



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. 647/2018 del 21-05-2018

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018/2020 IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ.

VISTA la Legge Regionale n. 6 del 18.05.2006 e s.m.i della Regione Autonoma della Sardegna, istitutiva di A.R.P.A.S.;

VISTA la Deliberazione n°37/6 del 26/9/2014 della Giunta Regionale e il successivo Decreto n°111/2014 del Presidente della Giunta Regionale con i quali l'ing. Alessandro Sanna è stato nominato Direttore Generale di A.R.P.A.S.;

VISTA la Deliberazione della Giunta Regionale n°36/40 del 25/7/2017 e il successivo Decreto del Presidente della Giunta Regionale n°67 del 31/7/2017 con i quali è stato prorogato l'incarico di Direttore generale dell'A.R.P.A.S. per ulteriori tre anni, con decorrenza 6/10/2017-5/10/2020;

ATTESO che ai sensi dell'articolo 48 D.Lgs. 198/2006, così come modificato e integrato dal D.Lgs. 5/2010, il Comitato Unico di Garanzia, così come da deliberazione n. 2 del 23 marzo 2018, ha presentato una proposta di Piano per le azioni positive in materia di pari opportunità relativo al triennio 2018/2020 che l'Amministrazione ha inteso fare proprio;

ACQUISITO 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;

DATO ATTO del parere positivo della Direttrice dell'Area Amministrativa e del Direttore dell'Area Tecnico-Scientifica;

DETERMINA

1. Di approvare il Piano di azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2018/2020, allegato

alla presente determinazione per farne parte integrante e sostanziale.

Il Direttore Generale *
ALESSANDRO SANNA

** Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del Decreto legislativo 82/2005.*



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

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Direzione Generale
Determinazione n. 647/2018 del 21-05-2018

Si certifica che la determinazione 647/2018 trovasi in corso di pubblicazione nell'Albo pretorio on line dell'ARPAS per 15 giorni dal 21-05-2018 al 05-06-2018.

L'originale informatico dell'Atto è stato predisposto e conservato presso l'ARPAS in conformità alle regole tecniche di cui all'articolo 71 del Decreto legislativo 82/2005. Nella copia analogica la sottoscrizione con firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Decreto legislativo 39/1993.

Il Responsabile *
ALESSANDRO SANNA

** Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del Decreto legislativo 82/2005.*



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 2018-2020

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

Premessa

Il presente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 prende le mosse dalla proposta avanzata in tal senso dal Comitato Unico di Garanzia dell'ARPAS, approvata con propria determinazione n. 2 del 23 marzo 2018, che l'Amministrazione ha ritenuto fare propria. In questo contesto il CUG ha inteso, in continuità con il Piano 2015-2017 da cui mutua attività e azioni ritenute ancora valide o non completamente esaurite, proporre un Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) che compenetri le esigenze di miglioramento e promozione dell'Agenzia e del personale, con le novità istituzionali, tecniche e scientifiche, che si sono sviluppate nel frattempo con particolare riferimento all'evoluzione dei nuovi strumenti di gestione del lavoro da remoto.

Per questo il PTAP proposto è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro. Esso esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse necessarie per realizzare progetti mirati a valorizzare il personale, a favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, la diffusione di una corretta informazione sui diritti delle/dei lavoratrici/lavoratori e la salvaguardia della dignità personale, a riequilibrare eventuali situazioni di diseguità attraverso l'attuazione di 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.

Secondo la vigente normativa, i PTAP si collocano tra gli atti di competenza degli Organi di vertice delle singole amministrazioni pubbliche, mentre spetta ai dirigenti il compito di adottare gli atti ed i provvedimenti attuativi dei Piani.

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).

Al CUG è demandato il compito di predisporre e proporre all'amministrazione l'adozione del Piano, nonché di svolgere, nel corso del suo triennio di validità, i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate, e di selezionare e dettagliare, eventualmente nell'ambito della Relazione annuale, sempre secondo le proprie prerogative, le azioni da sviluppare nell'anno di programmazione.

Il CUG perciò intende proporre un Piano Triennale di Azioni Positive teso a specifiche aree di intervento da cui si sviluppano le azioni concrete con diversa durata temporale che possono rivolgersi a tutto il personale dell'Agenzia o a particolari funzioni o settori.

Elenco delle azioni positive proposte:

Area di intervento 1: Pari opportunità e diritti

- Azione 1.1 indagine interna circa la necessità di attivazione forme di lavoro agile/*part time*
- Azione 1.2 avvio di forme sperimentali di lavoro agile anche in ottemperanza alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 in materia di lavoro agile.
- Azione 1.3 favorire il raggiungimento degli obiettivi del Piano

Area di intervento 2: Benessere Organizzativo

- Azione 2.1 approvazione del *Codice di Condotta* per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche del personale ARPAS ed Istituzione della/del Consigliera/e di fiducia
- Azione 2.2 analisi del Benessere organizzativo percepito nell'Agenzia finalizzato alla predisposizione ed attuazione di un Piano di miglioramento del benessere organizzativo
- Azione 2.3 valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo
- Azione 2.4 favorire la cultura di genere, contro le discriminazioni e rispetto delle diversità

Area di intervento 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

- Azione 3.1 introduzione del linguaggio di genere negli atti dell’Agenzia
- Azione 3.2 formazione in materia di medicina di genere
- Azione 3.3 gestione dell’età del personale dell’Agenzia
- Azione 3.4 analizzare periodicamente, anche in ottica di genere, i dati relativi ad eventuali differenziali retributivi, all’accesso al lavoro agile, al part-time e agli altri istituti di conciliazione tempi di vita e di lavoro messi a disposizione dall’Agenzia e promuovere azioni correttive

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

- Azione 4.1 favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra in servizio dopo lunga assenza

Le azioni positive

Area di intervento 1: Pari opportunità e diritti

Azione 1.1: indagine interna circa la necessità di attivazione forme di lavoro agile/part time

Oggetto: Predisposizione di un questionario da somministrare a tutto il personale in ottemperanza alle indicazioni dell'Unione Europea e della Legge 81/2017 che impongono l'attenzione delle amministrazioni pubbliche sul tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare.

Destinatari: Tutto il personale

Obiettivi:

- Contribuire a garantire le pari opportunità non solo di genere all'interno dell'Agenzia;
- Contribuire a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;

Tempi di realizzazione: 2018

Strutture interessate: CUG, Servizio Risorse Umane, Servizio Sistemi informativi .

Azione 1.2 avvio di forme sperimentali di lavoro agile anche in ottemperanza alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 in materia di lavoro agile

Oggetto: Studio di fattibilità relativo a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa attraverso un'analisi del contesto interno per individuare gli ambiti in cui è possibile inserire modalità di lavoro agile.

Individuazione e attuazione, compatibilmente, con le disponibilità economiche, di progetti pilota per il telelavoro, nell'ottica di favorire prioritariamente l'integrazione nell'attività lavorativa delle persone disabili o affette da patologie atte a ridurre la capacità di movimento e, ove se ne rilevi la necessità la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita.

Destinatari: in fase di avvio, strutture con specifiche attività e/o personale con comprovate necessità individuali e familiari

Obiettivi:

- Contribuire a garantire le pari opportunità non solo di genere all'interno dell'Agenzia;
- Contribuire a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;

Tempi di realizzazione: 2018/2019

Strutture interessate: CUG, Servizio Risorse Umane, Strutture a cui è destinata la sperimentazione

Azione 1.3: favorire il raggiungimento degli obiettivi del Piano

Oggetto: Inserire le azioni del presente Piano nei Piani di attività triennali e annuali dell’Agenzia, integrare le politiche aziendali sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della tutela contro ogni forma di violenza nell’ambiente di lavoro.

Destinatari: tutto il personale

- Obiettivi:**
- Cultura della parità e della valorizzazione delle differenze
 - Contribuire a garantire supporto al personale in casi di *mobbing* e soprusi;
 - Contribuire a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;

Strutture interessate: Direzione Generale, Ufficio Pianificazione, controllo di gestione e valutazione, CUG

Area Intervento 2: Benessere Organizzativo

Azione 2.1 approvazione del *Codice di Condotta* per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche del personale ARPAS ed Istituzione della/del Consigliera/e di fiducia

Oggetto Approvazione ed introduzione del *Codice di Condotta* anche dopo una sua eventuale rivisitazione. Contemporaneo avvio della ricerca del/la Consigliere/a di Fiducia anche tramite accordi con altre Amministrazioni locali/regionali

Destinatari: Tutto il personale

- Obiettivi:**
- Contribuire a garantire supporto al personale in casi di *mobbing* e soprusi;
 - Contribuire a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;

Tempi di realizzazione: 2018/2019

Strutture interessate: CUG, Direzione Area Amministrativa, Servizio Risorse Umane

Azione 2.2 analisi del benessere organizzativo percepito nell’Agenzia finalizzato alla predisposizione ed attuazione di un Piano di miglioramento del benessere organizzativo

Oggetto: Proporre nel triennio di vigenza del Piano le dovute indagini sul benessere organizzativo tramite somministrazione di apposito questionario, tenendo conto di quanto realizzato da altri Comitati e da altre Agenzie ambientali, per utilizzare metodi di rilevazione che consentano la migliore confrontabilità dei dati con altre situazione lavorative analoghe. Creare occasioni di confronto con altri enti e all’interno del SNPA e/o della rete CUG. Le risultanze di tale analisi potranno

essere utilizzate per affinare la valutazione del rischio da stress da lavoro correlato ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 81/08.

Destinatari: Tutto il personale

- Obiettivi:**
- Contribuire a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
 - Formulare suggerimenti per il miglioramento dell'organizzazione dell'Agenzia.
 - Cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni
 - Indagini e formazione

Tempi di realizzazione: 2018/2020

Strutture interessate: CUG, Servizio Risorse Umane, Ufficio Sicurezza PP, Medico competente

Azione 2.3 valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo

Oggetto: ricognizione di modalità organizzative innovative e di buone pratiche utilizzate nelle varie strutture al fine della loro diffusione

Destinatari ARPAS

- Obiettivi:**
- Contribuire a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
 - Formulare suggerimenti per il miglioramento dell'organizzazione dell'Agenzia.

Tempi di realizzazione: 2018-2020

Strutture interessate: CUG, Direzione Generale, Area Tecnico-Scientifica, Area Amministrativa

Azione 2.4 favorire la cultura di genere, contro le discriminazioni e rispetto delle diversità

Oggetto: Ripristino di una bacheca virtuale dedicata a* dipendenti nell'ambito della intranet al fine di facilitare occasioni di condivisione e scambio che, sebbene estranee all'ambito lavorativo, favoriscano il benessere organizzativo e il sentimento di appartenenza.

Destinatari: Tutto il personale

- Obiettivi:**
- Contribuire a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;

Tempi di realizzazione: 2018/2019

Strutture interessate: CUG, Servizio Servizi Informativi, Servizio Risorse Umane

Area di intervento 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azione 3.1 introduzione del linguaggio di genere negli atti dell'Agenzia

Oggetto: Favorire l'utilizzo di un linguaggio rispettoso dell'identità genere in tutte le forme di comunicazione formale-informale e in tutti gli atti amministrativi.

Destinatari: Tutto il personale

Obiettivi: ➤ Cultura della parità e della valorizzazione delle differenze

Tempi di realizzazione: 2019/2020

Strutture interessate: CUG, Servizio Risorse umane, Servizio Sistemi informativi, Servizio Supp. direz.

Azione 3.2 formazione in materia di medicina di genere

Oggetto Educare al rispetto delle differenze di genere che condizionano lo stato di salute e influenzano il benessere organizzativo.

Destinatari: Tutto il personale

Obiettivi: ➤ Cultura della parità e della valorizzazione delle differenze

Tempi di realizzazione: 2018/2020

Strutture e soggetti interessati: CUG, Servizio Risorse Umane, Servizio Supp. direz., Medico competente

Azione 3.3 gestione dell'età del personale dell'Agenzia

Oggetto: Predisposizione di uno studio:

- A. Sulla gestione dell'età nei luoghi di lavoro e la promozione dell'invecchiamento attivo attraverso lo studio di buone prassi e di nuovi modelli organizzativi.
- B. Sulle modalità per valorizzare la trasmissione di competenze delle/dei lavoratrici/tori senior con l'obiettivo di aumentare l'efficacia della formazione intergenerazionale.

Destinatari: Tutto il personale

- Obiettivi:**
- Contribuire a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
 - Formulare suggerimenti per il miglioramento dell'organizzazione dell'Agenzia;
 - Cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni

Tempi di realizzazione: 2018/2020

Strutture interessate: CUG, Servizio Risorse Umane

Azione 3.4 analizzare periodicamente, anche in ottica di genere, i dati relativi ad eventuali differenziali retributivi, all'accesso al lavoro agile, al part-time e agli altri istituti di conciliazione tempi di vita e di lavoro messi a disposizione dall'Agenzia e promuovere azioni correttive.

Oggetto: Istituzione di un Osservatorio sui dati di genere.

Destinatari: Tutto il personale

Obiettivi:

- Contribuire a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- Formulare suggerimenti per il miglioramento dell'organizzazione dell'Agenzia.
- Cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni

Tempi di realizzazione: 2018/2020

Strutture interessate: Direzione Generale, Servizio Risorse Umane

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

Azione 4.1 favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra in servizio dopo lunga assenza

Oggetto: Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata mantenendo i contatti durante i periodi di assenza dal lavoro (su richiesta della/del dipendente) Al rientro dalla maternità/paternità, così come da lunghi periodi di assenza, il personale dell'Ente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità. Per il rientro si dovrà prevedere un periodo di affiancamento e di formazione.

Destinatari: Personale in maternità/lunghe assenze

Obiettivi:

- Ridurre condizioni di stress lavoro-correlato e favorire il senso di appartenenza del personale in relazione al rientro in servizio dopo lunghe assenze;

Tempi di realizzazione: 2018/2020

Strutture interessate Servizio Supporti direzionali, CUG