



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022/2024

Premessa

In attuazione a quanto stabilito dall'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006 integrato e modificato dal D.Lgs. n. 151/2015 anche per questo prossimo triennio il CUG di Arpa Piemonte ha predisposto il nuovo Piano delle Azioni Positive.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed 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.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni. Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

Pertanto, il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Agenzia in continuità con i precedenti Piani approvati e realizzati nel corso degli anni. Inoltre, gli interventi del Piano sono in linea e parte integrante dei contenuti del Piano della Performance.

L'Amministrazione si impegna infatti a favorire le azioni positive che di seguito verranno descritte, anche attraverso la collaborazione degli Uffici competenti individuati per la realizzazione delle azioni positive proposte.

I destinatari delle azioni contenute nel Piano sono tutte le dipendenti e tutti i dipendenti dell'Agenzia.

L'attività del CUG non si esaurisce tuttavia nei contenuti approvati nel Piano, che comunque potrà essere aggiornato, per esigenze nuove o maturate nel tempo, per perfezionare alcuni contenuti o per esigenze nate e condivise all'interno del CUG successivamente all'approvazione del presente documento, ma prosegue negli altri compiti assegnati dalla legge.

Il presente documento esplicita quali azioni positive, di cui descrive obiettivi, personale coinvolto e indicatori di risultato, sono state individuate per favorire l'attuazione dei principi enunciati dalla norma

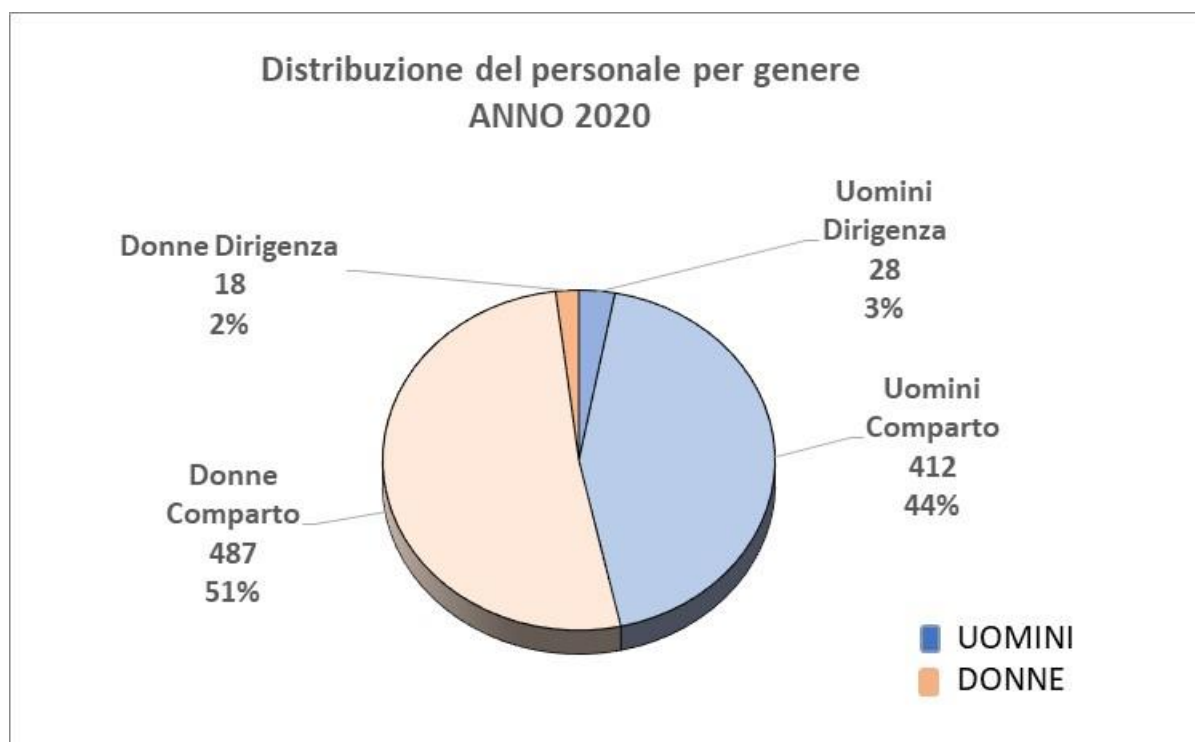
Contesto organizzativo

I dati relativi al personale relativi al 2021 non sono ancora disponibili, inoltre i nuovi concorsi relativi ai profili dirigenziali, e i recenti nuovi incarichi di funzione, unitamente al collocamento in quiescenza di molte figure apicali potranno comportare nuovi assetti organizzativi all'interno dell'Agenzia.

Si ritiene tuttavia utile riportare i dati più significativi relativi alla situazione presente al 31.12.2020.

A tale data Arpa Piemonte aveva complessivamente 945 dipendenti, così suddivisi: 505 donne (53%) e 440 uomini (47%). Il personale del comparto ammonta a 899 unità, quello della dirigenza a 46 unità.

Se si analizza la distribuzione e la rappresentatività di genere fra i due comparti contrattuali (dirigenti e non dirigenti), si può notare come sul totale del personale le donne appartenenti alla dirigenza siano ancora meno numerose, 18 (2%), rispetto agli uomini, 28 (3%); la situazione s'inverte, sempre sul totale del personale, per il comparto dove le donne, 487 (51%), superano di sei punti percentuali gli uomini, 412 (44%).



Tutto il personale ha fruito di una flessibilità oraria estesa in ingresso (dalle ore 7.00 alle ore 10.00) in seguito a quanto stabilito dalla Direzione per le misure di gestione dell'emergenza COVID-19.

In generale, si nota come le donne siano le maggiori fruitrici delle misure di conciliazione.



Il numero di dipendenti che ha fatto ricorso al telelavoro a domicilio risulta incrementato rispetto agli anni precedenti, con una prevalenza nel genere femminile e nelle fasce di età comprese tra 41 e 60 anni: si è infatti passati da 24 unità di personale del comparto nel 2017 (di cui 75% donne e 25% uomini) alle 44 unità attuali (di cui 73% donne e 27% uomini) a fronte di un numero di richieste pari a 91.

Ulteriore misura di conciliazione, in Arpa Piemonte, è il telelavoro a distanza, presso postazioni disponibili nelle varie sedi. Questa tipologia è stata concessa a 14 dipendenti (57% donne e 43% uomini).

Il ricorso al part-time riguarda l'11,22% del personale, in cui le donne rappresentano l'81% del totale. Il part-time maggiormente utilizzato è quello > del 50% (17 su 20 uomini totali e 79 su 86 donne totali).

Il ricorso al lavoro a tempo parziale rispetto alle fasce di età vede una predominanza nelle fasce tra 41 e 60 anni.

Il lavoro agile durante il periodo pandemico è stato fruito da 848 dipendenti su 945 (89,73%), con una platea percentuale oltre il minimo di legge, garantendo nel medesimo tempo lo svolgimento di tutte le attività di competenza dell'Agenzia e anche di quelle indifferibili non lavorabili in smart working.



Obiettivi e azioni

1. Approvazione ed applicazione lavoro agile. Periodo di realizzazione 2021-2023

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI COINVOLTI	MISURAZIONE			BENEFICIARI		SPESA	
			Termine di realizzazione	Indicatore	FONTE DEL DATO	Dipendenti	Agenzia	CAPITOLO DI SPESA	RISORSE IMPEGNATE
Approvazione dell'istituto del lavoro agile per ARPA Piemonte e stima ricadute su efficienza e produttività	1.1 Approvazione regolamento SW	Direzione Generale e Amministrazione Personale	Entro il 31.12.2021	Decreto di approvazione	DDG Arpa Piemonte	X	X		
	1.2 Comunicazione ai dipendenti	Direzione Generale e Comunicazione	Entro il 31.01.2022	Pubblicazione sulla intranet	intranet	X			
	1.3 sottoscrizione accordi individuali	Amministrazione Personale	Entro il 30.06.2022	Numero richieste/contratti sottoscritti	Ufficio personale	X	X		
	1.4 Pubblicazione dei dati sull'utilizzo dello SW	Amministrazione del Personale	Entro il 30.09.2022	Pubblicazione sulla intranet	Intranet	X			
	AZIONE	ATTORI	MISURAZIONE			BENEFICIARI		SPESA	



		COINVOLTI	Termine di realizzazione	Indicatore	FONTE DEL DATO	Dipendenti	Agenzia	CAPITOLO DI SPESA	RISORSE IMPEGNATE
	1.5 Verifica del mantenimento volumi di attività dei servizi anno 2022 in rapporto al PEG (FTE) e alla percentuale di personale in SW	Controllo gestione e Struttura Tecnica Permanente	Entro il 31.03.2023	1 Produttività 2022/Produttività 2019 >= 1	Rendicontazione obiettivi 2022		X		
	1.6 Diminuzione assenze	Amministrazione del Personale Sicurezza	Entro il 31.03.2023	Assenze 2022/assenze 2019 =< 1					
	1.7 Verifica utilizzo spazio di lavoro	Amministrazione del Personale e Ufficio tecnico	Entro il 31.03.2023	Relazione			X		
	1.8 Verifica risparmi amministrazione	Amministrazione del personale e Contabilità	Entro il 30.04.2023	Relazione			X		
	1.9 Comunicazione dei risultati	Direzione generale e Comunicazione	Entro il 30.06.2023	Intranet aziendale		X			
	1.10 Somministrazione Questionario gradimento Lavoro Agile	CUG e Amministrazione del Personale	Entro il 31.07.2023	Numero questionari compilati			X		
	1.11 Valutazione risultati ed eventuali proposte di miglioramento	CUG Amministrazione del personale	Entro il 31.12.2023	Relazione		X	X		



2. Revisione regolamento per l'assegnazione del Telelavoro a domicilio: tempo di realizzazione 2021-2022

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI COINVOLTI	MISURAZIONE			BENEFICIARI		SPESA	
			Termine di realizzazione	Indicatore	FONTE DEL DATO	Dipendenti	Agenzia	CAPITOLO DI SPESA	RISORSE IMPEGNATE
Approvazione di un nuovo Regolamento per l'applicazione del Telelavoro	1.1 Revisione regolamento vigente	Amministrazione personale	Entro 28.02.2022	Stesura Bozza nuovo regolamento		X	X		
	1.2 Approvazione nuovo regolamento	Amministrazione personale	Entro 31.03.2022	Decreto di approvazione	DDG Arpa Piemonte	X	X		
	1.3 Comunicazione ai dipendenti	Comunicazione	Entro 30.04.2022	Pubblicazione sulla Intranet	intranet	X			
	1.4 Redazione bando per l'adesione al telelavoro con il nuovo regolamento	Amministrazione personale	Entro 30.06.2022	Pubblicazione bando		X			
	1.5 Verifica adeguatezza del nuovo regolamento	CUG, Amministrazione del personale	Entro 31.10.2022	Relazione sull'analisi		X			



3. Interventi a favore della sensibilizzazione ed informazione alla cultura di genere

3.1 Adeguamento del linguaggio istituzionale. Tempo di realizzazione 2022-2024

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI COINVOLTI	MISURAZIONE			BENEFICIARI		SPESA	
			Termine di realizzazione	Indicatore	FONTE DEL DATO	Dipendenti	Agenzia	CAPITOLO DI SPESA	RISORSE IMPEGNATE
Adozione di un linguaggio non discriminatorio rispettoso dell'identità di genere	1.1 Corso di formazione per il personale che dovrà redigere le linee guida	CUG e Affari Generali	Entro 31.12.2022	Numero partecipanti al corso	Foglio presenze	X			
	1.2 Redazione e adozione linee guida	CUG, e Ufficio Affari Generali	Entro il 30.04.2023	Adozione e diffusione delle Linee Guida	Determina di adozione	X			
	1.3 Somministrazione di pillole sul corretto uso del linguaggio di genere al personale Arpa, tramite intranet	CUG Comunicazione	Entro il 31.12.2023	Numero letture	Contatore sito	X			
	1.4 Revisione dell'intera modulistica	Tutto il personale	Entro il 31.12.2024	Numero di moduli adeguati su totale moduli in uso = al 100%	Modulo adeguato	X	X		



3.2 Formazione in materia di discriminazione e molestie. Tempo di realizzazione 2021 -2022

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI COINVOLTI	MISURAZIONE			BENEFICIARI		SPESA	
			Termine di realizzazione	Indicatore	FONTE DEL DATO	Dipendenti	Agenzia	CAPITOLO DI SPESA	RISORSE IMPEGNATE
Formazione in materia di discriminazione molestie e violenza di genere	1.1 Corso di formazione per tutto il personale	CUG Consigliera di fiducia Ufficio Formazione	Entro il 31.12.2022	Tasso di partecipazioni e al corso > 80%	Foglio presenze	X	X		



4. Istituzione della figura del Disability manager. Termine di realizzazione 2022

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI COINVOLTI	MISURAZIONE			BENEFICIARI		SPESA	
			Termine di realizzazione	Indicatore	FONTE DEL DATO	Dipendenti	Agenzia	CAPITOLO DI SPESA	RISORSE IMPEGNATE
Istituzione della figura del Disability Manager	1.1 Indizione selezione fra il personale interno	Amministrazione del personale	Entro il 30.04.2022	Pubblicazione del Bando		X			
	1.2 Nomina del Disability manager	Amministrazione del personale	Entro il 30.06.2022	Adozione atto di nomina		X	X		



5. Interventi a favore di una maggiore inclusività nella comunicazione interna ed esterna. Tempo di realizzazione 2022 - 2024

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI COINVOLTI	MISURAZIONE			BENEFICIARI		SPESA	
			Termine di realizzazione	Indicatore	FONTE DEL DATO	Dipendenti	Agenzia	CAPITOLO DI SPESA	RISORSE IMPEGNATE
Interventi a favore di una maggiore inclusività nella comunicazione interna ed esterna	1.1 Individuazione e diffusione di un corretto linguaggio per la comunicazione interna ed esterna	Comunicazione CUG Disability manager	Entro il 31.12.2023	Verbali riunioni		X	X		
	1.2 Revisione e adeguamento contenuti sito internet ed intranet	Comunicazione CUG Disability manager	Entro il 31.12.2024	Realizzazione di prodotti di comunicazione ad alta inclusività (ulteriori oltre ai vincoli di legge)		X	X		



Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Arpa Piemonte si impegna a garantire con le risorse necessarie il funzionamento del CUG, la sua partecipazione alla rete nazionale e alla rete cittadina dei CUG.

Al fine di garantire la reale attuazione delle azioni previste dal PAP, l'Amministrazione si impegna ad individuare i servizi che, di concerto con il CUG, attivano le singole azioni, inserendole fra gli obiettivi specifici assegnati e oggetto di valutazione.

Monitoraggio del Piano

Per la verifica ed il monitoraggio, in itinere ed ex post, del presente Piano triennale di Azioni Positive, Arpa Piemonte attiverà un percorso di monitoraggio e di valutazione delle attività programmate. Tale monitoraggio sarà sotto la responsabilità della Direzione Generale che si avvarrà a tale scopo del CUG.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG, della Consiglieria di Fiducia e del personale affinché sia possibile un adeguato aggiornamento.



Fonti Normative

Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di Arpa Piemonte, approvato il 10 gennaio 2012

Legge 20 maggio 1970, n. 300, “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 10 aprile 1991, n. 125, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

Legge 8 marzo 2000, n. 53, “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 26 marzo 2001, n. 151, “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 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modificazioni e integrazioni

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215, “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216, “Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”

D.Lgs 1° aprile 2006, n. 198, “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81, “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, “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 25 gennaio 2010, n. 5, “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”

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-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere

D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, 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 (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)

Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017 Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019,

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26.06.2019 n. 2, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”