sicilia	Emanazione linee guida per l'utilizzo del lessico rispettoso dell'identità di genere	1	Gruppo tematico CUG	Linee guida	B D	Nessuno	X		

L'azione 7.c trova fondamento nella considerazione che, ancor più nell'attuale situazione di ritardo culturale, il linguaggio può rivelarsi un reale volano di cambiamento. In particolar modo, il linguaggio amministrativo, rappresentando un livello "alto", può fungere da modello per la lingua corrente, facilitando l'accettazione di neologismi ed il superamento degli stereotipi di genere e di retaggi culturali basati ancora oggi sulla preminenza del genere maschile.

Da qui la necessità dell'emanazione di Linee guida per l'utilizzo di una scrittura amministrativa rispettosa dell'identità di genere, da seguire nella redazione di documenti istituzionali, quali ordini di servizio, delibere e Decreti.

### G. Attori e strutture coinvolte, risorse

Il carattere di atto di alta amministrazione del PTAP – comprovato dalla già citata obbligatorietà, ex Direttiva PCM n. 2/2019, di allegazione al Piano della Performance – comporta l'istituzione di un capitolo di spesa dedicato ovvero l'impegno di somme da reperire in altri capitoli affini da destinare alla realizzazione di singole azioni. Inoltre la sezione II, paragrafo 1 "Relazioni e monitoraggio" della Direttiva citata, prevede che l'Amministrazione, tra le informazioni da tramettere, secondo il format 1, al CUG entro il 1<sup>o</sup> marzo, ricomprenda anche *"la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impiegare"*

### H. Strumenti e verifiche

Il presente Piano ha durata triennale: le azioni positive ivi descritte potranno pertanto trovare attuazione nell'arco del suo periodo di validità.

Come già esposto, il Piano, quale strumento di programmazione, ha natura dinamica: sarà periodicamente sottoposto a monitoraggio, per verificarne lo stato di attuazione in relazione agli obiettivi individuati e per valutare l'adeguatezza degli strumenti previsti sia rispetto alle finalità perseguite che alle competenze degli attori coinvolti.

Conseguentemente il Piano potrà essere revisionato/innovato sulla base di nuove esigenze e cambiamenti organizzativi che possano eventualmente emergere nel corso del triennio oppure a fronte di obiettivi che non siano risultati, in sede di monitoraggio, compiutamente raggiunti.

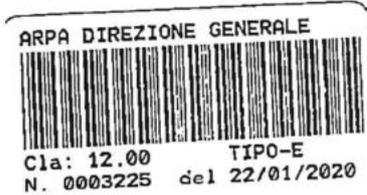
L'Amministrazione monitorerà in ordine all'attuazione delle azioni relative alla promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal PTAP 2019-2021, dandone atto nella sezione 2. "Azioni Realizzate e risultati raggiunti" del format 1 allegato alla Direttiva PCM n. 2/2019. Inoltre, nella sezione 3 "Azioni da realizzare" del medesimo format, individuerà le iniziative per l'anno in corso.

Tutte le informazioni, incluse quelle della sezione 1 "Dati sul personale", saranno inviate, entro il 1° marzo 2020, al CUG e faranno parte integrante della relazione che il Comitato dovrà redigere, secondo il format n. 2 allegato alla Direttiva PCM n. 2/2019, entro il 30 marzo 2020, oltre che essere oggetto di analisi da parte del CUG stesso.

La relazione del CUG – inviata al Direttore Generale, al Direttore Amministrativo e al Direttore Tecnico di ARPA Sicilia, all'OIV nonché al gruppo di Monitoraggio dei CUG, istituito presso la presidenza del consiglio dei Ministri, Dip. della Funzione Pubblica – contiene a sua volta, tra l'altro, una parte relativa all'attività di verifica svolta dal Comitato stesso in ordine allo stato di attuazione del PTAP.

Il Piano è pubblicato sul sito web dell'amministrazione oltretutto all'interno della sezione dedicata al CUG, con link di accesso diretto.





Repubblica Italiana



Regione Siciliana

Dipartimento Regionale del Lavoro,  
Consigliera Regionale di Parità



Women at Work

CONSIGLIERE  
AL LAVORO

Consigliera Regionale di Parità - Sicilia

Prot. n. 3700

del 21.01.2020

All' ARPA Sicilia  
[pariopportunita@arpa.sicilia.it](mailto:pariopportunita@arpa.sicilia.it)  
[lmaugeri@arpa.sicilia.it](mailto:lmaugeri@arpa.sicilia.it)

**Oggetto: Approvazione Piano Triennale 2020/2022 per la Promozione delle Azioni Positive.**

Con riferimento al Piano in oggetto trasmesso da codesto ente alla Scrivente, al fine di acquisire il parere prescritto dall'art.48 c.1 del D.Lgs n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità), dopo attento esame, si evince che il suddetto piano è stato predisposto tenendo conto dei principi in materia desumibili dalle seguenti disposizioni:

- D.Lgs. 165/2001 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (in particolare art. 1, comma 1, lett. c); art. 7, comma 1 e art. 57, comma 1;
  - D.Lgs. 198/2006 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna – art. 48;
  - D.Lgs. 5/2010 – Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e delle parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
  - Legge 183/2010 – Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, riorganizzazione di enti, congedi, aspettative e permessi, ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione, apprendistato, occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro;
  - Decreto legislativo 15 giugno 2015, n.80, recante "misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro", in attuazione del c.d. "jobs act".
- con Determinazione Dirigenziale n.238 del 14/05/2018 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia dell'Arpa Sicilia, nel rispetto del disposto di cui all'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4/3/2011 "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

ARPA SICILIA  
Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sicilia  
Protocollo N.0003225/2020 del 22/01/2020

- con riferimento alla trasmissione per il prescritto parere, viene trasmesso ai sensi dell'art.48, commi 1 e 2 del Dlgs 11 aprile 2006 n.198, il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022, predisposto dal Comitato Unico di garanzia dell'Arpa Sicilia, che lo ha esitato favorevolmente.

**Nella funzione e ruolo, di Consigliera di Parità della Regione Siciliana,  
esprimo apprezzamento al Piano Triennale 2020/2022 dell'Arpa Sicilia**

Esprimo apprezzamento in merito alla promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione, quale elemento indispensabile di efficienza ed efficacia nell'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro e per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il Piano garantisce 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; garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, con l'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Garantisce altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione, attraverso la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione.

Garantisce, con la costituzione di organismi paritetici di confronto, la promozione delle iniziative relative alla formazione e alla cultura organizzativa.

L'analisi della situazione del personale evidenzia una lungimirante volontà di entrare nel merito delle problematiche legate al genere ed alle qualifiche.

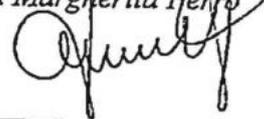
Lo smart-working testimonia la volontà di trovare soluzioni ai problemi della conciliazione, valorizzando i contenuti del "Pilastro europeo dei diritti sociali" proclamato il 17 novembre 2017, che sono stati oggetto di discussione non solo nel nostro Paese ma anche nell'ambito della rete delle Consigliere di Parità.

In ultimo, apprezziamo, la disponibilità di finanziare, programmi di azioni positive nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

Nella consapevolezza che in caso di mancata approvazione del piano, viene prevista la sanzione comminata dall'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/01, che consiste nel divieto di assumere nuovo personale, compreso quello apparentemente alle categorie protette.

**Esprimo Parere favorevole al Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio  
2020/2022 dell'Arpa Sicilia.**

*La Consigliera di Parità Regionale  
Prof.ssa Margherita Herro*



**PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto dichiara che il presente decreto, copia conforme all'originale, è pubblicato all'albo dell'ARPA, ai sensi del Regolamento di cui al D.A. Territorio e Ambiente 1 giugno 2005 e per gli effetti dell' art. 26 l.n. 241 del 1990 e dell'art. 32 della Legge n. 69 del 18 giugno 2009 a decorrere dal 29/01/2020 e fino al \_\_\_\_\_

**L'incaricato della pubblicazione**

Notificato al Collegio dei revisori il	Prot. n.
<p>DECRETO NON SOGGETTO AL CONTROLLO</p>	<p>ESTREMI RISCONTRO TUTORIO</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> Decreto <b>IMMEDIATAMENTE ESECUTIVO</b>            Ai sensi dell' art. 3 c. 12 Regolamento</p> <p><input type="checkbox"/> Decreto <b>ESECUTIVO</b>            Ai sensi dell' art. 3 c. 9 Regolamento</p>	<p>Decreto trasmesso all'Assessorato Territorio e Ambiente in data _____ Prot. n. _____</p> <p>decorsi i 60 gg. previsti ex art. 3 c° 9 del Regolamento di Organizzazione</p> <p><b>SI ATTESTA</b></p> <p>Che l'Assessorato Territorio e Ambiente, esaminato il presente decreto</p> <p><input type="checkbox"/> ha pronunciato l'approvazione con atto prot. n. _____ del _____ come da allegato</p> <p><input type="checkbox"/> ha pronunciato l'annullamento con atto prot. n. _____ del _____ come da allegato</p> <p><b>SI ATTESTA</b></p> <p><input type="checkbox"/> il Decreto si intende approvato per decorrenza dei termini previsti ai sensi dell'art. 3 c° 9 del Regolamento di Organizzazione</p>

**L'incaricato dell'Ufficio Decreti del Direttore Generale**