

**DETERMINA DEL DIRETTORE GENERALE
DELL'AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE DELLE MARCHE
N. 125/DG DEL 27/11/2015**

Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015/2017 - APPROVAZIONE.

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

- . . . -

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 2015 – 2017 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;

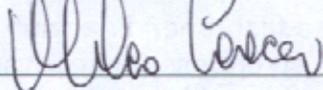
- D E T E R M I N A -

1. Di approvare il Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio anni 2015-2017, nel testo proposto dal Comitato Unico di Garanzia allegato al presente provvedimento quale 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 la trasmissione delle determinazioni, per via telematica e per estremo, ai sensi dell'art. 5, c. 2, della L.R. n.13/2004 e degli indirizzi di cui alle D.G.R. n.621/2004 e n.1477/2005, al Servizio Ambiente e Agricoltura, al Servizio Risorse finanziarie e politiche comunitarie, alla Segreteria Generale della Regione Marche ed al Comitato di supporto all'esercizio delle funzioni di indirizzo e vigilanza sull'ARPAM istituito con DGRM n. 1377 del 12.12.2014;
 - per la trasmissione al Revisore Unico di cui alla L.R. n. 12 del 17/06/2011 per l'esercizio delle funzioni di controllo;
 - per estremo ai Direttori dei Dipartimenti provinciali ed ai Responsabili degli Uffici;
 - per estremo alla R.S.U. ed alle OO.SS. area comparto e dirigenza medica e S.P.T.A.;
5. Di rendere il presente atto immediatamente esecutivo per ragioni d'urgenza.

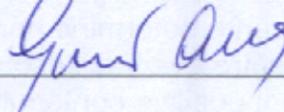
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dr. Mitco Coacci



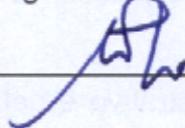
IL DIRETTORE TECNICO SCIENTIFICO

Dr. Gianni Corvatta



IL DIRETTORE GENERALE

Ing. Mario Pompei



**- 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. 157/DG del 10.10.2012 l'ARPAM ha proceduto a costituire, in via definitiva, il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di cui all'art. 21 della Legge n.183 del 4.11.2010,

Con e.mail datata 12.11.2015 il Presidente del Comitato Unico di Garanzia ha trasmesso alla Direzione Generale ARPAM il testo della proposta del Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2015-2017 ai fini della conseguente approvazione nel testo allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

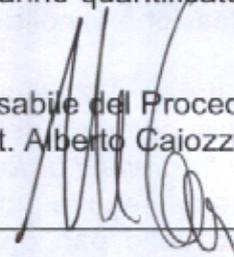
Con nota datata 5.11.2015, acquisita al protocollo ARPAM in data 9.11.2015 (prot.n.37464), la Consigliera di Parità per la Regione Marche aveva provveduto ad esprimere parere favorevole in relazione alla proposta di Piano Triennale di Azioni Positive dell'ARPAM per il triennio 2015-2015.

Si rileva pertanto 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.

Premesso quanto sopra con il presente atto si propone

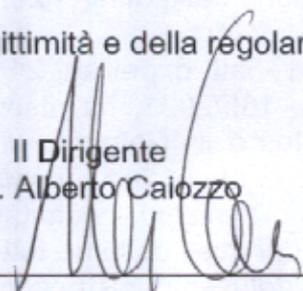
- di approvare il Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio anni 2015-2017, nel testo proposto dal Comitato Unico di Garanzia allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- di affidare la realizzazione delle Azioni Positive previste nel Piano Triennale alle strutture 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 Cajozzo



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

Il Dirigente
Dott. Alberto Cajozzo



- ALLEGATI -

N 1 allegato, in forma cartacea, composto da n. 9 pagine



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2015 – 2017

Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia ARPAM, nell'ambito dei compiti propositivi (art. 9 - Regolamento per il funzionamento del CUG ARPAM), con la predisposizione del Piano Triennale di Azioni Positive, intende perseguire la messa in atto di azioni tese non solo al superamento delle disparità di genere tra le/i lavoratrici/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 delle/dei lavoratrici/lavoratori ed alla salvaguardia della dignità personale.

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 di lavoro.

Sono misure che in particolare hanno lo scopo di:

- ✓ Promuovere la cultura di genere
- ✓ 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 ed impostarne 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.

Il piano presentato, redatto in coerenza ed in continuità con il precedente Piano 2012-2014, oltre che un adempimento degli obblighi di legge, costituisce uno strumento operativo per garantire l'applicazione concreta delle pari opportunità ed un documento programmatico per la realizzazione di azioni positive all'interno del contesto organizzativo dell' Agenzia.

Il piano di Azioni Positive ha una durata di tre anni ed indica le linee principali di azione previste per il triennio. Annualmente il Comitato Unico di Garanzia, entro marzo, stila un documento attuativo che seleziona e dettaglia le azioni da sviluppare nell'anno di programmazione, indicandone le modalità attuative, le tempistiche, le risorse finanziarie ed umane e i responsabili. Ai sensi dell'art. 9 del regolamento per il funzionamento del CUG ARPAM, il CUG svolgerà i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate.



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2015 – 2017

La scelta delle azioni da privilegiare nell'anno dipenderà dalle politiche dell'Agenzia, dalle risorse in disponibilità economiche e dalle problematiche che eventualmente emergessero nell'attuazione delle azioni previste nel piano che potranno essere, pertanto, modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio sulla base di cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potrebbero insorgere in fase di attuazione, anche con appositi provvedimenti.

Nel corso del triennio 2015-2017 si intende, dunque, realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti tre

obiettivi generali:

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

La realizzazione del Piano, in continuità con il precedente Piano, si concretizza in 6 Aree di attività che contraddistinguono 6 Progetti articolati in una serie di 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 ambientali
- 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.



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2015 – 2017

AREA DELLA DIVULGAZIONE E DELLA CONOSCENZA

progetto n.1 Promuovere la cultura di genere tramite il CUG ARPAM	
n. azione	1
titolo	Attività del CUG ARPAM
destinatari	Tutto il personale
finanziamenti	Risorse dell'Ente
obiettivi	Promozione del mainstreaming di genere nelle politiche
descrizione dell'intervento	Partecipazione a seminari, convegni, incontri tecnici. Organizzazione di eventi locali. Utilizzo e divulgazione del logo riferito al CUG costituito in ARPAM, prosecuzione di un processo virtuoso per la conoscenza del CUG e delle Azioni Positive. Utilizzo del simbolo da parte dell'amministrazione ogni volta che viene prodotto un atto/documento a favore delle politiche aziendali di genere e in tutti gli eventi e le manifestazioni di enti che sostengono le politiche di genere e le pari opportunità, in quanto mezzo VISIVO per segnalare che l'amministrazione si preoccupa di attivare in senso proattivo le pari opportunità.
strutture coinvolte	CUG, Direzione
metodologia	Utilizzo del simbolo da parte dell'amministrazione e predisposizione di note informative, mediante inserimento di una finestra su "Arpam Informa" e invio a tutti i dipendenti di comunicazioni relative alle azioni intraprese dal Comitato. Monitoraggio dei tempi di realizzazione.



AREA DELLE RELAZIONI ESTERNE DEL CUG:

RAPPORTO CON LE ALTRE ISTITUZIONI PROVINCIALI E REGIONALI E CON LA RETE DI COORDINAMENTO NAZIONALE DEI CUG DELLE ALTRE AGENZIE AMBIENTALI

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 ARPAM con le relazioni esterne.
destinatari	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 tecnici. Organizzazione di eventi locali.
strutture coinvolte	CUG, Direzione
metodologia	Estensione di contatti che individuino modalità di interrelazione con altri CUG esistenti (locali e non), Università ed altri Centri di eccellenza. Collaborazione con la Commissione Regionale per le Pari Opportunità, con la Consigliera di Parità Regionale e Provinciale. Contatti a livello nazionale e internazionale con organismi, Enti, Associazioni, Istituzioni.



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2015 – 2017

AREA DELL'ANALISI E DEL MONITORAGGIO

progetto n.3 Analisi del monitoraggio del personale in ottica di genere

n. azione	3
titolo	Conoscenza e monitoraggio del personale dell'Agenzia
destinatari	Tutto il personale
finanziamenti	Risorse dell'Ente
obiettivi	Identificazione delle possibili situazioni di disparità di genere, analisi delle cause e ripristino equilibri adottando correttivi.
descrizione dell'intervento	Analisi dei dati disaggregati disponibili, valutazioni sulle modalità di trattamento dei dati nel rispetto della privacy.
strutture coinvolte	CUG, Direzione, Ufficio Personale
metodologia	Acquisizione dei dati, definizione di quesiti per indagini qualitative, elaborazione dati e pubblicazione dei risultati.



AREA DELLA FORMAZIONE, INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

progetto n.4

Promuovere la cultura di genere tramite CUG ARPAM, la sensibilizzazione del personale, il rafforzamento degli strumenti e delle modalità di comunicazione interna ed esterna al CUG

n. azione	4
titolo	Promozione del buon clima organizzativo anche sostenendo la cultura di genere. Formazione al CUG ed al personale in generale. Individuazione di strumenti e modalità di comunicazione interna ed esterna.
destinatari	Tutto il personale
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
strutture coinvolte	CUG, Direzione, Ufficio Formazione
metodologia	Giornate formative tenute da formatori esterni e/o interni, altamente specializzati con preparazione acquisita, oltre che attraverso la formazione, anche per professionalità e conoscenza delle problematiche dell'organizzazione interna. Le giornate formative verranno effettuate in orario di lavoro, se necessario in più edizioni per permettere la partecipazione di tutti i lavoratori. Verranno richiesti crediti formativi, ove possibile, per il personale che ne ha diritto.

**AREA DELLA VALORIZZAZIONE E DEL RICONOSCIMENTO DELLE PROFESSIONALITA' FEMMINILI**

progetto n.5 Valorizzazione e promozione del ruolo del personale femminile dell'Agenzia

n. azione	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/del Consigliera/e di fiducia.
strutture coinvolte	CUG, Direzione, Ufficio Personale
metodologia	Monitoraggio dei percorsi di carriera. Monitoraggio dei tempi di realizzazione

**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 e studio progetto di telelavoro

n. azione	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. Elaborazione e diffusione di opuscolo informativo su diritti e doveri delle/dei lavoratrici/lavoratori madri/padri
destinatari	Tutto il personale
finanziamenti	Da ricercare anche presso Enti (compresa la partecipazione ad eventuali progetti europei)
obiettivi	Dare inizio ad una concreta fase per favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità di cura e di lavoro. Porre al centro dell'azione l'attenzione alla persona e modulare le esigenze dell'organizzazione con quelle delle/dei 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, ASUR, privati, per allargare la possibilità di realizzazione del progetto in riferimento alla numerosità delle utenze
strutture coinvolte	CUG, Direzione, Ufficio Personale
metodologia	Analisi dei bisogni con questionari interni. Verifica dell'offerta esterna. Analisi costi/benefici. Predisposizione di convenzioni. Monitoraggio dei tempi di realizzazione



n. azione	6.2
titolo	Adottare e regolamentare la banca delle ore. Elaborazione di un progetto sul telelavoro e lavoro a distanza.
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, redazione e approvazione di accordo, comunicazione a tutto il personale, realizzazione e monitoraggio della banca delle ore
strutture coinvolte	CUG, Direzione, Ufficio Personale
metodologia	Analisi dei bisogni con questionari in tema. Predisposizione e sottoscrizione di accordo tra Amministrazione e Delegazione sindacale trattante. Diffusione e pubblicizzazione a tutti i dipendenti.