

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LA PARITÀ 2020-2022

Direzione generale Arpae Emilia-Romagna
via Po, 5 - 40139 Bologna (BO)

www.arpae.it

Indice

Introduzione	pag.2
Comitato unico di garanzia di Arpae	pag.2
Sintesi azioni realizzate dal 2010	pag.3
Dati statistici Arpae ER al 31 dicembre 2018	pag.4
Piano triennale azioni positive 2020-2022	pag.9
Panoramica riferimenti normativi	pag.15

**a cura di Direzione amministrativa Arpae
Dicembre 2019**

Introduzione al Piano triennale delle azioni positive

Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le iniziative programmate da Arpae per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

Le iniziative previste sono coerenti con il Programma triennale delle attività e il Piano della performance dell'Agenzia e costituiscono parte integrante dell'insieme di azioni finalizzate, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze e individualità, a contribuire al miglioramento della qualità della vita del personale e delle prestazioni ambientali alla collettività.

Il triennio di riferimento del Piano è il 2020-2022; il documento è per sua natura in divenire ed è costruito in logica di scorrimento, con attualizzazione di anno in anno.

La scelta delle azioni positive riportate nel documento scaturisce dall'analisi di dati e statistiche riguardanti il personale dell'Agenzia. I dati e i grafici riportati nel capitolo "dati statistici Arpae ER" sono riferiti in prevalenza al 31 dicembre 2018. Questi dati, insieme ad altri strumenti conoscitivi costituiscono un riferimento fondamentale importante per verificare l'efficacia delle azioni adottate e mettere in atto eventuali azioni correttive.

Il Piano delle azioni positive è approvato dal Direttore generale previa consultazione del CUG e degli Organismi di rappresentanza dei lavoratori, oltre che della dirigenza dell'Agenzia.

Attraverso questo strumento, l'Agenzia intende

- garantire la realizzazione della parità formale e sostanziale,
- contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta,
- incentivare la conciliazione casa/lavoro,
- promuovere la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente sulla parità, sul benessere, sulla sicurezza nel luogo di lavoro, sulla salute dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il CUG di Arpae Emilia-Romagna

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è un organismo paritetico costituito per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza, l'accesso al lavoro e alla formazione, il benessere fisico e psicologico delle persone.

Esercita inoltre compiti propositivi, consultivi e di verifica e promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel luogo di lavoro, anche attraverso la proposta di iniziative formative per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

Il CUG di Arpae è stato costituito con deliberazione del Direttore generale n. 99/2011 ed è in fase di rinnovo (i nuovi componenti saranno nominati entro il primo trimestre dell'anno); il Regolamento per il funzionamento del CUG è stato approvato con deliberazione del Direttore generale n. 64/2012.

Il Comitato di Arpae collabora con la rete dei Cug dell'Emilia-Romagna e partecipa alla rete CUG Ambiente che rappresenta i Comitati unici di garanzia del Sistema nazionale a rete di protezione dell'ambiente formato dalle

Arpa/Appa e da Ispra; la rete CUG Ambiente è parte della Rete nazionale che riunisce i Comitati delle amministrazioni pubbliche.

Sintesi azioni realizzate dal 2010

Di seguito si offre una breve rassegna delle iniziative di promozione delle pari opportunità, di valorizzazione delle differenze, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di tutela della salute o comunque orientate a incrementare il benessere delle persone, attuate da Arpae dal 2010.

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

2010/2011: 9 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro da centro satellite;

2011/2012: 14 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro da centro satellite;

2012/2013: 21 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro da centro satellite;

2013/2014: 19 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro da centro satellite;

2014/2015: 23 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro da centro satellite;

2015/2016: 28 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro da centro satellite;

2016/2017: 33 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro da centro satellite e avvio progetto per introduzione del telelavoro domiciliare;

2017: promozione nell'anno di una iniziativa di formazione manageriale sulla gestione del telelavoro domiciliare al fine di riflettere su alcuni aspetti importanti quali la necessità di adottare un nuovo tipo di rapporto con i collaboratori e i possibili rischi psico sociali da telelavoro;

2017/2018: 24 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro da centro satellite e 40 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro domiciliare;

2018/2019: 23 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro da centro satellite e 65 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro domiciliare;

2019/2020: 31 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro da centro satellite e 59 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro domiciliare;

2014: istituzione della Banca delle ore; fruizione 635 persone del Comparto (38% M, 62% F);

2015: fruizione 656 persone del Comparto (38% M, 62% F);

2016: fruizione 656 persone del Comparto (38% M, 62% F);

2017: fruizione 687 persone del Comparto (39% M, 61% F);

2018: fruizione 681 persone del Comparto (38% M, 62% F).

Benessere organizzativo

2010 e 2014: Indagini sul benessere organizzativo;

2015: realizzazione azioni positive previste a seguito dell'indagine 2014;

2017: realizzazione di un'iniziativa destinata all'alta direzione sulla gestione delle relazioni comunicative critiche;

2018: revisione disciplina aziendale in materia di part time con previsione di ulteriori articolazioni orarie, in attuazione del Protocollo d'intesa rappresentanze sindacali regionali, Arpae e Regione Emilia-Romagna relativamente alle funzioni del demanio idrico.

Parità e pari opportunità

2012-2013: valorizzazione professionale in cat. D CCNL Sanità, a seguito di procedura concorsuale, di 2 unità di personale inquadrato in cat. B;

2014: recepimento nel regolamento per l'accesso agli impieghi di Arpae del rispetto dell'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni concorsuali;

2016: attivazione di percorsi di progressione economica orizzontale per il personale delle categorie afferenti al CCNL Sanità e attribuzione di 289 PEO secondo criteri di trasparenza e pari opportunità;

2019: attivazione di percorsi di progressione economica orizzontale per il personale delle categorie afferenti al CCNL Sanità e attribuzione di 508 PEO secondo criteri di trasparenza e pari opportunità; previsione di attribuzione di 262 PEO nel 2020 e di n. 280 PEO nel 2021;

2017: assunzione di n. 5 unità di personale ex L.68/1999;

2018: assunzione di n. 8 unità di personale ex L. 68/1999;

2019: prevista l'attivazione entro l'anno delle procedure per la copertura dell'intera quota d'obbligo riservata alle categorie protette (art.1 e art. 18 L. 68/1999), pari a 8 persone;

2018-2019: effettuate n. 9 stabilizzazioni ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 75/2017;

2019: realizzate n. 6 progressioni di categoria mediante procedure riservate ai sensi dell'art. 22 c. 15 del D. Lgs. n. 75/2017, sia mediante quota riservata in procedura selettiva pubblica ai sensi dell'art. 52 c. 1 bis del D. Lgs. n. 165/2001; da gennaio 2020 previste ulteriori 8 progressioni di categoria.

2018-2020: completamento n. 10 stabilizzazioni di personale già titolare di rapporto di lavoro a tempo determinato con la Regione Emilia-Romagna e distaccato in Arpae per il Progetto demanio idrico, riferite al triennio.

Dati statistici Arpae ER al 31 dicembre 2018

L'individuazione delle azioni positive del triennio 2020-2022 è formulata sulla base dell'analisi del contesto organizzativo. L'analisi è propedeutica alla rilevazione di possibili aree critiche e delle problematiche a queste sottese con la finalità di orientare in modo mirato le azioni di promozione delle pari opportunità, di valorizzazione delle differenze e di supporto al benessere dell'organizzazione.

Come si evince dai dati in tabella 1, al 31 dicembre 2018 Arpae comprendeva 1.288 persone, di cui 771 donne e 517 uomini (F 59,9%, M 40,1%). E' confermato il trend di crescita della componente femminile, attestato al 59,9% (al 53,2% nel 2007).

Sotto il profilo anagrafico, il 37,6% dei dipendenti (pari a 485 su un totale di 1.280 unità) supera i 54 anni, mentre solo il 1,4 % (pari a 18 unità) ha meno di 30 anni.

A queste fasce di popolazione aziendale è dunque destinato un insieme di iniziative, atte all'aggiornamento ed alla valorizzazione contestuali delle competenze, sotto il profilo, in particolare, della trasferibilità del bagaglio esperienziale e professionale nei confronti delle persone più giovani, dall'altra, l'attenzione è rivolta anche a valorizzare le abilità di queste ultime, promuovendo scambi intergenerazionali.

tabella 1	BORSISTI		COMPARTO		DIRIGENZA		Totale complessivo
	M	F	M	F	M	F	
fascia di età							
dai 25 ai 34	4	4	7	11			26
dai 35 ai 44			92	173			265
dai 45 ai 54			191	308	5	8	512
dai 55 ai 59			114	147	15	28	304
dai 60 ai 64			67	58	20	29	174
oltre 65			1	3	1	2	7
Totale	4	4	472	700	41	67	1288
totale personale			M	F	età media M	età media F	età media DIP
			517	771	51,59	50,49	50,93

Per quanto riguarda i ruoli professionali, in Arpae operano 108 dirigenti (dirigenza: U 38%, D 62%).

Si osserva che il 62% del personale con qualifica dirigenziale è donna, in controtendenza con quanto emerge dalle statistiche nazionali ed europee sulla presenza femminile nelle posizioni di vertice.

totale dipendenti	M	F	TOT	% M	% F
comparto	472	700	1.172	40,3%	59,7
dirigenza	41	67	108	38%	62%

La tabella sottostante evidenzia la tendenza all'aumento della componente femminile e la diminuzione del personale dirigenziale (incluso personale a tempo determinato).

totale personale	M	F	TOT	% M	% F
2016	542	766	1,308	41.04	58.06
2017	542	778	1,320	41.01	58.09
01/01/2018	540	788	1,328	40.07	59.03
01/11/2018	524	775	1,299	40.03	59.07
01/11/2019	509	770	1,279*	39.80	60.20
* inclusi 23 interinali					
totale dirigenti	M	F	TOT	% M	% F

2016	60	78	138	43.05	56.05
2017	58	76	134	43.03	56.07
01/01/2018	52	74	126	41.03	58.07
01/11/2018	45	71	116	38.08	61.02
01/11/2019	39	65	104	37.0	62.05
totale comparto	M	F	TOT	% M	% F
2016	480	682	1,162	41.03	58.07
01/11/2019	460	692	1,152	39.09	60.01

Anche per quanto riguarda la distribuzione del personale tra le categorie, si conferma una presenza femminile superiore nelle categorie più elevate.

Comparto (tempo indeterminato e determinato)	TEMPO INDETERMINATO					TEMPO DETERMINATO					TOTALE				
	M	F	TOT	% M	% F	M	F	TOT	% M	% F	M	F	TOT	% M	% F
Ruolo Amministrativo															
Categoria A	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
Categoria B	11	30	41	26,8	73,2	0	0	0	0,0	0,0	11	30	41	26,8	73,2
Categoria B Livello super	5	16	21	23,8	76,2	0	0	0	0,0	0,0	5	16	21	23,8	76,2
Categoria C	13	59	72	18,1	81,9	0	0	0	0,0	0,0	13	59	72	18,1	81,9
Categoria D	10	55	65	15,4	84,6	0	0	0	0,0	0,0	10	55	65	15,4	84,6
Categoria D Livello super	9	22	31	29,0	71,0	0	0	0	0,0	0,0	9	22	31	29,0	71,0
Totale	48	182	230	20,9	79,1	0	0	0	0,0	0,0	48	182	230	20,9	79,1
Ruolo Tecnico															
Categoria A	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
Categoria B	8	6	14	57,1	42,9	0	0	0	0,0	0,0	8	6	14	57,1	42,9
Categoria B Livello super	6	5	11	54,5	45,5	0	0	0	0,0	0,0	6	5	11	54,5	45,5
Categoria C	34	30	64	53,1	46,9	0	0	0	0,0	0,0	34	30	64	53,1	46,9
Categoria D	100	160	260	38,5	61,5	0	0	0	0,0	0,0	100	160	260	38,5	61,5
Categoria D Livello super	81	98	179	45,3	54,7	0	0	0	0,0	0,0	81	98	179	45,3	54,7
Totale	229	299	528	43,4	56,6	0	0	0	0,0	0,0	229	299	528	43,4	56,6

	TEMPO INDETERMINATO					TEMPO DETERMINATO					TOTALE				
	M	F	TOT	% M	% F	M	F	TOT	% M	% F	M	F	TOT	% M	% F
Ruolo Sanitario															
Categoria A	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
Categoria B	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
Categoria B Livello super	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
Categoria C	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
Categoria D	92	97	189	48,7	51,3	0	0	0	0,0	0,0	92	97	189	48,7	51,3
Categoria D Livello super	60	63	123	48,8	51,2	0	0	0	0,0	0,0	60	63	123	48,8	51,2
Totale	152	160	312	48,7	51,3	0	0	0	0,0	0,0	152	160	312	48,7	51,3
Altro contratto (c)															
Redattore ordinario (giornalisti)	0	1	1	0,0	100,0	0	0	0	0,0	0,0	0	1	1	0,0	100,0
Vice capo redattore (giornalisti)	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
Capo servizio (giornalisti)	1	0	1	100,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	1	0	1	100,0	0,0
Totale	1	1	2	50,0	50,0	0	0	0	0,0	0,0	1	1	2	50,0	50,0

Per quanto riguarda gli incarichi di posizione organizzativa (PO) nel 2018 si contano 98 unità di cui 42 donne e 56 uomini; nel novembre 2019, il divario è stato superato con 146 incarichi di funzione (ex posizioni organizzative) assegnati in eguale percentuale tra uomini e donne. Infine, per quanto riguarda gli incarichi di UPG (ufficiali di polizia giudiziaria) si contano 21 donne e 8 uomini nella dirigenza e 123 donne e 113 uomini nel comparto.

Incarichi di Posizione organizzativa e di Ufficiale di Polizia giudiziaria					
	M	F	TOT	% M	% F
Posizioni organizzative comparto Arpae (dalla più alta)					
A	4	7	11	36,4	63,6
A1	6	9	15	40,0	60,0
B	7	7	14	50,0	50,0
C	13	10	23	56,5	43,5
D	13	4	17	76,5	23,5
PO comparto ex Province	13	5	18	72,2	27,8
Totale	56	42	98	57,1	42,9
Incarichi di Ufficiale di Polizia giudiziaria	M	F	TOT	% M	% F
UPG - Dirigenti	8	21	29	27,6	72,4
UPG - Comparto	113	123	236	47,9	52,1

Telelavoro, banca delle ore e part time	M	F	TOT	% M	% F
Telelavoro da centro satellite - dirigenti	NP	NP			
Telelavoro da centro satellite - comparto	11	12	23	47,8	52,2
Telelavoro domiciliare - dirigenti	NP	NP			
Telelavoro domiciliare - comparto	25	39	64	39,1	60,9
<i>NP= non prevista</i>					
Banca ore - dirigenti	NP	NP			
Banca ore - comparto	258	423	681	37,9	62,1
<i>NP= non prevista</i>					
Categorie protette - art. 1	17	29	46	37,0	63,0
Categorie protette - art. 18	3	4	7	42,9	57,1
Orario ridotto dirigenza	1	3	4	25,0	75,0
Part-time comparto	25	98	123	20,3	79,7

Congedi e permessi L.104/1992	M	F	TOT	% M	% F
Congedi per maternità/paternità - n° dirigenti nell'anno	1	1	2	50,0	50,0
Congedi per maternità/paternità - durata media (gg) per dirigente	17	4	21	81,0	19,0
Congedi per maternità/paternità - n° persone comparto nell'anno	33	97	130	25,4	74,6
Congedi per maternità/paternità - durata media (gg) per persona comparto	18,7	49,4	68,1	27,5	72,5
Permessi L.104 - n° dirigenti nell'anno	2	12	14	14,3	85,7
Permessi L.104 - durata media (gg) per dirigente	49,5	20,7	70,2	70,5	29,5
Permessi L.104 - n° persone comparto nell'anno	35	84	119	29,4	70,6
Permessi L.104 - durata media (gg) per persona - comparto	24,7	21,1	45,7	53,9	46,1
Totale dirigenti con incarico di responsabile di Struttura Complessa	3	4	7	42,9	57,1
Totale personale di comparto con incarico di Posizione Organizzativa	56	42	98	57,1	42,9

Piano triennale delle azioni positive 2020-2022

Il Piano prevede sei linee-aree di intervento.

Alle diverse azioni già in essere (una fra tutte in materia di telelavoro) si aggiungono altre misure proposte in coerenza con i recenti cambiamenti del contesto organizzativo.

Di seguito si illustrano le aree d'intervento, presentate in ordine alfabetico, con i relativi obiettivi, azioni, indicatori, risorse coinvolte, costi esterni previsti.

I termini "persone" e "personale" si riferiscono indistintamente a uomini e donne.

Area Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Obiettivo

migliorare l'organizzazione del lavoro adottando iniziative volte alla sperimentazione di nuove soluzioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Azioni previste

1. ridefinire il numero di postazioni di telelavoro ed i criteri di assegnazione – compatibilmente con la "telelavorabilità" delle attività da svolgere e con le esigenze organizzative della struttura di afferenza – e impostare una indagine sulla soddisfazione dei soggetti coinvolti nel telelavoro (personale e responsabili) anche in termini di efficacia delle prestazioni;
2. predisporre il progetto per l'applicazione dello smart working e avviare la sperimentazione (2020).

Indicatori

1. numero di posti in telelavoro e somministrazione indagine sulla soddisfazione dei soggetti coinvolti (personale e responsabili) nei progetti di telelavoro;
2. tempi di realizzazione (2020).

Risorse coinvolte

Servizio Organizzazione e Risorse umane, Direzioni Amministrativa, Generale e Tecnica, Aree Autorizzazioni e Concessioni e Aree Prevenzione Ambientale, Strutture tematiche / CUG, OO.SS.

Tempi

2020-2022

Costi esterni previsti (€/anno) 760 per postazione telelavoro.

Area Cultura della parità e delle pari opportunità

Obiettivo

promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze.

Azioni previste

1. realizzare interventi formativi per dirigenza e titolari di incarichi di funzione sui temi della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo e per la diffusione dell'approccio assertivo;
2. rilevare le esigenze e le aspettative del personale con età superiore a 50 anni in materia di aggiornamento delle competenze professionali, in particolare digitali e sociali, in coerenza con la revisione del documento sulle competenze richieste alle posizioni di lavoro;
3. individuare i percorsi formativi per facilitare l'ambientamento del personale di nuovo ingresso nel contesto organizzativo;
4. pianificare azioni specifiche di tutoraggio e procedure per il trasferimento delle competenze del personale in uscita anche attraverso la sperimentazione di affiancamenti;
5. applicare il linguaggio di genere, compatibilmente con la necessità di salvaguardia della leggibilità dei testi;
6. promuovere maggiore consapevolezza sul tema dei comportamenti comunicativi e sulla comunicazione basata sul rispetto e la dignità delle persone al fine della prevenzione dei conflitti.

Indicatori

1. numero partecipanti effettivi/destinatari agli interventi formativi per dirigenza e titolari di incarico di funzione;
2. inserimento nelle proposte di Piano annuale di formazione 2021 e 2022 di iniziative in materia di aggiornamento delle competenze professionali, in coerenza con gli esiti della rilevazione;
3. inserimento nelle proposte di Piano annuale di formazione 2021 e 2022 di iniziative finalizzate all'ambientamento del personale di nuovo ingresso;
4. numero tutoraggi realizzati nelle strutture;
5. adozione formale dizionario di genere;
6. adesione formale al "Manifesto della comunicazione non ostile nella pubblica amministrazione", pubblicazione su sito web e intranet del Manifesto e di notizie relative ad eventi e contributi in tema.

Risorse coinvolte

Servizio Qualità Ecomanagement Formazione, Servizio Organizzazione e Risorse umane, Servizi Innovazione Digitale, Sistemi Informativi / CUG, OO.SS., Consigliere/a di fiducia quando nominato/a.

Tempi 2020-2022

Costi esterni previsti (€/anno) 10.000 per iniziative formative.

Area Monitoraggio ascolto e benessere

Obiettivo

promuovere l'attenzione ai bisogni del personale sui temi dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo attraverso indagini ad hoc, l'eventuale attivazione di un "nucleo di ascolto" (Direttiva 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri), e l'adozione di strumenti permanenti di osservazione, monitoraggio e comunicazione con gli operatori e le operatrici.

Azioni previste

1. costruire un set di indicatori (organizzativi, sociali, economici relativi a salute, bilanciamento tra vita professionale e familiare) sugli argomenti in esame per il monitoraggio "continuo" del contesto organizzativo;
2. progettare un'indagine sul benessere e il clima organizzativo, previo confronto con il Sistema SNPA per la condivisione di eventuali metodi di rilevazione che consentano la confrontabilità dei dati con realtà organizzative analoghe ad Arpae e definire, anche tramite un questionario ad hoc ai dipendenti, le azioni di miglioramento da adottare in via prioritaria e le eventuali azioni correttive;
3. riesaminare il repertorio dei comportamenti organizzativi, in uso per la valutazione del personale dirigente e titolare di incarico di funzione, in ottica di promozione del benessere organizzativo.

Indicatori

1. disponibilità set indicatori (organizzativi, sociali, economici relativi a salute, bilanciamento tra vita professionale e familiare);
2. progetto indagine sul benessere organizzativo per realizzazione nel 2021; proposizione di questionario ad hoc a supporto dell'individuazione delle azioni prioritarie entro febbraio 2022;
3. tempi di adeguamento del repertorio dei comportamenti.

Risorse coinvolte

Servizio Pianificazione e Controllo Direzionale, Servizio Organizzazione e Risorse umane, Servizio Prevenzione e Protezione, Servizio Qualità Ecomanagement Formazione, / CUG, SNPA, Consigliere/a di fiducia quando nominato/a.

Tempi 2020-2022

Costi esterni previsti (€/anno) 10.000 euro per realizzazione indagine sul benessere organizzativo.

Area Promozione e tutela della salute

Obiettivo

realizzare iniziative di promozione e tutela della salute.

Azioni previste

1. promuovere corretti stili di vita attraverso l'avvio del progetto "Bike to work", l'acquisto di biciclette - anche a pedalata assistita - per gli spostamenti di lavoro, scelte di acquisto e di consumo plastic free in Arpae;
2. qualificare le relazioni fra CUG, Servizio Prevenzione e Protezione e Medico competente al fine di prevenire il disagio psico sociale e le forme di discriminazione e violenza psicologica e fisica e le molestie morali e sessuali;
3. attivare una rete di supporto per la gestione dei casi "complessi" coinvolgendo le strutture socio/assistenziali del territorio;
4. supportare la riorganizzazione della rete dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) anche a scopo di allineamento con il contesto organizzativo in vigore.

Indicatori

1. incentivazione all'utilizzo delle bicicletta per il raggiungimento del luogo di lavoro;
2. numero incontri e accordi di collaborazione realizzati;
3. attivazione rete di supporto per la gestione di casi complessi;
4. definizione modello condiviso di organizzazione della rete degli RLS.

Risorse coinvolte

Servizio tecnico e Patrimonio, Servizio Acquisti, Staff Comunicazione e Informazione, Servizio Prevenzione e Protezione, Servizio Organizzazione e Risorse umane / CUG, Medico competente, OO.SS, RLS.

Tempi 2020-2022

Costi esterni previsti (€/anno) -

Area rafforzamento azione del CUG

Obiettivo

rafforzare la rete di relazioni fra istituzioni ed enti per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni, in ambito regionale ed a livello nazionale (SNPA, reti nazionali, ministeri, reti regionali), promozione delle iniziative proposte dal CUG.

Azioni previste

1. rafforzare le competenze dei componenti del CUG e del personale delle Strutture a vario titolo coinvolto nella realizzazione del Piano delle azioni positive sulle materie che costituiscono oggetto dell'attività di tale organismo, al fine di agevolarne e potenziarne l'azione;
2. aggiornare la documentazione specifica (Regolamento sul funzionamento, Codice etico di comportamento, ecc.);
3. avviare e concludere la procedura di incarico per l'individuazione della/del Consigliera/e di fiducia;
4. partecipare alla rete CUG Ambiente attraverso le rappresentanze del CUG anche al fine di produrre una comune Carta della conciliazione;
5. partecipare alla progettazione e alla predisposizione di una banca dati interagenziale dei casi di pertinenza del CUG e delle modalità di trattamento adottate;
6. sviluppare, attraverso il CUG, relazioni continuative con il sistema afferente alla Funzione pubblica al fine di pianificare obiettivi comuni, scambiare programmi e informazioni e collaborare alla realizzazione di percorsi formativi comuni e potenziare l'efficacia delle azioni intraprese sulle materie di competenza;
7. sottoscrivere l'accordo quadro (Aziende sanitarie, Comuni di Bologna e di Imola, Città metropolitana) per l'istituzione della rete dei/delle consiglieri/e di fiducia di Area metropolitana e sperimentare la formazione di personale interno come Consigliere/a di fiducia;
8. aggiornare e implementare la sezione della intranet dedicata al CUG.

Indicatori

1. numero incontri promossi dalla rete partecipati dal CUG;
2. documentazione specifica aggiornata;
3. conferimento incarico figura Consigliere/a di fiducia;
4. realizzazione Carta della conciliazione;
5. progettazione e realizzazione banca dati casistiche interagenziale;
6. numero corsi di formazione e numero di partecipanti effettivi su destinatari;
7. sottoscrizione accordo quadro, formazione e partecipazione di una persona alla rete dei/delle Consiglieri/e di fiducia di Area metropolitana;
8. numero articoli pubblicati e iniziative promozionali realizzate.

Risorse coinvolte

CUG, Consigliere/a di fiducia quando nominato/a, Servizio Affari istituzionali e Avvocatura, Responsabile Prevenzione Corruzione, Staff Comunicazione e Informazione, Servizio Organizzazione e Risorse umane.

Tempi 2020-2022

Costi esterni previsti (€/anno) 2.000 per formazione; 5.000 per incarico Consigliere/a di fiducia.

Area Statistiche relative al personale e dati di genere

Obiettivo

ottimizzare la produzione statistica ai fini della migliore pianificazione delle azioni positive e per fornire supporto al CUG come previsto dalla Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

Azioni previste

1. standardizzare e automatizzare la produzione di dati e informazioni necessari alla definizione del Piano triennale delle azioni positive;
2. produrre dati statistici fruibili dal CUG sulla base delle indicazioni contenute nella Direttiva 2/19.

Indicatori

1 e 2. tempestività di produzione e fruizione di dati e informazioni.

Risorse coinvolte

Servizio Organizzazione Risorse Umane, Servizio Qualità Ecomanagement Formazione, Servizio Sistemi Informativi / CUG, Consigliere/i di fiducia quando nominato/a.

Tempi 2020-2022

Costi esterni previsti (€/anno) -

Panoramica riferimenti normativi¹

Direttive e raccomandazioni comunitarie

- **Direttiva 75/117/CEE del Consiglio del 10 febbraio 1975**, per il ravvicinamento delle legislazioni degli stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.
- **Direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976**, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- **Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio del 13 dicembre 1984**, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne.
- **Direttiva 86/613/CEE del Consiglio dell'11 dicembre 1986**, relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità.
- **Raccomandazione 87/567/CEE della Commissione del 24 novembre 1987**, sulla formazione professionale delle donne.
- **Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori 09 dicembre 1989**, stabilisce i principi generali su cui si basa il modello europeo di diritto del lavoro.
- **Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991**, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
- **Dichiarazione del Consiglio del 19 dicembre 1991**, relativa all'applicazione della Raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, compreso il codice di condotta volto a combattere le molestie sessuali.
- **Direttiva 92/85/CEE del Consiglio del 19 ottobre 1992**, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
- **Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996**, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale.
- **Direttiva 97/81/CEE del Consiglio del 15 dicembre 1997**, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 12 giugno 1997**, sulla Comunicazione della Commissione n. 336/1996 "Codice di condotta relativa all'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore".
- **Risoluzione 218/2000 del Consiglio e i Ministri europei dell'occupazione e della politica sociale** sulla proposta di decisione del Consiglio relativa alla conclusione da parte dell'Unione europea della convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica.
- **Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000**, stabilisce un quadro generale per garantire la parità di trattamento tra le persone sul luogo di lavoro nell'Unione europea (UE), indipendentemente dalla loro religione o convinzione personale, disabilità, età o orientamento sessuale.
- **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea** (dicembre 2000) in particolare, artt. 23 (parità tra uomini e donne), 26 (inserimento sociale dei disabili), 33 (vita familiare e professionale).

¹ Fonte riferimenti normativi "Piano delle azioni positive 2019-2021" di ARPAC Agenzia Regionale Protezione Ambientale Campania.

- **Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002**, modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- **Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004**, attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.
- **Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006**, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015** sulla strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini dopo il 2015.
- **Roadmap della Commissione europea dell'agosto 2015** "New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families", delinea le iniziative da adottare nell'UE per portare nei prossimi 5 anni, come previsto nella strategia Europa 2020, il tasso di occupazione femminile al 75%.
- **Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica 2017** (Convenzione di Istanbul).
- **Direttiva 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019** relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. Introduce misure su congedo di paternità congedo parentale congedo per caregiver flessibilità lavorativa.

Principali norme nazionali

- **Costituzione italiana**, art. 3 comma 2: "pari dignità sociale ed eguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge"; art. 37 comma 1: "uguaglianza di diritti e parità di retribuzione fra uomini e donne nel rapporto di lavoro".
- **Legge n. 300/1970** Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.
- **Legge n.1204/1971** Tutela delle lavoratrici madri.
- **Legge n. 903/1977** Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.
- **Legge 125/1991** Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.
- **Legge n. 285/1997**. Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza.
- **Legge 53/2000**: Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.
- **D.lgs. n.151 del 26 marzo 2001** Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.
- **D. Lgs n. 165 del 30/3/2001**, art. 57 pari opportunità.
- **D.Lgs n.215/2003** Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.
- **D.Lgs n.216/2003** Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- **Direttiva della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica - del 24 marzo 2004** Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni.
- **D.lgs. n.198/2006** Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246. Art. 48 Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni
- **Direttiva "Nicolais – Pollastrini" del 23/5/2007** Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.
- **D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

- **Legge n.133/2008** Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria.
 - **Legge 69/2009** Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile.
 - **D.lgs n. 150 /2009** Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
 - **D.Lgs. n. 5/2010** Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
 - **Legge n.183/2010, art. 21** (Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche).
 - **Direttiva 4 marzo 2011** concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.
 - **Decreto del Presidente della Repubblica n.62/2013** Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
 - **Legge n. 93/2013** Conversione con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province.
- Legge Regionale Emilia Romagna n. 6 del 27 giugno 2014** Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere.
- D.lgs n. 80/2015** Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
- Legge n. 124/2015** Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, art.14 (Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche).
- **D.lgs n. 90/2016 art. 9** Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell'art. 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196” in materia di bilancio di genere.
 - **D.P.R. n. 105/2016** Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni.
 - **Direttiva n.3/2017** recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.
 - **Legge n.81/2017** Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.
 - **Legge n.145/2018** Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021 prevede il cd. “Pacchetto famiglia”: all'art.1, comma 278.
 - **Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica** Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche. Sostituisce la direttiva 23/5/2007 e aggiorna alcuni indirizzi forniti con direttiva 4/3/2011.
 - **Piano Italia 2020** - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro.