



**AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE
AMBIENTALE DEL PIEMONTE**

ENTE DI DIRITTO PUBBLICO

**Sede Legale: Via Pio VII, n. 9 – 10135 TORINO
PARTITA IVA 07176380017**

**DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE
n. 24 del 13/03/2019**

Il giorno 13/03/2019, in una sala degli uffici amministrativi dell'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale del Piemonte,

**IL DIRETTORE GENERALE
Ing. Angelo Robotto**

a norma dell'art. 11 della Legge Regionale del Piemonte 26/09/2016 n. 18 adotta il decreto di cui all'oggetto oltre indicato:

**OGGETTO: Approvazione del Piano Azioni Positive di Arpa Piemonte. Triennio
2019-2021**

IL DIRETTORE GENERALE

Presa visione della proposta del Direttore Amministrativo, dott. Roberto Giovanetti, su segnalazione del Presidente del "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), dott.ssa Elisabetta Lucido, di seguito integralmente riportata:

"Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, costituito con DDG n. 55 del 26 aprile 2011, e ricostituito con DDG n. 125 dell'8 ottobre 2015 ha il compito di predisporre Piani di Azioni Positive a favore dei lavoratori/lavoratrici volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro. Tale competenza rientra tra i compiti propositivi assegnati al CUG e risulta esplicitata nella Direttiva "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" emessa il 4 marzo 2011 dal Ministro per le Pari Opportunità di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione nonché nel regolamento di funzionamento dello stesso Comitato. A tal fine il CUG ha predisposto lo schema di Piano di azioni triennale, allegato al presente provvedimento a formarne parte integrante e sostanziale, procedendo preliminarmente alla trasmissione in bozza alla Consigliera di Parità della Provincia di Torino che ne ha approvato i contenuti con nota protocollo 13023 del 13 febbraio 2019 conservata agli atti dell'Agenzia.

Le azioni individuate sono orientate sulle tematiche relative al benessere organizzativo, alla conciliazione tempi di vita e di lavoro, alla sensibilizzazione e all'informazione della cultura di genere e antidiscriminatoria.

Nella predisposizione del piano si è tenuto conto delle attività già intraprese nel triennio precedente, soffermandosi soprattutto nello sviluppo di quelle azioni ritenute più idonee a favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed un incremento dell'efficienza delle prestazioni lavorative anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione o violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Nell'evidenziare che il Piano delle Azioni Positive rappresenta uno degli elementi essenziali della pianificazione strategica di un Ente, se ne propone l'approvazione nel testo predisposto dal Comitato Unico di Garanzia così come allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale".

I Responsabili dell'attuazione del piano triennale saranno i Responsabili pro-tempore delle Strutture competenti per materia individuate nel Piano, con il supporto del Comitato Unico di Garanzia.

Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

rwz

Tutto ciò premesso

Visto l'art. 48 del D.lgs. 198 del 2006, che prevede che le Pubbliche Amministrazioni si dotino di piani triennali di azioni positive.

Vista la Direttiva "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" emessa il 4 marzo 2011 dal Ministro per le Pari Opportunità di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione

Ritenuto di condividere i contenuti della proposta sopra riportata e di decretare in conformità ad essa.

Acquisito il parere favorevole della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Torino;

Preso atto del parere favorevole espresso nel merito dal Responsabile dell'Ufficio Contabilità in ordine alla regolarità contabile del presente atto;

Acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo

Acquisito il parere favorevole del Direttore Tecnico

DECRETA

Per le motivazioni espresse in premessa che qui si richiamano integralmente:

1. di approvare il Piano di Azioni Positive nel testo predisposto dal Comitato Unico di Garanzia allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;
2. di individuare quali responsabili dell'attuazione delle azioni previste dal Piano i responsabili pro-tempore delle Strutture competenti per materia individuate nel Piano stesso, con il supporto del Comitato Unico di Garanzia;
3. di dare atto che l'adozione del presente provvedimento non comporta oneri a carico dell'Agenzia;
4. di trasmettere copia del presente provvedimento a cura del Dipartimento Affari Amministrativi e Personale a tutte le Strutture Complesse dell'Agenzia ed al proponente Comitato Unico di Garanzia.

Ing. Angelo Robotto



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019/2021

Il quadro normativo:

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."*

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2001 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* in particolare all'art. 7 prevedendo che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e 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. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

La Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità **ha disposto** *"l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza"*.

In quest'ottica, viste anche la **Legge n. 124 del 7 agosto 2015**, *"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"* nonché la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto



2015, n. 124 nonché le Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (**Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile**)

Appare opportuno, la redazione del piano triennale delle azioni positive così come prescritto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità".

Il Comitato Unico di Garanzia:

Il vigente CUG di ARPA Piemonte, nominato con DDG N. 125 del 13.10.2015, è un organismo a servizio di tutto il personale dipendente dell'Agenzia, i cui obiettivi si possono così sinteticamente riassumere:

- Ampliare le tutele dei lavoratori nei confronti dei diversi fattori di rischio, relativi non solo al genere ma anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alle convinzioni personali e politiche, all'età e alla lingua (indicazioni Comunità Europea);
- Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità, di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica.

Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo e, per rendere possibile ed effettiva l'attività cui è preposto, la consultazione sulle materie di competenza deve essere preventiva.

Il contesto organizzativo:

L'organizzazione di ARPA Piemonte ha visto impegnati nel corso del 2017 complessivamente 998 dipendenti: 517 donne (52%) e 481 uomini (48%). Il personale del comparto ammonta a 948 unità, quello della dirigenza a 50 unità; questa è la fotografia del personale rappresentata nel documento allegato al presente piano.

Pur in presenza di una situazione abbastanza equilibrata, va comunque posta grande attenzione alla specificità di genere nella gestione del personale e al benessere organizzativo, al fine di favorire la massima valorizzazione delle risorse umane, così come l'attivazione di strumenti per promuovere reali opportunità di carriera, come fatto di rilevanza strategica dell'Agenzia.

Secondo quanto disposto dalla normativa citata in premessa e come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano quindi azioni volte a favorire: politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare e una cultura della differenza di genere, la realizzazione di nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, e la rimozione della segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

ARPA Piemonte



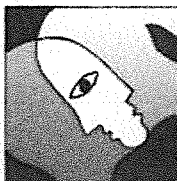
Comitato Unico di Garanzia

E' utile inoltre evidenziare gli effetti dei blocchi di turn over e della mancanza di nuove assunzioni che non consistono solo con l'innalzamento dell'età media dei dipendenti che si trovano a dover conciliare il proprio lavoro sia con aspetti di cura legati a genitori ormai anziani o con problematiche legate alla propria salute. A questo si unisce anche una calo di motivazione che può incidere clima aziendale e l'andamento dell'attività.

Per questi motivi si è ritenuto utile intessere una fattiva collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Agenzia che non riguardi solo la fase di individuazione delle Azioni Positive ma anche in fase di realizzazione e monitoraggio delle stesse.

In questo contesto, il Piano di Azioni Positive si propone come un documento programmatico volto ad introdurre azioni positive all'interno del contesto lavorativo che contiene obiettivi, tempi, risultati attesi e risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di non equità, conciliazione tra vita e lavoro, benessere organizzativo.

Il presente Piano di Azioni Positive 2019-2020, a valenza triennale, si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive.



Obiettivi e azioni

1. Obiettivo: Miglioramento del benessere organizzativo

Risultato atteso: *Ampliamento degli strumenti di tutela a favore dei dipendenti*

Azioni

- 1.1. Estensione del servizio fornito dalla Consigliera di fiducia, attualmente presente solo presso la sede centrale, anche presso le sedi dipartimentali territoriali di: Alessandria, Cuneo, Ivrea, Vercelli.

Strutture e organismi coinvolti:

- Comitato Unico di Garanzia
- Consigliera di Fiducia
- Comunicazione istituzionale
- Dipartimento Affari Amministrativi e Personale

Tempo di realizzazione: entro il 2019

- 1.2 Programmazione di incontri formativi/informativi sulle necessarie modifiche organizzative legate all'invecchiamento del personale dipendente.

Strutture e organismi coinvolti:

- Comitato Unico di Garanzia
- Consigliera di Fiducia
- RSPP
- Direzione Generale
- Dipartimento Affari Amministrativi e Personale

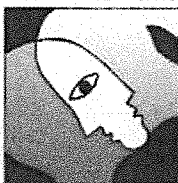
Tempo di realizzazione: triennio

- 1.3 Intraprendere rapporti relazionali con associazioni esterne per organizzare seminari gratuiti da svolgersi fuori orario di servizio su argomenti come la prevenzione contro ictus miocardico, patologie oncologiche, corretti stili di vita e di alimentazione, violenza di genere e lo stalking ecc.

Strutture e organismi coinvolti:

- Comitato Unico di Garanzia
- Consigliera di Fiducia
- Comunicazione istituzionale
- Direzione Generale

Tempo di realizzazione: triennio



2. Obiettivo: Interventi a favore della conciliazione tempo vita/lavoro

Risultato atteso: *Introduzione di ulteriori strumenti di conciliazione e miglioramento degli strumenti già esistenti; sensibilizzazione di tutto il personale sui nuovi strumenti di conciliazione ed organizzativi in un'ottica di benessere organizzativo.*

Azioni:

2.1. Predisposizione di momenti formativi per il personale dirigente volti all'introduzione del concetto di smart-working, così come previsto dalla L. 124/2015 (Legge Madia) e s.m.i.

Tempo di realizzazione: entro il 2019

Strutture e organismi coinvolti:

- Comitato Unico di Garanzia
- Dipartimento Affari Amministrativi e Personale

2.2. 2.3 Individuazione e attuazione, compatibilmente, con le disponibilità economiche, di progetti pilota per smart-working

Tempo di realizzazione: avvio entro il 2019 ed attuazione nel triennio

Strutture e organismi coinvolti:

- Comitato Unico di Garanzia
- Dipartimento Affari Amministrativi e Personale

2.3. Predisposizione del regolamento sull'utilizzo dell'istituto delle ferie e dei riposi solidali così come previsto all'art. 24 del D.Lgs. 151/2015 e dai successivi CC.CCN.L

Tempo di realizzazione: avvio sperimentazione entro il 2019 ed attuazione nel triennio

Strutture e organismi coinvolti:

- Comitato Unico di Garanzia
- Dipartimento Affari Amministrativi e Personale

2.4. Sperimentazione nuove forme di flessibilità orarie (entrare/uscire anticipate o posticipate) attraverso la predisposizione di un regolamento.

Tempo di realizzazione: entro il triennio

Strutture e organismi coinvolti:

D.D.G. n. 24 del 13.3.2019. 9

plv

ARPA Piemonte



Comitato Unico di Garanzia

- Comitato Unico di Garanzia
- Dipartimento Affari Amministrativi e Personale
- Servizio di prevenzione e protezione

2.5. Studio di fattibilità per estendere a tutti i dipendenti dell'Agenzia l'utilizzo della reception per il recapito sul luogo di lavoro di plichi personali.

Tempo di realizzazione: entro il 2019

Strutture e organismi coinvolti:

- Comitato Unico di Garanzia
- Dipartimento Affari Amministrativi e Personale
- Servizio di prevenzione e protezione
- Ufficio Tecnico

ARPA Piemonte



Comitato Unico di Garanzia

3. Obiettivo: Interventi a favore della sensibilizzazione ed informazione alla cultura di genere

Risultato atteso: maggiore informazione sulla cultura di genere e sugli istituti contrattuali anche alla luce dell'evoluzione normativa di riferimento.

Azioni:

- 3.1** Puntuale informazione sulle opportunità già in essere per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, attraverso la predisposizione di un documento dedicato e tempestività nella comunicazione attraverso la intranet aziendale delle evoluzioni relative alle modalità di fruizione dei diversi istituti contrattuali e di legge.

Tempo di realizzazione: triennio

Strutture e organismi coinvolti:

- Comitato Unico di Garanzia
- Dipartimento Affari Amministrativi e Personale
- Comunicazione istituzionale

3.2 Diffondere un linguaggio non discriminatorio nei documenti di lavoro. Predisporre documenti (ad esempio circolare interna) che sensibilizzino il personale alla adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, ad esempio utilizzando il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi – come “persone” anziché “uomini”, “lavoratori e lavoratrici” anziché “lavoratori” avvalendosi anche dei suggerimenti contenuti nella Direttiva 23/5/2007 P.C.M. “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”

Tempo di realizzazione: triennio

Strutture e organismi coinvolti:

- Comitato Unico di Garanzia
- Dipartimento Affari Amministrativi e Personale
- Comunicazione istituzionale

pur

ARPA Piemonte



Comitato Unico di Garanzia

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Arpa Piemonte si impegna a garantire con le risorse necessarie il funzionamento del CUG, la sua partecipazione alla rete nazionale e alla rete cittadina dei CUG.

Al fine di garantire la reale attuazione delle azioni previste dal PAP, l'Amministrazione si impegna ad individuare i servizi che, di concerto con il CUG, attivano le singole azioni, inserendole fra gli obiettivi specifici assegnati e oggetto di valutazione.

Monitoraggio del Piano

Per la verifica ed il monitoraggio, *in itinere ed ex post*, del presente Piano triennale di Azioni Positive, Arpa Piemonte attiverà un percorso di monitoraggio e di valutazione delle attività programmate. Tale monitoraggio sarà sotto la responsabilità della Direzione Generale che si avvarrà a tale scopo del CUG.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché, alla sua scadenza, sia possibile un adeguato aggiornamento.