



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA
ARPAS

Direzione Generale

DETERMINAZIONE N. 7 DEL 26/01/2016

- Oggetto:** Approvazione piano azioni positive triennio 2015/2017 in materia di pari opportunità.
- VISTA** la Legge n. 61/1994 istitutiva dell'Agenzia nazionale e delle Agenzie regionali e provinciali per la protezione dell'ambiente e la Legge Regionale n. 6/2006 istitutiva dell'ARPAS;
- VISTA** la Deliberazione di Giunta Regionale n. 37/6 del 26.09.2014, resa esecutiva con DPGR n. 111 del 1° ottobre 2014, con la quale il sottoscritto Ing. Alessandro Sanna è stato nominato Direttore Generale dell'ARPAS;
- ATTESO** che ai sensi dell'articolo 48 D.Lgs. 198/2006, così come modificato e integrato dal D.Lgs. 5/2010, è stata predisposta l'ipotesi di Piano per le azioni positive in materia di pari opportunità relativo al triennio 2015/2017;
- CONSIDERATO** che nel corso del 2015 si è già realizzata l'Azione 1.1 del medesimo Piano denominata "Costituzione del CUG", nell'ambito dell'Area intervento 1 "Pari opportunità e diritti: il CUG";
- VISTO** il parere positivo espresso dallo stesso CUG in merito all'ipotesi di Piano in argomento, come da Verbale riunione n. 3/2015 del 18/12/2015;
- ACQUISITO** altresì il parere favorevole della Consigliera di Parità della Regione Autonoma della Sardegna;
- RITENUTO** di dover approvare il Piano in oggetto, allegato alla presente determinazione per farne parte integrante e sostanziale;
- Per quanto esposto in premessa
- VISTI** i pareri espressi in calce dal Direttore dell'Area amministrativa e dal Direttore dell'Area tecnico-scientifica;

DETERMINA

1. Di approvare il Piano di azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2015/2017, allegato alla presente determinazione per farne parte integrante e sostanziale, precisando che



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Direzione Generale

per l'anno 2015 si è già realizzata l'Azione 1.1 del medesimo Piano denominata "Costituzione del CUG", nell'ambito dell'Area intervento 1 "Pari opportunità e diritti: il CUG".

La presente Determinazione è trasmessa all'Ufficio Comunicazione per gli adempimenti di pubblicazione nell'Albo Pretorio on-line del sito istituzionale dell'Agenzia, nonché al Servizio Risorse umane per gli adempimenti di competenza.

Il Direttore dell'Area amministrativa

f.to Nicoletta Vannina Ornano

Il Direttore dell'Area tecnico-scientifica

f.to Piero Italo Persod

Il Direttore Generale

f.to Alessandro Sanna

s.to Serv. RU NVOرنانو

s.to Coll. Amm.vo LRocchigiani



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA

REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' PIANO TRIENNALE 2015-2017

Gennaio 2016

Indice

Premessa	3
Il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità	4
Le azioni positive	6

Approvazione del Direttore Generale con Determinazione n. 7 del 26/01/2016.



Premessa

L'Agenzia Regionale per la Protezione dell' Ambiente della Sardegna al fine di perseguire in maniera sempre più efficace il proprio mandato istituzionale, ha avviato un percorso di aggiornamento del sistema organizzativo interno, per renderlo corente non solo all'ampiezza delle funzioni attribuitegli e della multidisciplinarietà della stessa, ma anche più funzionale al perseguimento ed alla attuazione degli obiettivi generali e delle priorità strategiche funzionali dettate dalla **Giunta regionale con la deliberazione n.1/8 del 13.01.2015** dal quale promana il programma di attività triennale 2015/2017 e annuale 2015 di cui all'art. 6 della L.R. 18maggio 2006 n. 6 .

In tale contesto, volto a perseguire effettivi obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi che l'Agenzia è chiamata a rendere, e quindi a rispondere con sempre maggiore efficacia ed efficienza ai bisogni ad essi sottesi, è fondamentale la valorizzazione del personale attraverso politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane volte a promuovere la qualità del lavoro, lo sviluppo e la valorizzazione professionale dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il primo Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità, che ARPAS intende adottare, anche per colmare il ritardo, ha come obiettivo quello di attuare fin dalla sua approvazione tutte le iniziative che in ambito lavorativo e nel contesto specifico, rendano effettiva la parità di genere rimuovendo o prevenendo ogni possibile discriminazione.

Il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità

Il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sardegna (di seguito denominata ARPAS) si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Agenzia per dare attuazione agli obiettivi descritti dal D.Lgs. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità*", alle finalità della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, alle finalità della Legge 125/1991 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*" nonché della Legge 183/2010 in materia di *Comitato Unico di Garanzia* per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito denominato CUG).

Il Piano si sviluppa in obiettivi riferiti a specifiche aree di intervento:

1 - Pari opportunità e diritti

Costituire il CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (rif. normativo: art. 57 D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 183/2010).

Migliorare la valutazione dei rischi in materia di sicurezza sul lavoro in relazione alle differenze di genere, alla maternità, all'età, alla condizione di diversa abilità, allo stress lavoro-correlato (rif. normativo D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

2 - Leggere l'organizzazione

Migliorare la lettura dell'organizzazione: affinare la raccolta e l'analisi dei dati occupazionali suddivisi per genere, anche in relazione alla dimensione salariale, al tempo di permanenza nelle diverse posizioni professionali, alla fruizione di istituti contrattuali utili alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (ad es. congedi parentali).

Autodiagnosi dell'organizzazione sulle pari opportunità in relazione agli obiettivi e agli adempimenti delle direttive in materia di pari opportunità nella Pubblica Amministrazione.

Favorire modalità e metodologie di "ascolto" del personale in relazione a pari opportunità e benessere organizzativo in primo luogo attraverso un questionario di rilevazione da sottoporre periodicamente al personale, garantendo la diffusione dei risultati emersi.

3 - Diffusione della cultura delle pari opportunità

Favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità sia attraverso percorsi formativi specifici indirizzati a gruppi di personale, sia attraverso specifiche iniziative di informazione e di comunicazione sulle pari opportunità, sulla presenza e sull'attività del CUG.

4 - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e il benessere organizzativo anche facilitando il reinserimento del personale femminile in maternità o del personale assente per lunghi periodi mediante l'adozione di misure che consentano il mantenimento delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il Piano, articolato su un periodo di tre anni, è sviluppato in singoli progetti per la realizzazione di **azioni positive**, intese come azioni che, con fatti concreti, mirano a eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto e che ostacolano la piena partecipazione delle donne e degli uomini. Le singole azioni saranno declinate nei piani annuali delle attività dell'Agenzia e negli obiettivi delle singole strutture; il grado di realizzazione del Piano sarà monitorato ogni anno prima di ogni fase di nuova pianificazione annuale delle attività.

Elenco delle azioni positive proposte:

Area di intervento 1. Pari opportunità e diritti

- Azione 1.1 Costituzione del CUG;
- Azione 1.2. Realizzazione di un'indagine conoscitiva in relazione ai rischi connessi alle differenze di genere, alla maternità, all'età, alla condizione di diversa abilità, allo stress lavoro-correlato; individuazioni di eventuali azioni positive da adottare.

Area d'intervento 2. Leggere l'organizzazione

- Azione 2.1 Affinare la raccolta, l'analisi e la diffusione dei dati occupazionali in ARPAS, suddivisi anche per genere;
- Azione 2.2 Autodiagnosi di ARPAS in fatto di pari opportunità tra uomini e donne in relazione agli obiettivi e alle finalità della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento diritti e pari opportunità;
- Azione 2.3 Realizzazione di modalità di ascolto sulle pari opportunità attraverso l'intranet aziendale.

Area di intervento 3. Diffusione della cultura delle pari opportunità

- Azione 3.1 Realizzazione di iniziative di formazione indirizzate al CUG e a gruppi di personale delle strutture centrali;
- Azione 3.2 Realizzazione di iniziative di formazione indirizzate a gruppi di personale di tutta l'Agenzia;
- Azione 3.3 Progettazione e realizzazione di iniziative di comunicazione rivolte a tutto il personale.

Area di intervento 4. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- Azione 4.1 Adozione di misure per consentire l'effettivo reinserimento del personale in maternità/lunghe assenze.
- Azione 4.2 Costituzione e disciplina della "banca delle ore".

Le azioni positive

Area Intervento 1: **Pari opportunità e diritti: il CUG**

Azione 1.1: Costituzione del CUG.

Oggetto: Attuazione della Legge n. 183 del 2010 che, modificando il D.Lgs. 165/2001, prevede l'obbligo per le PA di istituire al proprio interno il CUG che sostituisce, unificandoli, i *Comitati per le pari opportunità* ed i *Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing*, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla Legge e dalla contrattazione collettiva che riguardano il personale delle amministrazioni pubbliche.

Destinatari: Tutto il personale

Obiettivi:

- Contribuire a garantire parità e pari 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 o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;
- Contribuire a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- Tutelare e supportare il personale nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno;
- Facilitare l'esercizio del diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- Garantire il sostegno a ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento del Comitato.

Descrizione dell'intervento: Individuazione e nomina dei componenti del CUG.

Tempi di realizzazione: 2015

Risorse interne necessarie: Servizio Supporti direzionali

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi: Servizio competente in materia di risorse umane.

Costi operativi: risorse interne

Area Intervento 1: **Pari opportunità e diritti: la salute e la sicurezza**

Azione 1.2: Indagine conoscitiva in relazione ai rischi connessi alle differenze di genere, alla gravidanza e alla maternità, all'età, alla condizione di diversa abilità, allo stress lavoro-correlato e individuazione di eventuali azioni positive da adottare.

Oggetto: Sulla base degli esiti della Valutazioni dei rischi (ex D.Lgs. 81/08 e s.m.i.), si stabiliranno eventuali azioni da proporre sugli aspetti specifici connessi ai rischi relativi alle differenze di genere, alla gravidanza e alla maternità, all'età, alla condizione di diversa abilità, allo stress lavoro-correlato.

Destinatari: Tutto il personale

Obiettivi:



- Individuare eventuali azioni di miglioramento finalizzate alla riduzione dei rischi lavorativi connessi alle variabili citate;
- Garantire l'omogeneità dell'azione in tutte le Strutture ARPAS;

Descrizione dell'intervento: Si ritiene necessaria un'indagine preliminare all'interno dell'Agenzia finalizzata alla verifica dell'adozione di criteri uniformi per la valutazione dei rischi relativi alle differenze di genere, alla gravidanza e alla maternità, all'età, alla condizione di diversa abilità disabilità, allo stress lavoro-correlato. A seguire saranno individuate e proposte, con il coinvolgimento del Medico Competente, azioni di miglioramento riferibili alle variabili citate.

Tempi di realizzazione: 18 mesi, 2015 e 2016

Risorse interne necessarie: RSPP, RLS, CUG

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi: Medico Competente

Costi operativi: da definire

Area Intervento 2: Leggere l'organizzazione: statistiche di genere

Azione 2.1: Affinare la raccolta, l'analisi e la diffusione dei dati occupazionali in ARPAS, suddivisi anche per genere.

Oggetto: Ogni iniziativa sulle pari opportunità deve essere basata su dati oggettivi (dati aziendali suddivisi per genere, compreso l'accesso alla formazione ecc.) e dati soggettivi (questionari, focus group ecc). Con questo approfondimento l'Agenzia intende acquisire elementi utili all'individuazione delle eventuali criticità e alla formulazione di azioni positive conseguenti.

Destinatari: Tutto il personale

Obiettivi:

- Rilevare eventuali criticità rispetto alle differenze di genere e/o a particolari situazioni del personale (ad esempio diversamente abili in categorie protette);
- Individuare alcuni ambiti di intervento prioritari per progettare azioni positive.

Descrizione dell'intervento: Raccolta e analisi dei dati occupazionali; raccolta e analisi dei dati per Struttura con cadenza biennale; diffusione dei risultati.

Tempi di realizzazione: 2 mesi/anno

Risorse interne necessarie: Servizio competente in materia di risorse umane, Servizio Supporti direzionali, CUG

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi: nessuna

Costi operativi: risorse interne

Area Intervento 2: Leggere l'organizzazione: l'autodiagnosi sulle pari opportunità

Azione 2.2: Autodiagnosi di ARPAS in fatto di pari opportunità tra uomini e donne in relazione agli obiettivi e alle finalità della direttiva del Dipartimento Funzione Pubblica 23 maggio 2007.

Oggetto: La direttiva su richiamata prevede la presentazione ogni anno, entro il 20 febbraio, di una relazione di sintesi sulle azioni effettuate nell'anno precedente e quelle previste per l'anno in corso. A questo scopo è a disposizione ogni anno un format telematico che facilita l'autodiagnosi delle amministrazioni pubbliche destinatarie della direttiva (le aree indagate sono: Statistiche di genere, Adozione dei piani triennali delle azioni positive, Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, Organizzazione del lavoro, Politiche di reclutamento e gestione del personale, Formazione e cultura organizzativa, Azioni). Questo strumento appare idoneo all'autodiagnosi di ARPAS che si impegna a predisporre la prima relazione entro il 2015 come strumento interno di autovalutazione.

Destinatari: Direzione Generale e CUG

Obiettivi:

- Contribuire alla maggiore conoscenza della normativa e alla maggiore consapevolezza sul tema delle pari opportunità;
- Monitoraggio dell'organizzazione in tema di pari opportunità;
- Contribuire a individuare alcuni ambiti di intervento in relazione alla normativa sulle pari opportunità.

Descrizione dell'intervento: Raccolta e analisi dei dati e delle informazioni sulla base del format messo a disposizione dal Dipartimento Funzione Pubblica.

Tempi di realizzazione: 2 mesi, la prima raccolta entro ottobre 2015, anni successivi entro il mese di febbraio

Risorse interne necessarie: Servizio Supporti direzionali e CUG

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi: nessuna

Costi operativi: risorse interne

*Area Intervento 2: **Leggere l'organizzazione: l'ascolto***

Azione 2.3: Progettazione e realizzazione di modalità di ascolto sulle pari opportunità attraverso l'intranet aziendale.

Oggetto: Attivazione e gestione diretta sull'intranet di un'area dedicata alle pari opportunità come strumento di comunicazione sulla normativa, sulle attività del CUG, sulla documentazione di interesse. Appare opportuno integrare questa azione con strumenti di "ascolto" permanente utili a promuovere una maggiore partecipazione del personale sulle proposte, sull'attuazione delle possibili azioni positive e sulle eventuali criticità. Gli strumenti più idonei saranno valutati di volta in volta tra quelli possibili nell'ambito dell'intranet aziendale (forum, sondaggio, questionario).

Destinatari: Tutto il personale

Obiettivi:

- Favorire la partecipazione del personale sulle proposte e sulle azioni positive in tema di pari opportunità;

- Favorire l'emergere dei bisogni, il dialogo e il confronto creativo su progetti e attività in grado di promuovere le pari opportunità;
- Favorire la diffusione della cultura di genere.

Descrizione dell'intervento: Individuazione di uno o più temi sui quali proporre la partecipazione attraverso l'intranet aziendale (ad esempio il programma triennale delle azioni positive, richiesta di indicare altre azioni positive ritenute prioritarie ecc.); individuazione delle modalità di gestione e di ricaduta dei risultati.

Tempi di realizzazione: 3 mesi

Risorse interne necessarie: Servizio Supporti direzionali e CUG

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi: Servizio Sistema informativo e Informatico/Servizio competente in materia di risorse umane

Costi operativi: risorse interne

*Area Intervento 3: **Diffusione della cultura delle pari opportunità: la formazione***

Azione 3.1: Realizzazione di iniziative formative indirizzate al CUG e a gruppi di personale delle strutture centrali.

Oggetto: La formazione sulle pari opportunità è indirizzata all'ulteriore acquisizione di competenze dei componenti del CUG e del personale più direttamente coinvolto nelle fasi di programmazione e pianificazione delle attività che riguardano il tempo e l'organizzazione del lavoro nell'Agenzia.

Destinatari: CUG, Direttori d'Area e di Dipartimento.

Obiettivi:

- Diffusione della conoscenza in relazione alla normativa sulle pari opportunità;
- Favorire la consapevolezza sugli stereotipi di genere;
- Favorire il contributo del personale per la progettazione e la realizzazione delle azioni positive.

Descrizione dell'intervento: Progettazione e realizzazione di una iniziativa formativa all'anno.

Tempi di realizzazione: entro 31/12/2017

Risorse interne necessarie: Servizio Supporti direzionali e CUG

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi: Servizio competente in materia di risorse umane.

Costi operativi: da definire

*Area Intervento 3: **Diffusione della cultura delle pari opportunità: la formazione***

Azione 3.2: Realizzazione di iniziative formative indirizzate a gruppi di personale.

Oggetto: La formazione sulle pari opportunità può essere considerata come un investimento sull'innovazione e sullo sviluppo organizzativo, in grado di indurre cambiamenti finalizzati sia al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'Agenzia, che al miglioramento delle relazioni e del clima organizzativo interno.

Destinatari: Direttori di Struttura, Dirigenti con incarico professionale/alta professionalità e funzionari del Comparto.

Obiettivi:

- Acquisizione di competenze circa la gestione del personale in ottica di genere e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Diffusione della conoscenza in relazione alla normativa sulle pari opportunità;
- Favorire la consapevolezza sugli stereotipi di genere.

Descrizione dell'intervento: Realizzazione di iniziative formative e seminari.

Tempi di realizzazione: da definire in relazione alla realizzazione delle specifiche iniziative formative e seminari.

Risorse interne necessarie: Servizio Supporti direzionali e CUG

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi: Servizio competente in materia di risorse umane.

Costi operativi: da definire

*Area Intervento 3: **Diffusione della cultura delle pari opportunità: la comunicazione***

Azione 3.3: Progettazione e realizzazione di iniziative di comunicazione rivolte a tutto il personale e al pubblico esterno.

Oggetto: E' necessario adottare misure per promuovere la cultura della parità rispetto alle diversità, alle differenze di genere e di generazione e fornire al personale ulteriori strumenti di consapevolezza in relazione alla normativa e ai diritti sulle pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, sulle attività di ARPAS in merito a questo tema (ad esempio il Piano triennale delle azioni positive, il glossario delle pari opportunità, ecc.). Comunicare anche all'esterno l'azione di ARPAS su questi temi è un fattore che può contribuire a rafforzare l'immagine dell'Agenzia.

Destinatari: Tutto il personale, pubblico esterno

Obiettivi:

- Promuovere la cultura delle pari opportunità, attraverso una maggiore consapevolezza in merito alle diversità e alle differenze di genere;
- Favorire la conoscenza della normativa e dei diritti in tema di pari opportunità;
- Favorire la conoscenza delle attività di ARPAS in merito a questo tema, in particolare sulle azioni specifiche che l'Agenzia adotta;
- Favorire l'operatività del CUG anche attraverso una maggiore informazione al personale sull'esistenza e sulle funzioni del CUG stesso;
- Contribuire a migliorare l'immagine dell'Agenzia.

Descrizione dell'intervento: Realizzazione di iniziative e produzione di strumenti divulgativi o di approfondimento in tema di pari opportunità/parità, almeno uno all'anno (documenti in formato elettronico e/o cartaceo).

Tempi di realizzazione: 1 mese, 2015-2016-2017

Risorse interne necessarie: Servizio Supporti direzionali, CUG

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi: nessuna

Costi operativi: da definire

*Area Intervento 4: **Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro***

Azione 4.1: Adottare misure per favorire il reinserimento del personale in maternità e/o lunghe assenze

Oggetto: La percezione di una lunga assenza di una/un collega e la qualità delle relazioni che si instaurano sul posto di lavoro può cambiare molto in relazione alla durata del periodo di assenza stesso. Per mantenere il contatto tra il personale assente e i colleghi devono essere migliorate le possibilità di accesso alle informazioni e alle comunicazioni aziendali anche durante i periodi di assenza per malattia (azioni progressive possibili nel triennio: formalizzazione modalità di accesso posta elettronica da casa, circolare/procedura per individuazione collega incaricato di mantenere i rapporti con assente e per tutoraggio al rientro, mantenimento informazione attività in gruppi di lavoro ecc.).

Destinatari: Personale in maternità/lunghe assenze

Obiettivi:

- Migliorare la percezione delle lunghe assenze;
- Migliorare le relazioni tra il personale coinvolto;
- Ridurre condizioni di stress lavoro-correlato in relazione alle lunghe assenze;
- Fare in modo, mediante strumenti informatici, che il personale assente sia costantemente aggiornato sulle evoluzioni organizzative e tecniche del settore di appartenenza.

Descrizione dell'intervento: Definizione, approvazione, pubblicazione e applicazione delle modalità con le quali si cerca di garantire il contatto con il personale assente.

Tempi di realizzazione: a partire dal 2015

Risorse interne necessarie: Servizio Supporti direzionali e CUG

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi: Servizio competente in materia di risorse umane e Servizio Sistema informativo e informatico

Costi operativi: risorse interne

Azione 4.2 "Banca delle ore" . Istituire e disciplinare La Banca delle ore;

- Attuare senza penalizzazioni sulla qualità dei servizi la flessibilità dell'orario di lavoro
- Accrescere il benessere organizzativo
- Conciliare i tempi del lavoro con i tempi della vita

Descrizione dell'intervento: Definizione, approvazione, pubblicazione e applicazione del nuovo regolamento sull'orario di lavoro con l'istituzione della banca delle ore e della correlata disciplina della flessibilità dell'orario del personale del comparto.

Tempi di realizzazione: a partire dal 2015

Risorse interne necessarie Servizio competente in materia di risorse umane

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi: Servizio Sistema informativo e informatico

Costi operativi: risorse interne



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Direzione Generale
Ufficio Comunicazione

REFERTA DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Determinazione del Direttore Generale n. 7 del 26 gennaio 2016

Si certifica che la Determinazione 7/2016 DG trovasi in corso di pubblicazione nell'Albo pretorio on line ARPAS per quindici giorni consecutivi da mercoledì 27 gennaio 2016 a giovedì 11 febbraio 2016.

Si certifica che l'Atto è conforme all'originale custodito negli Archivi dell'Agenzia.

Il Responsabile

f.to Carmine Sau