ARPA SICILIA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE

Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente

DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE

N. 713 DEL 17/12/2020

OGGETTO: *Adozione Piano Triennale delle Azioni Positive 2021 - 2023*

Proponente: UOC GESTIONE RISORSE UMANE Proposta di DECRETO n. 218 del 16.12.20 LA RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO *Dott.ssa Lidia Maugeri* IL RESPONSABILE *AD INTERIM* UOC GESTIONE RISORSE UMANE *Dott. Pietro Testaì*	UOC GESTIONE RISORSE ECONOMICHE Autorizzazione spesa del __/__/_____ ☐ Conto Economico _____ Importo _____ ☐ Conto Patrimoniale_____ Importo _____ ☑ Non comporta oneri di spesa Visto in quanto conforme alle norme di contabilità economico patrimoniale Il DIRETTORE DELLA STRUTTURA *Dott. Antonio Guzzardi*

In data 17/12/2020 nella sede legale dell'ARPA di Via San Lorenzo 312/g, 90146 - P.I. 05086340824

IL DIRETTORE GENERALE *- Dr. Francesco Carmelo Vazzana*

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

Il Responsabile *ad interim* delle 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 nuovo Regolamento di Organizzazione e funzionamento di ARPA Sicilia, approvato con D.A. ARTA n. 239/Gab del 31 maggio 2019, pubblicato sulla GURS n. 31, parte I, del 5.07.2019;

VISTO il D.D.G. n. 315 del 13.06.2005 di presa atto *"Approvazione del Regolamento di definizione dell'assetto organizzativo, della pianta organica e ad altri aspetti relativi alla funzionalità dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente - ARPA Sicilia, ex art. 90 L.R. 3.05.2001, n. 6 e ss.mm.ii."*;

VISTO il DDG 561 del 31.10.2019 di adozione del bilancio economico di previsione 2020 e del bilancio economico di previsione pluriennale Triennio 2020/2022 come integrato e sostituito dal DDG 12 del 16.01.2020 avente ad oggetto "Bilancio economico previsionale 2020/2022 – integrazione e sostituzione del DDG n. 561 del 31.10.2019";

VISTO il verbale n. 6 del 19.02.2020 del Collegio dei Revisori dei Conti con il quale si esprime parere favorevole all'approvazione del bilancio previsionale di cui al DDG 561/2019;

VISTO il DDG 259 del giorno 8.06.2020 di presa d'atto del DDG ARTA n. 448 del 26.05.2020 di approvazione del bilancio previsionale 2020 e del bilancio pluriennale 2020/2022;

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 e modificato dai DDG n. 376 del 25.07.2019 e n. 320 del 25.06.20;

VISTO il verbale n. 19 del CUG del 30.11.20, pubblicato all'interno dell'apposita area dedicata del sito agenziale, che dà atto della presentazione da parte della presidenza della proposta del Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023, nonché dell'approvazione all'unanimità degli aventi

diritto partecipanti alla seduta;

VISTA la nota prot. n. 742225 del 11.12.2020 con cui la Presidente del CUG dott.ssa Maugeri ha trasmesso la proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 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 16.12.2020;

VISTA la nota prot. n. 72 del 15.12.2, introitata al protocollo agenziale con il n. 75658 del 16.12.2020, che si allega al presente decreto per formarne parte integrante (ALL. 1), con la quale la RSU esprime apprezzamento per il Piano stesso;

VISTA la nota prot. n. 53590 del 16.12.2020, introitata in pari data al protocollo agenziale con il n. 53590, che si allega al presente decreto per formarne parte integrante (ALL. 2), con cui la Consigliera di Parità della Regione Siciliana ha rilasciato parere favorevole sul suddetto Piano, esprimendo pieno apprezzamento;

CONSIDERATA la valenza di pianificazione strategica rivestita dal Piano Triennale delle Azioni Positive;

PRESO ATTO che dall'adozione del presente PTAP non scaturiscono nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio agenziale, se non quelli, attualmente non determinabili, legati ad eventuali trasferte e corsi di formazione di cui alla macro aree 4 e 5;

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

PROPONE DI

1. Riportare ed integralmente confermare tutti i punti in premessa;
2. Dare atto del parere positivo della Consigliera di Parità della Regione, contenuto nella nota 53590 del 16.12.2020, introitata in pari data al protocollo agenziale con il n. 53590 (ALL. 1);
3. Dare atto del parere positivo espresso della RSU con nota n. prot. n. 72 del 15.12.20, introitata al protocollo agenziale con il n. 75658 del 16.12.2020 (ALL. 2);
4. Dare atto che dall'adozione del presente PTAP non scaturiscono nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio agenziale, se non quelli, attualmente non determinabili, legati ad eventuali trasferte e corsi di formazione di cui alla macro aree 4 e 5;
5. Adottare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 (ALL. 3), predisposto dal CUG, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
6. Allegare il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 all'emanando Piano della *performance* 2021-23;
7. Incaricare le UU.OO.CC., 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;
8. 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;
9. 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;

10. dare atto che dalla suddetta nomina non scaturiscono nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio agenziale;
11. Onerare la UOS Comunicazione e marketing di pubblicare il presente decreto, con efficacia legale *erga omnes* ex art. 32, comma 1 L. n. 39/2009, sull'albo pretorio on line del sito agenziale che nell'apposita area dedicata al CUG;
12. **Munire il presente decreto della clausola d'immediata esecutività ai sensi del regolamento vigente.**

Il Responsabile *ad interim* UOC
Gestione Risorse Umane
Dott. Pietro Testaì

Sul presente atto viene espresso

Parere favorevole
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Pietro Maria Testaì

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 all'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 2021-2023

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 2021-23

- Macroarea 1 – Benessere organizzativo
  - Attività - Adeguamento Codice di Condotta di ARPA Sicilia, adottato con DDG n. 339 del 17.10.2014, alla Direttiva PCM n. 2/2019
- Macroarea 2 – Contrasto violenza di genere
  - Attività - Adozione misure conseguenti sottoscrizione protocollo contrasto violenza di genere
- Macroarea 3 – Comunicazione
  - Attività 3.a - Predisposizione di un efficace piano di comunicazione, che dia maggiore visibilità al CUG e alla sua funzione, divulgandone le attività
  - Attività 3.b - Comunicazione all'interno del sito DFP dedicato al CUG
  - Attività 3.c - Implementazione sito DFP dedicato al CUG
- Macroarea 4 – Formazione ed informazione permanenti
  - Attività 4.a - Informazione dei dipendenti circa il ruolo del CUG; sensibilizzazione rispetto alle tematiche delle pari opportunità, del benessere lavorativo ed organizzativo
  - Attività 4.b - Formazione in materia di violenza di genere, ex Direttiva PCM n. 2/2019
- Macroarea 5 – Collaborazione con la Rete Nazionale dei CUG e Rete CUG Ambiente
  - Azione 5.a - Partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG
  - Azione 5.b - Partecipazione alla Rete CUG Ambiente
  - Azione 5.c - Costituzione Rete Siciliana dei CUG, quale articolazione territoriale della Rete nazionale di CUG
- Macroarea 6 – Indagine conoscitiva realtà agenziale
  - Azione 6.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 6.b - Elaborazione dati riguardanti il personale ai sensi della Direttiva PCM n. 2/2019

- Azione 6c - Progettazione di dettaglio e gestione del servizio di certificazione delle competenze

➢ Macroarea 7 – Misure di prevenzione e contrasto allo stress lavoro correlato

- Azione 7.a – Individuazione di azioni sia correttive delle criticità che di valorizzazione delle potenzialità emerse
- Azione 7.b – Istruzione della procedura di selezione per la costituzione del Nucleo di ascolto interno organizzato

➢ Macroarea 8 - Conciliazione famiglia/lavoro

- Azione 8 - Redazione di strumenti operativi finalizzati alla regolamentazione di nuove modalità di lavoro

D. Strumenti e verifiche

E. Quadro riassuntivo delle attività e risultati attesi.

A. Presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive

Al fine di promuovere efficacemente nella pubblica amministrazione le pari opportunità ed il benessere organizzativo, obiettivi propri del CUG, occorre un'adeguata 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 e 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 misure specifiche 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 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***).

L'azione del CUG interessa 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 2021-2023 di ARPA Sicilia, in continuità con il precedente Piano 2020-2022, 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 2021-23, è documento 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.

C. Struttura del PTAP 2021-23

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 2020-), questo Comitato ha deliberato all'unanimità, nella seduta del 30.11.2020, il PTAP 2021-223di cui al punto F - *Quadro riassuntivo delle attività e risultati attesi.*

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

1. Benessere organizzativo
2. Contrasto violenza di genere
3. Comunicazione

4. Formazione ed informazione permanenti
5. Collaborazione con la Rete Nazionale dei CUG e Rete CUG Ambiente
6. Indagine conoscitiva realtà agenziale
7. Misure di prevenzione e contrasto allo stress lavoro correlato
8. Conciliazione famiglia/lavoro

A ciascuna delle macro aree vengono ricondotti i diversi obiettivi, con previsione delle relative azioni attuative ed indicazione delle strutture e degli organismi coinvolti, nonché degli indicatori, così come sotto riportato.

Legenda tipologia di indicatore	
A	Efficienza economica
B	Efficienza produttiva
C	Efficacia quantitativa
D	Efficacia qualitativa
E	Impatto economico
F	Impatto sociale
G	Impatto ambientale

Macroarea 1 – Adeguamento Benessere organizzativo

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

MACRO AREA		ATTIVITA'		OUTPUT	Valore obiettivo	ATTUATORI	INDICATORE PREVISTO		COSTI	ANNUALITA'		
										2021	2022	2023
1	BENESSERE ORGANIZZATIVO	1	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	8%	CUG, UOC RR.UU.	DDG	C F	//	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 agli strumenti di prevenzione e di contrasto di potenziali discriminazioni: l'adozione del suddetto Codice è infatti considerata dalla Direttiva PCM n. 2/2019 quale idoneo strumento di prevenzione, al fine di garantire il rispetto delle pari opportunità.

<u>Macroarea 2 – Contrasto violenza di genere</u>

MACRO AREA		ATTIVITA'		OUTPUT	Valore obiettivo	ATTUATORI	INDICATORE PREVISTO		COSTI	ANNUALITA'		
										2021	2022	2023
2	CONTRASTO VIOLENZA DI GENERE	2	Adozione misure conseguenti sottoscrizione protocollo contrasto violenza di genere	Realizzazione di attività di sensibilizzazione al poblema della violenza di genere anche attraverso la pubblicizzazione del numero antiviolenza 1522 e la predisposizione e divulgazione di materiale informativo	8%	CUG; UOS Comunicazione e Marketing,	Realizzaz. fisica	C F	da definire		X	
				Contatti con CAV, Croce Rossa al fine di costituire rete di collaborazione	8%	CUG	Realizzaz. fisica	F	//		X	

In data 21.05.2020, tra la Ministra delle PP.OO. e la Rete Nazionale dei CUG è stato sottoscritto un protocollo d'intesa per il contrasto alla violenza di genere, in modo da fronteggiare più efficacemente un fenomeno acuitosi durante l'emergenza sanitaria da COVID 19, che ha costretto le donne a coabitazione prolungata, esponendole a violenza domestica, restringendone al contempo la possibilità di cercare aiuto.

I CUG costituiscono infatti all'interno dell'amministrazione pubblica, secondo il modello delineato dalla Direttiva 2/2019, importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione.

ARPA Sicilia ha aderito con nota prot. n. 22131 del 27.05.2020, per il tramite del suo Direttore Generale, al suddetto protocollo.

Pertanto il CUG di ARPA Sicilia si è impegnato alla promozione di una serie di iniziative, quali:

- distribuzione di materiale informativo al personale;
- iniziative formative per i dipendenti;
- casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni in materia di violenza di genere;

- numero telefonico dedicato;
- monitoraggio sulle situazioni di violenza/molestie;
- pubblicazione sul proprio sito istituzionale del numero verde 1522, evidenziando la possibilità per le donne di chiedere aiuto e ricevere informazioni in sicurezza, senza correre il rischio di essere ascoltate dai loro aggressori.

In tale ottica, diventa essenziale costituire una rete con i centri antiviolenza (CAV) e la Croce Rossa presenti sul territorio, stante il ruolo del CUG di portatore delle istanze e delle denunce pervenute, non potendo trattarle in proprio, ma demandandole ai soggetti istituzionali a ciò deputati.

Macroarea 3 – Comunicazione

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

Azione 3.a – Predisposizione di un efficace piano di comunicazione che dia maggiore visibilità al CUG e alla sua funzione, divulgandone l'attività

MACRO AREA		ATTIVITA'		OUTPUT	Valore obiettivo	ATTUATORI	INDICATORE PREVISTO		COSTI	ANNUALITA'		
										2021	2022	2023
3	COMUNICAZIONE	3.a	Predisposizione di un efficace piano di comunicazione, che dia maggiore visibilità al CUG e alla sua funzione, divulgandone le attività	Creazione **all'interno della nuova intranet agenziale** di nuova sezione dedicata al CUG; sezione del sito agenziale dedicata al CUG ; "News in evidenza"; pagina facebook	3%	CUG; UOS Comunicazione e Marketing, webmaster	Realizzaz. fisica	C F	//	X		

A tal uopo, all'interno della nuova intranet agenziale, si intende dare maggiore risalto all'attività svolta da CUG, attualmente trattata in una sottosezione del sito agenziale dedicata al CUG, sotto la voce "L'Agenzia", a sua volta composta dai seguenti punti:

- 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.

L'istituzione sulla intranet 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 dell'Agenzia.

Azione 3.b – Comunicazione all'interno del sito DFP dedicato al CUG

MACRO AREA		ATTIVITA'		OUTPUT	Valore obiettivo	ATTUATORI	INDICATORE PREVISTO		COSTI	ANNUALITA'		
										2021	2022	2023
3	COMUNICAZIONE	3.b	Comunicazione all'interno del sito DFP dedicato al CUG	Registrazione ARPA Sicilia e CUG ARPA Sicilia sulla nuova piattaforma dedicata, all'interno del sito DFP	3%	CUG	Realizzaz. Fisica	C F	//	X		

In data 25.11.2020 è stato istituito, all'interno del sito ufficiale della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, il Portale Nazionale dei CUG, strumento pensato per rafforzare il ruolo propositivo, di consultazione e di verifica dei Comitati Unici di Garanzia all'interno delle Pubbliche amministrazioni, secondo le previsioni della Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche volta a promuovere le pari opportunità nella PA".

Pertanto ARPA Sicilia procederà, nella persona del suo rappresentante legale, alla registrazione sul portale e successivamente altrettanto farà il Comitato.

Azione 3.c – Implementazione sito DFP dedicato al CUG

MACRO AREA		ATTIVITA'		OUTPUT	Valore obiettivo	ATTUATORI	INDICATORE PREVISTO		COSTI	ANNUALITA'		
										2021	2022	2023
3	COMUNICAZIONE	3.c	Implementazione sito DFP dedicato al CUG	Inserimento PTAP, allegati 1 e 2 ed iniziative intraprese	3%	CUG, UOC RR.UU.	Realizzaz. fisica	C F	//	X	X	X

A seguito dell'iscrizione sul portale, i relativi contenuti saranno implementati mediante la compilazione on line, da parte dell'UOC Gestione RR.UU., dei dati relativi al personale, richiesti dall'allegato 1 alla Direttiva n. 2/2019, nonché tramite l'inserimento, da parte del CUG, di best practices di valorizzazione delle esperienze innovative per la prevenzione e il contrasto a qualsivoglia forma discriminazione, diretta o indiretta, nei luoghi di lavoro pubblico. Il CUG, oltre ad inserire il PTAP nel portale, compilerà e trasmetterà on line il format n. 2 di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, trasmesse dall'Amministrazione.

Macroarea 4 – Formazione ed informazione permanenti

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, quale strumento di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di complessivo miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. I 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 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.

Azione 4.a – Informazione dei dipendenti circa il ruolo del CUG; sensibilizzazione rispetto alle tematiche delle pari opportunità, del benessere lavorativo ed organizzativo

MACRO AREA		ATTIVITA'		OUTPUT	Valore obiettivo	ATTUATORI	INDICATORE PREVISTO		COSTI	ANNUALITA'		
										2021	2022	2023
4	FORMAZIONE ED INFORMAZIONE PERMANENTI	4.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 2021-2023 degli interventi formativi di ARPA Sicilia	4%	UOC Gestione delle Risorse Umane (formazione); UU.OO.CC.	Realizzaz. fisica	C F	O.N.		X	X
				Corsi obbligatori di formazione in merito alle funzioni del CUG	4%		Realizzaz. fisica	C F	da definire		X	

Per diffondere presso le varie articolazioni territoriali di ARPA Sicilia la conoscenza del ruolo e delle funzioni esercitate dal Comitato si programmeranno, 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.

Dovendo acquisirsi il parere del CUG preventivamente all'adozione del piano triennale di formazione, si 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.

Azione 4.b – Formazione in materia di violenza di genere, ex Direttiva PCM n. 2/2019

MACRO AREA		ATTIVITA'		OUTPUT	Valore obiettivo	ATTUATORI	INDICATORE PREVISTO		COSTI	ANNUALITA'		
										2021	2022	2023
4	FORMAZIONE ED INFORMAZIONE PERMANENTI	4.b	Formazione in materia di violenza di genere, ex Direttiva PCM n. 2/2019	Corsi obbligatori in materia di violenza di genere	4%	UOC Gestione delle Risorse Umane (formazione); UU.OO.CC.	Realizzaz. fisica	C F	eventuali costi di trasferta		X	X

Centrale nell'ambito della formazione è il 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.

Macroarea 5 – 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 ed in data 16.06.2015, sotto la diversa denominazione di Forum dei CUG.

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 5.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

MACRO AREA		ATTIVITA'		OUTPUT	Valore obiettivo	ATTUATORI	INDICATORE PREVISTO		COSTI	ANNUALITA'		
										2021	2022	2023
5	COLLABORAZIONE RETE NAZIONALE CUG E RETE CUG AMBIENTE	5.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	4%	CUG; Rete Nazionale dei CUG; Rete CUG Ambiente; UOS sistemi informativi/ informatici per eventuale collegamento in videoconferenza	Relazioni orali, abstracts, report annuale	A B C	eventuali 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 190 Amministrazioni ed Enti, centrali, nazionali e locali), ai fini dello scambio di esperienze, buone prassi e competenze specialistiche legate alle funzioni precipue 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.

In particolare, l'attuale Presidenza del CUG di ARPA Sicilia è componente del gruppo di lavoro in materia di benessere organizzativo.

Il CUG di questa Agenzia, consapevole del valore della formazione quale fattore di crescita del benessere organizzativo, continua ad impegnarsi, 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 organizzati anche in video conferenza, dalla Rete Nazionale dei CUG.

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 5.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

MACRO AREA		ATTIVITA'		OUTPUT	Valore obiettivo	ATTUATORI	INDICATORE PREVISTO		COSTI	ANNUALITA'		
										2021	2022	2023
5	COLLABORAZIONE RETE NAZIONALE CUG E RETE CUG AMBIENTE	5.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	Collettivizzazione, in seno al CUG e all'Agenzia tutta, delle conoscenze apprese	4%	CUG; Rete CUG Ambiente; UOS sistemi informativi /informatici per eventuale collegamento in videoconferenza	Relazioni orali, abstracts, report annuale	A B C	eventuali 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 5.c - Costituzione Rete Siciliana dei CUG quale articolazione territoriale della Rete nazionale di CUG

MACRO AREA		ATTIVITA'		OUTPUT	Valore obiettivo	ATTUATORI	INDICATORE PREVISTO		COSTI	ANNUALITA'		
										2021	2022	2023
5	COLLABORAZIONE RETE NAZIONALE CUG E RETE CUG AMBIENTE	5.c	Costituzione **Rete Siciliana dei CUG** quale articolazione territoriale della Rete nazionale di CUG	Carta costitutiva della Rete Siciliana dei CUG e Regolamento	4%	CUG presenti sul territorio della Regione Siciliana	Carta costitutiva Rete Siciliana CUG Regolamento	A B C	Evenuali costi di trasferta	X		

L'obiettivo è di costituire la Rete Siciliana dei CUG, quale articolazione territoriale della Rete nazionale di 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. Inoltre la costituzione della Rete consente di ottimizzare le risorse, realizzando economie di scale (si pensi ad esempio in materia di formazione). Si procederà pertanto, d'intesa con i comitati presenti nella Regione, all'adozione della Carta costitutiva e del Regolamento della Rete Siciliana dei CUG.

Macroarea 6 – 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 7): 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 6.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		ATTIVITA'		OUTPUT	Valore obiettivo	ATTUATORI	INDICATORE PREVISTO		COSTI	ANNUALITA'		
										2021	2022	2023
6	INDAGINE CONOSCITIVA REALTA' AGENZIALE	6.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	2%	CUG / UOC Gestione Risorse Umane/UU.OO.CC.	Report	A	//	X		
				Focus group territoriali per categorie omogenee di dipendenti	2%	Dipartimento Psicologia, UOC Gestione Risorse Umane, Medico competente, RSPP, DPO, /UU.OO.CC.	Realizzaz. fisica	B F	//	X	X	
				Accesso on line allo sportello di ascolto	2%	UOS Comunicazione e Marketing, DPO, UOS sistemi informativi/informatici	Realizzaz. fisica	B F	//	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	2%	Dipartimento Psicologia, UOC Gestione Risorse Umane, Medico Competente, RSPP, DPO, UOS sistemi informativi/informatici	Test	B D	//	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	2%		Test	B D	//	X		
				Analisi e studio dati, anche disaggregati per articolazioni territoriali, risultanti dalle attività della macroarea.	2%	Dipartimento Psicologia	Report / relazione	B D	//		X	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 ricognire i timori, le criticità, le esigenze e le aspettative del personale, al fine di realizzare un processo di riorganizzazione realmente condiviso e compartecipato, animato da motivazione interna.

L'ulteriore strumento dello sportello d'ascolto, attivato presso il Dipartimento di Psicologia, permette ai singoli dipendenti di esporre, con la garanzia dell'assoluta tutela della privacy, eventuali problematiche legate al lavoro. I dipendenti possono 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.

Azione 6.b - Elaborazione dati riguardanti il personale ai sensi della Direttiva PCM n. 2/2019

MACRO AREA		ATTIVITA'		OUTPUT	Valore obiettivo	ATTUATORI	INDICATORE PREVISTO		COSTI	ANNUALITA'		
										2021	2022	2023
6	INDAGINE CONOSCITIVA REALTA' AGENZIALE	6.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/Gruppo tematico CUG	Allegato 2 Diretiva PCM n. 2/2019	D F	//	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* 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.

Azione 6c - Progettazione di dettaglio e gestione del servizio di certificazione delle competenze

MACRO AREA		ATTIVITA'		OUTPUT	Valore obiettivo	ATTUATORI	INDICATORE PREVISTO		COSTI	ANNUALITA'		
										2021	2022	2023
6	INDAGINE CONOSCITIVA REALTA' AGENZIALE	6.c	Progettazione di dettaglio e gestione del servizio di certificazione delle competenze	Mappatura delle competenze	5%	CUG / UOC Gestione Risorse Umane, tutte le UU.OO.CC. dell'Agenzia	Mappatura	B	//	X		
				Mappatura delle attività compatibili con il lavolo a distanza	5%	CUG / UOC Gestione Risorse Umane, tutte le UU.OO.CC. dell'Agenzia	Mappatura	A B C	//	X	X	X

Come già evidenziato nell'ambito del paragrafo dedicato alla presentazione di questo Piano, la 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***).

Inoltre, la redazione della mappatura dei processi da parte di ogni singola UOC è presupposto necessario per l'approvazione definitiva del regolamento tramite decreto, propedeutico rispetto all'inserimento, entro il 31 gennaio 2021, del POLA quale sezione del piano della Performance.

Infatti, il testo dell'art. 14 della L. n. 124 del 7.8.2015, così come modificato dalla Legge 17.7.2020, n. 77, di conversione del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. decreto rilancio) prevede che "*Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera* a) *del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le* ***attività che possono essere svolte in modalità agile****, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene*", significando che solo le attività eseguibili da remoto, identificate come tali dai titolai di UOC, possono essere oggetto di lavoro agile.

Macroarea 7 – 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 6, è finalizzata all'individuazione di misure di prevenzione e contrasto allo stress lavoro correlato, trattate in questa macroarea.

Azione 7.a – Individuazione di azioni sia correttive delle criticità che di valorizzazione delle potenzialità emerse

MACRO AREA		ATTIVITA'		OUTPUT	Valore obiettivo	ATTUATORI	INDICATORE PREVISTO		COSTI	ANNUALITA'		
										2021	2022	2023
7	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO ALLO STRESS LAVORO CORRELATO	7.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.	3%	Dipartimento di Psicologia	Report / relazione	B D	//		X	X
				Proposta di misure di miglioramento del clima e di valorizzazione delle potenzialità	3%	CUG / UOC Gestione Risorse Umane	Documento	B D	//		X	X
				Attivazione di misure correttive individuate dal Dipartimento di Psicologia, a seguito di eventuale rilevazione di stress lavoro correlato in sede di elaborazione dati	3%	UOC Gestione Risorse Umane, Direzione in collaborazione con DPO e Gruppo Tematico CUG	Realizzaz. fisica	B D	//		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 7.b – Istruzione della procedura di selezione per la costituzione del Nucleo di ascolto interno organizzato

MACRO AREA		ATTIVITA'		OUTPUT	Valore obiettivo	ATTUATORI	INDICATORE PREVISTO		COSTI	ANNUALITA'		
										2021	2022	202
7	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO ALLO STRESS LAVORO CORRELATO	7.b	Istruzione della procedura di selezione per la costituzione del Nucleo di ascolto interno organizzato	Istituzione del Nucleo di ascolto interno organizzato	4%	UOC Gestione Risorse Umane	Decreto	B D	//		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 8 - 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 8.a - Redazione di strumenti operativi finalizzati alla regolamentazione di nuove modalità di lavoro

MACRO AREA		ATTIVITA'		OUTPUT	Valore obiettivo	ATTUATORI	INDICATORE PREVISTO		COSTI	ANNUALITA'		
										2021	2022	2023
8	CONCILIAZIONE FAMIGLIA/LAVORO	8	Redazione di strumenti operativi finalizzati alla regolamentazione di nuove modalità di lavoro	Redazione del Piano operativo Lavoro agile	3%	UOC Gestione Risorse Umane, Gruppo tematico CUG	Decreto	A E	//	x		
				Nuovo Regolamento telelavoro per l'allineamento ai tempi della procedura per il LAG	3%	UOC Gestione Risorse Umane, Gruppo tematico CUG	Decreto	B D G	//	X		

Alle classiche forme di flessibilità lavorativa (part time, banca delle ore, istituti di supporto alla genitorialità) – il cui monitoraggio spetta all'UOC Gestione Risorse Umane in sede di redazione dell'allegato 1 (dati del personale) della Direttiva PCM n. 2/20119 – si affiancano anche altri strumenti quali il telelavoro ed il lavoro agile (c.d. *smart working*), che costituiscono una diversa modalità di svolgimento della medesima prestazione lavorativa.

In particolare, **il lavoro agile**, la cui adozione ha subito una forte accelerazione durante il periodo di emergenza sanitaria, è stato oggetto, nella prospettiva di una sua adozione a regime, di una proposta di regolamento, trasmessa alle OO.SS. in data 8.5.2020 e definita, da ultimo, all'interno della seduta del CUG del 30.11.2020, coerentemente al dettato normativo del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. decreto rilancio), convertito nella L 17.7.2020, n. 77, modificativo dell'art. 14 della L. n. 124 del 7.8.2015.

Si attende la redazione della mappatura dei processi da parte di ogni singola UOC nonché il passaggio sindacale, a titolo di informativa, al fine di addivenire all'approvazione definitiva del regolamento tramite decreto, propedeutico rispetto all'inserimento, entro il 31 gennaio 2021, del POLA quale sezione del piano della Performance.

Il lavoro agile presenta numerosi vantaggi, qui di seguito elencati.

- ***Benefici per il personale***

La flessibilità spaziale e temporale, propria del lavoro agile, costituisce uno strumento di *welfare* aziendale, di conciliazione ed armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro, di particolare rilevanza.

L'utilizzo della piattaforma digitale da remoto può aiutare a superare le difficoltà originate da specifiche situazioni familiari e personali anche se, occorre sottolinearlo, l'adesione volontaria allo *smart working* da parte del/della lavoratore/lavoratrice non è condizionata alla presenza di siffatte condizioni, che potrebbero acquisire rilevanza esclusivamente quale criterio di eventuale priorità, ai sensi dell'art. 7, comma 2 del presente Piano.

- ***Benefici per l'azienda e per la collettività***

L'accesso al lavoro agile, oltre a rappresentare una risposta concreta alle esigenze dei singoli, si traduce, a livello collettivo, in un incremento di produttività.

Infatti il maggior grado di coinvolgimento nel processo decisionale e di condivisione delle priorità strategiche dell'azienda, che è alla base del Piano Operativo di lavoro agile, rafforza il senso di appartenenza del personale, con conseguente decremento del tasso di assenteismo, aumento della produttività dell'Ente e miglioramento della performance organizzativa complessiva.

Inoltre, l'armonizzazione tra tempi di lavoro e di vita, propria del lavoro agile, e l'accresciuto benessere del/della dipendente, agiscono da elemento motivazionale e di valorizzazione professionale delle capacità individuali, contribuendo in modo rilevante all'efficienza ed efficacia di ARPA Sicilia e quindi, in ultima analisi, alla qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Sempre a livello collettivo, la riduzione dei costi energetici e di mantenimento degli spazi aziendali, oltre che la loro riprogettazione (ad esempio mediante l'utilizzo a rotazione delle postazioni fisse, lasciate parzialmente libere in ufficio dagli/dalle smart workers) comportano un notevole efficientamento economico senza incidere sul livello di occupazione né sulla disponibilità di servizi.

Ulteriore vantaggio sociale è costituito dal contenimento della mobilità territoriale, con un minore livello di emissioni di CO_2 e conseguente riduzione dell'impatto degli spostamenti casa/lavoro sulla sostenibilità urbana, obiettivo ambientale proprio della *mission* di ARPA Sicilia.

Più specificatamente, dal punto di vista aziendale, lo smart working non costituisce solo una misura di welfare, ma anche un'importante leva di accelerazione dell'innovazione digitale.

Infatti, l'utilizzo di strumenti informatici quali pc portatili, tablet e smartphone che consentono di lavorare da remoto, comporta sia l'ammodernamento della dotazione informatica, la semplificazione e l'informatizzazione dei processi che lo sviluppo nel personale delle nuove conoscenze e competenze digitali, contribuendo a colmare il *digital devide*.

Lo smart working costituisce quindi anche una forma di age management, nella misura in cui tende a limitare gli effetti del progressivo invecchiamento del personale dell'Agenzia, dovuto alla mancanza di turn over: infatti anche i lavoratori di età più avanzata, grazie all'acquisizione di nuovi skills digitali, necessari per lo svolgimento del lavoro in modalità agile, riescono a rimanere al passo con il processo di progressiva digitalizzazione del lavoro.

Per quanto riguarda il **telelavoro**, è proponimento di questo CUG revisionarne il Regolamento, adottato con DDG ARPA Sicilia n. 375 del 2.12.2013, al fine di rendere più snello il relativo meccanismo di accesso, allineando i tempi procedurali a quelli previsti per lo smart working.

L'adozione del nuovo regolamento è altresì necessaria al fine di ancorare il riconoscimento del telelavoro al dato oggettivo dalla previsione delle attività svolgibili da remoto, servendosi della mappatura delle attività già in uso per il lavoro agile, limitando così di fatto la discrezionalità della commissione di valutazione in merito alla telelavorabilità dei progetti presentati.

F. 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 trametterе, secondo il format 1, al CUG entro il 1^ 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*".

G. 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 2020-2022, 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 2021, 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 2021, 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 oltreché all'interno della sezione dedicata al CUG, con link di accesso diretto.

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021_2023 CUG ARPA SICILIA

MACRO AREA		ATTIVITA'		OUTPUT	Valore obiettivo	ATTUATORI	INDICATORE PREVISTO		COSTI	ANNUALITA'		
							Indicatore principale	Tipologia *		2021	2022	2023
1+A3:N3	BENESSERE ORGANIZZATIVO	1	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	8%	CUG, UOC RR.UU.	DDG	C F	Nessuno	X		
2	CONTRASTO VIOLENZA DI GENERE	2	Adozione misure conseguenti sottoscrizione protocollo contrasto violenza di genere	Realizzazione di attività di sensibilizzazione al poblema della violenza di genere anche attraverso la pubblicizzazione del numero antiviolenza 1522 e la predisposizione e divulgazione di materiale informativo	8%	CUG; UOS Comunicazione e Marketing,	Realizzazione fisica	C F	da definire		X	
				Contatti con CAV, Croce Rossa al fine di costituire rete di collaborazione	8%	CUG	Realizzazione fisica	F	Nessuno		X	
3	COMUNICAZIONE	3.a	Predisposizione di un efficace piano di comunicazione, che dia maggiore visibilità al CUG e alla sua funzione, divulgandone le attività	Creazione **all'interno della nuova intranet agenziale** di nuova sezione dedicata al CUG; sezione del sito agenziale dedicata al CUG ; "News in evidenza"; pagina facebook	3%	CUG; UOS Comunicazione e Marketing, webmaster	Realizzazione fisica	C F	Nessuno	X		
		3.b	Comunicazione all'interno del sito DFP dedicato al CUG	Registrazione ARPA Sicilia e CUG ARPA Sicilia sulla nuova piattaforma dedicata, all'interno del sito DFP	3%	CUG	Realizzazione fisica	C F	Nessuno	X		
		3.c	Implementazione sito DFP dedicato al CUG	Inserimento PTAP, allegati 1 e 2 ed iniziative intraprese	3%	CUG, UOC RR.UU.	Realizzazione fisica	C F	Nessuno	X	X	X
4	FORMAZIONE ED INFORMAZIONE PERMANENTI	4.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 2021-2023 degli interventi formativi di ARPA Sicilia	4%	UOC Gestione delle Risorse Umane (formazione); UU.OO.CC.	Realizzazione fisica	C F	Q.N. (Quanto Necessario)		X	X
				Corsi obbligatori di formazione in merito alle funzioni del CUG	4%		Realizzazione fisica	C F	da definire		X	
		4.b	Formazione in materia di violenza di genere, ex Direttiva PCM n. 2/2019	Corsi obbligatori in materia di violenza di genere	4%		Realizzazione fisica	C F	eventuali costi di trasferta		X	X
5	COLLABORAZIONE RETE NAZIONALE CUG E RETE CUG AMBIENTE	5.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	4%	CUG; Rete Nazionale dei CUG; Rete CUG Ambiente; UOS sistemi informativi/informatici per eventuale collegamento in videoconferenza	Relazioni orali, abstracts, report annuale	A B C	eventuali costi di trasferta	X	X	X
		5.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	4%	CUG; Rete CUG Ambiente; UOS sistemi informativi/informatici per eventuale collegamento in videoconferenza	Relazioni orali, abstracts, report annuale	A B C	eventuali costi di trasferta	X	X	X
		5.c	Costituzione **Rete Siciliana dei CUG** quale articolazione territoriale della Rete nazionale di CUG	Carta costitutiva della Rete Siciliana dei CUG e Regolamento	4%	CUG presenti sul territorio della Regione Siciliana	Carta costitutiva della Rete Siciliana dei CUG Regolamento	A B C	Evenuali costi di trasferta	X		
6	INDAGINE CONOSCITIVA REALTA' AGENZIALE	6.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	2%	CUG / UOC Gestione Risorse Umane/UU.OO.CC.	Report	A	Nessuno	X		
				Focus group territoriali per categorie omogenee di dipendenti	2%	Dipartimento Psicologia, UOC Gestione Risorse Umane, Medico competente, RSPP, DPO, /UU.OO.CC.	Realizzazione fisica	B F	Nessuno	X	X	
				Accesso on line allo sportello di ascolto	2%	UOS Comunicazione e Marketing, DPO, UOS sistemi informativi/informatici	Realizzazione fisica	B F	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	2%	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	2%		Test	B D	Nessuno	X		
				Analisi e studio dati, anche disaggregati per articolazioni territoriali, risultanti dalle attività della macroarea.	2%	Dipartimento Psicologia	Report / relazione	B D	Nessuno		X	X
		6.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/Gruppo tematico CUG	Allegato 2 Diretiva PCM n. 2/2019	D F	Nessuno	X	X	X
		6.c	Progettazione di dettaglio e gestione del servizio di certificazione delle competenze	Mappatura delle competenze	5%	CUG / UOC Gestione Risorse Umane, tutte le UU.OO.CC. dell'Agenzia	Mappatura	B	Nessuno	X		
				Mappatura delle attività compatibili con il lavolo a distanza	5%	CUG / UOC Gestione Risorse Umane, tutte le UU.OO.CC. dell'Agenzia	Mappatura	A B C	Nessuno	X	X	X
7	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO ALLO STRESS LAVORO CORRELATO	7.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.	3%	Dipartimento di Psicologia	Report / relazione	B D	Nessuno		X	X
				Proposta di misure di miglioramento del clima e di valorizzazione delle potenzialità	3%	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	3%	UOC Gestione Risorse Umane, Direzione in collaborazione con DPO e Gruppo Tematico CUG	Realizzazione fisica	B D	Nessuno		X	X
		7.b	Istruzione della procedura di selezione per la costituzione del Nucleo di ascolto interno organizzato	Istituzione del Nucleo di ascolto interno organizzato	4%	UOC Gestione Risorse Umane	Decreto	B D	Nessuno		X	
8	CONCILIAZIONE FAMIGLIA/LAVORO	8	Redazione di strumenti operativi finalizzati alla regolamentazione di nuove modalità di lavoro	Redazione del Piano operativo Lavoro agile	3%	UOC Gestione Risorse Umane, Gruppo tematico CUG	Decreto	A E	Nessuno	x		
				Nuovo Regolamento telelavoro per l'allineamento ai tempi della procedura per il LAG	3%	UOC Gestione Risorse Umane, Gruppo tematico CUG	Decreto	B D G	Nessuno	X		
	TOTALE				100%							

Legenda tipologia di indicatore

A	Efficienza economica
B	Efficienza produttiva
C	Efficacia quantitativa
D	Efficacia qualitativa
E	Impatto economico
F	Impatto sociale
G	Impatto ambientale

ARPA SICILIA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE

Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente

PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto dichiara che il presente decreto, copia conforme all'originale, è stato pubblicato all'Albo dell'ARPA, per gli effetti dell'art. 32 della Legge n. 69 del 18 giugno 2009 e dell'art. 1 del D. Lgs. n. 33/2013 a decorrere dal 18/12/2020 e fino al __/__/_____

L'incaricato della pubblicazione

_____

Notificato al Collegio dei Revisori per il preventivo parere ai sensi dell'art. 7, comma 7 del Regolamento di Organizzazione di ARPA (approvato con D.A. n. 239/GAB del 31/05/2019)
con nota prot. n. _____ del __/__/_____

	ESTREMI RISCONTRO TUTORIO
☒ Decreto **IMMEDIATAMENTE ESECUTIVO** ☐ Decreto **ESECUTIVO** ai sensi dell'art. 21, comma 7 del Regolamento di Organizzazione	Decreto trasmesso all'Assessorato Territorio e Ambiente in data __/__/_____ Prot. n. _____ decorsi i 60 gg. previsti ex art. 21 comma 8 del Regolamento di Organizzazione **SI ATTESTA** Che l'Assessorato Territorio e Ambiente esaminato il presente decreto ☐ ha pronunciato l'approvazione con atto prot. n. _____ del __/__/_____ ☐ ha pronunciato l'annullamento con atto prot. n. _____ del __/__/_____ **SI ATTESTA** ☐ il Decreto si intende approvato per decorrenza dei termini previsti ai sensi dell'art. 21 comma 8 del Regolamento di Organizzazione.