

**DETERMINA DEL DIRETTORE GENERALE  
DELL'AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE DELLE MARCHE  
N. *08/01/2018* DEL *02/DG***

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018/2020 - APPROVAZIONE.**

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

- . . . -

VISTO 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*" che dispone, tra l'altro, l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni dei 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;

RICHIAMATO 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, in base al quale le pubbliche amministrazioni provvedono a garantire 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;

RICHIAMATA 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;

VISTO il comma 1 - lett. c) dell'art. 21 della legge 183/2010, che 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;

RICHIAMATA la determina n. 157/DG del 10.10.2012 con la quale l'ARPAM aveva proceduto a costituire 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;

RICHIAMATA la nota ID n.868144 del 21/12/2017 con la quale 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 2018-2020 ai fini della conseguente approvazione nel testo allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

VISTO il parere favorevole espresso da parte della Consigliera di Parità per la Regione Marche in relazione alla proposta del suddetto Piano Triennale di Azioni Positive dell'ARPAM per il triennio 2018-2020, acquisito al protocollo ARPAM n.46503 del 21/12/2012;

VALUTATO consono, rispetto alle politiche gestionali dell'Agenzia, il Piano delle Azioni Positive 2018 – 2020 come proposto dal Comitato Unico di Garanzia istituito presso l'ARPAM;

RITENUTO 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;

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 2018-2020, 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 via telematica e per estremo, ai sensi dell'art. 5, c. 2, della L.R. n.13/2004 e degli indirizzi di cui alle DGRM n.621/2004, n.1477/2005 nonché della DGRM 1315/2017, alla Segreteria Generale della Regione Marche, al Servizio Risorse Finanziarie e Bilancio



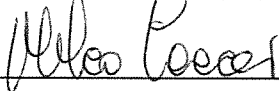
della Regione Marche ed al Comitato di supporto all'esercizio delle funzioni di indirizzo e vigilanza sull'ARPAM istituito con DGRM n. 1377 del 12.12.2014;

- nel testo integrale al Revisore Unico di cui alla L.R. n. 12 del 17/06/2011 per l'esercizio delle funzioni di controllo;
- per estremi ai Direttori dei Dipartimenti Provinciali ed ai Responsabili degli Uffici;
- per estremi alla R.S.U. ed alle OO.SS. area comparto e dirigenza medica e S.P.T.A. .

Ancona - Sede Legale ARPAM

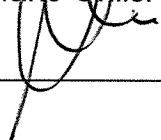
**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO**

Dr. Milco Coacci

  
\_\_\_\_\_


**IL DIRETTORE TECNICO SCIENTIFICO**

Dr. Stefano Orlisi

  
\_\_\_\_\_

**IL DIRETTORE GENERALE**

Arch. Nardo Goffi

  
\_\_\_\_\_

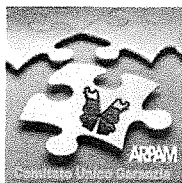
La presente determina consta di n. 10 pagine, di cui n. 6 pagine di allegati oltre al foglio contenente il certificato di pubblicazione che forma parte integrante della stessa .

**- DOCUMENTO ISTRUTTORIO -**

Il presente atto non necessita di documento istruttorio

**- ALLEGATI -**

N 1 allegato, in forma cartacea.



## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2018 – 2020

### Premessa

All'interno dell'attività propositiva assegnata al Comitato Unico di Garanzia istituito ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 testo vigente e dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183 il Comitato Unico di Garanzia nell'ambito dei compiti propositivi di cui all'art. 9 – del Regolamento di funzionamento propone alla Direzione Generale di ARPAM il seguente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020.

La presente proposta si colloca in continuità con i precedenti piani di azioni positive e in particolare con il Piano 2015-2017 da cui mutua attività e azioni ritenute ancora valide e non completamente esaurite. Ad esse se ne aggiungono altre coerenti con il cambiamento organizzativo dell'Agenzia e dell'evoluzione dei nuovi strumenti di gestione del lavoro da remoto.

Il Piano Triennale Azioni Positive, oltre che un adempimento degli obblighi di legge, costituisce uno strumento operativo per garantire l'applicazione concreta delle pari opportunità, favorire un buon clima aziendale ed un documento programmatico per la realizzazione di azioni positive all'interno del contesto organizzativo dell'Agenzia.

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.

### La proposta

Con questo piano il Cug intende dare il suo contributo verso una pubblica Amministrazione che vuole innovarsi con la consapevolezza che il rinnovamento passa attraverso modalità e scelte precise che permettono di realizzare le migliori condizioni e migliori opportunità.

Il comitato Unico di Garanzia ha individuato nei seguenti ambiti le macroaree dove inserire le azioni concrete per il prossimo triennio:

- Indagini e formazione
- Conciliazione tempi di vita e di lavoro
- Cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni
- Monitoraggio e ascolto
- Benessere organizzativo
- Prevenzione

Le diverse aree di intervento sono declinate in 6 obiettivi articolati in azioni concrete con diversa durata temporale che possono rivolgersi a tutto il personale dell'Agenzia o al personale afferente ad una singola Struttura.



## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2018 – 2020

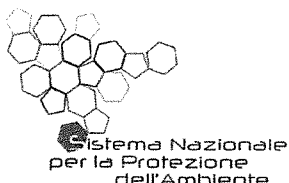
**Obiettivo 1:** Integrazione delle strategie e delle politiche aziendali con gli obiettivi di pari opportunità e benessere organizzativo di lotta alle discriminazioni e alle violenze in ambito lavorativo..

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| <b>n. azione</b>                   | 1.1  |
| <b>Area di intervento</b>          | Cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni, indagini e formazione  |
| <b>Destinatari</b>                 | Tutto il personale   |
| <b>finanziamenti</b>               | Risorse dell'Ente  |
| <b>descrizione dell'intervento</b> | Incentivazione della formazione riconosciuta dell'Ente per il miglioramento delle professionalità delle figure femminili ponendo attenzione e adeguatezza alle modalità di accesso e fruizione. Adozione dell'Opuscolo Informativo sui diritti doveri lavoratrici madri padri. Tutoraggio per l'inserimento lavorativo delle giovani donne in materia e/o responsabilità di cura del bambino e/o di persone adulte bisognose.<br>Adozione del Codice di Comportamento contro le molestie sessuali D.Lgs 198/06 e nomina della/del Consigliera/e di fiducia.. |
| <b>strutture coinvolte</b>         | CUG, Direzione, Servizio Gestione Risorse Umane  |
| <b>Tempi</b>                       | Biennio 2018-2019  |

**Obiettivo 2:** Conoscenza e monitoraggio delle risorse umane all'interno dell'organizzazione anche in ottica di genere studiando opportuni strumenti di rilevazione e valutazione dei bisogni

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| <b>n. azione</b>                   | 2.1  |
| <b>Area di intervento</b>          | Cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni, indagini e formazione, benessere organizzativo   |
| <b>Destinatari</b>                 | Tutto il personale, Servizio Gestione Risorse Umane, Cug   |
| <b>finanziamenti</b>               | Risorse dell'Ente  |
| <b>descrizione dell'intervento</b> | Elaborare annualmente il report per la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007 ("Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche") nonché altri report che siano previsti per monitorare lo stato di attuazione di norme e raccomandazioni per la pubblica amministrazione in tema di lotta alle discriminazioni su lavoro. |
| <b>strutture coinvolte</b>         | CUG, Servizio Gestione Risorse Umane   |
| <b>Tempi</b>                       | Cadenza annuale per il periodo di vigenza  |

**Obiettivo 3:** 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.



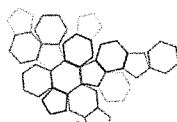
**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2018 – 2020**

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| <b>n. azione</b>                   | 3.1  |
| <b>Area di intervento</b>          | Cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni, indagini e formazione, monitoraggio e ascolto, benessere organizzativo   |
| <b>Destinatari</b>                 | Tutto il personale   |
| <b>finanziamenti</b>               | Risorse dell'Ente  |
| <b>descrizione dell'intervento</b> | Promozione di diversi momenti di incontro/formazione/approfondimento per facilitare un approccio organizzativo e relazionale improntato al benessere lavorativo (e quindi all'efficienza). Riavvio dell'Indagine sul benessere organizzativo somministrando apposito questionario, tenendo conto di quanto realizzato da altri contatti e da altre Agenzie ambientali, per utilizzare metodi di rilevazione che consentano la migliore confrontabilità dei dati con altre situazioni lavorative analoghe. Riavvio dell'indagine sul benessere organizzativo. |
| <b>strutture coinvolte</b>         | CUG, Direzione, Servizio Gestione Risorse Umane  |
| <b>Tempi</b>                       | Triennio di vigenza  |

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| <b>n. azione</b>                   | 3.2  |
| <b>Area di intervento</b>          | Cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni, indagini e formazione, monitoraggio e ascolto, benessere organizzativo   |
| <b>Destinatari</b>                 | Struttura operativa  |
| <b>finanziamenti</b>               | Risorse dell'Ente  |
| <b>descrizione dell'intervento</b> | Avvio di un percorso formativo e partecipato sul benessere organizzativo, mediante Focus Group finalizzato all'esternazione di problematiche all'interno di singoli gruppi (tipicamente strutture operative), al fine di promuovere un adeguato grado di interazione e coesione. |
| <b>strutture coinvolte</b>         | CUG, Struttura operative,  |
| <b>Tempi</b>                       | Triennio di vigenza  |

**Obiettivo 4:** Miglioramento dell'organizzazione del lavoro adottando politiche di conciliazione; benessere organizzativo volte alla valorizzazione del personale e sperimentando nuove soluzioni organizzative per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>n. azione</b>          | 4.1  |
| <b>Area di intervento</b> | Cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni, indagini e formazione, monitoraggio e ascolto, benessere organizzativo |
| <b>Destinatari</b>        | Tutto il personale   |
| <b>finanziamenti</b>      | Risorse dell'Ente  |



Sistema Nazionale  
per la Protezione  
dell'Ambiente

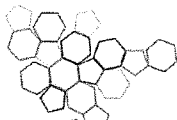
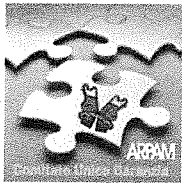
## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2018 – 2020

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| <b>descrizione dell'intervento</b> | <p>Analisi dei bisogni con questionari a tema. Predisposizione e sottoscrizione di accordo tra Amministrazione e Delegazione trattante sindacale inerente la Banca delle ore.</p> <p>Adozione di un orario flessibile per chi si occupa delle cura di familiari diversamente abili.</p> <p>Pubblicizzazione e diffusione a tutti i dipendenti.</p> <p>Elaborazione di un progetto sul Telelavoro e Lavoro a distanza.</p> |
| <b>strutture coinvolte</b>         | CUG, Direzione, Servizio Gestione Risorse Umane   |
| <b>Tempi</b>                       | Triennio di vigenza   |

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| <b>n. azione</b>                   | 4.2   |
| <b>Area di intervento</b>          | Benessere organizzativo; conciliazione tempi vita lavoro; prevenzione   |
| <b>Destinatari</b>                 | In fase di avvio, strutture con specificità di mansioni e/o categorie di personale con esigenze di conciliazione che si prestano alla sperimentazione (da individuare in fase di studio)  |
| <b>finanziamenti</b>               | Risorse dell'Ente   |
| <b>descrizione dell'intervento</b> | Studio di fattibilità relativo a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa attraverso l'analisi del contesto interno per individuare gli ambiti in cui è possibile inserire lo smart working, la strumentazione necessaria, le condizioni organizzative ed i processi di lavoro che rendono possibile l'introduzione di tale modalità di lavoro. Avviare uno studio di fattibilità per mettere in atto il Progetto di "Smart Working" Pubblicizzazione e diffusione a tutti i dipendenti. |
| <b>strutture coinvolte</b>         | CUG, strutture individuate per la sperimentazione, RSPP   |
| <b>Tempi</b>                       | Triennio di vigenza   |

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| <b>n. azione</b>                   | 4.3  |
| <b>Area di intervento</b>          | Benessere organizzativo; conciliazione tempi vita lavoro; prevenzione  |
| <b>Destinatari</b>                 | Tutto il personale   |
| <b>finanziamenti</b>               | Risorse dell'Ente  |
| <b>descrizione dell'intervento</b> | Valorizzare attraverso idonei strumenti, il bagaglio di conoscenze ed esperienze acquisito dal personale esperto in prossima uscita dal mondo del lavoro al fine di favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza oltre che facilitare l'eventuale inserimento del personale subentrante. |
| <b>strutture coinvolte</b>         | CUG, U.O. Qualità Formazione Personale Educazione Ambientale; Servizio Gestione del Personale  |
| <b>Tempi</b>                       | Triennio di vigenza  |





Sistema Nazionale  
per la Protezione  
dell'Ambiente

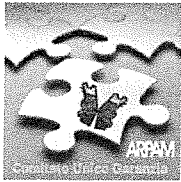
## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2018 – 2020

**Obiettivo 5:** Rafforzare la rete di relazioni fra istituzioni ed enti per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni ed accrescere le funzioni del Comitato Unico di Garanzia

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| <b>n. azione</b>                   | 5.1  |
| <b>Area di intervento</b>          | Benessere organizzativo; conciliazione tempi di vita e di lavoro; indagini e formazione  |
| <b>Destinatari</b>                 | Componenti CUG   |
| <b>finanziamenti</b>               | Risorse dell'Ente  |
| <b>descrizione dell'intervento</b> | Realizzare attività di rete e benchmarking condividendo azioni di buone pratiche con gli altri CUG del territorio e di altre Agenzie Ambientali Regionali al fine di costruire sistematici rapporti di collaborazione per pianificare obiettivi comuni, scambiare programmi e informazioni e collaborare alla realizzazione di percorsi formativi comuni per potenziare l'efficacia delle azioni intraprese sulle materie di competenza. |
| <b>Strutture coinvolte</b>         | CUG  |
| <b>Tempi</b>                       | Triennio di vigenza  |

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| <b>n. azione</b>                   | 5.2  |
| <b>Area di intervento</b>          | Benessere organizzativo; conciliazione tempi di vita e di lavoro; indagini e formazione  |
| <b>Destinatari</b>                 | Componenti CUG   |
| <b>finanziamenti</b>               | Risorse dell'Ente  |
| <b>descrizione dell'intervento</b> | Sviluppare le competenze dei componenti del CUG attraverso percorsi formativi che coinvolgono anche le istituzioni esterne (Regioni, Comuni, Università, Consigliera regionale di Parità) e le strutture ARPAM, e attivando le necessarie risorse esterne esperte in materia di discriminazioni, di pari opportunità, di politiche di genere e di benessere organizzativo. |
| <b>strutture coinvolte</b>         | CUG; Unità Operativa Qualità Formazione Personale Educazione Ambientale  |
| <b>Tempi</b>                       | Cadenza annuale per il periodo di vigenza  |

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| <b>n. azione</b>                   | 5.3   |
| <b>Area di intervento</b>          |   |
| <b>Destinatari</b>                 | Componenti CUG  |
| <b>finanziamenti</b>               | Risorse dell'Ente   |
| <b>descrizione dell'intervento</b> | Sostenere attivamente la Rete CUG Ambiente delle agenzie ambientali, attraverso il supporto attivo delle attività comuni programmate e la |



**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2018 – 2020**

|                            |   |
|----------------------------|---|
|                            | partecipazione alle riunioni, ai corsi comuni, al congresso annuale e alle iniziative delle rete. |
| <b>strutture coinvolte</b> | Componenti CUG  |
| <b>Tempi</b>               | Cadenza annuale per il periodo di vigenza   |

|   |  |
|---|--|
| <b>Obiettivo 6:</b> Promuovere la cultura di genere e la cultura della differenza per accrescere le competenze e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia |  |
| <b>n. azione</b>  | 6.1  |
| <b>Area di intervento</b>   | Cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni; benessere organizzativo; indagini e formazione   |
| <b>Destinatari</b>  | Tutto il personale,  |
| <b>finanziamenti</b>  | Risorse dell'Ente  |
| <b>descrizione dell'intervento</b>  | Curare gli spazi nella Intranet Aziendale e nel sito WEB dedicati a divulgare l'operato dell'Amministrazione e del CUG , il Piano delle azioni positive e i risultati della sua realizzazione. Redigere materiale informativo periodico all'attività del Cug, alla divulgazione di normative, seminari, corsi e buone pratiche, azioni positive. |
| <b>Strutture coinvolte</b>  | CUG, DTS comunicazione   |
| <b>Tempi</b>  | Cadenza annuale per il periodo di vigenza  |

**DETERMINA N. 2/DG DEL 08/01/2018**  
**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018/2020 - APPROVAZIONE.**

**PUBBLICAZIONE:**

dal 08/01/2018 al 22/01/2018

**ESECUTIVITA':**

- La Determina è stata dichiarata immediatamente esecutiva il \_\_\_\_\_
- La Determina è esecutiva il 18/01/2018 (dopo il 10° giorno della pubblicazione)

Determina pubblicata sulla Extranet SI  NO

**Certificato di pubblicazione**

Si attesta che del presente atto è stata disposta la pubblicazione all'Albo Pretorio in data odierna, per quindici giorni consecutivi.

08/01/2018

**IL FUNZIONARIO INCARICATO**

  
Gizia Cesaroni

Revisore Unico: inviata con nota del 08/01/2018

Atto soggetto al controllo della Regione: SI  NO

Inviato con nota n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_