



Decreto del Direttore generale nr. 49 del 23/03/2017

Proponente: Alessandra Bini Carrara

Settore gestione delle risorse umane

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

Visto per la pubblicazione - Il Direttore generale: Ing. Marcello Mossa Verre

Responsabile del procedimento: Dott.ssa Alessandra Bini Carrara

Estensore: Elisa Maritan

Oggetto: Approvazione Piano delle Azioni Positive dell'Agenzia per il triennio 2017-2019

ALLEGATI N.: 1

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo Supporto</i>
Allegato "A" - Piano Azioni Positive triennio 2017-2019	sì	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'Agencia regionale per la protezione ambientale della Toscana (ARPAT)";

Richiamato il decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 22 del 28.02.2017, con il quale il sottoscritto è nominato Direttore generale dell'Agencia Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana;

Dato atto che con decreto del Direttore generale n. 238 del 13.09.2011 è stato adottato il Regolamento di organizzazione dell'Agencia (approvato dalla Giunta Regionale Toscana con delibera n. 796 del 19.09.2011), 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 del Direttore generale n. 270/2011 (ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del Regolamento organizzativo dell'Agencia), modificato ed integrato con decreti 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'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° 2 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'Agencia 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° 172/2014 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive 2014/2016;

Preso atto che la bozza del nuovo Piano delle Azioni Positive 2017 – 2019, è stata discussa durante la riunione del Comitato Unico di Garanzia del 08.02.2017, ed è stata trasmessa trasmessa al Settore Gestione delle risorse umane in data 09.02.2017;

Rilevato che il Piano delle azioni positive 2017-2019, sopra menzionato, è stato inoltre inviato da questa Agenzia alla Consigliera Regionale di Parità tramite nota e-mail del 2 marzo u.s., con invito a presentare eventuali osservazioni entro il 13 marzo 2017;

Rilevato che il Direttore generale di ARPAT, come previsto dall'art. 48 D.Lgs 198/06, ha sottoposto, in data 2 marzo 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 13 marzo 2017;

Considerato che, a seguito delle modifiche apportate alla proposta sopra indicata da parte della Direzione, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017-2019 risulta essere quello in allegato al presente provvedimento (All. "A");

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

Ritenuto di procedere ad approvare il "Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità 2017-2019", 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 delle azioni positive per le pari opportunità 2017-2019";

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.192 del 30.12.2015 avente ad oggetto "Modifica del decreto del Direttore generale n. 138 del 26.09.2013 e 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 delle Azioni Positive di ARPAT per il triennio 2017-2019, 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 e agli 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 ai sensi

dell'art. 4 della L. n. 241 del 07.08.1990 e s.m.i..

Il Direttore generale
Ing. Marcello Mossa Verre*

* “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 15/03/2017
- Paola Querci , sostituto responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 15/03/2017
- Alessandra Bini Carrara , il proponente in data 16/03/2017
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 20/03/2017
- Marcello Mossa Verre , Direttore tecnico in data 23/03/2017
- Marcello Mossa Verre , Direttore generale in data 23/03/2017

Piano delle Azioni Positive di ARPAT per il triennio 2017-2019 Proposta CUG

Premessa

All'interno dell'attività propositiva assegnata al Comitato Unico di Garanzia istituito ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 testo vigente e dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n.183 il Comitato Unico di Garanzia propone alla Direzione Generale di ARPAT il seguente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017-2019.

La presente proposta si colloca in continuità con i precedenti piani di azioni positive e in particolare con il Piano 2015-2017 da cui mutua attività e azioni ritenute ancora valide o non completamente esaurite. Ad esse se ne aggiungono altre coerenti con il cambiamento organizzativo dell'Agenzia e dell'evoluzione dei nuovi strumenti di gestione del lavoro da remoto.

I termini relativi a persone, che nel presente Atto/Regolamento compaiono solo al maschile, si riferiscono indistintamente a uomini e donne. Si è in parte rinunciato a formulazioni rispettose dell'identità di genere per non compromettere la leggibilità del testo

La proposta

Il Comitato Unico di Garanzia ha individuato nei seguenti ambiti le macroaree dove inserire le azioni concrete per il prossimo triennio:

- indagini e formazione
- conciliazione tempi di vita e di lavoro
- cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni
- monitoraggio e ascolto
- benessere organizzativo
- prevenzione

Le diverse aree di intervento sono declinate in 7 obiettivi articolati in azioni concrete con diversa durata temporale che possono rivolgersi a tutto il personale dell'Agenzia o a particolare funzioni o settori.

Il CUG riconosce come necessario rafforzare il suo ruolo di indipendenza dalla Direzione Generale, a maggior ragione in questa fase di rapidi cambiamenti e riorganizzazione dell'Ente anche sulla scorta di analoghe esperienze all'interno del SNPA e in particolare di ARPA Lombardia.

Obiettivo 1: Integrazione delle strategie e delle politiche aziendali con gli obiettivi di pari opportunità e 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/coinvolute (vedi sotto) 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.

Aree di intervento: cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni; prevenzione; benessere organizzativo, conciliazione tempi di vita e di lavoro

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG, SGRU, SPGSC, RLS, consigliera di fiducia ecc..

Tempi: 2017-2018

Azione 1.2

Programmare e realizzare attività comuni fra i soggetti che nell'Agenzia si occupano di benessere organizzativo e prevenzione (CUG, Consigliera di fiducia, SePP, RSL, Medico competente). Prevedere un calendario di incontri periodici tra i diversi soggetti per affrontare, in modo sinergico, le tematiche del benessere organizzativo, della salute organizzativa e dell'ambiente di lavoro, coinvolgendo anche la Direzione, per definire azioni di miglioramento, derivanti dalle diverse visioni dello stesso fenomeno.

Prevedere una sensibilizzazione e una diffusione di informazioni, anche sintetica, atta a veicolare in maniera subito disponibile a qualsiasi utente di Agenzia, il grado attuale di SLC e BO in agenzia, sottolineando i punti emersi di criticità, le azioni di miglioramento suggerite e le azioni poste in atto.

Aree di intervento: cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni; benessere organizzativo; monitoraggio e ascolto

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG, Consigliera di fiducia, SGRU, SePP, RSL, Medico competente

Tempi: annuale

Azione 1.2.1

Mettere a punto un piano di informazione e formazione riguardante i temi del benessere organizzativo sul posto di lavoro, eventuali fenomeni di discriminazione, violenza morale e mobbing.

Prevedere periodicamente la diffusione di informazioni, anche in forma sintetica/sinottica, atta a veicolare in maniera subito disponibile a qualsiasi utente, il grado attuale di Stress Lavoro Correlato e Benessere Organizzativo in Agenzia, sottolineando i punti emersi di criticità, le azioni di miglioramento suggerite e le azioni attuate e previste.

Aree di intervento: cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni; benessere organizzativo; indagini e formazione

Destinatari: tutto il personale, CUG

Strutture coinvolte: SePP, SGRU, SCI, CUG

Tempi: almeno annuale

Azione 1.3

Inserire le azioni del presente Piano nei Piani di attività triennali e annuali dell'Agenzia, e aumentare l'integrazione delle 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).

Monitoraggio annuale dell'attuazione di tale azione mettendo a punto strumenti per la valutazione delle ricadute positive sull'Agenzia, curandone la comunicazione e la diffusione sia internamente che esternamente all'Agenzia.

Aree di intervento: cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni; benessere organizzativo;

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG, SPGSC, SGRU, ecc..

Tempi: annuale

Obiettivo 2: Conoscenza e monitoraggio delle risorse umane all'interno dell'organizzazione anche in ottica di genere studiando opportuni strumenti di rilevazione e valutazione dei bisogni
--

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 altri report che siano previsti per monitorare lo stato di attuazione di norme e raccomandazioni per la pubblica amministrazione in tema di lotta alle discriminazioni sul lavoro.

Estendere le modalità indicate nella sopracitata Direttiva alle statistiche non strutturate, qualora opportuno e in particolare monitorare le situazioni di differenze/diversità per mettere in atto azioni di miglioramento in grado di conciliare le diverse esigenze anche aumentando sia il benessere organizzativo che l'efficienza dei processi aziendali.

Verranno promosse in forma diretta e/o partecipata attività di sensibilizzazione verso l'importanza dell'accoglienza e il rispetto della diversità nei diversi ambiti, attraverso attività di informazione e/o formazione al personale.

Aree di intervento: cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni; benessere organizzativo; indagini e formazione

Destinatari: tutto il personale, CUG

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

Tempi: annuale

Azione 2.2

Analizzare le statistiche 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.

Analizzare periodicamente, anche in ottica di genere, i dati relativi all'accesso al telelavoro, al part-time e agli altri istituti di conciliazione tempi di vita e di lavoro messi a disposizione dall'Agenzia.

Aree di intervento: cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni; benessere organizzativo; indagini e formazione

Destinatari: tutto il personale, CUG

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

Tempi: annuale

Azione 2.3

Prevedere strumenti che permettano una facile lettura del DVR per tutto il personale, attraverso, ad

esempio, schede sinottiche o sintetiche, in modo da garantire un'immediata comprensione dello stesso. In particolare alle tematiche connesse al genere e allo stress lavoro correlato, sviluppando sinergie fra le varie strutture e coinvolgendo il CUG nei gruppi di lavoro e nelle iniziative.

Aree di intervento: cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni; benessere organizzativo; indagini e formazione

Destinatari: tutto il personale, CUG

Strutture coinvolte: SePP, SGRU, SCI, CUG, medico competente

Tempi: annuale

Azione 2.4

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

Aree di intervento: cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni; benessere organizzativo; indagini e formazione

Destinatari: tutto il personale, CUG

Strutture coinvolte: SePP, SGRU, SCI, CUG, Medico Competente

Tempi: nel triennio di vigenza del presente piano

Obiettivo 3: Promuovere la cultura di genere e la cultura della differenza per accrescere le competenze e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia

Azione 3.1

Sviluppare le competenze dei componenti del CUG attraverso percorsi formativi che coinvolgano anche le istituzioni esterne (Regione Toscana, Comuni, Università, Consigliera regionale 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.

Aree di intervento: cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni; benessere organizzativo; indagini e formazione

Destinatari: CUG

Strutture coinvolte: SGRU (Formazione), CUG

Tempi: almeno annuale

Azione 3.2

Individuare modalità efficaci per promuovere e far meglio conoscere il ruolo del CUG e le attività da esso svolte all'interno dell'Agenzia.

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.

Aree di intervento: cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni; benessere organizzativo; indagini e formazione

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: Direzione, SGRU (Formazione), CUG

Tempi: almeno annuale

Azione 3.3

Curare 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. Redigere materiale informativo periodico relativo all'attività del CUG, alla divulgazione di normative, seminari, corsi e buone pratiche, azioni positive.

Aree di intervento: cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni; benessere organizzativo; indagini e formazione

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG, SCI

Tempi: annuale

Azione 3.4

Revisione periodica del "Codice etico di comportamento per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche del personale di ARPAT".

Aree di intervento: cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni; benessere organizzativo; indagini e formazione

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG, Consigliera di fiducia, SAG, RSU

Tempi: annuale

Azione 3.5

Proporre nel triennio di vigenza del Piano almeno una indagine sul Comitato Unico di Garanzia tenendo conto di quanto realizzato (eventualmente) da altri Comitati e da altre Agenzie ambientali. Iniziativa destinata a sondare le conoscenze sul CUG all'interno dell'Agenzia ed evidenziare così gli ambiti da indagare e su cui applicare interventi migliorativi.

Aree di intervento: cultura della parità e della valorizzazione delle differenze, lotta alle discriminazioni; benessere organizzativo; indagini e formazione

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG, SGRU, SCI, SePP

Tempi: triennio di vigenza del Piano

Obiettivo 4: Miglioramento dell'organizzazione del lavoro adottando politiche di conciliazione volte alla valorizzazione del personale e sperimentando nuove soluzioni organizzative per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
--

Azione 4.1

Definire, qualora fattibile, un percorso di realizzazione della "Banca del tempo", intesa sia come donazione delle ore in eccedenza dei dipendenti che dei giorni di ferie in eccedenza a beneficio di colleghi che dovessero trovarsi in difficoltà per ragioni personali o familiari sulla scorta dell'esperienza di ARPA Emilia Romagna.

Aree di intervento: benessere organizzativo; conciliazione tempi di vita e di lavoro; prevenzione
Destinatari: tutto il personale
Strutture coinvolte: CUG, SePP, SGRU, Direzione Generale
Tempi: avvio nel 2017, realizzazione 2018

Azione 4.2

Monitorare l'applicazione della IO SG 99 099 sulle lunghe assenze per maternità-paternità o motivata da esigenze personali e familiari e della PG.SG.07.

Aree di intervento: benessere organizzativo; conciliazione tempi di vita e di lavoro; prevenzione
Destinatari: personale che beneficia degli istituti che disciplinano una lunga assenza
Strutture coinvolte: CUG, SGRU, SePP, Direzione Generale
Tempi: annuale

Azione 4.3

Incarico al CUG di mettere a disposizione le informazioni sulle esperienze attuate nelle altre Agenzie della rete CUG ambiente nazionale nonché di monitorare lo stato di attuazione dell'azione. Studiare la fattibilità del telelavoro per la dirigenza e, coerentemente con le nuove disposizioni normative, valutare l'incremento del numero dei posti disponibili per il telelavoro domiciliare e in altra sede per il personale ARPAT del comparto secondo il disciplinare adottato.

Utilizzare il telelavoro anche nei casi di necessità personali o carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi e temporanei, anche se al di fuori delle finestre temporali e del tetto massimo previsto dagli accordi sindacali vigenti.

Proporre il riesame della tabella relativa al disciplinare del telelavoro.

Aree di intervento: benessere organizzativo; conciliazione tempi di vita e di lavoro; prevenzione
Destinatari: tutto il personale
Strutture coinvolte: SGRU, CUG, strutture individuate per la sperimentazione, parti sindacali
Tempi: annuale a partire dal 2017

Azione 4.4

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 lo smart working, la strumentazione tecnologica necessaria, le condizioni organizzative ed i processi di lavoro che rendono possibile l'introduzione di tale modalità di lavoro. Avviare uno studio di fattibilità per mettere in atto il Progetto di "Smart working", superando la logica della sola sussidiarietà del telelavoro verso un nuovo approccio all'organizzazione del lavoro.

Aree di intervento: benessere organizzativo; conciliazione tempi di vita e di lavoro; prevenzione
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
Tempi: annuale post riorganizzazione

Azione 4.5

Promuovere un'indagine rivolta ai beneficiari dell'istituto del telelavoro domiciliare, 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.

Aree di intervento: benessere organizzativo; conciliazione tempi di vita e di lavoro; prevenzione

Destinatari: personale che beneficia dell'istituto del telelavoro

Strutture coinvolte: CUG, SGRU, strutture a cui afferisce il personale che beneficia dell'istituto del telelavoro

Tempi: triennio di vigenza del presente piano

Azione 4.6

Potenziare metodologie di erogazione della formazione che riducano la necessità di partecipazione in trasferta ai corsi interni, 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.

Studiare e sperimentare la possibilità di utilizzare piattaforme digitali (ad es. MOOC - Massive Open On Line Courses, Skype, ecc.) per la formazione del personale in orario di lavoro.

Aree di intervento: benessere organizzativo; conciliazione tempi di vita e di lavoro; prevenzione

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: SGRU (Formazione), CUG, SIRA

Tempi: triennio di vigenza del presente piano

Azione 4.7

Valorizzare, attraverso idonei strumenti, il bagaglio di conoscenze ed esperienze acquisito dal personale esperto di prossima uscita dal mondo del lavoro al fine di favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza oltre che facilitare l'eventuale inserimento del personale subentrante.

Aree di intervento: benessere organizzativo; conciliazione tempi di vita e di lavoro; prevenzione

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: SGRU, CUG

Tempi: triennio di vigenza del presente piano

Azione 4.8

Individuazione di Linee Guida per l'utilizzo ottimale in ambiente di lavoro della comunicazione digitale. Predisporre uno studio per individuare le modalità di lavoro che riducano gli effetti negativi dell'utilizzo massivo della tecnologia. Favorire la comunicazioni in presenza, limitando la diffusione di informazioni generiche tramite mezzo elettronico “per opportuna conoscenza”.

Aree di intervento: benessere organizzativo; conciliazione tempi di vita e di lavoro; prevenzione

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: SGRU, CUG, SIRA

Tempi: triennio di vigenza del presente piano

Azione 4.9

Promuovere incontri formativi sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento.

Aree di intervento: benessere organizzativo; conciliazione tempi di vita e di lavoro; prevenzione

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: SGRU, CUG

Tempi: triennio di vigenza del presente piano

Azione 4.10

Studio di fattibilità in merito a modalità di contrattualizzazione destinate ad interpreti LIS (Lingua Italiana Segni), che intervengano in tutte quelle occasioni in cui il/la dipendente è direttamente coinvolto in eventi (es. riunioni di settore per affidamento/valutazione obiettivi e affini, riunioni del personale, corsi di formazione obbligatoria, assemblee sindacali) per i quali è imprescindibile che la comunicazione avvenga senza rischio di interpretazioni o fraintendimenti. Promuovere la crescita professionale delle persone audiolese.

Aree di intervento: benessere organizzativo; conciliazione tempi di vita e di lavoro; prevenzione

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: SP, CUG, SGRU

Tempi: triennio di vigenza del presente piano

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

Azione 5.1

Realizzare attività di rete e benchmarking condividendo azioni di buone pratiche con gli altri CUG del territorio e partecipare al coordinamento dei CUG della provincia di Firenze al fine di costruire sistematici rapporti di collaborazione per pianificare obiettivi comuni, scambiare programmi e informazioni e collaborare alla realizzazione di percorsi formativi comuni per potenziare l'efficacia delle azioni intraprese sulle materie di competenza.

Aree di intervento: benessere organizzativo; conciliazione tempi di vita e di lavoro; indagini e formazione;

Destinatari: componenti CUG

Strutture coinvolte: CUG

Tempi: triennio di vigenza del presente piano

Azione 5.2

Sostenere attivamente la Rete CUG Ambiente delle agenzie ambientali, attraverso il supporto attivo delle attività comuni programmate e la partecipazione alle riunioni, ai corsi comuni, al congresso annuale e alle iniziative della rete.

Aree di intervento: benessere organizzativo; conciliazione tempi di vita e di lavoro; indagini e formazione;

Destinatari: componenti CUG

Strutture coinvolte: CUG

Tempi: triennio di vigenza del presente piano

Azione 5.3

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.

Aree di intervento: benessere organizzativo; conciliazione tempi di vita e di lavoro; indagini e formazione;

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG

Tempi: triennio di vigenza del presente piano

Obiettivo 6: Favorire l'utilizzo di un linguaggio rispettoso dell'identità genere nella comunicazione e in tutti gli atti amministrativi dell'Agenzia, coerentemente con le indicazioni dell'Accademia della Crusca

Coinvolgere il personale dell'Ente nell'utilizzo del linguaggio rispettoso dell'identità di genere, in particolare nei documenti prodotti dall'Agenzia

Azione 6

Sviluppare le competenze attraverso percorsi formativi, inseriti nei Piani di formazione, del personale dirigenziale e non, realizzando un intervento formativo capillare, sull'uso del linguaggio di genere nella Pubblica Amministrazione.

Adeguamento al linguaggio di genere nei principali atti e documenti dell'Agenzia, nelle comunicazioni informali e nelle pagine web.

Rivedere la redazione dei modelli di decreti, e principali atti/documenti dell'Agenzia, utilizzando un linguaggio rispettoso dell'identità di genere, sulla scorta delle indicazioni emesse dall'Accademia della Crusca. Inviare al personale raccomandazioni al fine di rispettare l'ottica di genere nella formulazione degli atti amministrativi e nelle varie forme di comunicazioni (lettere, e-mail....)

Aree di intervento: benessere organizzativo; conciliazione tempi di vita e di lavoro; indagini e formazione;

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG, SGRU, SAG

Tempi: triennio di vigenza del presente piano

Obiettivo 7: Miglioramento della capacità di ascolto dell'Agenzia nei confronti dei lavoratori/lavoratrici sui temi dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo

Azione 7

Publicizzare il canale di comunicazione sempre aperto con il CUG attraverso la casella di posta elettronica cug@arpat.toscana.it e messa a punto di un **form attivo online** sulla intranet agenziale.

Aree di intervento: benessere organizzativo; conciliazione tempi di vita e di lavoro; indagini e formazione;

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG, SIRA, SGRU, SEPP

Tempi: triennio di vigenza del presente piano