



ARPAT

Agenzia regionale
per la protezione ambientale
della Toscana

Decreto del Direttore Generale n° 186 del 16.06.2011

**Oggetto: Direzione - Area Gestione delle risorse umane e politiche del personale –
Approvazione del Piano delle Azioni Positive 2011/2013.**

Il Direttore Generale

Vista la L.R. 22 giugno 2009, n. 30, avente per oggetto "Nuova disciplina dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale della Toscana (ARPAT)", e s.m.i.;

Visto il decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 49 del 29.3.2011, con il quale il sottoscritto è stato nominato Direttore Generale dell' Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana;

Premesso che la parità e le pari opportunità costituiscono un principio fondamentale del diritto comunitario, della nostra Costituzione, nonché dello Statuto della Regione Toscana;

Premesso che la Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea (Nizza 2000) promuove la pratica delle azioni positive;

Visto il D.Lgs n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che all'art. 48 prevede che le P.A. predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;

Visto il D.Lgs n. 165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni", come modificato da ultimo dalla Legge n. 183/2010, che prevede la costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);

Vista la 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 tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, che prevede le linee guida da seguire per gli Stati membri, con l'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne, nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori della stessa direttiva;

Visto il D.Lgs. n. 5 del 25/01/2010 con il quale è stata data attuazione in Italia alla predetta Direttiva UE;

Vista la Direttiva del Ministero per le Riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 relativa alle misure per attuare parità e pari opportunità nella Pubblica Amministrazione;

Richiamata altresì la “Politica per le pari opportunità e la responsabilità sociale in un’ottica di genere” approvata con Decreto del Direttore Generale n 02 del 15/01/2010, che si pone l’obiettivo di promuovere i diritti della persona e delle pari opportunità e di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione anche attraverso l’adozione e attuazione del Piano per le azioni positive;

Rilevato inoltre che l’Agenzia condivide le Linee di indirizzo per sviluppare azioni in tema di pari opportunità approvate dal Consiglio Federale delle Agenzie ambientali nella seduta del 5 ottobre del 2009;

Rilevato che è stato portato a compimento il Piano triennale delle azioni positive 2006-2009, riportandone i principali risultati nella pubblicazione “Pari opportunità- le azioni positive di ARPAT- 2006-2009”;

Vista la proposta del Comitato Pari Opportunità (CPO) di ARPAT che ha elaborato il testo iniziale del Piano triennale delle azioni positive 2011-2013 , trasmettendolo al Direttore Generale dell’Agenzia nell’ottobre 2010;

Rilevato che il Direttore Generale di ARPAT, come previsto dall’art. 48 D.Lgs 198/06, ha sottoposto la proposta definitiva del Piano all’esame degli organismi rappresentativi delle Organizzazioni Sindacali della Dirigenza e del Comparto dell’Agenzia;

Preso atto che, alle suddette richieste di parere inoltrate rispettivamente in data 31.03.2011, 03.05.2011 ed, in ultimo, in data 12.05.2011 non è seguito alcun riscontro e che, in occasione di quest’ultimo sollecito, al fine di non prolungare ulteriormente l’attuazione delle azioni positive conseguenti all’adozione del presente decreto , l’Agenzia aveva comunque disposto che, in caso di mancata risposta entro il 20 maggio 2011, il Piano Azioni Positive 2011-2013 sarebbe stato approvato con decreto del Direttore Generale;

Rilevato che il piano delle azioni positive 2011-2013 è stato inoltre inviato da questa Agenzia alla Consigliera Regionale di Parità con nota di questa Agenzia del 13/04/2011 (prot. N. 26161, Cl. DG.11.02/875.12);

Ritenuto di procedere ad approvare il “Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2011-2013”, allegato al presente decreto quale parte integrante e sostanziale (Allegato "A");

Ritenuto di affidare la realizzazione delle azioni positive previste nel Piano triennale alle strutture di ARPAT indicate in dettaglio per ogni singola azione nel “Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2011-2013”;

Specificato che le strutture indicate dovranno pertanto inserire le attività loro affidate nel proprio programma delle attività per l’anno 2011 e per gli anni successivi, tenendo conto altresì degli eventuali costi operativi connessi alla realizzazione delle attività stesse;

Specificato altresì che all’atto della realizzazione delle predette attività si dovrà tenere conto delle eventuali disposizioni che dovessero intervenire in materia di riduzione della spesa pubblica;

Attestato che il contenuto del seguente atto è utile nella forma e nella sostanza per il servizio pubblico;

Visto il parere positivo di regolarità contabile, espresso dal Responsabile dell’Area Bilancio, Contabilità e controllo di gestione in esito alla corretta quantificazione ed imputazione degli effetti contabili del provvedimento sul bilancio e sul patrimonio dell’Agenzia, riportato in calce;

Visto il parere positivo di regolarità amministrativa, espresso dal Responsabile dell’Area Atti Amministrativi e Ufficio Legale in esito alla proposta, riportato in calce;

Visti i pareri espressi dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Tecnico;

Decreta

1. di approvare l'allegato Piano delle Azioni Positive 2011-2013 che forma parte integrante e sostanziale del presente decreto;
2. di fare decorrere la durata triennale del Piano delle Azioni Positive dalla data di esecutività del presente provvedimento;
3. di affidare la realizzazione delle azioni positive previste nel Piano triennale alle strutture di ARPAT in esso specificate per ogni singola azione, e al CPO (successivamente al CUG) il monitoraggio annuale dello stato di attuazione del piano;
4. di individuare quale responsabile del procedimento il Responsabile dell' Area Gestione delle risorse umane e politiche del personale Dott.ssa Alessandra Bini Carrara;
5. di trasmettere il presente decreto al Collegio dei Revisori ai sensi e per gli effetti dell'art. 42 della L.R.T. n. 40 del 24.02.2005.

Il Direttore Generale
Ing. Giovanni Barca

Area Bilancio, Contabilità e
Controllo di Gestione
Il Responsabile

Area Atti Amministrativi
e Ufficio Legale
Il Responsabile

ARPAT

Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana

50144 FIRENZE via N. Porpora, 22

Tel 055 32061 - Fax 055 3206324

Part.IVA 04686190481

PIANO AZIONI POSITIVE 2011-2013

Art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 (d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198)

Nell'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana (ARPAT) si è attuato un primo piano delle azioni positive nel triennio 2006-2009 (decreto DG n.167/2006). I risultati principali raggiunti sono stati illustrati nella pubblicazione 2010 ARPAT "Pari opportunità. Le azioni positive di ARPAT 2006-2009".

Il presente *Piano delle azioni positive 2011-2013* intende confermare le azioni avviate col precedente e sviluppare ulteriormente il percorso delineato, tenendo conto della "Politica per le pari opportunità e per la responsabilità sociale in ottica di genere" (Decreto DG n. 2/2010).

In attesa della costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) previsto dall'art. 21 della L. 183/2010, nel presente Piano si fa riferimento anche al Comitato Pari Opportunità (CPO).

Gli obiettivi generali del *Piano* sono:

1. Conoscere e monitorare le risorse umane all'interno dell'organizzazione, in ottica di genere
2. Valorizzare il ruolo e l'attività del Comitato Pari Opportunità (poi CUG)
3. Favorire l'attuazione di politiche di condivisione tra responsabilità familiare e professionale e la conciliazione vita lavoro
4. Promozione della cultura di genere e attuazione della "Politica per le pari opportunità e per la responsabilità sociale in ottica di genere" (Decreto DG n. 2/2010).
5. Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per una strategia in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni

Tali obiettivi corrispondono a specifici progetti, di seguito descritti, e si articolano in azioni positive che saranno inserite nella programmazione annuale di ARPAT, da qui al 2013, secondo quanto indicato nella tabella di riepilogo del Piano a fine documento.



ARPAT

Agenzia regionale
per la protezione ambientale
della Toscana

ARPAT

Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana

Progetto 1 - Conoscere e monitorare le risorse umane all'interno dell'organizzazione, in ottica di genere.

- Ambito di intervento

La Direttiva del 23/05/07 del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" prevede che le amministrazioni pubbliche realizzino una serie di azioni per attuare al loro interno le pari opportunità. In particolare all'art. 3 comma VI punto d), è espressamente previsto che si debbano "Produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere. La ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma tutte le variabili considerate (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali) devono essere declinate su tre componenti: uomini, donne e totale". Al comma f) si fa riferimento al bilancio di genere auspicando che diventi pratica consolidata nella rendicontazione. La Direttiva prevede inoltre (comma IV punto e) che debbano essere monitorati gli incarichi conferiti, le indennità e le posizioni organizzative, per individuare eventuali differenziali retributivi tra i due sessi e promuovere azioni correttive. Con l'approvazione della "Politica ARPAT per le pari opportunità e per la responsabilità sociale in ottica di genere" (Decreto DG n. 2/2010), prevista dal Piano delle azioni positive 2006-2009, l'Agenzia si impegna a ricercare la massima coerenza fra le politiche e i piani interni, nonché a dotarsi di strumenti e procedure utili a realizzare sinergie fra azioni e soggetti, nei limiti stabiliti dal quadro normativo e giuridico per le Pubbliche Amministrazioni, favorendone, laddove possibile, un miglioramento continuo in termini di cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione della differenza.

- Azioni

Azione positiva 1.1

Raccolta ed elaborazione periodica, da parte dell'Agenzia, del "Rapporto sul personale ARPAT per genere", impostando i software di gestione delle banche dati attualmente in uso presso gli uffici delle risorse umane ARPAT in modo tale da disporre delle informazioni necessarie alla elaborazione del rapporto di genere, a partire dal 2011. Il rapporto tiene conto della sperimentazione condotta dal Cpo per gli anni 2007, 2008 e 2009, in attuazione del precedente piano delle Azioni positive 2006-2009. L'azione rientra nelle aree di responsabilità della UO Gestione delle risorse umane, come previsto dal decreto del DG n. 244 del 27-7-2010 (punto 3.1, lettera c).

Soggetti ed uffici coinvolti nell'attuazione: Direzione Generale, Gestione Risorse Umane e Politiche del Personale

Soggetti destinatari: tutti/e i/le lavoratori/trici, Comitato Pari Opportunità (poi CUG).

Risorse: interne

Azione positiva 1.2

Costituzione di un "Osservatorio sui dati di genere" del personale ARPAT, messi a punto nella Azione 1.1, incaricato di: ricevere il rapporto, elaborare commenti, valutare la periodicità di aggiornamento del rapporto, indicare ambiti di approfondimento, diffondere il rapporto.

Soggetti ed uffici coinvolti nell'attuazione: fanno parte dell'Osservatorio componenti della Direzione Generale, Direzione amministrativa, A.F Formazione, SePP, AF Comunicazione e informazione, Comitato Pari Opportunità (poi CUG).

Soggetti destinatari: tutti/e i/le lavoratori/trici.

Risorse: interne

Azione positiva 1.3

Elaborazione di una proposta di indicatori volti a indagare eventuali divari salariali per genere, in collaborazione con esperte esterne e con le altre Agenzie ambientali

Soggetti ed uffici coinvolti nell'attuazione: Direzione Generale, Gestione Risorse Umane e Politiche

ARPAT

Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana

Comitato e dell'Agenzia, il Piano delle azioni positive e i risultati della sua realizzazione, garantendone l'accesso a tutto il personale ARPAT. Realizzazione di materiale informativo relativo all'attività del CPO/CUG, divulgazione di normative, azioni positive, seminari, corsi e buone pratiche.

Soggetti ed uffici coinvolti nell'attuazione: Direzione, AF Comunicazione e informazione, Comitato Pari Opportunità (poi CUG).

Soggetti destinatari: tutti/e i/le lavoratori/trici

Risorse: interne

Azione positiva 2.3

Messa a punto di strumenti collegati ai risultati del progetto 1 e pianificazione del monitoraggio della realizzazione delle azioni positive del presente Piano e della Politica di genere dell'Agenzia (decreto DG n. 2 del 2010), in modo da favorirne la piena e corretta attuazione. Tale monitoraggio sarà effettuato dagli uffici della Direzione in collaborazione con il Comitato Pari Opportunità (poi CUG).

Soggetti ed uffici coinvolti nell'attuazione: Comitato Pari Opportunità (poi CUG), uffici della Direzione.

Soggetti destinatari: tutti i dirigenti, Comitato Pari Opportunità (poi CUG)

Risorse: interne

Azione positiva 2.4

Messa a punto e realizzazione di una indagine per valutare la conoscenza e le aspettative del personale ARPAT in merito alla cultura di genere (anche connessa alla cultura della valutazione delle performance), alla lotta alle discriminazioni applicata al lavoro, alle attività del Comitato, utilizzando anche l'esperienza realizzata in ARPA Liguria. Diffusione dei risultati.

Soggetti ed uffici coinvolti nell'attuazione: Comitato Pari Opportunità (poi CUG), uffici della Direzione, AF Comunicazione e informazione.

Soggetti destinatari: Comitato Pari Opportunità (poi CUG), tutti/e i/le lavoratori/trici.

Risorse: interne

Progetto 3 - Favorire l'attuazione di politiche di condivisione tra responsabilità familiare e professionale e la conciliazione vita lavoro

- Ambito di intervento

Favorire il rientro da una maternità-paternità o da un'assenza prolungata motivata da esigenze personali e familiari legati alla cura delle persone. Sviluppare modalità di informazione a distanza durante l'assenza e modalità di rientro al lavoro favorevoli al benessere di chi lavora.

- Azioni

Azione positiva 3.1

Predisposizione di un sistema di verifica dell'attuazione della circolare 13.05.2009 del direttore amministrativo ARPAT, con particolare riferimento alla procedura di tutoraggio, finalizzata a far sì che la/il dipendente assente per maternità/paternità o per motivi familiari legati alla cura delle persone possa mantenere costante il rapporto con l'Agenzia. Messa in atto di eventuali azioni correttive e migliorative, estensione delle misure ad altre tipologie di lunghe assenze richieste per motivi di cura. Prevedere anche un affiancamento della persona che rientra dopo la lunga assenza.

Soggetti ed uffici coinvolti nell'attuazione: Direzione, Gestione Risorse umane e politiche del

ARPAT

Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana

Soggetti destinatari: tutti/e i/le lavoratori/trici.

Risorse: interne

Azione positiva 4.2

Organizzare iniziative di informazione e corsi di formazione rivolti a tutte le tipologie di dipendenti sulla legislazione del lavoro, con particolare rilievo agli aspetti presenti nella "Politica per le pari opportunità e per la responsabilità sociale in ottica di genere" (Decreto DG n. 2/2010).

Soggetti ed uffici coinvolti nell'attuazione: Direzione, Comitato Pari Opportunità (poi CUG), A.F formazione, AF Comunicazione e informazione, SePP

Soggetti destinatari: destinatari della politica, tutti/e i/le lavoratori/trici

Risorse: interne

Azione positiva 4.3

Favorire la comunicazione e l'informazione tra il personale dell'Agenzia, il CPO/CUG e la Direzione su problemi e disfunzioni nell'applicazione della Politica di genere e pari opportunità sul lavoro, che potranno essere segnalati attraverso l'attivazione di uno "Sportello per le pari opportunità e la politica di genere".

Soggetti ed uffici coinvolti nell'attuazione: Uffici della Direzione, Comitato Pari Opportunità (poi CUG).

Soggetti destinatari: tutti/e i/le lavoratori/trici, tutti i dirigenti, Comitato Pari Opportunità (poi CUG).

Risorse: interne

Azione positiva 4.4

Definire percorsi di promozione di strumenti di autoregolazione etica della pubblica amministrazione (codici comportamentali, forme di comunicazione e linguaggi rispettosi della dignità delle persone e della differenza di genere), a supporto della valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, promuovendone la condivisione con altri Comitati e con altre Agenzie ambientali.

Soggetti ed uffici coinvolti nell'attuazione: Direzione, Comitato Pari Opportunità (poi CUG), AF Formazione, AF Qualità.

Soggetti destinatari: tutti i dirigenti, tutti/e i/le lavoratori/trici.

Risorse: interne

Progetto 5 - Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per una strategia in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni

- Ambito di intervento

Creare e potenziare le sinergie ed il confronto con altri soggetti pubblici, regionali e non, al fine di realizzare progetti comuni e condividere buone prassi in materia di lotta alle discriminazioni e per la valorizzazione del benessere di chi lavora.

- Azioni

Azione positiva 5.1

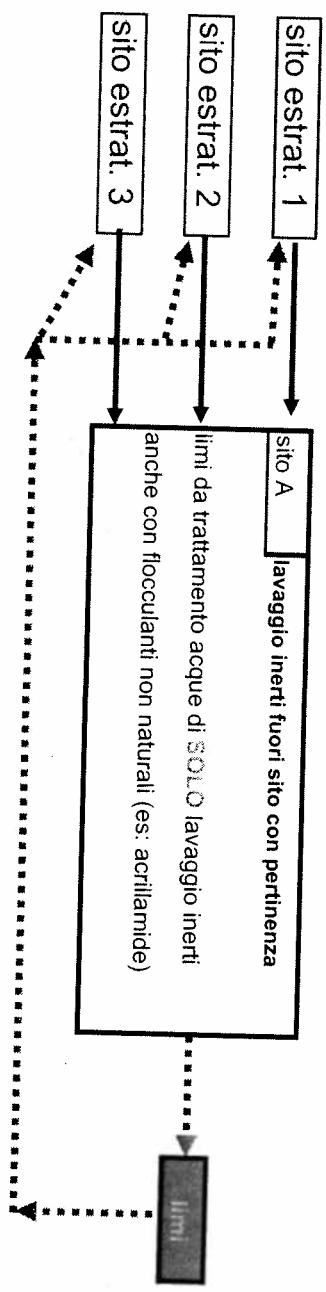
Promuovere la partecipazione dell'Agenzia a progetti locali, nazionali ed europei sulle pari opportunità, sulle politiche di valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Soggetti ed uffici coinvolti nell'attuazione: Direzione, Comitato Pari Opportunità (poi CUG)CPO.

Soggetti destinatari: tutti/e i/le lavoratori/trici, Comitato Pari Opportunità (poi CUG).

Risorse: interne

"pertinenza tecnica" (fuori sito)
da parere MSE+MATTM 2010



requisiti:

1) sussista la pertinenza tecnica del parere	parere MATT+MISE
2) i siti estrattivi siano omogenei come tipologia di materiali estratti	parere MATT+MISE
3) i limi presentino le caratteristiche di RIFIUTO ESTRATTIVO INERTE di cui al Dlgs 117/2008 e smi _ cessione a lungo termine buona rispetto tab. A o B in relazione a destinazione USO futura	parere MATT+MISE

Problemi di 3:
tab. B ci piace poco (ma possiamo esprimerci con NO uso non verde???)
test: a lungo termine non disponibili (ex test a 16 giorni?)
per acrilammide non esiste limiti per suoli ma SOLO per acque.

4) i limi sia PRESTAZIONALMENTE idonei all'uso nel sito estrattivo	parere MATT+MISE
5) tutto quanto sopra + il recupero degli altri rifiuti estrattivi inerti (diversi dai limi) sia compreso nel PIANO DI GESTIONE DEI RIFIUTI ESTRATTIVI da approvarsi da AC	parere MATT+MISE

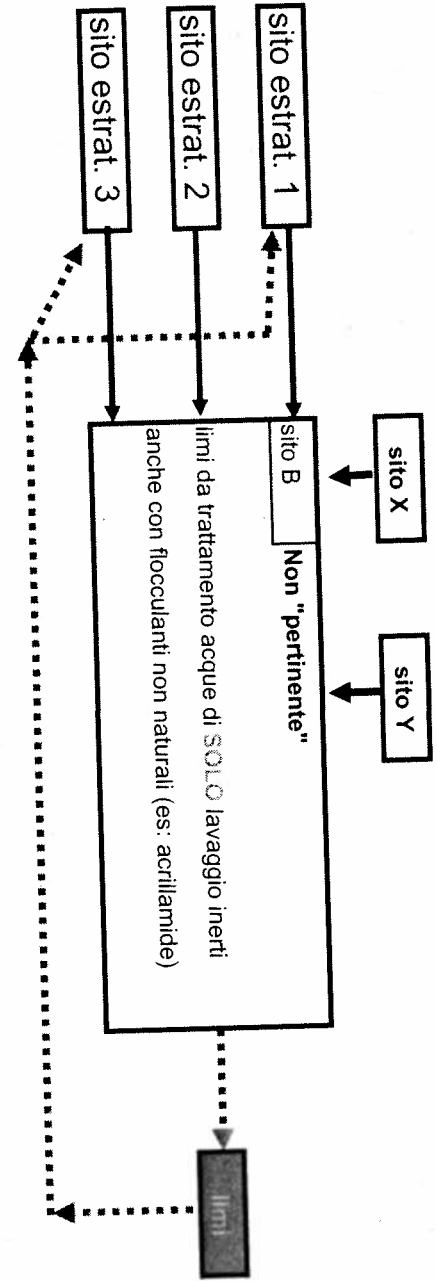
Problemi di 5
Il piano dei rifiuti estrattivi è stato richiesto SOLO per i siti minerari, non ci sono disposizioni/indirizzi regionali affinché Comuni (AC per cave) richiedano piano per siti esistenti

Teoricamente SONO RIFIUTI (parte IV DLgs 152/2006) se

- Perché TEORICAMENTE?*
 - perché esiste art. 184 bis Dlgs 152/06 e smi (SOTTOPRODOTTI)(v. caso 2)*
 - a) _ non sono rispettati requisiti sopraindicati
 - b) _ i limi sono prodotti anche da trattamento acque piazzali
- Problemi di b:*
possiamo sostenerlo? Questo Regione e posizione Area ATTI ARPAT

CASO 2 - Gestione LIMI come SOTTOPRODOTTI

art. 184 bis Digs 152/06 e smi



rif.

requisiti:

SOLO se SOTTOPRODOTTI. Quindi devono essere soddisfatti tutti i requisiti dell'art. 184 bis

1) devono provenire da processo di produzione (quindi NO provenienza anche da trattamento acque dei piazzali) p. a) art. 184 bis Digs 152/06 e smi

2) il produttore del limo dimostri certezza riutilizzo con contratti seri con destinatario sito estrattivo p. b) art. 184 bis Digs 152/06 e smi

Problemi di 2:
 dimostrare certezza riutilizzo con contratti seri con destinatario sito estrattivo p. c) art. 184 bis Digs 152/06 e smi

3) utilizzo nel sito estrattivo senza trattamenti aggiuntivi rispetto a normale pratica industriale p. d) art. 184 bis Digs 152/06 e smi

Problemi di 3:
 quale è normale pratica industriale in questo caso?

4) l'ulteriore utilizzo è legale, ossia la sostanza o l'oggetto soddisfa, per l'utilizzo specifico, tutti i requisiti pertinenti riguardanti i prodotti e la protezione della salute e dell'ambiente e non porterà a impatti complessivi negativi sull'ambiente e la salute umana p. d) art. 184 bis Digs 152/06 e smi

Problemi di 4:
 il produttore del limo deve dimostrare e documentare di vendere un prodotto che è adatto per l'uso specifico sotto il profilo ambientale, prestazionale e di salute

per aspetti ambientali: si richiamano per aspetti ambientali i punti 2 e 3 del caso 1, con relativi problemi

per aspetti prestazionali: quelli che documenterà gestore sito estrattivo

parere MATTM + MSE
 Digs 117/2008 e smi

INOLTRE,

5) tutto quanto sopra + il recupero degli altri rifiuti estrattivi inerti (diversi dai limi sottoprodotti) sia compreso nel PIANO DI GESTIONE DEI RIFIUTI ESTRATTIVI da approvarsi da AC

Problemi di 5

Il piano dei rifiuti estrattivi è stato richiesto SOLO per i siti minerari, non ci sono disposizioni/indirizzi regionali affinché Comuni (AC per cave) richiedano piano