



**DETERMINA
DEL DIRETTORE GENERALE
DELL'AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE DELLE MARCHE**

N. 96 DEL 25.06.2012

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE – APPROVAZIONE – I.E..

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO il documento istruttorio riportato in calce alla presente determina, dal quale si rileva la necessità di provvedere a quanto in oggetto specificato;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di emanare la presente determina;

VALUTATO consono, rispetto alle politiche gestionali dell'Agenzia, il Piano delle Azioni Positive 2012 – 2014 come proposto dal Comitato Unico di Garanzia istituito presso l'ARPAM;

ATTESTATO che il contenuto del documento allegato al presente atto è utile nella forma e nella sostanza per il servizio pubblico;

PRESO atto che la presente determina non comporta in questa fase oneri finanziari aggiuntivi a carico dell'ARPAM mentre eventuali risorse economiche che si rendessero necessarie per la realizzazione delle azioni positive contenute nel Piano verranno quantificate di volta in volta e impegnate con appositi successivi atti;

RITENUTO che ricorrono valide motivazioni per dichiarare la presente determina immediatamente eseguibile;

ACQUISITI i pareri del Direttore Amministrativo e del Direttore Tecnico Scientifico, ciascuno per quanto di competenza;

- D E T E R M I N A -

1. Di approvare l'allegato Piano Triennale (anni 2012-2014) di Azioni Positive nel testo proposto dal Comitato Unico di Garanzia e che allegato al presente provvedimento ne forma parte integrante e sostanziale.
2. Di affidare la realizzazione delle Azioni Positive previste nel Piano Triennale alle strutture di ARPAM in esso specificate per ogni singola azione e di affidare al Comitato Unico di garanzia il monitoraggio annuale dello stato di attuazione del piano.



3. Di dare atto che eventuali risorse economiche che si rendessero necessarie per la realizzazione delle azioni positive contenute nel Piano verranno quantificate di volta in volta e impegnate con appositi successivi atti.
4. Di trasmettere il presente atto:
 - per via telematica e per estremi al Servizio Ambiente e Difesa del Suolo, al Servizio Programmazione, bilancio e politiche comunitarie ed al Servizio Risorse umane e strumentali della Regione Marche, ai sensi dell'art. 5, c. 1, della L.R. n.13/2004 e degli indirizzi di cui alle D.G.R. n.621/2004 e n.1477/2005;
 - nel testo integrale al Revisore Unico di cui alla L.R. 17 giugno 2011 n. 12, per l'esercizio delle funzioni di controllo;
5. Di rendere il presente atto immediatamente esecutivo per ragioni d'urgenza.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dr. Adriano Celani

IL DIRETTORE TECNICO SCIENTIFICO

Dr. Gianni Corvatta

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Roberto Oreficini Rosi



**- DOCUMENTO ISTRUTTORIO –
UFFICIO PERSONALE**

Normativa di riferimento

- D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, della legge 28 novembre 2005, n. 246*";
- D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" (Artt. 7 e 57);
- D.Lgs. n. 183/2010 (*Collegato al lavoro*).

L'art. 48 comma 1 del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, della legge 28 novembre 2005, n. 246*" dispone, tra l'altro, che le Pubbliche Amministrazioni devono adottare Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

L'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", come modificato dall'art. 21 della Legge n.183/2010, stabilisce che le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Si richiama inoltre la Direttiva 23.5.2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità ("*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*") che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Il comma 1 - lett. c) dell'art. 21 della legge 183/2010 (Collegato al lavoro), modificando l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, ha disposto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di costituire al proprio interno il "*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, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Con determina n. 54 del 2.5.2011 l'ARPAM ha proceduto a costituire, in via provvisoria, il Comitato Unico di Garanzia di cui all'art. 21 della richiamata Legge n.183/2010, chiamando a farne parte i componenti del Comitato per le pari opportunità nominati con precedente atto n. 98 del 15.04.2009 estendendone le funzioni previste dalla legge.



Con nota datata 20.6.2012 il Presidente del Comitato Unico di Garanzia ha trasmesso alla Direzione Generale ARPAM il testo della proposta del Piano Triennale di Azioni Positive ai fini della conseguente approvazione nel testo allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

Si rileva al riguardo la necessità e l'indispensabilità di provvedere all'approvazione del Piano Triennale di Azioni Positive ai fini del perseguimento delle finalità stabilite dalle richiamate disposizioni normative; si rammenta inoltre che l'art. 48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006 del 11.04.2006 dispone che in caso di mancato adempimento è disposto il divieto di procedere a nuove assunzioni ai sensi dell'articolo 6, c. 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Premesso quanto sopra con il presente atto si propone

- di approvare l'allegato Piano Triennale (anni 2012-2014) di Azioni Positive nel testo proposto dal Comitato Unico di Garanzia e che allegato al presente provvedimento ne forma parte integrante e sostanziale;
- di affidare la realizzazione delle Azioni Positive previste nel Piano Triennale alle strutture di ARPAM in esso specificate per ogni singola azione e di affidare al Comitato Unico di garanzia il monitoraggio annuale dello stato di attuazione del piano;
- di dare atto che eventuali risorse economiche che si rendessero necessarie per la realizzazione delle azioni positive contenute nel Piano verranno quantificate di volta in volta e impegnate con appositi successivi atti.

Il Responsabile del Procedimento
Dott. Alberto Caiozzo

Il sottoscritto esprime parere favorevole sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica del presente atto.

Il Dirigente
Dott. Alberto Caiozzo

- ALLEGATI -

N. 1 allegato composto da n. 11 pagine.



ARPAM

AGENZIA REGIONALE
PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE
DELLE MARCHE

Numero **96**

Data **25.06.2012**

Pag.

5

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente determina è stata pubblicata all'Albo dell'A.R.P.A.M. il giorno
28 GIU 2012 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Ancona, li 28 GIU 2012

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dr. Adriano Celani

ESECUTIVITA'

La presente determina:

- è divenuta esecutiva il.....per il decorso termine di 10 gg. dalla data di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267

è stata dichiarata immediatamente esecutiva.

Ancona, il...25.06.2012

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dr. Adriano Celani

✓

VERBALE DI RIUNIONE CUG

Ancona, 15 giugno 2012

Presso il dipartimento di Ancona in via Cristoforo Colombo, 106 si riunisce il CUG

Presenti:

Cassandra Mengarelli (Presidente)
Elisabetta Loretani (Componente)
Stefania Barletti (Componente)
Paola Tombolasi (Componente)

Assenti giustificati

Lucia Everard Weldon (Componente)
Patrizia Ammazalorso (Componente)
Angela Michela Siciliani (Componente)
Paola Conti (Componente)

Alle ore 11,00 si apre la discussione;

1) punto all'ordine del giorno:

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

Dopo accurata esposizione da parte della Presidente della proposta del Piano Triennale di Azioni Positive, vengono fatte alcune integrazioni rispetto alla bozza trasmessa via mail a tutti i componenti nei giorni precedenti la riunione e successivamente viene approvata la stesura definitiva.

Si dispone l'invio del Piano Triennale di Azioni Positive alla Direzione Generale e alla Delegazione sindacale, previa sua adozione.

Alle ore 12,00 non avendo altro da discutere si dichiara chiusa l'assemblea

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

INTRODUZIONE

Il Comitato Unico di Garanzia con la Proposta del Piano Triennale Azioni Positive intende perseguire la messa in atto di azioni tese non solo al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'Agenzia, ma soprattutto porre le basi per un piano strategico di parità con particolare attenzione alle problematiche di conciliazione, alla diffusione di una corretta informazione sui diritti del lavoratore e alla salvaguardia della sua dignità.

Il termine "azione positiva" intende un'azione che mira, con fatti concreti, ad eliminare eventuali disuguaglianze di fatto che ostacolano la piena partecipazione e realizzazione di donne e uomini nel luogo del lavoro.

Sono misure che in particolare hanno lo scopo di:

- Promuovere la cultura di genere tramite la formazione del CUG
- Eliminare le disparità di genere nella formazione e nel lavoro;
- Promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli in cui sono sottorappresentate;
- Favorire, mediante una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.
- Approfondire e promuovere la conoscenza della situazione, in ottica di genere, del personale dell'Agenzia, e impostare il monitoraggio per il futuro.
- Promuovere il mainstreaming di genere nelle politiche dell'Agenzia, ovvero la segnalazione di atti e decisioni che potrebbero avere impatto sull'equità di genere, tramite l'utilizzo del logo " Puzzle "

Il piano presentato, oltre che un adempimento degli obblighi di legge, sarà un master-plan per guidare la programmazione delle attività annuali del CUG, e tiene conto degli spunti emersi nel corso del primo anno di attività.

Il piano di Azioni Positive ha una durata di tre anni e indica le linee principali di azione previste per il triennio. Annualmente, entro marzo, viene stilato un documento attuativo che seleziona e dettaglia le azioni da portare avanti nell'anno di programmazione, indicandone le modalità attuative, le tempistiche, le risorse finanziarie ed umane, i responsabili.

La scelta delle azioni da privilegiare nell'anno, dipenderà dalle politiche dirigenziali dell'Agenzia, dalle risorse in disponibilità economiche e dalle problematiche che eventualmente emergessero nell'attuazione delle azioni conoscitive del piano.

Ch. Micheli - Milano
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Vengono riportate 6 Aree che contraddistinguono i 6 Progetti e le conseguenti azioni:

✓

- 1) Area della divulgazione e della conoscenza;
- 2) Area delle relazioni esterne del CUG. Rapporti con le altre istituzioni Provinciali e Regionali e con la Rete del Coordinamento Nazionale dei CUG delle altre agenzie
- 3) Area dell'analisi e del monitoraggio;
- 4) Area della formazione, informazione e comunicazione;
- 5) Area della valorizzazione e del riconoscimento delle professionalità femminili;
- 6) Area della conciliazione dei tempi di vita familiare e lavorativa;

del
con

AB

Elisabetta Manno

AREA DELLA DIVULGAZIONE E DELLA CONOSCENZA

Progetto n.1 Promuovere la cultura di genere tramite la formazione del CUG.

AZIONE N. 1

TITOLO LOGO DEL CUG in ARPAM

Destinatari Tutto il personale e le Amministrazioni Pubbliche.

Finanziamenti Risorse dell'Ente

Obiettivi Promozione del mainstraming di genere nelle politiche

Descrizione
Dell'intervento

Ideazione, creazione, utilizzo e divulgazione del logo riferito al CUG costituito in ARPAM, inizio di un processo virtuoso per la conoscenza del CUG e delle Azioni Positive.

Il simbolo diventa un mezzo visivo per segnalare che l'amministrazione si preoccupa di attivare in senso proattivo le pari opportunità.

Utilizzo del simbolo da parte dell'amministrazione ogni volta che viene prodotto un atto/documento a favore delle politiche aziendali di genere.
Presentazione del simbolo in tutti gli eventi e le manifestazioni di enti che sostengono le politiche di genere e le pari opportunità.

Strutture coinvolte CUG e Direzione Generale

Metodologia

Predisposizione di note accompagnatorie all'utilizzo corretto del simbolo per incentivare l'uso e la diffusione.
Monitoraggio dei tempi di realizzazione

LB
2000/01/01

6

**AREA DELLE RELAZIONI ESTERNE DEL CUG.
RAPPORTO CON LE ALTRE ISTITUZIONI E CON LA RETE DI COORDINAMENTO
NAZIONALE DEI CUG DELLE AGENZIE**

Progetto n. 2- Rafforzamento dei rapporti tra Agenzie e Istituzioni a sostegno della realizzazione della politica di genere.

N. AZIONE	2
Titolo	Rafforzamento del ruolo del CUG con le relazioni esterne.
Destinatari	Specialmente componenti CUG Tutto il personale in eventi specifici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Incentivazione e potenziamento di incontri e confronti con altri soggetti regionali e non, per la realizzazione di progetti comuni, condivisione di buone prassi e sperimentazione di nuove progettualità.
Descrizione dell'intervento	Partecipazione a seminari, convegni, incontri anche su delega di altri CUG Aziendali Organizzazione del congresso nazionale dei CUG delle Agenzie nel corso del triennio. Organizzazione di eventi locali su tematiche inerenti applicazioni di Normative.
Strutture coinvolte	CUG - Direzione generale
Metodologia	Creazione di contatti che individuano modalità di interrelazione con altri CUG esistenti (locali e non), Università e altri Centri di Eccellenza. Collaborazione con la Commissione Regionale per le Pari Opportunità, contatti con la Consigliera di Parità Regionale e Provinciale. Contatti a livello nazionale e internazionale con organismi, Enti, Associazioni, Istituzioni.

collezione
[Signature]
[Signature]

AREA DELL'ANALISI E DEL MONITORAGGIO

Progetto n. 3- Analisi de monitoraggio del personale in ottica di genere.

N. AZIONE	3
Titolo	Conoscenza e monitoraggio del personale dell'Agenzia
Destinatari	Tutti i dipendenti comparto-dirigenza dell'Agenzia
Finanziamenti	Risorse dell'Ente.
Obiettivi	Identificazione delle possibili situazioni di disparità di genere, analizzare le cause e riportare equilibri adottando correttivi.
Descrizione dell'intervento	Analisi dei dati disaggregati disponibili, valutazioni sulle modalità di trattamento dei dati nel rispetto della privacy. Acquisizione dei dati, definizione dei quesiti ed elaborazione delle routine di analisi. Automazione dei processi e pubblicazione dei risultati. Elaborazione dei quesiti per l'indagine qualitativa. Stesura di un questionario. Pubblicazione su intranet del questionario. Elaborazione e pubblicazione dei risultati. Analisi sul clima organizzativo e risultati del questionario con relativa pubblicazione e diffusione all'interno dell'Agenzia.
Strutture coinvolte	CUG e Ufficio personale e organizzazione.
Metodologia	Analisi statistica dei dati e comparazione ed incrocio con i risultati dei questionari Monitoraggio dei tempi di realizzazione

[Handwritten signatures and initials]

6

AREA DELLA FORMAZIONE, INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Progetto n. 4 – Promuovere la cultura di genere tramite la formazione del CUG, la sensibilizzazione del personale, il rafforzamento degli strumenti e delle modalità di comunicazione interna ed esterna al CUG

N.AZIONE	4
Titolo	Promozione della cultura di genere. Formazione al CUG e al personale in generale. Individuazione di strumenti e modalità di comunicazione interna ed Esterna.
Destinatari	Tutto il personale: comparto – dirigenza – direttori.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Miglioramento delle relazioni e dei comportamenti tra generi. Contrasto agli stereotipi negativi una volta posti in evidenza Incentivazione al rispetto delle pari opportunità e della specificità di genere.
Descrizione dell'intervento	Organizzazione di giornate di informazione e corsi di formazione sulle Pari opportunità rivolti: <ul style="list-style-type: none">• ai componenti del CUG• Ai direttori e ai Dirigenti• A tutti di dipendenti. Le giornate saranno tenute da formatori altamente specializzati ma anche da personale interno (CUG) con preparazione adeguata, acquisita, oltre che attraverso la formazione anche per professionalità e conoscenza delle problematiche e dell'organizzazione interna. I corsi verranno effettuati in orario di lavoro e reiterati in più giornate per permettere la partecipazione di tutti i lavoratori. Verranno inoltre richiesti crediti formativi, ove possibile, per il personale che ne ha diritto. Nel questionario di rilevazione per tutti i corsi verrà inserita la casella riferita al genere. Formazione professionale per la formazione professionale in generale è necessario impostare e valutare con il SQ il flusso di diffusione ed informazione della proposta dei corsi, allo scopo di evitare scelte discriminatorie, sugli aventi diritto, qualora si intendano fruibili le stesse opportunità.

Cell. Waw CB All

Comunicazione:

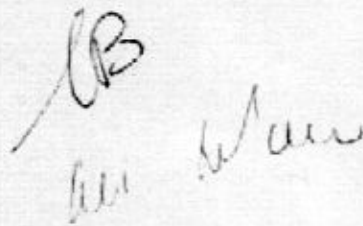
realizzazione di materiale informativo sull'attività del CUG ;
pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive 2012/2014 e
monitoraggio della sua realizzazione ;
predisposizione di opuscoli informativi sui temi dei diritti delle/i
lavoratrici/lavoratori (maternità, malattia, legge 104).

Strutture coinvolte

CUG – Direzione Generale – Ufficio Formazione – Ufficio personale

Metologia

Inserimento della formazione per il CUG nel Piano annuale di
Formazione dell'Agenzia, individuando di anno in anno (triennio) le
necessità, in seguito allo studio dell'analisi dei bisogni.
Individuazione dei luoghi di eccellenza esterni
Università, associazioni e altro, finalizzati al recepimento di figure
professionali specializzate in materia di Pari opportunità.
Acquisizione di contenuti e diffusione di documenti.
Monitoraggio dei tempi di realizzazione.



6

AREA DELLA VALORIZZAZIONE E DEL RICONOSCIMENTO DELLE PROFESSIONALITA' FEMMINILI

PROGETTO N. 5 – Valorizzazione e promozione del ruolo del personale femminile dell'Agenzia

AZIONE N. 5

Titolo Valorizzazione e sostegno alle persone e facilitazione del ruolo del personale femminile dell'Agenzia.

Destinatari Tutto il personale

Finanziamenti Risorse dell'Ente

Obiettivi sostegno nei confronti delle persone e delle professionalità e dei talenti femminili
Promozione del riequilibrio di genere

Descrizione dell'intervento

Incentivazione della formazione riconosciuta dell'Ente per il miglioramento delle professionalità delle figure femminili ponendo attenzione e adeguatezza alle modalità di accesso e fruizione.
Tutoraggio per l'inserimento lavorativo delle giovani donne in maternità e/o con responsabilità di cura del bambino e/o di persone adulte bisognose.
Riconoscimento di competenze professionali e gestionali finalizzate ad una progressione dei carriera.
Approvazione ed adozione del Codice di Comportamento contro le molestie sessuali D.Lgs 198/06 e nomina della Consigliera di fiducia.

Strutture coinvolte CUG – Direzione Generale. Uff. Personale – Ufficio Formazione – Direzioni di Dipartimento

Metodologia Monitoraggio dei percorsi di carriera.
Monitoraggio dei tempi di realizzazione

APD
Pelle

AREA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA FAMILIARE E LAVORATIVA

Progetto n. 6 – Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Studio di un piano di fattibilità per ipotesi di convenzione con asili nido, scuole materne e centri estivi prossimi alla sede di lavoro e istituzione della banca delle ore.

Azione N. 6.1

Titolo	Studio di un piano di fattibilità per ipotesi di convenzione con asili Nido, scuole e materne e centri estivi prossimi alla sede di lavoro.
Destinatari	Tutto il personale.
Finanziamenti	Da ricercare anche presso Enti non escludendo il FSE.
Obiettivi	Dare inizio ad una concreta fase per favorire le politiche di Conciliazione tra responsabilità di cura e di lavoro. Porre al centro l'attenzione alla persone e modulare le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici/lavoratori.
Descrizione dell'intervento	impostazione di uno studio di fattibilità per convenzioni con asili nido Scuole materne e centri estivi vicini alle sedi di lavoro. Inserimento in questa ricerca anche di possibili partners con problematiche simili: Regione, ASL, Ditte private, per allargare la possibilità di realizzare del progetto in riferimento alla numerosità delle utenze.
Strutture coinvolte	CUG, Ufficio Personale, e Organizzazione
Metodologia	Analisi dei bisogni con questionari interni. Verifica dell'offerta esterna. Analisi costi/benefici. Predisposizione di convenzioni. Monitoraggio dei tempi di realizzazione.

Alle
IB

Azione N. 6.2

Titolo Adottare e regolamentare la banca delle ore

Destinatari Tutto il personale.

Finanziamenti Risorse dell'Ente.

Obiettivi Migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Descrizione dell'intervento Ricerca e studio sulla normativa e su casi già realizzati, indagine sulle esigenze interne, redazione e approvazione di accordo, pubblicizzazione a tutto il personale, realizzazione e monitoraggio della banca delle ore.

Strutture coinvolte CUG, Ufficio Personale, e Organizzazione

Metodologia Analisi dei bisogni con questionari interni.
Predisposizione e sottoscrizione di accordo tra Amministrazione e Delegazione sindacale trattante
Diffusione e pubblicizzazione a tutti i dipendenti

Handwritten notes and signatures:
CB
M/acc

Handwritten mark: ✓