



*Firenze 2020*

## Analisi del contesto e filosofia del Piano

La predisposizione e l'adozione del Piano triennale delle azioni positive rappresenta, oltre che uno stringente adempimento di legge (art. 48 D.Lgs.198/2006), un'importante occasione di miglioramento su medio termine per la Pubblica Amministrazione.

Se nasce come mezzo per eliminare con misure specifiche le forme di discriminazione individuate e i loro possibili meccanismi scatenanti, il Piano permette di incidere in maniera significativa sul Benessere organizzativo all'interno delle amministrazioni, anche a vantaggio di una maggiore efficacia e efficienza dell'azione amministrativa.

Il Piano si colloca tra gli strumenti offerti dalla normativa per *realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurare la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti contribuendo anche allo sviluppo della cultura di genere, garantire pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni discriminazione, diretta e indiretta, per garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, impegnandosi a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno* (artt. 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165), oltre a quella eventualmente imputabile alla iscrizione o non a partiti e/o sindacati.

L'obbligo di pianificare iniziative per promuovere le pari opportunità di lavoro e nel lavoro (qualitative, quantitative e retributive) e la rimozione di ogni ostacolo che ne impedisca l'effettiva realizzazione è stato confermato dalla Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Pari della Funzione Pubblica e dal successivo aggiornamento (Direttiva 2/2019), alla luce delle disposizioni e indirizzi comunitari.

La presente proposta di Piano è stata elaborata dal Comitato Unico di Garanzia nominato con decreto del Direttore Generale n. 135 del 30 settembre 2020, anche a seguito di un confronto a distanza con alcuni CUG della Rete CUG Ambiente e con ISPRA, per dare un impulso concreto per l'attuazione delle politiche delle pari opportunità nel lavoro e per il miglioramento del clima e il benessere lavorativo, con l'intenzione di creare una base di valori condivisi sulla quale costruire l'identità di ARPAT nei prossimi anni.

Ruolo del CUG, in riferimento al Piano proposto, sarà anche quello, come evidenziato dalla Direttiva 2/2019, di monitoraggio e controllo periodico dell'avanzamento del Piano, per poter armonizzare le attività dei soggetti chiamati ad attuare le diverse azioni predisponendo l'annuale Relazione sullo stato del personale con gli indicatori di risultato e l'efficacia delle azioni realizzate.

Premesso che l'Agenzia, in merito ad alcuni istituti e tematiche di pertinenza del CUG, ha messo in atto da tempo strumenti di organizzazione del lavoro a favore dei lavoratori e lavoratrici, quali ad esempio la flessibilità oraria in entrata e in uscita, il CUG ritiene utile sottolineare che non sono state previste ulteriori azioni in questo ambito, sia per la flessibilità oraria vigente sia per l'attivazione tempestivo del telelavoro in emergenza nell'attuale fase di Emergenza COVID-19.

Inoltre, l'Agenzia si è dotata da circa un quadriennio della figura di Consigliera di Fiducia interna contestualmente all'adozione di un Codice di condotta, ed è già in atto una valutazione sull'opportunità di mantenere l'incarico interno o affidare un incarico esterno per la figura di Consigliera di fiducia, che dovrebbe concludersi nell'anno 2021. In relazione a quanto sopra descritto, il presente Piano si propone di accrescere in primo luogo le competenze del nuovo CUG, valorizzarne il ruolo ed avviare un cambiamento culturale in seno all'Agenzia sui temi più innovativi, quali ad es. il Benessere organizzativo e il *Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA) art. 263 della Legge 17 luglio 2020*, oltre a implementare la collaborazione all'interno delle Reti (Rete CUG Ambiente e Rete nazionale CUG) a cui il CUG di ARPAT aderisce.

## Criteri di definizione ed integrazione del Piano di Azioni Positive ex Direttiva 2/2019

Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie 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 positive riportate nel documento scaturisce dall'analisi di dati e statistiche riguardanti il personale dell'Agenzia mutuati dalla Relazione sullo stato del personale anno 2019. 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 n. 2/2019 riguarda il principio di integrazione; le iniziative previste, infatti, si pongono in coerenza con il Programma triennale delle attività e il Piano della performance dell'Agenzia e costituiscono parte integrante dell'insieme di azioni finalizzate al miglioramento della qualità della vita del personale e delle prestazioni ambientali alla collettività.

Il Piano delle Azioni Positive scaturisce 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 e Controllo, per l'integrazione con il Piano della Performance, che dovrà essere approvato successivamente con atto del Direttore generale e diffuso all'interno dell'Agenzia.

Il PAP, una volta approvato, viene trasmesso alla Consigliera di Parità per la verifica ed agli altri organismi previsti dalla Direttiva 2/2019, e successivamente diffuso in seno all'Agenzia.

Si segnala a tal proposito, l'aspetto innovativo del cap. 3.2. della Direttiva 2/2019: ***“In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al “Piano della performance”.***

Attraverso questo strumento, 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 con il Piano della performance;
- 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.

Il triennio di riferimento del Piano è il 2020-2022; il documento è per sua natura in divenire ed è costruito in logica di aggiornamento, con monitoraggio e attualizzazione di anno in anno.

## Il Comitato Unico di Garanzia di ARPAT

*Il CUG è stato costituito con decreto del Direttore generale n. 135 del 30 settembre 2020.*

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è un organismo paritetico costituito per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua e all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza, l'accesso al lavoro e alla formazione, il benessere fisico e psicologico delle persone.

Esercita inoltre compiti propositivi, consultivi e di verifica e promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel luogo di lavoro, anche attraverso la proposta di iniziative formative per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

Il Comitato collabora con la rete dei CUG Toscana e partecipa alla rete CUG Ambiente ex Delibera SNPA 44/2018, rivestendo la Presidente il ruolo di vice-Presidente della Rete formata dalle ARPA/APPA e da ISPRA.

Inoltre CUG ARPAT aderisce dal 2016 alla Rete nazionale dei CUG ex decreto del Direttore generale n. 18 del 1.03.2018 e partecipa dal 2019 alla Commissione Comunicazione e Benessere Organizzativo della Rete Nazionale dei CUG.

## Piano triennale delle Azioni Positive 2020-2022

Il presente Piano delle Azioni Positive 2020-2022 di ARPAT si articola in otto Aree tematiche - di pertinenza del CUG - , declinate in azioni positive unitamente alle risorse coinvolte ed ai/alle destinatari/ie, alla tempistica stimata ed agli indicatori di conseguimento:

- 1. Area identità, rafforzamento e promozioni delle azioni del CUG**
- 2. Area monitoraggio, ascolto e benessere organizzativo**
- 3. Area comunicazione e trasparenza**
- 4. Area conciliazione tempi di vita e di lavoro**
- 5. Area cultura delle pari opportunità**
- 6. Area Bilancio di genere**
- 7. Area promozione e tutela della salute**
- 8. Area prevenzione delle discriminazioni e della violenza di genere**

Il Piano triennale 2020-2022 sarà sottoposto al monitoraggio del CUG, che, ai sensi della citata Direttiva, curerà, entro il 30 marzo, la Relazione annuale nell'ambito della quale si procederà ad una valutazione dei risultati delle azioni positive individuate, cui seguirà la comunicazione e la diffusione sia internamente che esternamente all'Agenzia.

Di seguito si illustrano le aree d'intervento, con i relativi obiettivi, azioni, indicatori, risorse coinvolte, costi esterni previsti.

Nelle schede relative a ciascuna azione si riportano i/le *Responsabili della realizzazione dell'azione* che sono le strutture cui compete il coordinamento e la realizzazione gestionale/operativa delle diverse attività previste. Mentre le *Strutture coinvolte* sono quelle che, in base alle competenze, e alle funzioni assegnate anche dall'Atto Organizzativo, concorrono anche operativamente al raggiungimento dell'obiettivo delle singole azioni o concorrono attraverso la predisposizione di strumenti di monitoraggio, anche con riferimento al Piano della Performance.

*I termini "persone" e "personale" si riferiscono indistintamente a uomini e donne, nel rispetto del linguaggio rispettoso del genere.*

## Area 1. Area identità, rafforzamento e promozione delle azioni del CUG

**Obiettivo:** *Accrescere la consapevolezza dei/delle componenti del CUG del ruolo e delle funzioni dell'Organismo in seno all'Agenzia ed accrescere l'attenzione del personale dell'Agenzia in merito al ruolo del CUG, alle attività da esso svolte all'interno dell'Agenzia, per favorirne il coinvolgimento ed in particolare della dirigenza, nella realizzazione del presente Piano.*

### Azioni previste

1. *Implementare le conoscenze/competenze dei/delle componenti del CUG attraverso azioni di informazione/formazione/scambio con i CUG della Rete CUG Ambiente*
2. *Informare e accrescere il coinvolgimento di tutto il personale dell'Agenzia sulle attività del CUG per la piena attuazione del Piano delle azioni positive dell'Agenzia. Progettare N. 1 modulo formativo dedicato al ruolo del CUG nei percorsi formativi obbligatori per il personale neo-assunto*
3. *Partecipare alle Commissioni della Rete CUG Ambiente attraverso le rappresentanze tematiche del CUG anche al fine di produrre azioni comuni coerenti con la Rete (Commissione Comunicazione - Commissione BO – Commissione Organizzazione)*  
*Rafforzare il ruolo di ARPAT nel Forum Toscano CUG e nella Rete CUG Ambiente ed in particolare realizzazione iniziative congiunte con ARPA Emilia Romagna per il monitoraggio di Azioni PAP comuni.*

<b>Azione 1</b>	Il ruolo e i compiti del CUG - Rafforzamento delle competenze dei/delle componenti del CUG
Responsabili della realizzazione dell'azione	CUG, SGRU
Destinatari/e	I/le componenti titolari e supplenti del CUG, personale delle strutture a vario titolo coinvolto nelle attività del CUG
Risorse finanziarie	Quota budget formazione € 2000
Descrizione intervento	Programmazione all'interno del Piano Formazione ARPAT annuale di Iniziative informative (seminari e Convegni della rete Nazionale CUG) e formative destinate ad implementare le competenze dei singole e rafforzare il ruolo del CUG in Agenzia Effettuazione di aggiornamenti a cascata da parte dei/delle componenti CUG partecipanti alle iniziative (con reportistica scritta) a tutto il CUG, ai fini della massimizzazione delle conoscenze
Strutture coinvolte	Direzione, Settori e Dipartimenti
Eventuali partner esterni	Individuazione di docenti esterni in sede di Analisi fattibilità Piano Formazione
Tempi e fasi di attuazione	Annuale 2020-2022
Indicatori di monitoraggio	Interventi realizzati; Numero partecipanti coinvolti,

dell'azione	iniziative formazione a cascata effettuate
-------------	--

<b>Azione 2</b>	Rafforzamento della conoscenza del CUG all'interno dell'Agenzia
Responsabili della realizzazione dell'azione	CUG, SGRU, SPEC
Destinatari/e	Tutto personale
Risorse finanziarie	
Descrizione intervento	<p>a. Programmazione di incontri (anche in modalità on line) presso le sedi per far conoscere le attività del CUG, i contenuti del PAP e lo stato di avanzamento delle azioni in esso contenute, per informare e accrescere il coinvolgimento di tutto il personale sulle tematiche del Piano e rafforzare il ruolo del CUG in Agenzia</p> <p>b. Progettazione di n. 1 Modulo formativo dedicato al ruolo del CUG nei percorsi formativi obbligatori per il personale neo-assunto</p>
Strutture coinvolte	Dipartimenti e strutture
Eventuali partner esterni	Nessuno
Tempi e fasi di attuazione	Annuale 2021 -2022
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Numero incontri realizzati Evidenza progettazione/ erogazione Modulo CUG per personale neo-assunto

<b>Azione 3</b>	Riconoscibilità del CUG ARPAT ed implementazione delle Reti a cui aderisce: RETE CUG AMBIENTE e RETE NAZIONALE CUG – Forum Toscano CUG
Responsabili della realizzazione dell'azione	Direzione – Presidente - CUG
Destinatari/e	I/le componenti titolari e supplenti del CUG
Risorse finanziarie	
Descrizione intervento	<p>Partecipazione ad almeno N. 3 Commissioni tematiche della Rete nazionale CUG (Comunicazione, benessere organizzativo, organizzazione)</p> <p>Organizzazione iniziative congiunte con Rete CUG Ambiente per monitorare Azioni PAP comuni ad altre Agenzie</p> <p>Organizzazione seminari di approfondimento su tematiche Direttiva 2/2019</p>
Strutture coinvolte	Direzione, Settori e Dipartimenti

Eventuali partner esterni	Reti CUG Dipartimento della Funzione Pubblica
Tempi e fasi di attuazione	Annuale 2020 -2022
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Numero partecipazioni ai lavori delle Commissioni Rete CUG Ambiente Numero partecipazioni alle iniziative promosse dalla Rete CUG Ambiente Numero riunioni congiunte con altre ARPA Numero iniziative/seminari di approfondimento

## Area 2. Area monitoraggio, ascolto e benessere organizzativo

**Obiettivo:** *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.*

### Azioni previste

1. *Formulare una proposta operativa per l'istituzione del Nucleo di ascolto (Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri)*
2. *Istituire un Osservatorio permanente sul Benessere Organizzativo con il compito di svolgere e di coordinare attività di ricerca e monitoraggio e di presentare eventuali proposte correttive*

<b>Azione 1</b>	Istituzione in ARPAT del <b>Nucleo di ascolto</b> (Direttiva 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri)
Responsabili della realizzazione dell'azione	SGRU, Consigliera di Fiducia, CUG
Destinatari/ie	Tutto il personale ARPAT
Risorse finanziarie	
Descrizione intervento	Fornire supporto alla Direzione per procedere all'istituzione del "Nucleo di ascolto" attraverso: <ul style="list-style-type: none"> <li>- raccolta delle richieste normative</li> <li>- raccolta di buone pratiche</li> <li>- definizione di regolamento di funzionamento (compiti, quando e come ci si rivolge al NdA...)</li> <li>- proposta alla Direzione (tempi, risorse)</li> </ul>
Strutture coinvolte	Direzione ARPAT, SGRU, CUG, Consigliera di Fiducia, SePP, Medico Competente
Eventuali partner esterni	Possibile collaborazione e confronto con Rete CUG ambiente e Rete nazionale dei CUG
Tempi e fasi di attuazione	2021-2022. È previsto l'avvio della prima fase di raccolta delle richieste normative entro febbraio 2021. La definizione della proposta per la Direzione è prevista entro l'anno 2021.
Indicatori di monitoraggio	Tempistica per l'elaborazione della proposta.

dell'azione	Presentazione del progetto Direzione Generale
-------------	---

<b>Azione 2</b>	Istituzione di un <b>Osservatorio permanente sul Benessere Organizzativo</b>
Responsabili della realizzazione dell'azione	SGRU
Destinatari	Tutto il personale ARPAT
Risorse finanziarie	
Descrizione intervento	<p>Istituzione di un <b>Osservatorio permanente sul tema del benessere organizzativo</b> con compiti di raccolta dati, analisi del clima aziendale e proposte di miglioramento.</p> <p>L'attività si svolgerà anche attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• predisposizione e analisi di questionari anonimi più o meno strutturati in funzione dell'ambito di indagine, approfondimento e frequenza negli ambiti relativi alle diverse modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (in presenza, lavoro agile, telelavoro...), valorizzazione delle risorse umane e sviluppo delle competenze</li> <li>• analisi delle necessità di politiche di <i>age management</i> in Agenzia</li> <li>• ascolto organizzativo in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa e della percezione della tutela della salute in Agenzia</li> <li>• elaborazione di proposte per il miglioramento dell'ambiente lavorativo</li> <li>• favorire la circolarità dell'informazione all'interno degli uffici (organizzazione eventi e appuntamenti per l'incontro, scambio e approfondimento delle tematiche relazionali e sul benessere)</li> </ul>
Strutture coinvolte	SGRU, SIRA, CUG, RSU, SePP, Medico e SPCSG per raccordo Piano della Performance
Eventuali partner esterni	Possibile collaborazione e confronto con Rete CUG ambiente e Rete nazionale dei CUG
Tempi e fasi di attuazione	Annuale 2021 -2022
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Attivazione dell'Osservatorio e numero di attività realizzate

## Area 3. Area comunicazione e trasparenza

**Obiettivo: Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze.**

### Azioni previste:

1. *Redazione con cadenza almeno bimestrale di una Newsletter CUG "CUGNews" – e pubblicazione di una BROCHURE sul ruolo del CUG, anche nell'ambito del SNPA e Rete CUG Ambiente. Veicolare e comunicare a supporto di tutto il personale materiale audio visivo, letterario, artistico a supporto della cultura della parità e pari opportunità (cinematografia, letteratura, arte) anche attraverso altri canali comunicativi, oltre allo strumento del CUG News, quali pagine intranet aggiornabili, e altri social.*
2. *Predisporre gli atti per l'adesione con atto formale della Direzione al **Manifesto della Comunicazione non Ostile**, per favorire una cultura sul lavoro basata sul rispetto e la dignità delle persone, anche attraverso la prevenzione dei conflitti*

<b>Azione 1</b>	Pubblicazione bimestrale di CUG News ARPAT e realizzazione BROCHURE sul ruolo del CUG
Responsabili della realizzazione dell'azione	La Presidente e Gdl CUG "comunicazione", SCID
Destinatari/e	Tutto il personale
Risorse finanziarie	€ 1.000 per brochure
Descrizione intervento	Promuovere il ruolo e le attività del CUG e favorire una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi di genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze.
Strutture coinvolte	CUG -SCID – SEPP- OOSS- SGRU
Eventuali partner esterni	Rete CUG Ambiente - SNPA
Tempi e fasi di attuazione	2021-2022
Indicatori di monitoraggio dell'azione	N. CUG News pubblicate, pubblicazione scheda informativa

<b>Azione 2</b>	Adesione con atto formale al <b>Manifesto della Comunicazione non Ostile</b> (a cui ha già aderito SNPA e ARPA Emilia Romagna) per promuovere in agenzia maggiore consapevolezza sull'importanza dei comportamenti comunicativi nel favorire una cultura sul lavoro basata sul rispetto e la dignità delle persone anche al fine della prevenzione dei conflitti e successiva campagna di sensibilizzazione sul tema con la pubblicazione su sito web e intranet del Manifesto
Responsabili della realizzazione dell'azione	CUG SCID Direzione
Destinatari/e	Tutto il personale
Risorse finanziarie	
Descrizione intervento	Promuovere in agenzia maggiore consapevolezza sull'importanza dei comportamenti comunicativi nel favorire una cultura sul lavoro basata sul rispetto e la dignità delle persone anche al fine della prevenzione dei conflitti e successiva campagna di sensibilizzazione sul tema con la pubblicazione su sito web e intranet del Manifesto
Strutture coinvolte	CUG, SGRU, SCIDSPCSG per raccordo Piano della Performance
Eventuali partner esterni	Esperienze già realizzate in seno alla RETE CUG Ambiente (ARPA Emilia Romagna)
Tempi e fasi di attuazione	2021-2022
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Adesione al manifesto

## Area 4. Conciliazione tempi di vita e di lavoro

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

### Azioni previste

1. *1. Definizione del Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA) art. 263 della Legge 17 luglio 2020, n. 77 di conversione in legge, con modificazioni, del Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34, con il supporto del CUG, in coerenza anche con le indicazioni provenienti da Rete CUG Ambiente*
2. *Pianificazione e gestione del trasferimento di competenze in vista di cessazioni dal servizio per anzianità o vecchiaia*

<b>Azione 1</b>	Definizione del <b>Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA)</b> art. 263 della Legge 17 luglio 2020, n. 77 di conversione in legge, con modificazioni, del Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34
Responsabili della realizzazione dell'azione	SGRU, SePP, SIRA, SPCSG (per Sistema Valutazione del POLA) con supporto del CUG
Destinatari	Tutto il personale ARPAT
Risorse finanziarie	
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supporto alla messa in opera del POLA, nelle varie fasi, attraverso:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• indagine sul lavoro agile in Agenzia (emergenziale e non)</li> <li>• messa a disposizione delle specifiche conoscenze sull'elaborazione del POLA</li> <li>• supporto all'elaborazione del POLA</li> <li>• monitoraggio del telelavoro e del lavoro agile</li> <li>• analisi delle buone pratiche e delle problematiche connesse all'applicazione del POLA (compresi tecnostress e gestione del tempo, diritto alla disconnessione e alla connessione) con eventuali proposte di modifica</li> </ul> </li> <li>• utilizzo di strumenti informatici/informativi (comunicazione, piattaforme collaborative, ecc.)</li> <li>• monitoraggio e ascolto di situazioni critiche legate alle diverse abilità, compreso il gap dovuto agli ostacoli digitali, prevenendo possibili contesti di</li> </ul>

	discriminazione
Strutture coinvolte	SGRU, SCID, CUG, SIRA
Eventuali partner esterni	Collaborazione e confronto con Rete CUG ambiente e Forum dei CUG
Tempi e fasi di attuazione	Annuale 2020 -2022. Su richiesta della Direzione e comunque entro i tempi dettati dalla normativa
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Approvazione con atto del <b>Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA)</b> . Rispetto della tempistica prevista dalla legge. Partecipazione di componenti del CUG all'elaborazione della proposta

<b>Azione 2</b>	Pianificazione e gestione del trasferimento di competenze in vista di cessazioni dal servizio per anzianità o vecchiaia
Responsabili della realizzazione dell'azione	SGRU Responsabili di tutte le strutture
Destinatari/e	Tutto il personale
Risorse finanziarie	Non necessarie
Descrizione intervento	<p><u>Fase 0</u>: formalizzazione codificata da parte della Direzione di Agenzia delle modalità attuative e di verifica, con eventuali apporti dei partner esterni.</p> <p><u>Fase 1</u>: ricognizione da parte della dirigenza di tutte le strutture delle prevedibili tempistiche di pensionamento del relativo personale (a legislazione invariata) e individuazione di chi prevedibilmente lascerà il servizio entro tre anni.</p> <p><u>Fase 2</u>: individuazione da parte della dirigenza di struttura del personale di quest'ultima destinabile a subentrare nella gestione delle attività svolte dal personale previsto in uscita, valutazione delle tempistiche di affiancamento necessarie ed eventuale segnalazione motivata alla Direzione di Agenzia dell'indisponibilità/insufficienza di personale i da affiancare in tempi utili.</p> <p><u>Fase 3 (ove necessario)</u>: assegnazione alle strutture da parte della Direzione di Agenzia delle risorse umane segnalate necessarie.</p> <p><u>Fase 4</u>: affiancamento al personale in uscita delle risorse individuate/assegnate/liberate a seguito di tale assegnazione.</p> <p><u>Fase 5</u>: monitoraggio e verifica attuazione ed efficacia.</p>
Strutture coinvolte	Tutte in particolare SGRU, SePP, RLS, SPCSG
Eventuali partner esterni	Altre ARPA/APPA che abbiano già attivamente già valutato il problema e implementato il processo di trasferimento (Istruzioni operative, ed altro)

Tempi e fasi di attuazione	<p>A regime in due anni (tranne verifiche) 2022.</p> <p><u>Fase 0</u>: entro tre mesi dall'approvazione dell'azione.</p> <p><u>Fase 1</u>: ogni tre mesi.</p> <p><u>Fase 2</u>: entro tre mesi dalla conclusione della fase 1.</p> <p><u>Fase 3</u>: entro un anno dalla conclusione della fase 2.</p> <p><u>Fase 4</u>: immediatamente dopo la conclusione delle fasi precedenti.</p> <p><u>Fase 5</u>: a partire da tre mesi dopo le prime uscite dal servizio.</p>
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Tempistiche di attuazione delle singole fasi. Per la verifica d'efficacia: corrispondenza tra personale subentrante previsto e personale subentrante effettivo.

## 5. Area cultura delle pari opportunità

**Obiettivo: 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**

### Azioni previste

1. *Progettare moduli formativi, anche in modalità online, per il personale dirigenziale e non, realizzando un intervento formativo capillare sull'uso del linguaggio di genere nella Pubblica Amministrazione, concernente le tematiche riguardanti il rispetto delle pari opportunità di genere e la cultura della differenza, alla stregua dei Codici già adottati da altre Amministrazioni.*
2. *Adottare **Linea guida di Agenzia sull'adozione di un linguaggio di genere negli atti Amministrativi**, corredato da note operative (ad esempio modelli di decreti, atti/documenti) contenenti raccomandazioni emesse dall'Accademia della Crusca al fine di rispettare l'ottica di genere nella formulazione degli atti amministrativi e nelle varie forme di comunicazioni (lettere, e-mail....). Il modello da seguire è quello già adottato internamente dalla Regione Toscana ex Delibera di Giunta n. 678 del 26 giugno 2017: "Linee Guida Operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista negli atti e nei documenti", al fine di operare un cambiamento nella formulazione degli atti amministrativi e nella comunicazione in genere.*

<b>Azione 1</b>	Progettare moduli formativi, anche in modalità online, per il personale dirigenziale e comparto, realizzando un intervento formativo capillare sull'uso del <i>linguaggio di genere nella Pubblica Amministrazione</i>
Responsabili della realizzazione dell'azione	SGRU, CUG
Destinatari	Tutti i soggetti interni

Risorse finanziarie	2000
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predisposizione dei titoli degli eventi,</li> <li>• sviluppo dell'evento con il responsabile dell'evento ed erogazione dell'evento stesso</li> </ul>
Strutture coinvolte	SGRU, Ufficio Formazione, SIRA, Consigliera di Fiducia, SPCSG, con il supporto delle competenze del CUG
Eventuali partner esterni	Rete Nazionale CUG e RETE CUG Ambiente, Consigliera di Parità regionale, Presidente CUG Regione Toscana
Tempi e fasi di attuazione	2020 -2022
Indicatori di monitoraggio dell'azione	<i>Numero eventi</i> <i>Numero partecipanti</i>

<b>Azione 2</b>	Adottare <b>Linee guida sull'uso del linguaggio rispettoso del genere</b> , alla stessa stregua di quelle già adottate internamente dalla Regione Toscana ex Delibera di Giunta n. 678 del 26 giugno 2017 compatibilmente con la necessità di salvaguardia della leggibilità dei testi, corredate da note operative esplicative al personale contenenti raccomandazioni a tal fine (lettere, e-mail....)
Responsabili della realizzazione dell'azione.	SGRU SCID, Settore Affari generali, Consigliera di fiducia, con il supporto delle competenze del CUG
Destinatari/e	Tutto il personale
Risorse finanziarie	Costo delle risorse interne € 2000 per pubblicazione materiali
Descrizione intervento	Favorire l'uso non discriminatorio della lingua italiana, con particolare riferimento al genere nei documenti amministrativi mediante la redazione e diffusione di materiale informativo e/o la progettazione di moduli formativi
Strutture coinvolte	SGRU, SCID, SPCSG con il supporto delle competenze del CUG
Eventuali partner esterni	Rete nazionale CUG e Presidente CUG Regione Toscana, Consigliera di Parità Regione Toscana
Tempi e fasi di attuazione	2021-22
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Adozione delle Linea 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

## Area 6. Area Bilancio di genere

**Obiettivo: Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze**

### Azioni previste:

1. *In attuazione alla Direttiva 2/2019, adottare il **Bilancio di genere** quale strumento per promuovere la consapevolezza sull'impatto di genere delle decisioni di allocazione delle risorse; di contribuire a ridurre le diseguaglianze di genere attraverso una più equa distribuzione delle risorse finanziarie; di far emergere le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici; di verificare la coerenza e l'efficacia della risposta dell'Agenzia in termini di programmi e servizi; di verificare il perseguimento delle pari opportunità da parte dell'Agenzia.*

<b>Azione 1</b>	Adozione del Bilancio di genere quale adempimento della Direttiva 2/2019
Responsabili della realizzazione dell'azione	Direzione Amministrativa, Settore Bilancio e Contabilità, SGRU, Settore Affari generali
Destinatari/e	Tutto il personale
Risorse finanziarie	
Descrizione intervento	2021 Predisposizione di un'analisi di fattibilità propedeutica all'adozione del <b>Bilancio di genere (2022)</b> , quale strumento di analisi delle proprie scelte gestionali. Impostare uno strumento per promuovere la consapevolezza sull'impatto di genere delle decisioni di allocazione delle risorse e di contribuire a ridurre le diseguaglianze di genere attraverso una più equa distribuzione delle risorse finanziarie, anche in funzione di politiche di benchmarking con altre Agenzie della Rete CUG Ambiente.
Strutture coinvolte	Settore Bilancio e Contabilità, SGRU, SPCSG per raccordo Piano Performance
Eventuali partner esterni	
Tempi e fasi di attuazione	2022
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Redazione del Bilancio di genere annualità 2022

## 7. Area Promozione e tutela della salute

**Obiettivo:** *Promozione della consapevolezza dei percorsi di prevenzione e delle condizioni di esposizione al rischio e dei potenziali effetti sulla salute in ambiente lavorativo e non. Più in generale promozione della salute - attraverso campagne informative e formative - nei luoghi di lavoro come valore strategico se collegata alla riduzione degli effetti additivi o sinergici sulla salute dei rischi professionali.*

### Azioni previste:

1. a. *Progettare percorsi di prevenzione sul posto di lavoro in ottica di medicina di genere, anche attraverso qualificate relazioni fra Servizio Prevenzione e Protezione, SGRU, Medico competente e CUG al fine di prevenire il disagio psico-fisico e sociale e le forme di discriminazione e violenza psicologica e fisica e le molestie morali e sessuali;*
- b. *Progettare percorsi di informazione per promuovere corretti stili di vita, favorendo la modificazione dei comportamenti nocivi che costituiscono i principali fattori di rischio per le malattie croniche non trasmissibili più frequenti (malattie cardiovascolari, tumori, malattie respiratorie, diabete)*

<b>Azione 1</b>	<p>Progettazione di percorsi di prevenzione sul posto di lavoro in ottica di medicina di genere, anche attraverso qualificate relazioni fra Servizio Prevenzione e Protezione e Medico competente, SGRU e CUG competente al fine di prevenire il disagio psico-fisico e sociale</p> <p>Progettare moduli in-formativi finalizzati a promuovere corretti stili di vita e alla modificazione dei comportamenti nocivi che costituiscono i principali fattori di rischio per le malattie croniche non trasmissibili più frequenti (malattie cardiovascolari, tumori, malattie respiratorie, diabete)</p>
Responsabili della realizzazione dell'azione	SGRU, SePP
Destinatari/ie	Tutto il personale ARPAT
Risorse finanziarie	
Descrizione intervento	<p>Raccolta informazioni su eventi di prevenzione da veicolare ai dipendenti con campagne informative e aggiornamento di uno spazio web dedicato nelle pagine CUG.</p> <p>Analisi di fattibilità di convenzioni con cliniche o centri di salute</p>
Strutture coinvolte	SGRU, CUG, RSU, SePP, Medico competente, SCID, Rete RLS
Eventuali partner esterni	Possibile collaborazione e confronto con Rete CUG ambiente e Forum dei CUG
Tempi e fasi di attuazione	2021-2022
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Attivazione di percorsi in-formativi, numero incontri e realizzati

## 8. Area Prevenzione delle discriminazioni e della violenza di genere e formazione

**Obiettivo:** *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. 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 iniziativa valida per contrastare la cultura della violenza*

1. *Avviare 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. Al contempo favorire la conoscenza del nuovo piano strategico nazionale antiviolenza, avente durata triennale, istituito ed approvato dal Consiglio dei Ministri, in 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. Consolidare i contatti con le reti territoriali Toscane fra Amministrazioni pubbliche RETE CUG Toscana, al fine di adempiere al Protocollo antiviolenza, in modo da rendere operativo il ruolo del CUG di ARPA quale **antenna** in materia di violenza nel luogo di lavoro e nel contesto di smart working. Tali azioni costituiscono attività innovative rispetto al ruolo finora svolto dal CUG, in quanto meglio definite dal Protocollo sottoscritto da Rete nazionale dei CUG e DPCM Pari Opportunità e Dipartimento Pubblica Amministrazione.*

<b>Azione 1</b>	<p>Avviare 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.</p> <p>Favorire la conoscenza del nuovo piano strategico nazionale antiviolenza 2020, della durata triennale approvato dal Consiglio dei Ministri, in 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</p>
Responsabili della realizzazione dell'azione	SGRU, CUG, Consigliera di fiducia, Sepp, Rete RLS
Destinatari/e	Tutti i soggetti interni.
Risorse finanziarie	€ 2000
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predisposizione dei titoli degli eventi,</li> <li>• sviluppo dell'evento con il responsabile,</li> </ul>

	dell'evento <ul style="list-style-type: none"> <li>• successiva somministrazione di questionari</li> </ul>
Strutture coinvolte	SGRU, Ufficio Formazione, SIRA, Consigliera di Fiducia, SPCSG
Eventuali partner esterni	Rete nazionale CUG, Consigliera di Parità Regione Toscana, Forum toscano CUG, Presidente CUG Regione Toscana,
Tempi e fasi di attuazione	2021-2022
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Numero eventi Numero partecipanti

<b>Azione 2</b>	Attivazione dei contatti con Rete CUG Toscana, la Consigliera di Parità della Regione Toscana, la Presidente CUG Regione Toscana al fine di adempiere al Protocollo anti violenza, in modo da rendere operativo il ruolo del CUG di ARPA quale “antenna” in materia di violenza per fornire risposte coordinate ed efficaci ed intervenire laddove c'è necessità
Responsabili della realizzazione dell'azione	Direzione Generale con il supporto di SGRU, CUG
Destinatari/e	Tutto il personale
Risorse finanziarie	Non previste
Descrizione intervento	Individuare le reti territoriali presenti in Toscana (RETE CUG Toscana e la Consigliera di parità della Regione Toscana) e gli Stati Generali delle Donne per favorire la diffusione delle pari opportunità nell'ambito della PA per condividere risorse, tempi ed obiettivi
Strutture coinvolte	CUG, Consigliera di Fiducia, SGRU, SePP, Rete RLS
Eventuali partner esterni	Consigliera di parità Regione Toscana, Forum toscano CUG, Presidente CUG Regione Toscana e Amministrazioni toscane aderenti alla Rete
Tempi e fasi di attuazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificare i/le referenti della rete</li> <li>• Prendere contatto con i/le referenti delle rete</li> </ul> Stabilire un programma di collaborazione 2021-2022
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Numero di collaborazioni attivate da rendere evidente nella Relazione sullo stato del personale Numero eventi

## APPENDICE 1

### Dati statistici: la situazione del personale al 31/12/2019

Di seguito si riportano alcuni dati significativi in riferimento alla situazione del personale in ARPAT così come rilevata in occasione della redazione della **Relazione sullo stato del personale (anno 2019)**.

Conoscere le caratteristiche della stratificazione del personale in Agenzia è utile per rafforzare le politiche e le azioni interne specialmente in riferimento al tema dell'*age management*, del benessere organizzativo e della conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

È evidente come l'età media del personale ARPAT stia aumentando anche in seguito al mancato *turn-over* a cui abbiamo assistito in questi ultimi anni, in particolare il 13,7% supera ha un'età superiore a 60 anni e solo il 4,6% si colloca sotto i 40 anni.

Una particolare attenzione dovrà quindi essere rivolta al tema dell'*age management* e all'affiancamento del personale in uscita, migliorando la qualità del lavoro (ambiente, sicurezza e salute), prevedendo e promuovendo la flessibilità del lavoro in termini d'orario e modalità contrattuali, assicurando l'accesso alla formazione e riqualificazione di tutti i dipendenti.

**Tabella 1 - Ripartizione del personale ARPAT per genere ed età**

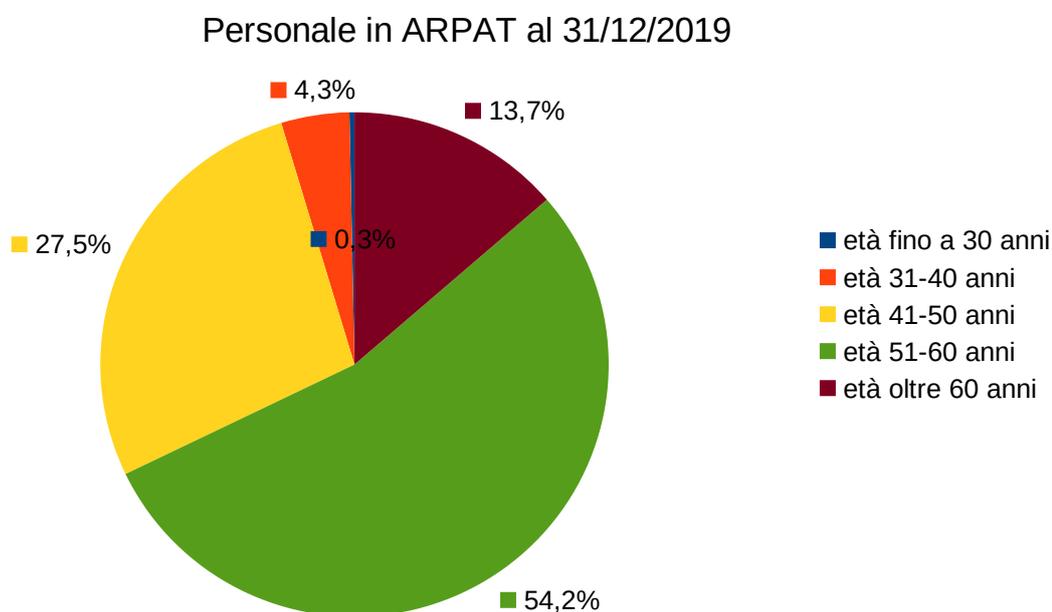
Età <sup>a</sup>	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
età fino a 30 anni	1	0,3	1	0,3	2	0,3
età 31-40 anni	18	6,2	9	2,7	27	4,3
età 41-50 anni	67	23,2	104	31,2	171	27,5
età 51-60 anni	162	56,1	175	52,6	337	54,2
età oltre 60 anni	41	14,2	44	13,2	85	13,7
Totale personale	289	100	333	100	622	100
% sul personale complessivo <sup>b</sup>	46,5		53,5		100	

NOTE

<sup>a</sup> Personale a tempo indeterminato

<sup>b</sup> Percentuale calcolata su un totale complessivo del personale di 622 unità (non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di direttore generale, tecnico e amministrativo)

**Figura 1 - Distribuzione del personale per età al 31/12/2019**



**Tabella 2 - Ripartizione del personale dirigente per genere ed età**

Dirigenti <sup>a</sup>	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
età fino a 30 anni	0	0	0	0	0	0
età 31-40 anni	0	0	0	0	0	0
età 41-50 anni	0	0	0	0	0	0
età 51-60 anni	15	55,6	16	53,3	31	54,4
età oltre 60 anni	12	44,4	14	46,7	26	45,6
Totale personale	27	100	30	100	61	100
% sul personale complessivo <sup>b</sup>	4,3		4,8		9,2	

NOTE

<sup>a</sup> Personale a tempo indeterminato

<sup>b</sup> Percentuale calcolata su un totale complessivo del personale di 622 unità (non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di direttore generale, tecnico e amministrativo)

**Tabella 3 - Ripartizione del personale di categoria D-Ds per genere ed età**

Categoria D-Ds <sup>a</sup>	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
età fino a 30 anni	1	0,5	1	0,4	2	0,4
età 31-40 anni	15	6,8	6	2,5	21	4,5
età 41-50 anni	52	23,6	90	37,2	142	30,7
età 51-60 anni	129	58,6	125	51,7	254	55
età oltre 60 anni	23	10,5	20	8,3	43	9,3
Totale personale	220	100	242	100	462	100
% sul personale complessivo <sup>b</sup>	35,4		38,9		74,3	

NOTE

<sup>a</sup> Personale a tempo indeterminato

<sup>b</sup> Percentuale calcolata su un totale complessivo del personale di 622 unità (non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di direttore generale, tecnico e amministrativo)

**Tabella 4 - Ripartizione del personale di categoria C per genere ed età**

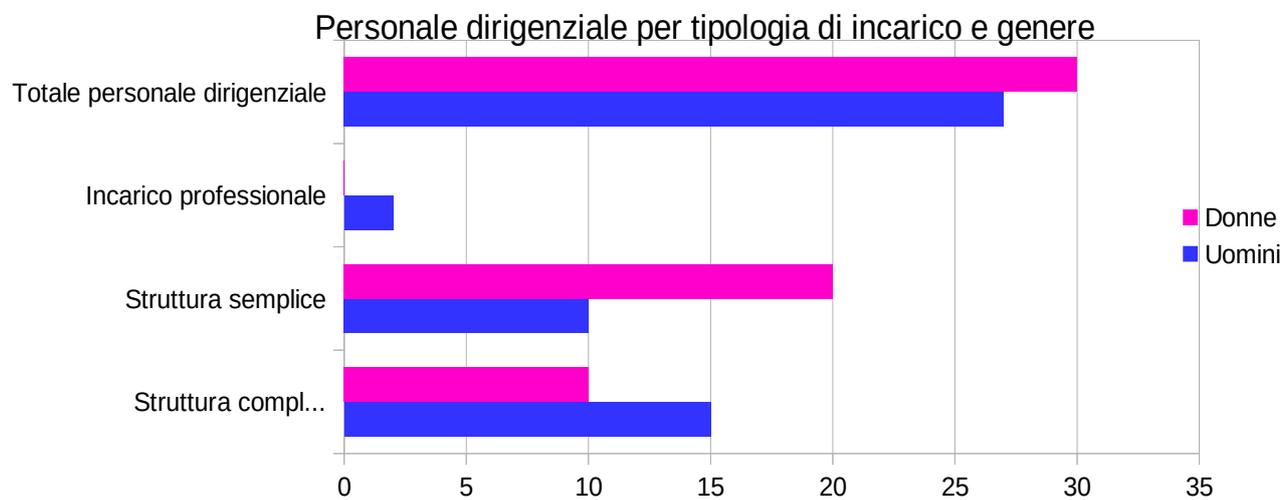
Categoria C <sup>a</sup>	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
età fino a 30 anni	0	0	0	0	0	0
età 31-40 anni	2	5,7	3	5,9	5	5,8
età 41-50 anni	14	40	11	21,6	25	29,1
età 51-60 anni	16	45,7	29	56,9	45	52,3
età oltre 60 anni	3	8,6	8	15,7	11	12,8
Totale personale	35	100	51	100	86	100
% sul personale complessivo <sup>b</sup>	5,6		8,2		13,8	

NOTE

<sup>a</sup> Personale a tempo indeterminato

<sup>b</sup> Percentuale calcolata su un totale complessivo del personale di 622 unità (non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di direttore generale, tecnico e amministrativo)

Figura 2 – Distribuzione del personale dirigenziale per genere al 31/12/2019



## APPENDICE 2

### Il Contesto normativo di riferimento

#### Direttive e raccomandazioni comunitarie

- Direttiva 75/117/CEE del Consiglio del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.
- Direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976 , relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio del 13 dicembre 1984 , sulla promozione di azioni positive a favore delle donne.
- Direttiva 86/613/CEE del Consiglio 11 dicembre 1986, relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità.
- Raccomandazione 87/567/CEE della Commissione del 24 novembre 1987, sulla formazione professionale delle donne.
- Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori 09 dicembre 1989, stabilisce i principi generali su cui si basa il modello europeo di diritto del lavoro.
- Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991 , sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
- Dichiarazione del Consiglio 19 dicembre 1991 , relativa all'applicazione della Raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, compreso il codice di condotta volto a combattere le molestie sessuali.
- Direttiva 92/85/CEE del Consiglio del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
- Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996 , concernente l'accordo quadro sul congedo parentale.
- Direttiva 97/81/CEE del Consiglio del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.
- Risoluzione del Parlamento europeo del 12 giugno 1997 , sulla Comunicazione della Commissione n. 336/1996 "Codice di condotta relativa all'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore".
- Risoluzione 218/2000 del Consiglio e i Ministri europei dell'occupazione e della politica sociale sulla proposta di decisione del Consiglio relativa alla conclusione da parte dell'Unione europea della convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica.
- Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, stabilisce un quadro generale per garantire la parità di trattamento tra le persone sul luogo di lavoro nell'Unione europea (UE), indipendentemente dalla loro religione o convinzione personale, disabilità, età o orientamento sessuale.

- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (dicembre 2000) in particolare, artt. 23 (parità tra uomini e donne), 26 (inserimento sociale dei disabili), 33 (vita familiare e professionale).
- Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002 , modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004, attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.
- 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 fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini dopo il 2015.
- Roadmap della Commissione europea dell'agosto 2015 "New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families", delinea le iniziative da adottare nell'UE per portare nei prossimi 5 anni, come previsto nella strategia Europa 2020, il tasso di occupazione femminile al 75%.
- Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica 2017 (Convenzione di Istanbul).
- Direttiva 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. Introduce misure su congedo di paternità, congedo parentale, congedo per caregiver, flessibilità lavorativa.

## Principali norme nazionali

- Costituzione italiana, art. 3 comma 2: **“pari dignità sociale ed eguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge”**; art. 37 comma 1: **“uguaglianza di diritti e parità di retribuzione fra uomini e donne nel rapporto di lavoro”**.
- Legge n. 300/1970 Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.
- Legge n.1204/1971 Tutela delle lavoratrici madri.
- Legge n. 903/1977 Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.
- Legge 125/1991 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.
- Legge n. 285/1997. Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza.
- Legge 53/2000 : Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.
- D.lgs. n.151 del 26 marzo 2001 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.
- D. Lgs n. 165 del 30/3/2001, art. 57 pari opportunità.
- D.Lgs n.215/2003 Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dall'origine etnica.
- D.Lgs n.216/2003 Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

- Direttiva della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica - del 24 marzo 2004 Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni.
- D.lgs. n.198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246. Art. 48 Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni
- **Direttiva “Nicolais – Pollastrini” del 23/5/2007 Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.**
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 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 n.133/2008 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria.
- Legge 69/2009 Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile.
- D.lgs n. 150 /2009 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
- D.Lgs.n. 5/2010 Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- Legge n.183/2010, art. 21 (Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche).
- **Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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”.**
- Decreto del Presidente della Repubblica n.62/2013 Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
- Legge n. 93/2013 Conversione con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province.
- D.lgs n. 80/2015 Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 . Legge n. 124/2015 Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, art.14 (Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche).
- D.lgs n. 90/2016 art. 9 Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell'art. 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196” in materia di bilancio di genere.
- D.P.R. n. 105/2016 Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni.
- Direttiva n.3/2017 recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.
- Legge n. 81/2017 Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

- Legge n.145/2018 Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021 prevede il cd. "Pacchetto famiglia": all'art.1, comma 278
- **Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche. Sostituisce la direttiva 23/5/2007 e aggiorna alcuni indirizzi forniti con direttiva 4/3/2011.**
- Piano Italia 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro
- Legge 17 luglio 2020, art. 263 Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA).
- Decreto Ministeriale Pubblica Amministrazione del 9 dicembre 2020, le nuove "Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance" ([http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/LG\\_pola\\_9\\_dicembre.pdf](http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/LG_pola_9_dicembre.pdf))

## APPENDICE 3

### Le principali attività del Comitato Unico di Garanzia di ARPAT nell'anno 2020

- Corso FAD "CUG 153/2020 - *Benessere organizzativo e clima interno.chiavi di lettura organizzative e relazionali per promuovere e generare benessere organizzativo in ARPAT*" per componenti CUG (2, 4 dicembre 2020)
- Corso FAD "CUG 111/2020 - *Il Piano di Azioni Positive (PAP) di ARPAT 2020-2022: obiettivi, azioni strategie. Un confronto con la Rete, ARPA Emilia Romagna e Campania*" (29 ottobre, 3 e 6 novembre 2020)
- Partecipazione alle riunioni e attività del GdL "Benessere organizzativo" della Rete Nazionale dei CUG
- Partecipazione alle riunioni e attività del GdL "Comunicazione" della Rete Nazionale dei CUG
- Partecipazione alle riunioni della Rete Nazionale dei CUG
- Partecipazione alle riunioni e attività della Rete CUG Ambiente
- Conferma della vicepresidenza della Rete CUG Ambiente
-