



Decreto del Direttore generale nr. 166 del 15/09/2023

Proponente: *Alessandra Bini Carrara*

Gestione Risorse Umane

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

Visto per la pubblicazione - Il Direttore generale: Dott. Pietro Rubellini

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

Estensore: *Alessandra Bini Carrara*

Oggetto: Approvazione del Gender Equality Plan 2023

ALLEGATI N.: 1

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo Supporto</i>
Allegato "A" - Gender Equality Plan 2023	sì	digitale

Natura dell'atto: *immediatamente eseguibile*

Trattamento dati personali: *Sì* **Numerosità degli interessati:** *1 - 1.000*

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)";

Richiamato il decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 74 del 23.03.2021, con il quale il sottoscritto è nominato Direttore generale dell'Agazia Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana;

Considerata la decorrenza dell'incarico di cui sopra dal 1° maggio 2021;

Dato atto che con decreto del Direttore generale n. 238 del 13.09.2011 è stato adottato il Regolamento di organizzazione dell'Agazia (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'Agazia), modificato ed integrato con decreti n. 87 del 18.05.2012 e n. 2 del 04.01.2013;

Visti:

- il Regolamento UE n. 1303/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013, avente ad oggetto il rispetto del principio orizzontale per la “Promozione della parità fra uomini e donne e non discriminazione” e, in particolare, l'art. 7, il quale prevede che gli Stati membri e la Commissione provvedano affinché la parità tra uomini e donne e l'integrazione della prospettiva di genere siano tenute in considerazione e promosse in tutte le fasi della preparazione e dell'esecuzione dei programmi, anche in connessione alla sorveglianza, alla predisposizione di relazioni e alla valutazione e che gli Stati membri e la Commissione devono altresì adottare le misure necessarie per prevenire qualsiasi discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale durante la preparazione e l'esecuzione dei programmi;
- 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 e, in particolare, l'art. 19, il quale prevede che gli Stati membri tengano conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare e attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori della stessa direttiva;
- il D.Lgs. n. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” che sancisce all'art. 1 il divieto di discriminazione tra uomo e donna prevedendo l'adozione delle misure conseguenti;
- il D.Lgs. n. 80/2015 su “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”;

Richiamate:

- la L. n. 183/2010, recante “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” che istituisce i Comitati Unici di Garanzia (CUG);
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 che definisce le “Linee Guida sulle modalità del funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia”;
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, che definisce le misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche;

Rilevato:

- che ARPAT prevede nella pianificazione e nella programmazione, di concerto con il CUG,

attività e azioni concernenti le pari opportunità, il benessere organizzativo e il contrasto alle discriminazioni;

- che le azioni già previste nel “Piano triennale delle Azioni Positive” (PAP), previsto dal D.Lgs. n. 198/2006, e il lavoro svolto dal CUG, pongono ARPAT in un’ottica che interconnette le pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni di genere e alle molestie sessuali, la tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e la lotta alle molestie e alle violenze a carattere psicologico;

Considerato:

- che i programmi finanziati dall’Unione Europea nei settori dell’ambiente, della ricerca e della cooperazione territoriale rappresentano per ARPAT uno strumento fondamentale per realizzare, nelle materie di competenza assegnate dalla L.R. n. 44/95 e s.m.i., forme di collaborazione a scala sovranazionale con approcci innovativi e sperimentali;
- che la Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020- 2025 dell’Unione Europea, ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe debbano dotarsi, fin dall’anno corrente, del Gender Equality Plan (GEP);

Premesso, inoltre, che trattandosi del primo “Piano per l’uguaglianza di genere - Gender Equality Plan” di ARPAT, è stato istituito un Gruppo di lavoro costituito dalle persone attive sulle tematiche di genere e sull’intersezionalità, con esperienze e conoscenze differenziate, che sono state coinvolte in modo partecipativo nella redazione del documento e hanno contribuito alla creazione di un senso di co-responsabilità nelle scelte (Responsabile Settore Gestione risorse umane, Presidente e componenti del CUG);

Ritenuto:

- che per garantire una migliore coerenza tra assetto programmatico e definizione di fattori ed elementi che caratterizzano le dimensioni dei principi di parità e pari opportunità nell’ambiente di lavoro, attuazione di politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e benessere organizzativo dell’Agenzia, il “Piano delle azioni positive” e il “Piano della parità di genere - Gender Equality Plan” dovranno trovare allineamento e congruità all’interno del “Programma triennale delle attività e Piano della performance 2023-2025”;
- che l’integrazione dei documenti suddetti è in linea con la struttura prevista dal “Piano Integrato Attività e Organizzazione” (PIAO), documento unico di programmazione e governance introdotto all’articolo 6 del Decreto-legge n. 80/2021;

Richiamati:

- l’art. 6, comma 5, del D.L. n. 80/2021, il quale stabilisce che con apposito D.P.R. saranno individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal nuovo PIAO;
- il D.P.R. 24.6.2022, n. 81, riguardante l’individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal nuovo PIAO;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro per l’Economia e le Finanze, del 30.6.2022, n. 132, concernente il regolamento in merito al contenuto del PIAO;
- l’art. 6 bis del D.L. n. 228/2021, che fissa al 30 aprile 2022 il termine per l’adozione del PIAO da parte delle Amministrazioni;

Viste altresì le linee guida per la stesura del GEP pubblicate dall’European Institute for Gender Equality [European Institute for Gender Equality, EIGE (2016). Gender equality in academia and research GEAR tool]; - le FAQ pubblicate dalla Commissione Europea al seguente link: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_gep-faqs.pdf

Rilevato:

- che l’articolazione del Programma triennale delle attività e piano della performance 2022-

2024 di cui alla D.D.G. n. 18 del 18/02/2022 include il Piano triennale delle azioni positive per la parità 2022-2024 come Allegato 2;

- che l'Unione Europea richiede che il GEP riporti misure e obiettivi concreti relativi alle seguenti aree: 1. equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa; 2. equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali; 3. parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera; 4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici; 5. misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali;
- che l'Unione Europea non vincola gli Enti all'adozione di un preciso modello per la redazione del "Piano per la parità di genere - Gender Equality Plan" bensì rimanda, in quanto a struttura, ai documenti dell'European Institute for Gender Equality;

Dato atto del parere favorevole espresso dal CUG in merito ai contenuti del "Piano per la parità di genere - Gender Equality Plan 2023";

Considerato:

- che l'Agenzia ha individuato quali obiettivi di sviluppo organizzativo e di accompagnamento della crescita dell'Ente, la valorizzazione delle persone e la rilevanza dell'investimento sul benessere organizzativo, che ha dettagliato nel "Piano triennale delle azioni positive per la parità 2022-2024", allegato 2 del "Programma triennale e Piano della performance 2022-2024" quale parte integrante e sostanziale;
- che gli interventi inseriti nel suddetto Piano sono diretti alla valorizzazione del personale, al contrasto di forme di discriminazione e di violenza ed a migliorare il livello di benessere organizzativo, con ricadute positive sull'organizzazione ed i suoi risultati;

Rilevato:

- che le iniziative previste dal "Piano per la parità di genere - Gender Equality Plan 2023" sono coerenti con il "Programma triennale delle attività e il Piano della performance" dell'Agenzia e sono finalizzate, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze e individualità, al miglioramento del benessere organizzativo del personale con positivi riflessi sulle prestazioni ambientali verso la collettività erogate dall'Ente;
- che l'anno di riferimento del suddetto Piano per la parità di genere - Gender Equality Plan è il 2023 e che il documento sarà aggiornato di anno in anno con una programmazione triennale in linea con il "Piano delle azioni positive";
- che l'Unione Europea richiede che il GEP sia pubblicato sul sito web dell'Ente, firmato dagli organi apicali e adeguatamente comunicato a livello istituzionale;

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 formale 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 per la parità di genere - Gender Equality Plan 2023" di ARPAT, allegato "A" parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. 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;
3. di dichiarare il presente decreto immediatamente eseguibile, al fine di consentire all'Agenzia di avviare rapidamente le azioni previste dal Piano per la parità di genere - Gender Equality Plan 2023.

Il Direttore generale
Dott. Pietro Rubellini*

* “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 14/09/2023
- Andrea Rossi , responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 14/09/2023
- Alessandra Bini Carrara , il proponente in data 14/09/2023
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 14/09/2023
- Marcello Mossa Verre , Direttore tecnico in data 14/09/2023
- Pietro Rubellini , Direttore generale in data 15/09/2023

PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE (GENDER EQUALITY PLAN) - 2023

Introduzione	3
Promozione dell'uguaglianza di genere nella Pubblica Amministrazione	4
Le politiche di pari opportunità all'interno di ARPAT	5
Il Comitato Unico di Garanzia e il Piano delle Azioni Positive	6
La programmazione delle azioni positive nel PIAO	8
Il contesto di ARPAT.....	9
AREA 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	9
AREA 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.....	10
AREA 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	11
AREA 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	12
AREA 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.....	12
Il Piano per la Parità di Genere – Gender Equality Plan (GEP).....	13
AREA 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	13
AREA 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.....	15
AREA 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	15
AREA 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	16
AREA 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.....	16
Azioni di monitoraggio	19
Riferimenti principali	20
Acronimi.....	22

INTRODUZIONE

L'uguaglianza di genere è uno dei valori fondanti nella Pubblica Amministrazione e uno degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030; purtroppo, ad oggi¹ l'Italia si colloca ancora al 14° posto tra i 27 paesi dell'Unione Europea in tema di parità di genere, con un punteggio pari a 65 su 100 dell'indice sull'uguaglianza di genere calcolato dall'Istituto europeo per la parità di genere (EIGE – European Institute for Gender Equality), 3.6 punti sotto la media europea. D'altra parte, è ormai consolidato come la parità di genere possa invece essere “uno straordinario motore di crescita e uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti dell'agenda di sviluppo e progresso dei paesi”².

Con il programma Horizon Europe, la Commissione Europea ha rafforzato il suo impegno per una sostanziale parità di genere negli enti pubblici europei e in particolare nel mondo della ricerca scientifica, indicando come criterio di ammissibilità per la partecipazione a progetti la definizione del Piano per la Parità di Genere (Gender Equality Plan, GEP).

Tale documento riassume le politiche e le attività dell'ente pubblico in materia di parità di genere e deve rispettare i quattro criteri chiave indicati dalla Commissione. Deve:

- essere un documento ad **evidenza pubblica**;
- prevedere **risorse dedicate**;
- prevedere la **raccolta e monitoraggio** periodici dei dati;
- prevedere **azioni di formazione**.

ARPAT, con l'adozione del presente Piano, intende integrare e affiancare le politiche e gli strumenti agenziali già presenti per un miglioramento del clima e del benessere lavorativo, favorendo la condivisione e lo sviluppo dei valori del rispetto di ogni persona ed eliminando qualsiasi tipo di discriminazione o violenza.

Il Piano di Uguaglianza di Genere di ARPAT 2023-2025 (GEP) definisce le strategie e le azioni dell'Agenzia per promuovere l'uguaglianza di genere e le pari opportunità su un orizzonte temporale triennale, individuando azioni specifiche nel rispetto delle cinque aree prioritarie di intervento indicate dalla Commissione Europea³:

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

IL GEP si colloca inoltre all'interno degli strumenti di programmazione e monitoraggio della performance già presenti in Agenzia in continuità con i Piani delle azioni positive messi in atto negli ultimi anni e le attività richiamate nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) anche con l'obiettivo di fornire una visione unica di tutte le azioni messe in atto o previste da ARPAT.

La sua stesura è frutto di un percorso di condivisione e collaborazione tra il Settore Gestione delle Risorse Umane, il Comitato Unico di Garanzia e la Direzione Generale.

All'attuazione delle azioni previste dal GEP concorrono con le loro risorse umane tutte le strutture di ARPAT con il supporto e le azioni di monitoraggio da parte del Settore Gestione Risorse Umane e del Comitato Unico di Garanzia.

Di seguito, dopo una breve introduzione sulle principali fonti normative per la parità di genere nella PA, si riportano le attività e azioni già implementate da ARPAT, per poi illustrare gli indicatori relativi allo stato dell'Agenzia rispetto alle

¹ Dati 2022 <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country/IT>

² “Strategia Nazionale per la Parità di Genere”, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità, Luglio 2021 https://www.pariopportunita.gov.it/media/2051/strategia_parita- genere.pdf

³ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

cinque Aree prioritarie citate e infine le schede di sintesi delle azioni previste nel triennio 2023-2025 parte sostanziale del GEP.

I contenuti e le politiche del presente Piano potranno essere aggiornate e/o riviste annualmente anche in ragione di mutate esigenze dell'Agenda per un'azione sempre più efficace verso una parità di genere sostanziale e l'eliminazione di ogni discriminazione e violenza sul luogo di lavoro.

PROMOZIONE DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Di seguito si riporta una breve panoramica della produzione normativa recente in tema di pari opportunità nella Pubblica Amministrazione.

Con la Legge 183/2010 (art. 21), che modifica l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, sono stati istituiti i Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che sostituiscono i Comitati per le pari opportunità (CPO) e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Con la Direttiva 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" poi modificata dalla Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" si definiscono i criteri generali di funzionamento del CUG, il suo ruolo all'interno delle pubbliche amministrazioni e gli obiettivi che poi si sono declinati nei Piani triennali delle Azioni Positive (PAP) ad oggi parte integrante del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

D'altra parte, con la Raccomandazione della Commissione Europea 92/131 del 27/11/1991 relativa alla tutela della dignità delle donne e degli uomini e con la Risoluzione A3.0043/94 del Parlamento Europeo, sono stati inoltre previsti per la prima volta la figura e il ruolo della Consigliera di Fiducia, chiamata a prevenire, gestire e risolvere qualsiasi atto di discriminazione, molestia o violenza in ambiente di lavoro; normative comunitarie poi recepite anche all'interno del Testo Unico di salute e sicurezza D.Lgs. 81/2008. Tale figura opera all'interno del Codice di Condotta adottato dalle diverse Pubblica Amministrazioni (PA) anche ai sensi dei diversi Contratti Collettivi Nazionali (CCNL) per la tutela della dignità personale di tutte le dipendenti e tutti i dipendenti, completando gli ambiti di tutela del CUG per casi singoli e specifici.

Con il Decreto Legislativo 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" le Pubblica Amministrazioni predispongono piani triennali di azioni positive "tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il legislatore identifica le aree di intervento del Piano delle azioni positive con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della Funzione pubblica del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", attuando una "politica di promozione delle pari opportunità" che elimini le discriminazioni esistenti e prevenga il loro verificarsi. Tra gli altri, obiettivi del Piano delle azioni positive sono anche: attuare forme di lavoro flessibile, favorire il telelavoro, attivare progetti di miglioramento organizzativo volti alla valorizzazione delle competenze (attraverso, ad esempio, la mappatura delle competenze professionali), favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi, lo sviluppo di una cultura di genere, utilizzare in tutti i documenti di lavoro un linguaggio non discriminatorio.

Con la Direttiva 2/2019 del Ministro della Pubblica amministrazione "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", viene ulteriormente rafforzato il ruolo dei CUG, sottolineando lo stretto legame tra l'uguaglianza di genere, le uguali opportunità e il benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni.

Recentemente, luglio 2021, con la “Strategia Nazionale per la Parità di Genere” la Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento delle Pari opportunità, inserendosi nel percorso tracciato della Strategia dell’Unione Europea (Gender equality Strategy 2020-2025) ha definito gli obiettivi a lungo termine indicando la “direzione delle politiche e il punto di arrivo in termini di parità di genere” individuando cinque dimensioni prioritarie di intervento: lavoro, reddito, competenze, tempo, potere.

Per ciascuna delle 5 priorità sono definiti gli interventi da adottare, i relativi indicatori, gli obiettivi specifici da raggiungere anche per un continuo monitoraggio dello stato di avanzamento, ottimizzando risorse e processi in un’ottica di efficienza.

In attuazione dell’art. 5 del D.L. n. 36/2022 sono state successivamente emanate, il 6/10/2022, dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità le Linee Guida “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni”, con lo scopo di fornire “indicazioni concrete e percorribili per supportare le Pubbliche amministrazioni a realizzare una migliore organizzazione lavorativa più inclusiva e rispettosa della parità di genere”⁴

LE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ ALL’INTERNO DI ARPAT

I Comitati per le pari opportunità (CPO) sono stati previsti, fin dal 1987, dagli accordi contrattuali e dalle norme generali sull’ordinamento del lavoro delle Pubbliche Amministrazioni, con lo scopo di realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l’adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di:

- rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;
- garantire e promuovere il rispetto della dignità personale e professionale dei lavoratori di entrambi i sessi al fine di rimuovere ogni eventuale ostacolo, in particolare relativo al genere, che costituisca discriminazione o impedimento alla concreta partecipazione all’attività lavorativa e allo sviluppo professionale;
- sostenere e favorire la diffusione e l’attuazione di politiche di conciliazione, ricercando misure idonee a facilitare lavoratrici e lavoratori gravati da responsabilità familiari, in modo da consentire loro la migliore armonizzazione possibile tra responsabilità e doveri connessi al lavoro con quelli connessi alla cura;
- promuovere azioni di informazione e formazione, a cominciare dall’ambito del lavoro, per mantenere attivo il percorso culturale che ha come obiettivo il raggiungimento di una reale condizione di pari opportunità.

In ARPAT il CPO è stato istituito per la prima volta con decreto del Direttore generale n. 575 del 17/07/01, come unico Comitato per il Comparto e la Dirigenza, e quindi rinnovato con decreto del Direttore generale n. 7 del 16/01/06, come organismo istituzionale e parte integrante dell’Agenzia. Nel 2003 il CPO ha individuato nella L. 53/00 e poi nel Testo Unico dei congedi parentali (D.Lgs. 151/01) la prima occasione di verificare e migliorare il rapporto fra le varie strutture dell’Agenzia e soprattutto con i dipendenti e colleghi. L’obiettivo, infatti, è stato proprio quello di creare un clima favorevole ai congedi, soprattutto a quelli di gravidanza, i più numerosi, in modo da poter evitare fenomeni spiacevoli quali la perdita della scrivania, colpevolizzazioni o altro nei confronti delle interessate da tali congedi (stesso problema si poneva per chi prendeva il part-time). A questo percorso hanno partecipato, oltre al CPO, i servizi del personale e anche il Servizio di prevenzione e protezione aziendale (istituito ai sensi del D.Lgs 626/94) e sono state affrontate, con appositi seminari e corsi, sia le condizioni di accesso ai vari congedi - moduli, procedure, chi contattare, ecc. - sia l’integrazione con le procedure relative alla sicurezza, cioè relative all’attuazione delle norme in materia di tutela delle lavoratrici in gravidanza.

Dal 2003 l’azione del CPO in tema di parità e pari opportunità è andata poi in altre direzioni, principalmente verso la formazione del personale, introducendo il tema del “genere” in vari corsi e documenti. È stato avviato un monitoraggio

⁴ <https://www.aranagenzia.it/documenti-di-interesse/sezione-giuridica/dipartimento-funzione-pubblica/13169-linee-guida-sulla-parita-di-genere-nellorganizzazione-e-gestione-del-rapporto-di-lavoro-con-le-pubbliche-amministrazioni.html>

di genere della formazione erogata all'interno dell'Agenzia, innanzitutto attraverso il miglioramento del sistema di rilevazione dei dati esistente presso la struttura della Formazione. Questo ha portato a capire che la partecipazione delle donne alla formazione in Agenzia è andata crescendo negli anni e che non esisteva un differenziale quantitativo fra la formazione che è stata ricevuta mediamente dai dipendenti e dalle dipendenti. Il CPO ha operato quindi in stretta sinergia con l'Area del Personale, che fornisce statistiche organizzate per numero e genere e favorisce la comprensione della struttura e delle dinamiche dell'Agenzia, e anche la Formazione e con il Servizio di prevenzione e protezione, in un'ottica di mainstreaming propedeutica alle buone prassi.

ARPAT ha poi inserito nella pianificazione e nella programmazione, di concerto con il CPO e poi con il CUG, azioni e attività riguardanti le pari opportunità, il benessere organizzativo e il contrasto alle discriminazioni.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA E IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è l'organismo che dal 2012 ha sostituito il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing (istituiti in applicazione della contrattazione collettiva), assumendone tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comitato unico di garanzia ARPAT per il personale del Comparto e della Dirigenza per il periodo 2016 - 2020 è stato costituito con Decreto del Direttore generale n. 1/2016 (e poi rinnovato, in ultimo, con il Decreto del Direttore generale n. 159 del 29.09.2022). Il medesimo decreto 1/2016 ha nominato la Consigliera di fiducia per la prevenzione, l'individuazione ed il superamento di fatti riconducibili alle molestie in ambito lavorativo, figura istituita con lo scopo di prevenire, gestire e aiutare a risolvere casi di discriminazione, molestia sessuale, molestia morale o psicologica, *mobbing* e *straining*, che hanno luogo nell'ambiente di lavoro, studio e ricerca, portati alla sua attenzione. L'attività della Consigliera è improntata alla terzietà, all'imparzialità e alla riservatezza ed è diretta ad accogliere ed esaminare le denunce e le segnalazioni di disagio, allo scopo di individuare e ricercare possibili soluzioni.

Il ruolo della Consigliera di Fiducia è stato previsto, per la prima volta, nella Raccomandazione della Commissione Europea 92/131 del 27 novembre 1991, relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini e dalla risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo e rappresenta uno strumento di garanzia, prevenzione e intervento per la tutela e il rispetto dei valori contenuti nel Codice Etico e di Comportamento, una sorta di "sentinella di situazioni di disagio lavorativo" deputata alla loro composizione e risoluzione, in applicazione di un Codice interno che configura regole sostanziali e procedurali atte a informare e guidare la sua azione di assistenza.

La Consigliera di fiducia ed il CUG hanno elaborato, in collaborazione, una proposta di Codice etico di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori di ARPAT, che l'Agenzia ha approvato con il Decreto del Direttore generale n. 127/2016, al fine di garantire a tutti coloro che lavorano in ARPAT un ambiente sereno ove i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza ed al reciproco rispetto della libertà e della dignità della persona.

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la Consigliera di parità regionale ed in ARPAT il CUG li esercita con l'adozione di misure tese promuovere la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo. Nell'ambito delle proprie competenze, formula proposte e pareri che trasmette alla Direzione e deve essere consultato preventivamente ogni volta che debbano essere adottati atti interni nelle materie di competenza (ad esempio: progetti e atti di riorganizzazione, piani di formazione del personale, orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, sistemi di valutazione del personale, contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze).

Il Comitato, ogni anno, redige una relazione sulla situazione del personale dell'Agenzia, trasmessa dalla presidente al Direttore Generale, con riferimento all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche – mobbing - nei luoghi di lavoro.

Grazie anche al contributo del CUG, ARPAT ha posto in essere azioni e strategie volte a:

- sensibilizzare i Responsabili richiamando la loro attenzione sulle tematiche del Benessere organizzativo e invitando allo sviluppo delle competenze relazionali;
- sollecitare costantemente gli approcci linguistici di genere per la redazione degli atti e più in generale in tutte le occasioni comunicative;
- esprimere e trasmettere pareri su richiesta nell'ambito di: progetti di lavoro nell'amministrazione (Piano organizzativo del lavoro agile - POLA); piani di formazione del personale; orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione; criteri di valutazione del personale; formulazione e adeguamento del Piano delle Azioni Positive (PAP) anche all'interno dei PIAO;
- monitorare lo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Il Piano triennale delle azioni positive prima e le attività all'interno del PIAO adesso, raccolgono le iniziative programmate da ARPAT per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale in attuazione alla Direttiva DPCM, Pubblica Amministrazione n. 2/2019.

La scelta delle azioni scaturisce dall'analisi di dati e statistiche riguardanti il personale dell'Agenzia, mutate dalle Relazioni sullo stato del personale. Questi dati, insieme ad altri strumenti conoscitivi, costituiscono un riferimento fondamentale importante per verificare l'efficacia delle azioni adottate e mettere in atto eventuali azioni correttive.

Uno degli aspetti innovativi introdotto dalla Direttiva 2/2019 riguarda il principio di integrazione; le iniziative previste, infatti, si pongono in coerenza con il Programma triennale delle attività e il ciclo della performance e costituiscono parte integrante dell'insieme di azioni finalizzate al miglioramento della qualità della vita del personale e delle prestazioni ambientali alla collettività.

Le Azioni Positive programmate scaturiscono da una proposta che viene trasmessa al Settore Gestione Risorse Umane previa valutazione delle ulteriori azioni anche con la Consigliera di Fiducia e con la Responsabile del Settore Pianificazione, Controllo e Sistemi di Gestione (SPCSG), per l'integrazione nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), successivamente approvato con atto del Direttore generale e diffuso all'interno dell'Agenzia.

Attraverso lo strumento delle azioni positive nel PIAO, per sua natura in divenire e costruito in logica di aggiornamento, con monitoraggio e attualizzazione delle azioni, l'Agenzia intende:

- dare attuazione completa in forma integrata alla Direttiva suindicata n.2/2019, in particolare per le novità introdotte dalla medesima che dovranno essere istituite in seno all'Agenzia e per l'integrazione formale e sostanziale nel PIAO;
- favorire la conoscenza delle competenze dell'organismo CUG in seno all'Agenzia tramite incontri in videoconferenza o in presenza presso ogni sede;
- garantire la realizzazione della parità formale e sostanziale;
- contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta;
- promuovere e incentivare la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente sulle pari opportunità, e favorire azioni di benessere nel luogo di lavoro, per la promozione della salute e sicurezza nel luogo di lavoro;
- promuovere e creare lo sviluppo delle pari opportunità nel ciclo della gestione della performance.

LA PROGRAMMAZIONE DELLE AZIONI POSITIVE NEL PIAO

Con l'introduzione del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), art. 6 del Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021, il Piano delle Azioni Positive (art. 48 D.Lgs. 198/2006) è stato assorbito all'interno di tale documento di programmazione.

Il PIAO è stato adottato da ARPAT con DDG n. 106/2022 e aggiornato per l'annualità 2023 con DDG n. 62 del 31/03/2023; al suo interno stesso sono indicati "gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere" per la realizzazione del benessere organizzativo in Agenzia, generando valore pubblico a servizio della mission dell'Agenzia.

IL CONTESTO DI ARPAT

La messa a punto di strategie e azioni per favorire la parità di genere, eliminare ogni discriminazione e violenza sul luogo di lavoro non può prescindere dalla *fotografia* della situazione di partenza, sia per un efficace monitoraggio delle azioni stesse che per una successiva revisione delle attività già programmate o l'introduzione di nuove.

Nel seguito si illustra la situazione di ARPAT al 31/12/2022 relativamente alle cinque aree tematiche di interesse del Piano di uguaglianza di genere.

AREA 1. EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

Le tabelle di sintesi riguardano principali istituti di conciliazione vita privata e vita lavorativa attuati in ARPAT anche per venire incontro a situazioni di fragilità e per la realizzazione di una politica di age management, in un contesto di scarso ricambio del personale negli ultimi anni, ed i dati relativi alla fruizione dei permessi ex. L 104/1992.

Ripartizione del personale relativamente alla fruizione dei diversi istituti di conciliazione.

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Part time orizzontale > 50%	0	0	0	0	1	1	7,14	4,76	0	0	2	11	0	13	92,86	26
Part time orizzontale < o = 50%	0	0	0	0	0	0	0	--	0	0	0	0	0	0	0	--
Part time verticale > 50%	0	0		3	1	4	40	19,05	0	0	2	2	2	6	60	12
Part time verticale < o = 50%	0	0	1	1	0	2	100	9,52	0	0	0	0	0	0	0	--
Part time misto > 50%	0	0	0	0	0	0	0	--	0	0	0	2	0	2	100	4
Part time misto < o = 50%	0	0	1	1	0	2	66,67	9,52	0	0	1	0	0	1	33,33	2
Telelavoro	0	0	3	6	3	12	30	57,14	0	1	9	16	2	28	70	56
Totale	0	0	5	11	5	21			0	1	14	31	4	50		
Totale %	0	0	7,04	15,49	7,04	29,58			0	1,41	19,72	43,66	5,63	70,42		

NOTE

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Ripartizione della fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere.

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	686	44,4	859	55,6	1545	49,03
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	683	66,96	337	33,04	1020	32,37
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	30	7,63	363	92,37	393	12,47
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	20	10,36	173	89,64	193	6,13
Totale permessi	1419	45,03	1732	54,97	3151	

NOTE
(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dai dati riportati nelle tabelle risulta evidente come sia prevalente la componente femminile (70%) per la fruizione del part-time e del telelavoro per motivazioni prevalentemente legate alla gestione familiare. Analoga situazione per quanto riguarda la fruizione dei permessi ex L. 104/1992 per l'assistenza di familiari anziani o disabili.

Nel 2022 (DDG n. 214/2022) è stata resa consolidata la modalità di lavoro agile, proseguendo inoltre l'esperienza del lavoro da remoto presso il proprio domicilio o le differenti sedi territoriali.

AREA 2. EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento.

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	A - tempo indeterminato	0	0	3	10	11	0	0	0	12	7
Dirigente di livello generale	A - tempo determinato	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIE D e DS a TEMPO INDETERMINATO	1	23	41	114	34	5	30	71	139	23
Personale non dirigente	CATEGORIA C a TEMPO INDETERMINATO	0	4	10	17	3	0	0	9	30	11
Personale non dirigente	CATEGORIE B e BS a TEMPO INDETERMINATO	0	0	2	1	1	0	0	1	3	2
Totale personale		1	27	56	144	49	5	30	81	184	43
Totale % sul personale complessivo		0,16	4,35	9,03	23,23	7,9	0,81	4,84	13,06	29,68	6,94

NOTE
Il Direttore tecnico e la Direttrice amministrativa (dirigenti in aspettativa) sono inseriti nel conteggio dei/delle dirigenti a tempo indeterminato
Nel conteggio del personale non dirigente sono considerati solo i contratti a tempo indeterminato
Il totale del personale in ARPAT al 31/12/2022 comprensivo del personale con contratto a tempo determinato risulta essere 347 donne e 282 uomini

Nelle posizioni apicali, si evidenzia un sostanziale equilibrio di genere; i dati al 31/12/2022 tengono conto dei pensionamenti, avvenuti durante l'anno in maniera disomogenea per donne e uomini. Alla data del 01/09/2023, in ARPAT, con le recenti assunzioni, sono presenti 29 dirigenti uomini e 25 donne.

AREA 3. UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	
Selezione pubblica TD comparto	2	50	2	50	4	14,29	Uomo
Selezione pubblica TD comparto	1	25	3	75	4	14,29	Uomo
Selezione pubblica TD comparto	0	0	4	100	4	14,29	Donna
Selezione pubblica TD comparto	1	25	3	75	4	14,29	Uomo
Mobilità esterna comparto	2	66,67	1	33,33	3	10,71	Uomo
Mobilità esterna dirigenza	2	66,67	1	33,33	3	10,71	Uomo
Mobilità interna comparto	3	100	0	0	3	10,71	Uomo
Mobilità interna comparto	1	33,33	2	66,67	3	10,71	Donna
Totale personale	12		16		28		
Totale % sul personale complessivo	1,91		2,54		4,45		

NOTE
 (1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
 (2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dal monitoraggio non si evidenzia un'evidente disparità numerica nella composizione delle commissioni di concorso.

Nelle procedure di reclutamento del personale, ARPAT garantisce "parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro".

Di seguito si riportano i dati per genere relativi alle assunzioni negli ultimi cinque anni.

Anno	Donne		Uomini		Donne Totale	Uomini
	Comparto	Dirigenza	Comparto	Dirigenza		
2018	2	0	1	0	2	1
2019	8	0	9	0	8	9
2020	16	0	16	2	16	18
2021	15	0	13	5	15	18
2022	22	1	10	1	23	11

AREA 4. INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI

L'area tematica quattro, in ARPAT, si declina sostanzialmente nella realizzazione e fruizione dei programmi di formazione definiti sulla base della raccolta di bisogni formativi delle differenti strutture e funzioni.

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età.

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
CATEGORIE B e BS a TEMPO INDETERMINATO	0	0	5	5	128	138	70,41	0,86	0	0	5	43	10	58	29,59	0,48
CATEGORIA C a TEMPO INDETERMINATO	0	43	330	394	24	791	71,84	4,91	0	0	128	157	25	310	28,16	2,55
CATEGORIE D e DS a TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	12	861	1426	3777	688	6764	55,34	41,97	374	922	1113	2677	373	5459	44,66	44,85
DIRIGENTI a TEMPO INDETERMINATO e DETERMINATO	12	904	1954	4549	1005	8424	57,04	52,27	374	922	1246	3128	674	6344	42,96	52,12
Totale ore	24	1808	3715	8725	1845	16117			748	1844	2492	6005	1082	12171		
Totale ore %	0,08	6,39	13,13	30,84	6,52	56,97			2,64	6,52	8,81	21,23	3,82	43,03		

NOTE

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

AREA 5. CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

Nell'anno 2022 non sono pervenute segnalazioni alla Consigliera di Fiducia in merito alle fattispecie di violenze e discriminazioni definite nel Codice di Condotta (DDG n. 127/2016).

IL PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

Il Gender Equality Plan (GEP) è un documento programmatico e strategico in materia di uguaglianza di genere, che le pubbliche amministrazioni sono invitate a predisporre per dare atto alla parità di genere ed alla intersezionalità come obiettivi e valori condivisi dalle istituzioni europee, indicando azioni concrete per realizzarle.

L'azione della Commissione Europea rientra nella strategia dell'Unione Europea per l'uguaglianza di genere 2020-2025, nell'ambito della quale sono stati presentati gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi verso un'Europa garante della parità di genere. Gli obiettivi principali sono finalizzati a porre fine alla violenza di genere, a combattere gli stereotipi sessisti, a colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, a raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, a colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale a tutti i livelli. La strategia persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità.

La Commissione Europea ha avviato alcune nuove disposizioni per favorire l'uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee che risultano essere in linea con gli obiettivi presenti nell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. La predisposizione del Gender Equality Plan (GEP) è una delle principali azioni introdotte per tutti gli enti di ricerca e le università come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.

Dal 2022 gli Enti pubblici e privati che accedono a finanziamenti europei - e non solo - devono dotarsi di un "Gender equality plan – GEP" nell'ambito delle attività realizzate in attuazione del Programma "Horizon Europe" e del "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR".

Le misure e gli obiettivi concreti devono affrontare alcune aree, che rappresentano le aree incluse tipicamente nei GEP:

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Il GEP mutua le principali attività e indicatori dalle Azioni Positive indicate nel PIAO, in accordo con il Comitato Unico di Garanzia all'interno delle strategie e politiche per le pari opportunità in ARPAT.

Di seguito si riportano sotto forma di **schede di sintesi** le azioni previste per ciascuna delle cinque aree di intervento. Tutte le azioni descritte, in accordo con gli strumenti di programmazione già presenti in Agenzia, mirano a realizzare una parità di genere sostanziale sul luogo di lavoro per un benessere lavorativo sempre crescente, creando un ambiente privo di violenza e discriminazioni.

AREA 1. EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

Obiettivo 1: Migliorare gli strumenti organizzativi attraverso politiche aziendali che favoriscano l'effettiva conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo la cultura della cooperazione. Pianificare il trasferimento di competenze in vista di cessazioni dal servizio in base alle norme attualmente vigenti, al fine di mantenere alto il valore delle competenze e i livelli quantitativi e/o qualitativi di attività.

Azione 1	Collaborazione alla definizione di azioni di monitoraggio dell'efficacia e delle criticità del lavoro agile in ARPAT come definito dal Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA) e successiva valutazione dei risultati
Descrizione dell'intervento	L'azione mira alla definizione del quadro conoscitivo in merito ai punti di forza e criticità del lavoro agile nella

	modalità introdotta in Agenzia con particolare riferimento alle situazioni di fragilità e ostacoli digitali.
Soggetti responsabili	CUG, SGRU, SePP, SIRA, SPCSG (per Sistema Valutazione del POLA)
Destinatari/e	Tutto il personale ARPAT
Risorse finanziarie	---
Risorse umane/strutture coinvolte	SGRU, SCID, CUG, SIRA, Direzione
Risorse esterne	Collaborazione e confronto con Rete CUG ambiente e Forum dei CUG
Timing	2023, 2024
Indicatori di monitoraggio	Partecipazione alla definizione delle azioni di monitoraggio

Azione 2	Pianificazione e gestione del trasferimento di competenze in vista di cessazioni dal servizio per chi ha maturato i requisiti in base alle norme attualmente vigenti
Descrizione dell'intervento	L'azione mira a definire e rendere strutturali percorsi di ricognizione del personale che cesserà il servizio in un arco temporale di tre anni, affiancamento di risorse umane per il passaggio di competenze e attività, monitoraggio dell'efficacia della procedura.
Soggetti responsabili	SGRU, Responsabili di tutte le strutture
Destinatari/e	Tutto il personale ARPAT
Risorse finanziarie	---
Risorse umane/strutture coinvolte	Tutte, in particolare SGRU, SPCSG
Risorse esterne	Altre ARPA/APPA che abbiano già attivamente già valutato il problema e implementato il processo di trasferimento (Istruzioni operative, ed altro)
Timing	A regime 2025
Indicatori di monitoraggio	Corrispondenza tra personale subentrante previsto e personale subentrante effettivo

Obiettivo 2: Potenziare le capacità di ascolto e monitoraggio dell'Agenzia per la messa a punto di proposte di azioni di miglioramento.

Azione 1	Istituzione di un Osservatorio permanente sul Benessere Organizzativo
Descrizione dell'intervento	Istituzione di un Osservatorio permanente sul tema del benessere organizzativo con compiti di raccolta dati, analisi del clima aziendale e proposte di miglioramento.
Soggetti responsabili	Direzione ARPAT, SGRU
Destinatari/e	Tutto il personale ARPAT
Risorse finanziarie	---
Risorse umane/strutture coinvolte	Direzione ARPAT, SGRU, SIRA, CUG, RSU, Consigliera di Fiducia, SePP, Medico Competente

Risorse esterne	Altre ARPA/APPA, SNPA
Timing	2023, 2024, 2025
Indicatori di monitoraggio	Attivazione dell'Osservatorio

Al fine di migliorare l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, anche nell'ottica di supportare sia la genitorialità, situazioni di fragilità, *care givers* e il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa, ARPAT continuerà a mantenere la modalità di lavoro agile e da remoto.

AREA 2. EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Obiettivo 1: Raggiungere una pari rappresentanza di genere nelle sedi decisionali.

Azione 1	Monitoraggio dell'equilibrio di genere dei processi decisionali e commissioni tecniche
Descrizione dell'intervento	L'azione mira a monitorare con una raccolta dati annuale l'equilibrio di genere nei luoghi e processi decisionali di Agenzia nonché in commissioni tecniche anche di rilevanza esterna.
Soggetti responsabili	SGRU, Direzione ARPAT, CUG
Destinatari/e	Tutto il personale dirigente di ARPAT
Risorse finanziarie	---
Risorse umane/strutture coinvolte	Tutte, in particolare SGRU, Direzione ARPAT, CUG
Risorse esterne	---
Timing	2023, 2024, 2025
Indicatori di monitoraggio	Raccolta e elaborazione dati disaggregati per genere relativi a posizioni dirigenziali

AREA 3. UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Obiettivo 1: Garantire pari opportunità nello sviluppo di carriera.

Azione 1	Monitoraggio dell'equilibrio di genere all'interno delle commissioni valutatrici e sul conferimento di incarichi
Descrizione dell'intervento	L'azione mira a monitorare con una raccolta dati annuale l'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni concorsuali pubbliche e interne
Soggetti responsabili	SGRU, Direzione, CUG
Destinatari/e	Tutto il personale di ARPAT
Risorse finanziarie	---
Risorse umane/strutture coinvolte	Tutte, in particolare SGRU, Direzione, CUG
Risorse esterne	---
Timing	2023, 2024, 2025
Indicatori di monitoraggio	Raccolta e elaborazione dati disaggregati per genere relativi alla composizione delle commissioni per procedure concorsuali

AREA 4. INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI

Obiettivo 1: Rafforzamento dell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca.

Azione 1	Monitoraggio della dimensione di genere nel personale interno ed esterno dedicato alle attività di ricerca applicata
Descrizione dell'intervento	L'azione mira a monitorare con una raccolta dati annuale la dimensione di genere nel personale esterno o interno in ARPAT si dedica ad attività di ricerca
Soggetti responsabili	SGRU, Direzione, CUG
Destinatari/e	Tutto il personale di ARPAT
Risorse finanziarie	---
Risorse umane/strutture coinvolte	Tutte, in particolare SGRU, Direzione, CUG
Risorse esterne	---
Timing	2023, 2024, 2025
Indicatori di monitoraggio	Raccolta e elaborazione dati disaggregati per genere relativi alle risorse umane dedicate ad attività legate a progetti di ricerca

Obiettivo 2: Integrazione della dimensione di genere dei programmi di formazione.

Azione 1	Monitoraggio della dimensione di genere nella fruizione della formazione
Descrizione dell'intervento	L'azione mira a monitorare con una raccolta dati annuale la dimensione di genere nella fruizione della formazione in ARPAT
Soggetti responsabili	SGRU, Direzione, CUG
Destinatari/e	Tutto il personale di ARPAT
Risorse finanziarie	---
Risorse umane/strutture coinvolte	Tutte, in particolare SGRU, Direzione, CUG
Risorse esterne	---
Timing	2023, 2024, 2025
Indicatori di monitoraggio	Raccolta e elaborazione dati disaggregati per genere relativi alla fruizione della formazione in Agenzia

AREA 5. CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

Obiettivo 1. Accrescere l'attenzione del personale dell'Agenzia in merito al ruolo del CUG, alle attività da esso svolte all'interno dell'Agenzia

Azione 1	Rafforzamento della conoscenza del CUG all'interno dell'Agenzia
Descrizione dell'intervento	L'azione mira a supporto per la realizzazione di un modulo formativo in modalità asincrona dedicato al ruolo del CUG nei percorsi formativi obbligatori per il

	personale neoassunto e successivamente per tutto il personale
Soggetti responsabili	SGRU, CUG, SPCSG
Destinatari/e	Tutto il personale di ARPAT
Risorse finanziarie	---
Risorse umane/strutture coinvolte	SGRU, CUG, SPCSG
Risorse esterne	---
Timing	2023, 2024, 2025
Indicatori di monitoraggio	Realizzazione del modulo formativo in modalità asincrona

Obiettivo 2. Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che abbia come obiettivo la facilitazione un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze

Azione 1	Proporre corsi e moduli formativi accreditati SNPA anche in modalità online, per il personale dirigenziale e non, sull'uso del linguaggio di genere inclusivo nella Pubblica Amministrazione
Descrizione dell'intervento	Attraverso un monitoraggio e successiva analisi delle occasioni formative online o residenziali, sono raccolti i corsi ritenuti più significativi e proposti al personale dell'Agenzia per una sempre maggiore coscienza del ruolo del linguaggio nel contrastare e prevenire discriminazioni e violenze
Soggetti responsabili	CUG
Destinatari/e	Tutto il personale di ARPAT
Risorse finanziarie	---
Risorse umane/strutture coinvolte	SGRU, compreso Ufficio Formazione, Consigliera di Fiducia, CUG
Risorse esterne	---
Timing	2023, 2024, 2025
Indicatori di monitoraggio	Numero di corsi segnalati

Azione 2	Recepimento/adozione delle Linee Guida della Rete CUG Ambiente sull'uso del linguaggio inclusivo rispettoso del genere
Descrizione dell'intervento	Adozione di linee guida ed erogazione di moduli formativi sull'uso del linguaggio inclusivo e non discriminatorio negli atti della Pubblica Amministrazione. Revisione dei modelli di atti di Agenzia. Monitoraggio ex post della sostanziale adozione delle indicazioni negli atti di ARPAT
Soggetti responsabili	CUG, SGRU, SCID, SAG
Destinatari/e	Tutto il personale di ARPAT

Risorse finanziarie	---
Risorse umane/strutture coinvolte	CUG, SGRU, SCID, SPCSG
Risorse esterne	---
Timing	2023, 2024, 2025
Indicatori di monitoraggio	Adozione delle Linee guida con atto formale e individuazione dei modelli di decreti o atti/documenti dell'Agenzia da revisionare. Predisposizione del modello di decreto o atto dell'Agenzia.

Obiettivo 3. Adottare il Bilancio di Genere anche in attuazione della Direttiva 2/2019 per una maggiore consapevolezza sull'impatto di genere delle decisioni di allocazione delle risorse, verificare la coerenza e l'efficacia della risposta dell'Agenzia in termini di programmi e servizi, per una verifica del perseguimento delle pari opportunità da parte dell'Agenzia e del supporto decisionale agli organi di vertice di ARPAT.

Azione 1	Realizzazione e adozione del Bilancio di genere quale adempimento della Direttiva 2/2019
Descrizione dell'intervento	Avviare un percorso che porti nel triennio alla realizzazione e adozione del Bilancio di Genere anche come opportunità di confronto e scambio di buone pratiche nel sistema agenziale
Soggetti responsabili	SBC, SGRU
Destinatari/e	Tutto il personale di ARPAT
Risorse finanziarie	---
Risorse umane/strutture coinvolte	SBC, SGRU, SPCSG
Risorse esterne	---
Timing	2023, 2024, 2025
Indicatori di monitoraggio	Adozione del Bilancio di Genere

Obiettivo 4. Prevenire ogni forma di violenza e di oppressione basata sulla discriminazione di genere o orientamento sessuale, sia attraverso il sostegno a coloro che vivono in un contesto violento, sia attraverso ogni intervento o iniziativa che contribuisca a mettere in discussione la cultura della violenza, che affonda le sue radici in un pensiero di disparità e assoggettamento di un genere rispetto ad un altro, negli ambienti di vita e di lavoro. Dare attuazione al Protocollo d'intesa antiviolenza tra Rete nazionale e DPO Pari Opportunità e Funzione Pubblica, a cui ARPAT ha già aderito con DDG n. 105 del 23.07.2020.

Azione 1	Adesione a campagne informative per la prevenzione ed al contrasto di ogni forma di violenza, o discriminazione, psicologica, verbale, fisica, sessuale, economica, basata sulla differenza di genere o orientamento sessuale, collegandoli ove possibile all'adempimento degli obblighi di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro
Descrizione dell'intervento	Individuazione degli eventi più significativi, predisposizione dell'adesione dell'Agenzia, partecipazione agli eventi e successiva verifica di impatto con la somministrazione di questionari
Soggetti responsabili	SGRU, CUG, Consigliera di fiducia

Destinatari/e	Tutto il personale di ARPAT
Risorse finanziarie	---
Risorse umane/strutture coinvolte	SGRU, compreso Ufficio Formazione, SIRA, Consigliera di Fiducia, SPCSG, SBC
Risorse esterne	---
Timing	2023, 2024, 2025
Indicatori di monitoraggio	Numero di eventi segnalati e numero di adesioni

Obiettivo 5: Promuovere l'attenzione verso i bisogni del personale sui temi dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo, dello stress lavoro correlato, potenziare le capacità di ascolto dell'Agenzia, anche attraverso il CUG, per la messa a punto di proposte di azioni di miglioramento.

Azione 1	Istituzione in ARPAT del Nucleo di ascolto (Direttiva 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri)
Descrizione dell'intervento	Dopo la raccolta e l'analisi di buone pratiche e esperienze a livello nazionale, sarà avviato il percorso che porterà alla definizione del Nucleo di Ascolto adeguato alle esigenze e caratteristiche di ARPAT.
Soggetti responsabili	Direzione, SGRU, Consigliera di Fiducia, CUG
Destinatari/e	Tutto il personale ARPAT
Risorse finanziarie	---
Risorse umane/strutture coinvolte	Direzione ARPAT, SGRU, CUG, Consigliera di Fiducia, SePP, Medico Competente
Risorse esterne	Altre ARPA/APPA che abbiano già attivamente già valutato il problema e implementato il processo di trasferimento (Istruzioni operative, ed altro)
Timing	2023, 2024, 2025
Indicatori di monitoraggio	Elaborazione della proposta per la definizione delle competenze/figure del Nucleo Organizzato. Istituzione dello stesso.

AZIONI DI MONITORAGGIO

Le attività di monitoraggio del GEP, delle politiche di ARPAT e dei risultati ottenuti, saranno azioni trasversali a tutte le aree in raccordo con gli obblighi informativi a cui deve adempiere l'Agenzia.

In particolare, il monitoraggio delle strategie e dei risultati dell'implementazione delle azioni del GEP sarà effettuato dal Settore Gestione Risorse Umane e dal Comitato Unico di Garanzia anche all'interno della reportistica periodica relativa alla definizione della Relazione sullo stato del personale, come richiesto dalla normativa vigente. Tali strutture potranno avvalersi delle risorse umane e competenze di altre funzioni dell'Agenzia.

RIFERIMENTI PRINCIPALI

Elenco delle principali disposizioni normative nazionali in materia di promozione delle pari opportunità e uguaglianza di genere

- [Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, come modificato dall’art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183
- [Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#), recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”
- [Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della Funzione pubblica del 23 maggio 2007](#) “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche
- [Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, Testo coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106](#) T.U. sulla salute e sicurezza sul lavoro, Attuazione dell’articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
- [LEGGE 4 novembre 2010, n. 183](#) “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.
- [Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri](#), recante “Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia” che definisce gli obiettivi dei CUG (Comitati Unici di Garanzia), le loro modalità di funzionamento e compiti, tra cui la redazione di una relazione “riguardante l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro”.
- [Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80](#), “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” che introduce, tra le altre cose, misure volte alla tutela della maternità, attraverso anche una più flessibile fruizione dei congedi parentali e favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e delle lavoratrici
- [Legge 7 agosto 2015, n. 124](#) “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”
- [Decreto Legislativo 12 maggio 2016, n. 90](#) adozione “di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”.
- [Direttiva n. 3 del 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri](#) - indirizzi per l’attuazione dell’art 14 della legge n. 124/2015 in materia di lavoro agile
- [Direttiva n. 2 del 27 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri](#) recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” che integra la Direttiva del 4 marzo 2011 di cui sopra e sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 (“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche
- [Decreto Legge del 31 maggio 2021, n. 77](#), recante “Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC”
- [D.P.R. 24 giugno 2022, n.81](#), recante Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.
- [Art.6 del d.l. 9 giugno 2021, n. 80](#), recante Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113
- Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento per le Pari Opportunità [“Strategia Nazionale per la Parità di Genere”](#) (Luglio 2021)

- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on [gender equality plans](#), Publications Office of the European Union, 2021
- [Regolamento \(UE\) 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 28 aprile 2021](#), che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione Horizon Europe e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione, e che abroga i regolamenti (UE) n. 1290/2013 e (UE) n. 1291/2013
- [L'Agenda 2030 delle Nazioni Unite](#), che, all'Obiettivo 5 ("Parità di genere") si propone di «Raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze»

ACRONIMI

ARPA/APPa - Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale/Agenzia Provinciale per la Protezione Ambientale

CUG – Comitato Unico di Garanzia

PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione

POLA – Piano Operativo del Lavoro Agile

SAG – Settore Affari Generali

SBC – Settore Bilancio e Contabilità

SCID – Settore Comunicazione, Informazione e Documentazione

SePP – Servizio Prevenzione e Protezione

SIRA – Sistema Informativo Regionale Ambientale

SGRU – Settore Gestione delle Risorse Umane

SNPA – Sistema Nazionale Protezione Ambientale

SPCSG - Settore Pianificazione Controllo Sistemi di Gestione