



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

**AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA  
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA**

**ARPAS**

Direzione Generale

# **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021-2023**

**MARZO 2021**

## PREMESSA

Il d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” all’art. 48 dispone che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto ad “assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale. Il medesimo decreto, all’art. 42 “Adozione e finalità delle azioni positive”, specifica inoltre la nozione giuridica di “azioni positive” come misure speciali e temporanee dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

I Piani delle azioni positive si collocano tra gli atti di competenza degli Organi di vertice delle singole amministrazioni pubbliche, mentre spetta ai/alle dirigenti il compito di adottare gli atti ed i provvedimenti attuativi dei Piani.

## QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.
- D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità). artt. 44 e ss..
- Il D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante “Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”.
- Il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, conosciuto come “Testo Unico del Pubblico Impiego”, art. 1, comma 1 – art. 7, comma 1 – art. 57, comma 1, comma 2.
- Il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.
- La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sottolinea come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.
- La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne
- La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 che, completando il quadro normativo, ha enunciato le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

- Il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.)
- La Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro") con l'art. 21 è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e introducendo, ex novo, nell'art. 57, l'obbligo giuridico per le pubbliche amministrazioni di garantire l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, non solo relativa al genere, ma anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua nonché di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.
- Il D.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" con il quale sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.
- Il D.lgs. 12 maggio 2016, n. 90, che ha introdotto l'art. 38 septies, "Bilancio di genere" nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009.
- La risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo, recante "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale", che mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere.
- La direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017, con la quale sono stati forniti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e 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 Presidente del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".
- La Legge 17 luglio 2020 n. 77 art. 90 che emana "Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance" emanate con Decreto ministeriale del 09 dicembre 2020, che detta norme per l'adozione dei Pola a partire dall'anno 2021.

## **IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ IN ARPAS**

Il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità dell'ARPAS si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Agenzia per dare attuazione alla normativa vigente in materia, sopra richiamata.

Il CUG ha inviato una proposta di Piano che l'Amministrazione condivide nella sua impostazione di base nonché nell'indicazione all'interno di più generali aree d'intervento di obiettivi già previsti nel Piano del triennio precedente in parte raggiunti o non raggiunti.

Anche per il triennio 2021-2023 il Piano delle Azioni Positive individua specifiche aree di intervento tra quelle ritenute più sensibili nell'ottica di una effettiva politica di genere e non di mero adempimento, che si declinano in azioni concrete e queste a loro volta in obiettivi, per i quali sono individuati i soggetti attuatori, i destinatari e loro tempi di attuazione.

Per ogni azione è poi previsto che su base annuale, a cura del servizio risorse umane o di altri servizi della Direzione Generale ed in collaborazione con lo stesso CUG, venga monitorato il livello di attuazione.

Le azioni individuate, nuove o in continuità con il percorso intrapreso nelle annualità precedenti, anche sulla base della loro complessità, potranno avere tempi di attuazione diversi ed essere estese a tutto il personale o al contrario a particolari funzioni o settori.

Si ritiene inoltre necessario incrementare e rafforzare le buone pratiche, già efficacemente avviate, anche grazie all'azione incisiva del CUG e della Consigliera di parità che hanno svolto un fondamentale ruolo nei confronti dell'Amministrazione promuovendo interventi tesi non solo a superare le disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'amministrazione, ma anche a segnalare condizioni di criticità stimolando interventi volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo ed a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'Agenzia.

Il nuovo Piano in coerenza con le proposte del CUG si propone di attivare interventi mirati a promuovere in termini generali la tutela della salute dei lavoratori ed il benessere in ambito lavorativo, anche attraverso misure organizzative che, superata l'attuale fase emergenziale, rispondano alla sempre più sentita esigenza di conciliazione vita-lavoro.

Da questo punto di vista ed ai fini dell'attuazione del piano triennale sono previsti interventi di supporto, anche formativo, ai lavoratori ed alle lavoratrici non solo come gruppi ma anche individuali.

Al CUG, al quale è demandato il compito di svolgere azioni di verifica sui risultati delle azioni positive individuate, l'Amministrazione richiede, sempre secondo le proprie prerogative, di mantenere costante l'attenzione sul grado di attuazione delle azioni come di seguito individuate.

## LE AZIONI POSITIVE 2021- 2023

### Area di intervento 1: Pari opportunità e diritti

#### **Azione 1.1 Elaborazione di report per analisi di genere sull'organizzazione del lavoro in Agenzia**

##### *Oggetto*

attraverso un'analisi del contesto interno **analisi delle diverse** modalità di organizzazione del lavoro (lavoro in presenza, lavoro agile, tele lavoro, part time, particolari articolazioni dell'orario di lavoro...) in una prospettiva di genere e di conciliazione dei tempi di vita con quelli del lavoro.

##### *Destinatari\**

tutto il personale

##### *Obiettivi*

- garantire le pari opportunità - non solo di genere - all'interno dell'Agenzia anche quale effettiva;
- garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo anche in considerazione delle nuove modalità di lavoro.

##### *Tempi di realizzazione*

primi report maggio 2021, successivi: gennaio 2022 / gennaio 2023.

##### *Strutture interessate*

Direzione Generale, Direzione Amministrativa, CUG.

#### **Azione 1.2 Analisi di contesto secondo le linee guida del Ministero F.P. ai fini della stesura del Pola**

##### *Oggetto*

report annuali sul contesto.

##### *Destinatari\**

tutto il personale.

##### *Obiettivi*

garantire le pari opportunità - non solo di genere - all'interno dell'Agenzia attraverso interventi formativi rivolti alla dirigenza ed al personale per rafforzare le competenze necessarie per l'attuazione delle modalità organizzative del lavoro agile.

##### *Tempi di realizzazione*

Annuale.

##### *Strutture interessate*

Direzione Generale, Direzione Amministrativa, CUG.



**Azione 1.3: Favorire il raggiungimento degli obiettivi del PAP**

*Oggetto*

inserire le azioni del presente Piano nel Piano della Performance dell'Agenzia, nel piano della Formazione che dovranno prevedere interventi sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della tutela contro ogni forma di discriminazione nell'ambiente di lavoro.

*Destinatari\**

tutto il personale.

*Obiettivi*

- favorire la cultura della parità e della valorizzazione delle differenze;
- garantire supporto al personale mediante interventi di affiancamento individuali o di gruppo (coaching);
- garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

*Tempi di realizzazione*

2021-2022-2023.

*Strutture interessate*

Direzione Generale, Ufficio Pianificazione, controllo di gestione e valutazione, CUG.

**Area di intervento 2: Benessere Organizzativo**

**Azione 2.1 *Analisi in continuo del benessere organizzativo percepito nell'Agenzia, finalizzata alla predisposizione ed attuazione di un Piano di miglioramento del benessere organizzativo.***

*Oggetto*

proporre nel triennio di vigenza del Piano indagini sul benessere organizzativo anche tramite somministrazione di questionario, tenendo conto di quanto già realizzato nello scorso triennio. Creare occasioni di confronto con altri enti e all'interno del SNPA e/o della rete CUG. Le risultanze di tale analisi dovranno essere utilizzate per affinare la valutazione del rischio da stress da lavoro correlato ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 81/08.

*Destinatari\**

tutto il personale.

*Obiettivi*

- garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- valutare suggerimenti del CUG ARPAS per il miglioramento dell'organizzazione dell'Agenzia;
- sostenere la cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni;
- indagini e formazione.

*Tempi di realizzazione*

2021-2023.

*Strutture interessate:*

Direzione Generale, Servizio Risorse Umane, Ufficio Sicurezza PP, CUG, Medico\* competente.

**Azione 2.2 Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo.**

*Oggetto*

Coinvolgimento del personale delle strutture ai fini della ricognizione, condivisione e valorizzazione di modalità organizzative innovative e di buone pratiche utilizzate nelle varie strutture.

*Destinatari\**

tutto il personale ARPAS.

*Obiettivi*

garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo; formulare suggerimenti per il miglioramento dell'organizzazione dell'Agenzia.

*Tempi di realizzazione*

2021/2023

*Strutture interessate*

Direzione Generale, Area Tecnico-Scientifica, Area Amministrativa, Direttori Dipartimento, CUG.

**Azione 2.3 Favorire la cultura di genere, contro le discriminazioni e rispetto delle diversità**

*Oggetto*

creazione di una bacheca virtuale dedicata a\* dipendenti nell'ambito della intranet al fine di facilitare occasioni di condivisione e scambio che, sebbene estranee all'ambito lavorativo, favoriscano il benessere organizzativo e il sentimento di appartenenza.

*Destinatari\**

tutto il personale ARPAS.



*Obiettivi*

garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, alla condivisione ed al senso di appartenenza all'organizzazione.

*Tempi di realizzazione*

2021.

*Strutture interessate*

CUG, Servizio Servizi Informativi, Servizio Risorse Umane.

**Area di intervento 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

**Azione 3.1 Redazione di linee guida per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere**

*Oggetto*

favorire l'utilizzo di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere e delle differenze in tutte le forme di comunicazione formale-informale e in tutti gli atti amministrativi.

*Destinatari\**

tutto il personale.

*Obiettivi*

sostenere la cultura della parità e della valorizzazione delle differenze.

*Tempi di realizzazione*

2021.

*Strutture interessate*

Direzione Generale, Direzione Amministrativa CUG, Servizio Sistemi informativi, Servizio Supporti Direzionali.

**Azione 3.2 revisione del Codice di Condotta per la protezione della dignità delle persone, la valorizzazione del benessere, per il contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro.**

*Oggetto*

revisione del *Codice di Condotta* proposto dal CUG ed approvato dall'ARPAS nel mese di gennaio 2019 in adeguamento a più recenti interventi normativi.





*Destinatari\**

tutto il personale.

*Obiettivi*

- garantire supporto, anche formativo rivolto al personale volto a prevenire pratiche di mobbing o soprusi all'interno degli uffici; Interventi individuali o di gruppo a supporto dei lavoratori vittime di mobbing;
- garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e rafforzare la consapevolezza dei diritti e dei doveri di rispetto della dignità delle persone all'interno degli uffici.

*Tempi di realizzazione*

2021-2022-2023

*Strutture interessate*

CUG, Direzione Area Amministrativa, Servizio Risorse Umane.

***Azione 3.5 analisi periodica, in ottica di genere, dei dati relativi ad eventuali differenziali retributivi, all'accesso al lavoro agile, al part-time e agli altri istituti di conciliazione tempi di vita e di lavoro***

*Oggetto*

istituzione di un Osservatorio sui dati di genere.

*Destinatari\**

tutto il personale.

*Obiettivi*

- garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- valutare suggerimenti del CUG ARPAS per il miglioramento dell'organizzazione dell'Agenzia;
- sostenere la cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni.

*Tempi di realizzazione*

2021-2023..

*Strutture interessate*

Direzione Generale, Servizio Risorse Umane.

**Area di intervento 4: Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

**Azione 4.1 sostegno al reinserimento lavorativo del personale che rientra in servizio dopo lunga assenza**

*Oggetto*

adottare misure per favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata mantenendo i contatti durante i periodi di assenza dal lavoro (su richiesta della/del dipendente) Al rientro dalla maternità/paternità, così come da lunghi periodi di assenza, il personale dell'Agenzia deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità. Per il rientro si dovrà prevedere un periodo di affiancamento e di formazione.

*Destinatari\**

personale in maternità/paternità/lunghe assenze.

*Obiettivi*

- adottare misure per ridurre condizioni di stress lavoro-correlato;
- favorire il senso di appartenenza del personale in relazione al rientro in servizio dopo lunghe assenze.

*Tempi di realizzazione*

2021-2022-2023.

*Strutture interessate*

Servizio Risorse Umane, CUG.

**Azione 4.2 sostegno all'inserimento lavorativo del personale neoassunto**

*Oggetto*

adottare misure per favorire l'inserimento lavorativo del personale neoassunto attraverso percorsi individuali di affiancamento e formazione volti ad accompagnare il dipendente nella fase iniziale della sua carriera, favorire la conoscenza dell'Agenzia e del sistema di Protezione dell'Ambiente, della sua Mission e dell'Organizzazione nel suo complesso.

*Destinatari\**

personale neo assunto o in comando presso l'Agenzia.

*Obiettivi*

adottare misure per ridurre condizioni di stress lavoro-correlato e favorire il senso di appartenenza all'organizzazione;

*Tempi di realizzazione*

2021-2022-2023.

*Strutture interessate*



Tutti i servizi della Direzione Generale, Direzione Amministrativa, e CUG.

### **Area di intervento 5: Identità del CUG**

#### **Azione 5.1 potenziare il ruolo e l'azione del CUG**

##### *Oggetto*

garantire la formazione, l'aggiornamento e l'informazione del CUG nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del Comitato.

##### *Destinatari\**

componenti CUG e tutto il personale.

##### *Obiettivi*

- ricognizione delle esigenze formative e di aggiornamento dei componenti del CUG e conseguente pianificazione ed organizzazione di appositi interventi formativi;
- migliorare la diffusione nell'Agenzia dell'informazione sull'attività del CUG;
- potenziare i rapporti funzionali tra il CUG e l'Amministrazione e con gli Organismi interni (OIV, RSU, RSPP, RLS, Medic\* Competente e Consigliera di Fiducia) ed esterni (Consigliera regionale di parità, Commissione Regionale Pari Opportunità...) tramite la definizione di procedure/modalità che consentano al CUG lo svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica di cui è titolare.

##### *Tempi di realizzazione*

2021-2022-2023.

##### *Strutture interessate*

Direzione Generale, Servizio Risorse Umane, Servizio Supporti Direzionali, CUG.