



Decreto del Direttore generale nr. 172 del 28/11/2014

Proponente: *Alessandra Bini Carrara*

Gestione Risorse Umane

Pubblicità/Pubblicazione: Atto soggetto a pubblicazione integrale (sito internet)

Visto per la pubblicazione - Il Direttore generale: Dr. Ing. Giovanni Barca

Responsabile del procedimento: *Dott.ssa Alessandra Bini Carrara*

Estensore: *Elisa Maritan*

Oggetto: Approvazione del "Piano triennale degli obiettivi e delle azioni positive per le pari opportunità nel triennio 2014-2016".

ALLEGATI N.: 1

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo Supporto</i>
All. A "Piano triennale degli obiettivi e delle azioni positive per le pari opportunità 2014-2016"	si	digitale

Natura dell'atto: *immediatamente eseguibile*

Il Direttore generale

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

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' Agazia Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana;

Dato atto che con decreto n. 238 del 13.9.2011 è stato adottato il Regolamento di organizzazione dell'Agazia (approvato dalla Giunta Regionale Toscana con delibera n. 796 del 19.9.2011), successivamente modificato con decreti n.1 del 04.01.2013 e n. 108 del 23.07.2013;

Visto l' "Atto di disciplina dell'organizzazione interna" approvato con decreto n. 270/2011 (ai sensi dell' articolo 4, comma 3, del Regolamento organizzativo dell' Agazia), modificato ed integrato con decreto del Direttore generale n. 87 del 18.05.2012 e n. 2 del 04.01.2013;

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

Visto l' art. 48 del D.Lgs n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" il quale 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 l' art. 57 del D.Lgs n. 165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni", il quale 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 stabilisce le linee guida da seguire per gli Stati membri, con l'obbiettivo 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° 2 del 15/01/2010, che si pone l'obbiettivo 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'Agazia 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;

Ricordato che con decreto del Direttore generale n° 186/2011 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive 2011/2013;

Preso atto che in occasione della riunione del 17.03.2014 il Comitato Unico di Garanzia di ARPAT ha presentato la proposta per il nuovo Piano delle Azioni Positive 2014 – 2016;

Dato atto altresì che la proposta sopramenzionata è stata approvata dal Comitato Unico di Garanzia nella riunione del suddetto Comitato del 17 luglio u.s.;

Vista la proposta per il nuovo Piano degli Obiettivi e delle Azioni Positive 2014-2016 trasmessa dal CUG, tramite free-docs, al Settore Gestione delle risorse umane in data 18.08.2014 (documentazione agli atti Settore Gestione delle risorse umane);

Considerato che, a seguito delle modifiche apportate alla proposta sopra indicata da parte della Direzione, il Piano degli Obiettivi e delle Azioni Positive per il triennio 2014-2016 risulta essere quello in allegato al presente provvedimento (All. "A");

Rilevato che il Piano delle azioni positive 2014-2016, sopra menzionato, è stato inoltre inviato da questa Agenzia alla Consigliera Regionale di Parità tramite nota e-mail del 17/09/2014, con invito a presentare eventuali osservazioni entro il 26 settembre u.s.;

Rilevato che il Direttore generale di ARPAT, come previsto dall'art. 48 D.Lgs 198/06, ha sottoposto, in data 17 settembre u.s., la proposta definitiva del Piano all'esame degli organismi rappresentativi delle Organizzazioni Sindacali della Dirigenza e del Comparto dell'Agenzia, con invito a presentare eventuali osservazioni entro il 26 settembre u.s.;

Dato atto che non sono pervenute osservazioni da parte degli organismi sopra indicati entro la data citata;

Specificato che rispetto alla versione del 17 settembre u.s. sono state successivamente apportate alcune modifiche di mera impostazione e non sostanziali e che di siffatte modifiche sono stati informati i soggetti interessati;

Ritenuto di procedere ad approvare il "Piano triennale degli obiettivi e delle azioni positive per le pari opportunità 2014-2016", 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 ed agli organismi di ARPAT indicati in dettaglio, per ogni singola azione, nel "Piano triennale degli obiettivi e delle azioni positive per le pari opportunità 2014-2016";

Specificato che all'atto della realizzazione delle azioni di cui trattasi si dovrà tenere conto di eventuali disposizioni che dovessero intervenire in materia di riduzione della spesa pubblica;

Visto il decreto del Direttore generale n.138 del 26.09.2013 avente ad oggetto "Modifica del decreto del Direttore generale n. 15 del 29.01.2013. Adozione del disciplinare interno in materia di gestione dei rapporti tra le strutture di ARPAT ed il Collegio dei revisori";

Visto il parere positivo di regolarità contabile in esito alla corretta quantificazione ed imputazione degli effetti contabili del provvedimento sul bilancio e sul patrimonio dell'Agenzia espresso dal Responsabile del Settore Bilancio e contabilità riportato in calce;

Visto il parere positivo di conformità alle norme vigenti, espresso dal Responsabile del Settore Affari generali, riportato in calce;

Visti i pareri espressi in calce dal Direttore amministrativo e dal Direttore tecnico;

decreta

1. di approvare il Piano triennale degli Obiettivi e delle Azioni Positive per le pari opportunità, per il triennio 2014-2016, allegato al presente decreto quale parte integrante e sostanziale (Allegato "A");
2. di far 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 ed organismi di ARPAT in esso specificati per ogni singola azione, e al CUG il monitoraggio

annuale dello stato di attuazione del piano;

4. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile al fine di garantire il tempestivo assolvimento delle funzioni assegnate da parte delle strutture ed organismi dell'Agenzia indicati nel Piano triennale delle azioni positive;
5. di individuare quale responsabile del procedimento la Dott.ssa Alessandra Bini Carrara, Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane;

Il Direttore generale
Dott. Ing. Giovanni Barca*

* “Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs 82/2005. L'originale informatico è stato predisposto e conservato presso ARPAT in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del D.Lgs 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'art. 3 del D.Lgs 39/1993.”

Il Decreto è stato firmato elettronicamente da:

- Marta Bachechi , responsabile del settore Affari generali in data 25/11/2014
- Paola Querci , responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 25/11/2014
- Alessandra Bini Carrara , il proponente in data 26/11/2014
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 27/11/2014
- Andrea Poggi , Direttore tecnico in data 27/11/2014
- Giovanni Barca , Direttore generale in data 28/11/2014

**PIANO TRIENNALE DEGLI OBIETTIVI
E DELLE AZIONI POSITIVE
PER LE PARI OPPORTUNITA'**

2014-2016

Premessa

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2014-2016 viene redatto dalla Direzione ARPAT in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e di concerto con le parti sindacali, in applicazione della normativa vigente in materia di promozione delle pari opportunità, di valorizzazione del benessere di chi lavora e di lotta contro le discriminazioni (art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 28.11.2005, n. 246, D.Lgs. 11.4.2006, n. 198, art. 21 della L. n.183/2010 e Direttiva PCM della 4.3.2011).

Nell'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana (ARPAT) è stato attuato un primo Piano delle azioni positive nel triennio 2006-2009 (decreto DG n. 167/2006), i cui risultati sono stati illustrati nella pubblicazione 2010 di ARPAT "Pari opportunità. Le azioni positive di ARPAT 2006-2009". E' stato poi approvato il *Piano delle azioni positive 2011-2013* (decreto DG n. 186/2011), che ha confermato e sviluppato le azioni avviate con il Piano precedente, tenendo conto della "Politica per le pari opportunità e per la responsabilità sociale in ottica di genere" (Decreto DG n. 2/2010).

Il Piano 2014-2016 si inserisce in questo percorso e definisce le azioni concrete che la Direzione intende sostenere nell'ambito dei seguenti obiettivi strategici:

1. Integrare strategie e politiche con gli obiettivi di pari opportunità e benessere organizzativo, di lotta alle discriminazioni e alle violenze in ambito lavorativo;
2. Conoscere e monitorare le risorse umane all'interno dell'organizzazione in ottica di genere e studiare gli strumenti di rilevazione e valutazione dei bisogni;
3. Promuovere la cultura di genere e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia;
4. Migliorare l'organizzazione del lavoro e adottare politiche di conciliazione volte alla valorizzazione del personale;
5. Rafforzare la rete di relazioni fra istituzioni ed enti per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni.

Obiettivo 1: Integrare strategie e politiche con gli obiettivi di pari opportunità e benessere organizzativo, di lotta alle discriminazioni e alle violenze in ambito lavorativo

L'Agenzia si impegna a integrare i principi di pari opportunità, di promozione del benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze nella programmazione ordinaria e strategica alla stregua di qualunque altro adempimento gestionale. A tale scopo ARPAT intende ricercare e costruire, nella puntuale applicazione del dettato normativo, la massima coerenza fra le politiche di indirizzo, i piani programmatici, le procedure adottate, le risorse destinate e gli interventi formativi, al fine di garantire il coinvolgimento di tutti i livelli gestionali e operativi nel miglioramento continuo in termini di cultura organizzativa, e l'integrazione degli stessi con gli obiettivi di pari opportunità, di benessere organizzativo, di lotta alle discriminazioni e alle violenze in ambito lavorativo.

Azione 1.1

Definire, attraverso apposito atto della Direzione, gli ambiti e le modalità di collaborazione tra il CUG e le strutture dell'Agenzia preposte alla gestione, alla formazione, alla valorizzazione e alla tutela della salute del personale, in merito alle tematiche - esplicitate nelle Linee Guida oggetto della Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - connesse alla realizzazione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della tutela contro ogni forma di violenza o di discriminazione nell'ambiente di lavoro.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG, SGRU, SPGSC

Azione 1.2

Inserire le azioni del presente Piano nei Piani di attività triennali e annuali dell'Agenda, e integrare le politiche aziendali sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della tutela contro ogni forma di violenza nell'ambiente di lavoro (decreto DG n. 2 del 2010)

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG, Settore SPGSC

Obiettivo 2: Conoscere e monitorare le risorse umane all'interno dell'organizzazione in ottica di genere e studiare gli strumenti di rilevazione e valutazione dei bisogni

La Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità del 23.5.2007 ("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". La Direttiva fa riferimento alle statistiche previste dall'ordinamento, tra le quali quelle necessarie per il Rapporto biennale sull'analisi di genere.

L'Agenda intende proseguire nella pratica di monitoraggio periodico dei dati sul personale in un'ottica di genere. Parallelamente, ritiene importante stabilire un canale comunicativo bidirezionale, tra l'Amministrazione e il CUG, sul tema, individuando adeguate metodologie di rilevazione dei bisogni e delle proposte da parte del personale, anche in un'ottica di sostegno e supporto in particolari casi di disagio.

Azione 2.1

Elaborare annualmente il report per la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007 ("Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche") nonché gli altri report periodici già selezionati come utili ai fini dell'elaborazione del rapporto biennale sull'analisi di genere.

Estendere le modalità indicate nella sopracitata Direttiva alle statistiche non strutturate, qualora opportuno.

Destinatari: tutto il personale, CUG

Strutture coinvolte: per la rilevazione dei dati: Direzione Generale, SGRU, Osservatorio sui dati di genere

Azione 2.2

Analizzare le statistiche - comprese quelle concernenti gli incarichi conferiti, le indennità e le posizioni organizzative - al fine di individuare eventuali problematiche o differenziali retributivi tra i due sessi e promuovere così azioni correttive.

Si conferma l'intenzione di dedicare a tale compito l'Osservatorio sui dati di genere, costituito con nota del Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane del 18.10.2012 e modificato

con successiva nota del 11.3.2014; l'Osservatorio, inoltre, dovrà elaborare commenti, indicare ambiti di approfondimento e azione, valutare la periodicità di aggiornamento dei dati e promuovere la diffusione del rapporto sui dati di genere

Destinatari: tutto il personale, CUG

Strutture coinvolte: per l'analisi dei dati: Direzione Generale, SGRU, Osservatorio sui dati di genere

Azione 2.3

Elaborare, nei tempi previsti dalla normativa, e diffondere a tutto il personale il documento sulla valutazione dei rischi sui luoghi di lavoro connessi al genere e allo stress lavoro correlato, sviluppando sinergie fra le varie strutture e coinvolgendo il CUG nei gruppi di lavoro e nelle iniziative.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: SePP, SGRU, SCI, CUG

Azione 2.4

Realizzare nel triennio di vigenza del Piano almeno una indagine sul benessere lavorativo 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 situazioni lavorative analoghe.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG, SGRU, SCI, SePP

Obiettivo 3: Promuovere la cultura di genere e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia

L'Agenzia intende promuovere azioni mirate a sensibilizzare, formare e informare il personale ai vari livelli e nei vari ambiti di competenza circa le azioni intraprese da ARPAT con riguardo alla cultura di genere e alle funzioni del CUG.

Azione 3.1

Sviluppare le competenze dei componenti del CUG attraverso percorsi formativi, inseriti nei Piani di formazione, che coinvolgano le istituzioni esterne (Regione Toscana, Comuni, Consigliera regionale e provinciale di parità) e le strutture di ARPAT, e attivando le necessarie risorse esterne esperte in materia di discriminazioni, di pari opportunità, di politiche di genere e di benessere organizzativo.

Destinatari: CUG

Strutture coinvolte: CUG, SGRU (Formazione)

Azione 3.2

Individuare, all'interno dei Piani di formazione, strumenti adeguati ed efficaci - sia in ambito formativo (corsi al personale, moduli brevi da inserire all'interno dei corsi gestionali per dirigenti), sia informativo (incontri divulgativi, sito web), sia comportamentale (diffusione dei Codici di

condotta) - per promuovere l'attenzione agli obiettivi per i quali è stato istituito il CUG all'interno dell'Agenzia e per assicurare la conoscenza delle attività da questo svolte.

Accrescere l'attenzione ed il coinvolgimento di tutto il personale, ed in particolare della dirigenza, nella realizzazione del presente Piano, anche in relazione alle iniziative della rete dei CUG.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: Direzione, SGRU (Formazione), CUG

Azione 3.3

Implementare gli spazi nella Intranet e nel sito Web dedicati a divulgare l'operato dell'Amministrazione e del CUG, il Piano delle azioni positive e i risultati della sua realizzazione, prevedendo sinergie con l'implementazione delle pagine dedicate alle risorse umane, alla formazione e alla salute e sicurezza, attivando verifiche almeno annuali. Realizzare materiale informativo periodico relativo all'attività del CUG, alla divulgazione di normative, seminari, corsi e buone pratiche, azioni positive.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG, SCI

Azione 3.4

Promuovere strumenti di autoregolazione etica della pubblica amministrazione attraverso l'adozione di codici comportamentali a supporto della promozione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, favorendone la condivisione con la Rete CUG ambiente nazionale e con altri Comitati. Rivedere in tale ottica il Codice di condotta per la lotta alle molestie sessuali e aggiornare il ruolo e la figura della Consigliera di fiducia.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG, SGRU, SAG

Obiettivo 4: Migliorare l'organizzazione del lavoro e adottare politiche di conciliazione volte alla valorizzazione del personale

L'Agenzia si impegna a valutare modifiche dell'organizzazione del lavoro, a sperimentare ulteriori processi innovativi nell'ambito della gestione del personale e per il miglioramento della cultura organizzativo-gestionale e del clima organizzativo, anche nell'ottica dei principi di cui al DPR 62/2013 ("Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui all'art. 54 del D. Lgs. 165/2001"); continua a favorire misure a supporto di una lunga assenza per maternità-paternità o motivata da esigenze personali e familiari legati alla cura delle persone, sviluppando modalità di informazione a distanza durante l'assenza, modalità di rientro al lavoro favorevoli al benessere di chi lavora, nonché politiche di conciliazione e meccanismi che leghino tra loro concetti quali flessibilità-fiducia-responsabilità-efficienza.

Azione 4.1

Studiare e sperimentare modalità di organizzazione del lavoro innovative e flessibili (basate ad esempio sulla valutazione per obiettivi/risultati, su calendari plurisettemanali, su orari personalizzati, sulla rotazione delle mansioni, sul *team building*, ecc.), con l'obiettivo di

promuovere una maggiore efficienza e responsabilizzazione del personale, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la valorizzazione delle risorse umane.

Destinatari: in fase di avvio, strutture con specificità di mansioni e/o categorie di personale con esigenze di conciliazione che si prestano alla sperimentazione (da individuare in fase di studio)

Strutture coinvolte: CUG, SGRU, strutture individuate per la sperimentazione

Azione 4.2

Alla luce del fatto che quanto disciplinato dalla IO SG 99 099 sulle lunghe assenze per maternità-paternità o motivata da esigenze personali e familiari è stato nel tempo disatteso, inserire i contenuti della IO SG 99 099 nella PG.SG.07, analizzare i motivi di tale disapplicazione e monitorare la sua applicazione nel sistema della gestione in qualità.

Azione 4.3

Continuare ad aderire ai principi sul benessere organizzativo anche in materia di richieste di mobilità interna e di autorizzazione del regime di part-time (formazione di graduatorie e revisione periodica delle stesse, definizione dei requisiti di priorità, durata dell'autorizzazione, ecc.) sulla base della normativa di riferimento, delle necessità organizzative dell'Agenzia e in applicazione dei principi di trasparenza, equità, pari opportunità.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG, SGRU

Azione 4.4

Attuare il telelavoro domiciliare e in altra sede per il personale ARPAT del comparto secondo il disciplinare adottato. Attuare il telelavoro della dirigenza con apposito disciplinare. Incaricare il CUG di mettere a disposizione le informazioni sulle esperienze attuate nelle altre Agenzie della rete CUG ambiente nazionale e di monitorare lo stato di attuazione della azione.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: SGRU, CUG, strutture individuate per la sperimentazione, parti sindacali

Azione 4.5

Studiare e sperimentare una indagine rivolta ai beneficiari dell'istituto del telelavoro domiciliare, sia per il comparto che per la dirigenza, al fine di ampliare e potenziare la capacità di risposta dell'Agenzia a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di valorizzare il personale e di valutare i risultati del telelavoro assegnato, nonché di individuare eventuali criticità da risolvere con specifiche azioni positive.

Destinatari: in fase di avvio, strutture con specificità di mansioni e/o categorie di personale con esigenze di conciliazione che si prestano alla sperimentazione (da individuare in fase di studio)

Strutture coinvolte: CUG, SGRU, strutture individuate per la sperimentazione

Azione 4.6

Promuovere e adottare, da parte del Gruppo di lavoro istituito a seguito di segnalazione dei dipendenti in merito alle patologie emerse in Agenzia, azioni di informazione e di sensibilizzazione che tengano conto delle caratteristiche del personale dipendente e dei fattori di rischio connessi

all'invecchiamento della forza lavoro, in un'ottica di integrazione del benessere organizzativo con la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Destinatari:

Strutture coinvolte: GdL con SePP, Medico competente, SGRU, soggetti esterni (organismi della prevenzione, ISPO, ecc.)

Azione 4.7

Sviluppare ed adottare metodologie di erogazione della formazione che riducano la necessità di partecipazione in trasferta ai corsi interni ed esterni, compresi i corsi riguardanti la Rete CUG, e limitino la necessità di orari di lavoro "straordinari" per partecipare alla formazione; ciò attraverso l'utilizzo della videoconferenza – laddove possibile anche per i corsi accreditabili ECM – e lo svolgimento, anche in forma accorpata, dei corsi in sedi diverse da quella direzionale.

Obiiettivo 5: Rafforzare la rete di relazioni fra istituzioni ed enti per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni

L'Agenzia intende potenziare le sinergie ed il confronto sia con le figure istituzionali garanti dei temi di pari opportunità e lotta alle discriminazioni che con altri enti pubblici e agenzie ambientali portatrici delle medesime istanze, 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.

Azione 5.1

Sostenere attivamente la Rete CUG Ambiente delle agenzie ambientali, individuata dal Consiglio Federale quale organo di riferimento con ruoli propositivi e di monitoraggio (delibera n. 34/13), attraverso il supporto attivo delle attività comuni programmate e la partecipazione alle riunioni, ai corsi comuni, al congresso annuale e alle iniziative della rete. Sostenere la costruzione di politiche comuni di pari opportunità e contribuire al monitoraggio delle stesse, come da mandato del Consiglio Federale, confermato nella seduta del 30 giugno 2014.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG

Azione 5.2

Creare sinergie con le figure istituzionali di riferimento, quali le Consigliere di Parità regionale e provinciali, e favorire la partecipazione a iniziative ed eventi sul territorio che promuovano la diffusione della cultura di parità e delle buone prassi in tema di lotta alle discriminazioni e di benessere.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG