

ARPA
Agenzia Regionale per la Prevenzione e l'Ambiente
dell'Emilia - Romagna

* * *

Atti amministrativi

Deliberazione del Direttore Generale	n. DEL-2010-89 del 23/12/2010
Oggetto	Servizio Affari istituzionali, Pianificazione e Comunicazione. Approvazione del Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2010-2012.
Proposta	n. PDEL-2010-98 del 22/12/2010
Struttura proponente	Servizio Affari Istituzionali, Pianificazione e Comunicazione
Dirigente proponente	Polacchini Vanna
Responsabile del procedimento	Polacchini Vanna

Questo giorno 23 (ventitre) dicembre 2010 (duemiladieci), presso la sede di Via Po n. 5, in Bologna, il Direttore Generale, Prof. Stefano Tibaldi, delibera quanto segue.

Oggetto: Servizio Affari istituzionali, Pianificazione e Comunicazione.
Approvazione del “Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2010-2012”.

PREMESSO:

- che con L.R. n. 44/1995 è stata istituita l’Agenzia Regionale per la Prevenzione e l’Ambiente dell’Emilia-Romagna (ARPA), quale ente strumentale della Regione Emilia-Romagna preposto all’esercizio delle funzioni tecniche per la prevenzione collettiva e per i controlli ambientali, nonché all’erogazione di prestazioni analitiche di rilievo sia ambientale che sanitario;

VISTI:

- il D.Lgs. n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, che all’art. 48 prevede la predisposizione di piani positivi tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- il D.Lgs. n. 165/2001, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni”, come modificato da ultimo dalla Legge n. 183/2010, che prevede la costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, che prevede le linee guida da seguire per gli Stati membri, con l’obiettivo della parità tra gli uomini e le donne, nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori della stessa direttiva;
- il D.Lgs. n. 5 del 25/01/2010 con il quale è stata data attuazione in Italia alla predetta Direttiva Ue;
- la Direttiva del Ministero per le Riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 relativa alle misure per attuare parità e pari opportunità nella Pubblica Amministrazione;

VISTI INOLTRE:

- gli artt. 7 del CCNL del personale del Comparto della Sanità sottoscritto in data 07/04/1999 e gli artt. 8 dei CC.CC.NN.LL. per le Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa e per le Aree della Dirigenza Medica e

Veterinaria sottoscritti in data 08/06/2000;

RICHIAMATE:

- la D.D.G. n. 47 del 05/06/2007, con la quale è stato istituito presso Arpa Emilia-Romagna il Comitato Pari Opportunità (CPO);
- la D.D.G. n. 34 del 09/04/2009, con la quale è stato approvato il Regolamento sul funzionamento del Comitato Pari Opportunità e si è aderito al Coordinamento nazionale per le pari opportunità delle Agenzie ambientali;

RILEVATO:

- che Arpa ha inserito principi e obiettivi di parità, di equità e pari opportunità nei propri atti di pianificazione e programmazione delle attività;
- che l'Agenzia condivide le Linee di indirizzo per sviluppare azioni in tema di pari opportunità approvate dal Consiglio Federale delle Agenzie ambientali nell'ottobre del 2009;

VISTA:

- la proposta del Comitato Pari Opportunità (CPO) di Arpa Emilia-Romagna che ha elaborato il testo iniziale del Piano triennale delle azioni positive, trasmettendolo al Direttore Generale dell'Agenzia nel maggio 2010;

CONSIDERATO:

- che l'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 198/2006 prevede che le pubbliche amministrazioni debbano predisporre un Piano di azioni positive, di durata triennale, tendente ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscano la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- che il Direttore Generale di Arpa, come previsto dall'art. 48 sopra richiamato, ha sottoposto la proposta definitiva del Piano all'esame degli organismi rappresentativi delle Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) della Dirigenza e del Comparto dell'Agenzia che hanno espresso parere favorevole senza osservazioni ed all'esame della Consiglieria di Parità per l'Emilia-Romagna che ha espresso parere favorevole presentando proprie osservazioni;
- che tali osservazioni sono state fatte proprie nel nuovo testo del Piano triennale relativamente alle azioni 3.2 e 4.1;

CONSIDERATO INOLTRE:

- che l'iter di approvazione della proposta è iniziato nel maggio del 2010 e che alcune delle azioni positive previste nel Piano sono già state avviate in quanto già inserite nel

“Programma triennale 2010-2012 ed annuale 2010 delle attività” dell’Agenzia, approvato con D.D.G. n. 100 del 21/12/2009;

- che la procedura per l’approvazione del Piano delle azioni positive ha dovuto tener conto delle novità legislative contenute nella L. n. 183 del 4/11/2010;

RITENUTO:

- di approvare il “Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2010-2012”, nel testo allegato sub A) al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
- di affidare la realizzazione delle azioni positive previste nel Piano triennale sub A) alle strutture di Arpa di seguito indicate:

Servizio Affari istituzionali, Pianificazione e Comunicazione:

- Azione 1.2 “Autodiagnosi di ARPA Emilia-Romagna in fatto di pari opportunità”;
- Azione 1.4 “Realizzazione di modalità di ascolto sulle pari opportunità nell’intranet aziendale”;
- Azione 2.3 “Progettazione e realizzazione di iniziative di comunicazione rivolte a tutto il personale”;
- Azione 4.3 “Costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)”;

Area Sviluppo Risorse umane e Relazioni sindacali:

- Azione 1.1 “Affinare la raccolta, l’analisi e la diffusione dei dati occupazionali in ARPA Emilia-Romagna, suddivisi anche per genere”;
- Azione 3.1 “Sperimentazione del telelavoro”;
- Azione 3.2 “Adozione di misure per consentire l’effettiva sostituzione del personale in maternità/lunghe assenze”;
- Azione 3.3 “Adozione e regolamentazione della banca delle ore”;
- Azione 4.1 “Adozione del Codice di condotta contro le molestie e le molestie sessuali; nomina della Consigliera di fiducia”;

Servizio Sviluppo organizzativo, Formazione, Educazione ambientale:

- Azione 1.3 “Realizzazione di un’indagine sul benessere organizzativo anche in relazione a genere e pari opportunità”;
- Azione 2.1 “Realizzazione di iniziative di formazione indirizzate al Comitato pari opportunità e a gruppi di personale delle strutture centrali”;
- Azione 2.2 “Realizzazione di iniziative di formazione indirizzate a gruppi di personale di tutta l’Agenzia”;
- Azione 3.4 “Adozione di modalità di formazione a distanza”;

Servizio Sistemi di Gestione Integrata: Sicurezza, Qualità ed Ecomanagement:

- Azione 4.2 “Realizzazione di un’indagine conoscitiva in relazione ai rischi connessi alle differenze di genere, alla maternità, all’età, alla condizione di diversa abilità, allo stress lavoro-correlato alla provenienza da altri Paesi; individuazioni di eventuali azioni positive”;

SPECIFICATO:

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

SPECIFICATO ALTRESI’:

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

SU PROPOSTA:

- del Direttore del Servizio Affari istituzionali, Pianificazione e Comunicazione, Dott.ssa Vanna Polacchini, la quale ha espresso parere favorevole in merito alla regolarità amministrativa del presente provvedimento;

ACQUISITO:

- il parere favorevole del Direttore Amministrativo, Dott.ssa Massimiliana Razzaboni e del Direttore Tecnico Ing. Vito Belladonna, ai sensi dell’art. 9 della L.R. n. 44/1995;

DATO ATTO:

- che il responsabile del procedimento, ai sensi della Legge 7 agosto 1990 n. 241 e della L.R. n. 32/93, è la stessa Dott.ssa Vanna Polacchini, Direttore del Servizio Affari Istituzionali, Pianificazione e Comunicazione;

DELIBERA

1. di approvare il “Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2010-2012”, allegato sub A) al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. di affidare la realizzazione delle azioni positive previste nel Piano triennale sub A) alle strutture di Arpa di seguito indicate:

Servizio Affari istituzionali, Pianificazione e Comunicazione:

- Azione 1.2 “Autodiagnosi di ARPA Emilia-Romagna in fatto di pari opportunità”;
- Azione 1.4 “Realizzazione di modalità di ascolto sulle pari opportunità nell’intranet aziendale”;
- Azione 2.3 “Progettazione e realizzazione di iniziative di comunicazione rivolte a tutto

il personale”;

- Azione 4.3 “Costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)”;

Area Sviluppo Risorse umane e Relazioni sindacali:

- Azione 1.1 “Affinare la raccolta, l’analisi e la diffusione dei dati occupazionali in ARPA Emilia-Romagna, suddivisi anche per genere”;
- Azione 3.1 “Sperimentazione del telelavoro”;
- Azione 3.2 “Adozione di misure per consentire l’effettiva sostituzione del personale in maternità/lunghe assenze”;
- Azione 3.3 “Adozione e regolamentazione della banca delle ore”;
- Azione 4.1 “Adozione del Codice di condotta contro le molestie e le molestie sessuali; nomina della Consigliera di fiducia”;

Servizio Sviluppo organizzativo, Formazione, Educazione ambientale:

- Azione 1.3 “Realizzazione di un’indagine sul benessere organizzativo anche in relazione a genere e pari opportunità”, Azione 2.1 “Realizzazione di iniziative di formazione indirizzate al Comitato pari opportunità e a gruppi di personale delle strutture centrali”;
- Azione 2.2 “Realizzazione di iniziative di formazione indirizzate a gruppi di personale di tutta l’Agenzia”;
- Azione 3.4 “Adozione di modalità di formazione a distanza”;

Servizio Sistemi di Gestione Integrata: Sicurezza, Qualità ed Ecomanagement:

- Azione 4.2 “Realizzazione di un’indagine conoscitiva in relazione ai rischi connessi alle differenze di genere, alla maternità, all’età, alla condizione di diversa abilità, allo stress lavoro-correlato alla provenienza da altri Paesi; individuazioni di eventuali azioni positive”;
3. di disporre che le strutture indicate al precedente punto 2. inseriscano le attività loro affidate nel proprio programma delle attività per l’anno 2011 e per gli anni successivi, tenendo conto altresì degli eventuali costi operativi connessi alla realizzazione delle attività stesse;
 4. di precisare che all’atto della realizzazione delle predette attività si dovrà tenere conto, altresì, delle eventuali disposizioni che dovessero intervenire in materia di riduzione della spesa pubblica.

PARERE: FAVOREVOLE

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(F.to Dott.ssa Massimiliana Razzaboni)

IL DIRETTORE TECNICO

(F.to Ing. Vito Belladonna)

IL DIRETTORE GENERALE

(F.to Prof. Stefano Tibaldi)

Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2010-2012

Dicembre 2010

Arpa Emilia-Romagna

Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2010-2012

Indice

- Premessa e aree di intervento	pag. 2
- Elenco delle azioni positive	pag. 4
 Area d'intervento 1. Leggere l'organizzazione	
- Azione 1.1 Affinare la raccolta, l'analisi e la diffusione dei dati occupazionali in Arpa Emilia-Romagna, suddivisi anche per genere	pag. 5
- Azione 1.2 Autodiagnosi di Arpa Emilia-Romagna in fatto di pari opportunità	pag. 6
- Azione 1.3 Realizzazione di un'indagine sul benessere organizzativo anche in relazione a genere e pari opportunità	pag. 7
- Azione 1.4 Realizzazione di modalità di ascolto sulle pari opportunità nell'intranet aziendale	pag. 8
 Area di intervento 2 . Diffusione della cultura delle pari opportunità	
- Azione 2.1 Realizzazione di iniziative di formazione indirizzate al Comitato pari opportunità e a gruppi di personale delle strutture centrali	pag. 9
- Azione 2.2 Realizzazione di iniziative di formazione indirizzate a gruppi di personale di tutta l'Agenzia	pag. 10
- Azione 2.3 Progettazione e realizzazione di iniziative di comunicazione rivolte a tutto il personale	pag. 11
 Area di intervento 3 . Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	
- Azione 3.1 Sperimentazione del telelavoro	pag. 12
- Azione 3.2 Adozione di misure per consentire l'effettiva sostituzione del personale in maternità/lunghe assenze	pag. 13
- Azione 3.3 Adozione e regolamentazione della banca delle ore	pag. 14
- Azione 3.4 Adozione di modalità di formazione a distanza	pag. 15
 Area di intervento 4. Pari opportunità e diritti	
- Azione 4.1 Adozione del Codice di condotta contro le molestie e le molestie sessuali; nomina della Consigliera di fiducia	pag. 16
- Azione 4.2 Realizzazione di un'indagine conoscitiva in relazione ai rischi connessi alle differenze di genere, alla maternità, all'età, alla condizione di diversa abilità, allo stress lavoro-correlato alla provenienza da altri Paesi; individuazioni di eventuali azioni positive	pag. 17
- Azione 4.3 Costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	pag. 18

Premessa

Il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità di Arpa Emilia-Romagna si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Agenzia per dare attuazione agli obiettivi descritti dal Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", alle finalità della direttiva per le pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni (ministero per le Riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e ministero per i Diritti e le pari opportunità, maggio 2007) ed alle finalità della legge 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

La ridefinizione delle strutture organizzative, la continua revisione delle modalità operative, l'innovazione tecnologica, stanno modificando profondamente la struttura dell'Agenzia.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la positiva realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse – non esclusivamente incentrate sul sistema retributivo - coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare anche la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla valorizzazione professionale e allo sviluppo di pari opportunità per i lavoratori e le lavoratrici di Arpa Emilia-Romagna. Attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini dell'Emilia-Romagna.

In questa prospettiva e in conformità a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro del personale della Dirigenza e del Comparto, Arpa Emilia-Romagna ha istituito nel 2007 il Comitato pari opportunità (Cpo) che ha svolto alcune azioni propedeutiche alla redazione del Piano e, tra queste, una proposta di azioni positive.

La proposta del Cpo ha costituito il riferimento per richiamare alcuni obiettivi in tema di pari opportunità nei Programmi triennali 2009-2011 e 2010-2012 e per la redazione del Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità.

Si è tenuto conto, inoltre, della recente L. 183/2010 che prevede la costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il Piano si sviluppa in obiettivi riferiti a specifiche aree di intervento:

1 - Leggere l'organizzazione

Migliorare la lettura dell'organizzazione: affinare la raccolta e l'analisi dei dati occupazionali suddivisi per genere anche in relazione all'accesso alla formazione di rete e di nodo, alla dimensione salariale, al tempo di permanenza nelle diverse posizioni professionali, alla fruizione di istituti contrattuali utili alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (ad es. congedi parentali)

Autodiagnosi dell'organizzazione sulle pari opportunità in relazione agli obiettivi e agli adempimenti della direttiva sulle pari opportunità nella PA (maggio 2007)

Favorire modalità e metodologie di "ascolto" del personale in relazione a pari opportunità e benessere organizzativo in primo luogo attraverso un questionario di rilevazione da sottoporre al personale, garantendo la diffusione dei risultati emersi

- 2 Diffusione della cultura delle pari opportunità

Favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità sia attraverso percorsi formativi specifici indirizzati a gruppi di personale, sia attraverso specifiche iniziative di informazione e di comunicazione sulle pari opportunità, sulla presenza e sull'attività del Comitato pari opportunità

- 3 Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Favorire la diffusione di modalità di organizzazione del lavoro e di formazione che privilegino la dimensione "qualità della prestazione" rispetto alla dimensione "presenza fisica in servizio", che incidano positivamente sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che siano coerenti con la dimensione "sostenibilità ambientale" (telelavoro, formazione a distanza)

Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e il benessere organizzativo anche facilitando la sostituzione del personale femminile in maternità o del personale assente per lunghi periodi attraverso l'individuazione di criteri che permettano di realizzare le sostituzioni nelle situazioni più critiche (carenza di personale, attività su turni/reperibilità ecc.)

- 4 Pari opportunità e diritti

Prevenire e contrastare le molestie attraverso l'adozione del Codice di condotta contro le molestie e le molestie sessuali così come previsto dal contratto collettivo nazionale del Sanità per il personale di Comparto (art. 48, CCNL integrativo 2001 del CCNL 1999, Sanità, Comparto, art. 5 CCNL Sanità, Comparto, parte normativa 2002-2005, art. 7 CCNL 7/4/99 Comparto Sanità 1998-2001)

Migliorare la valutazione dei rischi in materia di sicurezza sul lavoro in relazione alle differenze di genere, alla maternità, all'età, alla condizione di diversa abilità, allo stress lavoro-correlato, alla provenienza da altri Paesi (rif. normativo Dlgs 81/2008 e s.m.).

Costituire il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce ed unifica le competenze dei comitati per le pari opportunità e dei comitati antimobbing (rif. normativo L 183/2010 che ha modificato l'art. 57 del Dlgs 165/2001)

Il Piano, articolato su un periodo di tre anni, è sviluppato in singoli progetti per la realizzazione di **azioni positive** intese come azioni che, con fatti concreti, mirano a eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto e che ostacolano la piena partecipazione delle donne e degli uomini. Le singole azioni saranno declinate nei piani annuali delle attività dell'Agenzia e negli obiettivi delle singole strutture; il grado di realizzazione del Piano sarà monitorato ogni anno prima della fase di pianificazione annuale delle attività.

Elenco delle azioni positive proposte:

Area d'intervento 1. Leggere l'organizzazione

- Azione 1.1 Affinare la raccolta, l'analisi e la diffusione dei dati occupazionali in Arpa Emilia-Romagna, suddivisi anche per genere
- Azione 1.2 Autodiagnosi di Arpa Emilia-Romagna in fatto di pari opportunità tra uomini e donne in relazione agli obiettivi e alle finalità della direttiva del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento diritti e pari opportunità
- Azione 1.3 Indagine sul benessere organizzativo anche in relazione a genere e pari opportunità
- Azione 1.4 Realizzazione di modalità di ascolto sulle pari opportunità attraverso l'intranet aziendale

Area di intervento 2. Diffusione della cultura delle pari opportunità

- Azione 2.1 Realizzazione di iniziative di formazione indirizzate al Comitato pari opportunità e a gruppi di personale delle strutture centrali
- Azione 2.2 Realizzazione di iniziative di formazione indirizzate a gruppi di personale di tutta l'Agenzia
- Azione 2.3 Progettazione e realizzazione di iniziative di comunicazione rivolte a tutto il personale

Area di intervento 3. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- Azione 3.1 Sperimentazione del telelavoro
- Azione 3.2 Adozione di misure per consentire l'effettiva sostituzione del personale in maternità/lunghe assenze
- Azione 3.3 Adozione e regolamentazione della banca delle ore
- Azione 3.4 Adozione di modalità di formazione a distanza

Area di intervento 4. Pari opportunità e diritti

- Azione 4.1 Adozione del Codice di condotta contro le molestie e le molestie sessuali; nomina della Consigliera di fiducia
- Azione 4.2 Realizzazione di un'indagine conoscitiva in relazione ai rischi connessi alle differenze di genere, alla maternità, all'età, alla condizione di diversa abilità, allo stress lavoro-correlato alla provenienza da altri Paesi; individuazioni di eventuali azioni positive da adottare
- Azione 4.3 Costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Cug)

Le azioni positive

Area Intervento 1: **Leggere l'organizzazione: statistiche di genere**

Azione 1.1: Affinare la raccolta, l'analisi e la diffusione dei dati occupazionali in Arpa Emilia-Romagna, suddivisi anche per genere

Oggetto: Ogni iniziativa sulle pari opportunità deve essere basata su dati oggettivi (dati aziendali suddivisi per genere, compreso l'accesso alla formazione ecc.) e dati soggettivi (questionari, focus group ecc). Nel 2008 il Cpo ha realizzato la raccolta e l'analisi di dati suddivisi per genere e per ogni struttura/nodo (al 31/12/2007). Dai risultati emersi e commentati in allegato alla relazione 2008 del Cpo è emersa la necessità di approfondire l'analisi acquisendo i dati relativi all'accesso alla formazione, alle diverse fasce di età, alle fasce salariali, ai congedi parentali, alla condizione di disabilità. Con questo approfondimento l'Agenzia intende acquisire ulteriori elementi utili all'individuazione delle eventuali criticità e alla formulazione di azioni positive conseguenti.

Destinatari: Tutto il personale

Obiettivi:

- Rilevare eventuali criticità rispetto alle differenze di genere e/o a particolari situazioni del personale (ad esempio diversamente abili in categorie protette)
- Individuare alcuni ambiti di intervento prioritari per progettare azioni positive

Descrizione dell'intervento: Raccolta e analisi dei dati occupazionali sulla base di format specifici già previsti dalla normativa e del format messo a punto dal Coordinamento nazionale dei Cpo delle Agenzie ambientali; raccolta e analisi dei dati per nodo/struttura con cadenza biennale; diffusione dei risultati

Tempi di realizzazione: 2 mesi/anno

Risorse interne necessarie: ASRURS, SOFE, Cpo

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi: Area Comunicazione

Costi operativi: risorse interne

Area Intervento 1: Leggere l'organizzazione: l'autodiagnosi sulle pari opportunità

Azione 1.2: Autodiagnosi di Arpa Emilia-Romagna in fatto di pari opportunità tra uomini e donne in relazione agli obiettivi e alle finalità della direttiva del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento diritti e pari opportunità (maggio 2007)

Oggetto: La direttiva in oggetto prevede la presentazione entro il 20 febbraio di una relazione di sintesi sulle azioni effettuate nell'anno precedente e quelle previste per l'anno in corso. A questo scopo è a disposizione ogni anno un format telematico che facilita l'autodiagnosi delle amministrazioni pubbliche destinatarie della direttiva (le aree indagate sono: Statistiche di genere, Adozione dei piani triennali delle azioni positive, Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, Organizzazione del lavoro, Politiche di reclutamento e gestione del personale, Comitato pari opportunità, Formazione e cultura organizzativa, Azioni). Questo strumento appare idoneo all'autodiagnosi di Arpa Emilia-Romagna che si impegna a predisporre la prima relazione entro il 2011 come strumento interno di autovalutazione.

Destinatari: La Direzione generale e il Cpo

Obiettivi:

- Contribuire alla maggiore conoscenza della normativa e alla maggiore consapevolezza sul tema delle pari opportunità tra il personale dirigente della Direzione
- Monitoraggio dell'organizzazione in tema di pari opportunità
- Contribuire a individuare alcuni ambiti di intervento in relazione alla normativa sulle pari opportunità

Descrizione dell'intervento: Raccolta e analisi dei dati e delle informazioni sulla base del format messo a disposizione dal Dipartimento per i diritti e le pari opportunità, simulazione con format anno 2010.

Tempi di realizzazione: 2 mesi, 2011

Risorse interne necessarie: ASRURS, SOFE, SAIPC, Cpo

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi:

Costi operativi: risorse interne

Area Intervento 1: Leggere l'organizzazione: l'ascolto

Azione 1.3: Indagine sul benessere organizzativo in Arpa Emilia-Romagna e valutazione dei risultati anche in ottica di pari opportunità, nella prospettiva di sviluppo di un percorso di miglioramento a valenza triennale.

Oggetto: Realizzazione di un'indagine sul benessere organizzativo, in attuazione della direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento Funzione pubblica, "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni" del 24/3/2004.

Destinatari: Tutto il personale

Obiettivi:

- Misurare il grado di qualità della vita organizzativa percepita dai lavoratori e dalle lavoratrici attraverso la rilevazione delle loro opinioni su singoli fattori e indicatori di benessere o malessere organizzativo
- Introdurre l'ascolto organizzativo tra gli strumenti a sostegno delle azioni di cambiamento e del miglioramento della salute organizzativa anche in ottica di pari opportunità

Descrizione dell'intervento: Realizzazione del progetto "Indagine sul benessere organizzativo" in ArpaER secondo il modello predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica", sulla base di un campione statisticamente rappresentativo in funzione di variabili quali: genere, età, struttura di appartenenza, ruolo.

L'intervento si articola nelle seguenti fasi: messa a punto proposta operativa; confronto con Comitato di Direzione di ArpaER, OOSS e Cpo; conduzione dell'indagine mediante somministrazione del questionario; elaborazione dati ed analisi dei risultati anche in ottica di pari opportunità; presentazione dei risultati al Comitato di Direzione, OOSS e Cpo, divulgazione al personale.

Tempi di realizzazione: aprile-dicembre 2010

Risorse interne coinvolte: SOFE; SAIPC; Cpo

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi: altri Servizi Direzione generale/Nodi

Costi operativi: 15.000 Euro

Area Intervento 1: Leggere l'organizzazione: l'ascolto

Azione 1.4: Progettazione e realizzazione di modalità di ascolto sulle pari opportunità attraverso l'intranet aziendale

Oggetto: Il Cpo di Arpa, costituito nel 2007, tra le attività realizzate ha promosso l'attivazione e la gestione diretta del sito intranet Aggiornati/Pari opportunità come strumento di comunicazione sulla normativa, sulle proprie attività, sulla documentazione di interesse. Oggi appare opportuno integrare questa azione con strumenti di "ascolto" permanente utili a promuovere una maggiore partecipazione del personale sulle proposte, sull'attuazione delle possibili azioni positive e sulle eventuali criticità. Gli strumenti più idonei saranno valutati di volta in volta tra quelli possibili nell'ambito del nuovo progetto dell'intranet aziendale (forum, sondaggio, questionario).

Destinatari: Tutto il personale

Obiettivi:

- Favorire la partecipazione del personale sulle proposte e sulle azioni positive in tema di pari opportunità
- Favorire l'emergere dei bisogni, il dialogo e il confronto creativo su progetti e attività in grado di promuovere le pari opportunità
- Favorire la diffusione della cultura di genere
- Favorire l'Agenzia e il Comitato pari opportunità nell'individuare le priorità in tema di pari opportunità

Descrizione dell'intervento: Individuazione di uno o più temi sui quali proporre la partecipazione attraverso risorse disponibili nella nuova intranet aziendale (ad esempio il programma triennale delle azioni positive, il telelavoro o altre forme di flessibilità, richiesta di indicare altre azioni positive ritenute prioritarie ecc.); individuazione delle modalità di gestione e di ricaduta dei risultati.

Tempi di realizzazione: 3 mesi

Risorse interne necessarie: Cpo, SAIPC

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi: altri Servizi della Direzione

Costi operativi: risorse interne

Area Intervento 2: *Diffusione della cultura delle pari opportunità: la formazione*

Azione 2.1: Realizzazione di iniziative formative indirizzate al Comitato pari opportunità e a gruppi di personale delle strutture centrali.

Oggetto: La formazione sulle pari opportunità è indirizzata all'ulteriore acquisizione di competenze dei componenti del Comitato pari opportunità e del personale più direttamente coinvolto nelle fasi di programmazione e pianificazione delle attività che riguardano il tempo e l'organizzazione del lavoro nell'Agenzia.

Destinatari: Comitato pari opportunità, personale Direzione generale (Asrurs, SOFE, SAIPC, SGI:SQE, ecc.) Organizzazioni sindacali e Rsu

Obiettivi:

- Diffusione della conoscenza in relazione alla normativa sulle pari opportunità
- Favorire la consapevolezza sugli stereotipi di genere
- Favorire il contributo del personale per la progettazione e la realizzazione delle azioni positive

Descrizione dell'intervento: Progettazione e realizzazione di una iniziativa formativa all'anno.

Tempi di realizzazione: entro 31/12/2012

Risorse interne necessarie: Direzione generale (Area formazione educazione ambientale, ASRURS, Area Comunicazione), Cpo

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi:

Costi operativi: euro 1.000,00/anno (su budget SOFE, Formazione di rete)

Area Intervento 2: *Diffusione della cultura delle pari opportunità: la formazione*

Azione 2.2: Realizzazione di iniziative formative indirizzate a gruppi di personale.

Oggetto: La formazione sulle pari opportunità può essere considerata come un investimento sull'innovazione e sullo sviluppo organizzativo, in grado di indurre cambiamenti finalizzati sia al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'Agenzia, che al miglioramento delle relazioni e del clima organizzativo interno.

Destinatari: Personale dirigente e personale comparto

Obiettivi:

- Acquisizione di competenze circa la gestione del personale in ottica di genere e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- Diffusione della conoscenza in relazione alla normativa sulle pari opportunità
- Favorire la consapevolezza sugli stereotipi di genere
- Acquisizione di competenze circa le modalità per facilitare l'effettiva partecipazione del personale con disabilità alla vita aziendale (riunioni, convention ecc.), alla formazione e in materia di sicurezza sul lavoro (rischio specifico in relazione al peculiare tipo di disabilità)

Descrizione dell'intervento: Realizzazione di moduli specifici all'interno di alcune iniziative inserite nei Piani annuali di formazione; realizzazione di iniziative seminariali da concordare con Area Sviluppo competenze e KM (SOFE)

Tempi di realizzazione: da definire in relazione alla realizzazione delle specifiche iniziative formative e seminariali

Risorse interne necessarie: Area Formazione educazione ambientale, ASRURS, Unità Sviluppo organizzativo, Area Comunicazione, SGI:SQE, Cpo

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi: OOSS, RSU

Costi operativi: da definire (su budget SOFE, Formazione di rete)

Area Intervento 2: Diffusione della cultura delle pari opportunità:

la comunicazione

Azione 2.3: Progettazione e realizzazione di iniziative di comunicazione rivolte a tutto il personale e al pubblico esterno.

Oggetto: Arpa Emilia-Romagna ha costituito il Comitato pari opportunità che, attraverso la sezione intranet "Pari opportunità", rende disponibili documenti, normativa e notizie su questo tema. E' opportuno, tuttavia, adottare altre misure per promuovere la cultura della parità rispetto alle diversità, alle differenze di genere e di generazione e fornire al personale ulteriori strumenti di consapevolezza in relazione alla normativa e ai diritti sulle pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, sulle attività di Arpa in merito a questo tema (ad esempio il Piano triennale delle azioni positive, il glossario delle pari opportunità, il telelavoro e la formazione a distanza come misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, benessere organizzativo). Comunicare anche all'esterno l'azione di Arpa su questi temi è un fattore che può contribuire a rafforzare l'immagine dell'Agenzia, in particolare quando si favoriscono condizioni di parità e di sostenibilità ambientale (telelavoro, formazione a distanza).

Destinatari: Tutto il personale, pubblico esterno

Obiettivi:

- Promuovere la cultura delle pari opportunità, attraverso una maggiore consapevolezza in merito alle diversità e alle differenze di genere
- Favorire la conoscenza della normativa e dei diritti in tema di pari opportunità
- Favorire la conoscenza delle attività di Arpa in merito a questo tema, in particolare sulle azioni specifiche che l'Agenzia adotta
- Favorire l'operatività del Comitato pari opportunità anche attraverso una maggiore informazione al personale sull'esistenza e sulle funzioni del Comitato pari opportunità
- Contribuire a migliorare l'immagine dell'Agenzia

Descrizione dell'intervento: Realizzazione di iniziative e produzione di strumenti divulgativi o di approfondimento in tema di pari opportunità/parità, almeno uno all'anno (documenti in formato elettronico e/o cartaceo); realizzazione della sezione Pari opportunità nel sito internet Arpaweb

Tempi di realizzazione: 1 mese, 2010-2011-2012

Risorse interne necessarie: Area Comunicazione, Cpo

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi: altri Servizi della Direzione generale

Costi operativi: in relazione allo strumento individuato, indicativamente 2000 euro all'anno

Area Intervento 3: **Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: il telelavoro**

Azione 3.1: Sperimentazione del telelavoro

Oggetto: Regolamentazione ed estensione della possibilità di lavorare temporaneamente da una sede diversa da quella di servizio (telelavoro da sede satellite) a beneficio di personale in situazione di difficoltà per problemi familiari o personali (figli minori, cure parentali ecc.); attuazione della normativa sul telelavoro sperimentale (v. scheda informativa a cura del Coordinamento nazionale Cpo Agenzie ambientali in Aggiornati/Pari opportunità/Materiali)

Destinatari: Personale idoneo ad effettuare telelavoro a distanza (una valutazione più corretta delle necessità/disponibilità potrà essere fatta sulla base delle domande presentate e delle attività individuate come “telelaborabili”; colleghi e dirigenti di telelavoratrici/telelavoratori)

Obiettivi:

- Facilitare la diffusione di nuove forme organizzative del lavoro centrate più sulla qualità della prestazione che sulla mera presenza in servizio, in relazione al grado di alta flessibilità dell'orario di lavoro consentito dal telelavoro
- Favorire il riconoscimento della soddisfazione del cliente interno come elemento competitivo strategico per l'efficienza e l'efficacia dell'intera organizzazione
- Ridurre i casi abbandono o di accesso al part time da parte di personale altamente qualificato per ragioni connesse alla distanza della sede di lavoro o a problemi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- Adottare modalità di lavoro meno impattanti sul piano ambientale: il telelavoro riduce l'uso di mezzi di trasporto e contribuisce alla riduzione del traffico

Descrizione dell'intervento: Redazione, approvazione e applicazione di un regolamento per l'accesso al telelavoro da Nodo diverso da quello di appartenenza, creazione di un gruppo di lavoro per il monitoraggio dell'applicazione del regolamento e per l'individuazione di azioni correttive e per la promozione di iniziative di informazione e comunicazione indirizzate ai soggetti coinvolti (telelavoratrici/ori, colleghe/i e dirigenti di telelavoratrici/telelavoratori) e al resto del personale; verifica dei risultati e sviluppo del telelavoro con sperimentazione del telelavoro domiciliare.

Tempi di realizzazione: 6 mesi in tre anni 2010, 2011, 2012

Risorse interne necessarie: ASRURS, Formazione, Comunicazione, Sicurezza, Patrimonio; Cpo

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi: OOSS, RSU

Costi operativi: Formazione e verifica dei risultati (indagine di customer satisfaction sul gruppo selezionato come destinatario prioritario); da valutare per sperimentazione telelavoro domiciliare

Area Intervento 3: **Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

Azione 3.2: Adottare misure per consentire l'effettiva sostituzione del personale in maternità e/o lunghe assenze

Oggetto: La percezione di una lunga assenza di una/un collega e la qualità delle relazioni che si instaurano sul posto di lavoro può cambiare molto in relazione alle effettive conseguenze che questo evento comporta sulla distribuzione dei carichi di lavoro e sull'eventuale incremento del lavoro straordinario a carico delle/dei colleghe/i. Per agevolare sia il personale che resta in servizio, sia il personale che si appresta ad assentarsi per un periodo superiore a 3 mesi, Arpa intende procedere il più rapidamente possibile alla sostituzione nella misura di almeno 1/3 del totale di tali assenze (calcolato sulla media dei 3 anni precedenti) o almeno per le situazioni particolarmente critiche (ad esempio carenza di personale, attività su turni/reperibilità). Per mantenere il contatto tra il personale assente e i colleghi, inoltre, saranno migliorate le possibilità di accesso alle informazioni e alle comunicazioni aziendali anche durante i periodi di assenza per malattia (azioni progressive possibili nel triennio: formalizzazione modalità di accesso posta elettronica da casa, circolare/procedura per individuazione collega incaricato di mantenere i rapporti con assente e per tutoraggio al rientro, mantenimento informazione attività in gruppi di lavoro ecc.).

Destinatari: Personale in maternità/lunghe assenze, colleghe/i

Obiettivi:

- Migliorare la percezione delle lunghe assenze
- Migliorare le relazioni tra il personale coinvolto
- Ridurre condizioni di stress lavoro-correlato in relazione alle lunghe assenze
- Fare in modo, mediante strumenti informatici, che il personale assente sia costantemente aggiornato sulle evoluzioni organizzative e tecniche del settore di appartenenza

Descrizione dell'intervento: Definizione, approvazione, pubblicazione e applicazione dei criteri che Arpa assume per individuare la condizione che determina il ricorso alla tempestiva sostituzione del personale che si assenta per lunghi periodi e delle modalità con le quali si cerca di garantire il contatto con il personale assente

Tempi di realizzazione: a partire dal 2012, in relazione al completamento delle fasi di stabilizzazione del personale precario

Risorse interne necessarie: ASRURS in collaborazione con Cpo

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi: OOSS, RSU; Servizio informativo e Area Comunicazione

Costi operativi: da individuare budget da destinare alle sostituzioni

Area Intervento 3: **Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: la banca delle ore**

Azione 3.3: Adottare e regolamentare la banca delle ore

Oggetto: Adozione e regolamentazione della banca delle ore (applicazione dell'art. 40 del Ccnl 98/01 Comparto Sanità, integrativo del Ccnl 20/6/2001. Il meccanismo su cui si basa la banca delle ore consente alla/al lavoratrice/lavoratore – nel caso di richiesta di prestazioni supplementari da parte dell'Agenzia – di scegliere se chiedere che le ore supplementari siano da considerare straordinario oppure accantonate in uno speciale conto individuale della Banca delle ore. Le ore così accantonate costituiscono un credito di orario a favore della/del dipendente. E' possibile ipotizzare, in accordo tra le parti coinvolte, modalità anche collettive per l'uso dei riposi accantonati.

Destinatari: Tutto il personale

Obiettivi:

- Migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Descrizione dell'intervento: Ricerca e studio sulla normativa e su casi già realizzati, redazione e approvazione di accordo, comunicazione a tutto il personale, realizzazione e monitoraggio della banca delle ore

- **Tempi di realizzazione:** 2011

Risorse interne necessarie: ASRURS e Cpo

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi: OOSS, RSU

Costi operativi: interne

Area Intervento 3: Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: la formazione a distanza/e-learning

Azione 3.4: Adottare modalità di formazione a distanza/e-learning

Oggetto: La diffusione di nuove tecnologie e nuovi strumenti di tipo informatico consente di adottare anche in Arpa Emilia-Romagna modalità di formazione a distanza come misura in grado di contribuire al miglioramento della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Ciò anche in considerazione del fatto che ArpaER, a partire dal 28 settembre 2009, con determina 11 del 28/09/2009, aderisce in qualità di *e-Learning Point Locale* (LPL) al *sistema di e-learning federato* per la pubblica amministrazione in Emilia-Romagna (SELF), adottato dalla Regione per la diffusione dell'e-learning nelle pratiche formative degli enti pubblici del proprio territorio.

Destinatari: Tutto il personale

Obiettivi:

- Migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- Adottare modalità di formazione meno impattanti sul piano ambientale: la formazione a distanza riduce l'uso di mezzi di trasporto e contribuisce alla riduzione del traffico

Descrizione dell'intervento: Realizzazione dell'iniziativa formativa "Foglio elettronico - MS Excel-livello avanzato" in modalità "blended e-learning" e replicabile con ulteriori edizioni negli anni successivi.

Tempi di realizzazione: 1° semestre 2010 (replicabile nel 2° semestre 2010); da definire per il 2011 e il 2012.

Risorse interne necessarie: Area Formazione e educazione ambientale, Cpo

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi: Regione Emilia-Romagna

Costi operativi: da definire

Area Intervento 4: Pari opportunità e diritti: il Codice di condotta

Azione 4.1: Redazione, approvazione e applicazione del Codice di condotta contro le molestie e le molestie sessuali, contestuale procedura di individuazione della Consigliera di fiducia

Oggetto: Attuazione delle norme previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro del personale del Comparto e della Dirigenza in relazione a prevenzione e lotta contro le molestie e le molestie sessuali (art. 48 Ccnl Comparto, integrativo 2001 - art. 43 Ccnl Dirigenza, integrativo 2004)

Destinatari: Tutto il personale

Obiettivi:

- Prevenire comportamenti e azioni lesivi della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori
- Migliorare la diffusione di una cultura del diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a essere trattati con dignità e a essere tutelati nella propria libertà personale
- Facilitare l'esercizio del diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti
- Garantire il sostegno a ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali
- Individuare e segnalare i disagi organizzativi emersi attraverso contatti con la Consigliera/il Consigliere, garantendo il collegamento con il costituendo Cug

Descrizione dell'intervento: Redazione e approvazione del Codice di condotta, procedura di nomina della Consigliera di fiducia, informazione e formazione sul tema delle molestie, sul Codice e sull'accesso all'aiuto della Consigliera di fiducia

Tempi di realizzazione: 2011-2012, in relazione alla revisione della normativa specifica

Risorse interne necessarie: ASRURS, Area Formazione, Area Comunicazione, Cpo

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi: OOSS, RSU

Costi operativi: Consigliera di fiducia (circa 250 euro a giornata di presenza)

Area Intervento 4: *Pari opportunità e diritti: la salute e la sicurezza*

Azione 4.2: Indagine conoscitiva in relazione ai rischi connessi alle differenze di genere, alla gravidanza e alla maternità, all'età, alla condizione di diversa abilità, allo stress lavoro-correlato, alla provenienza da altri Paesi e individuazione di eventuali azioni positive da adottare.

Oggetto: Sulla base degli esiti delle Valutazioni dei rischi (ex D.Lgs. 81/08 e s.m.i.) redatte dai singoli Datori di lavoro si valuteranno eventuali azioni da proporre sugli aspetti specifici connessi ai rischi relativi alle differenze di genere, alla gravidanza e alla maternità, all'età, alla condizione di diversa abilità, allo stress lavoro-correlato, alla provenienza da altri Paesi.

Destinatari: Tutto il personale

Obiettivi:

- Individuare eventuali azioni di miglioramento finalizzate alla riduzione dei rischi lavorativi connessi alle variabili citate
- Garantire l'omogeneità dell'azione nei diversi nodi Arpa

Descrizione dell'intervento: Tenuto conto della matrice di responsabilità individuata in ArpaER (13 Datori di lavoro) si ritiene necessaria un'indagine preliminare all'interno dell'Agenzia finalizzata alla verifica dell'adozione di criteri uniformi per la valutazione dei rischi relativi alle differenze di genere, alla gravidanza e alla maternità, all'età, alla condizione di diversa abilità disabilità, allo stress lavoro-correlato, alla provenienza da altri Paesi. A seguire saranno individuate e proposte con il coinvolgimento dei diversi Medici Competenti, azioni di miglioramento riferibili alle variabili citate, tenuto conto anche delle linee guida sui rischi di genere prodotto dal gruppo interagenziale ONOG; l'intervento sarà realizzato attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro ad hoc

Tempi di realizzazione: 18 mesi, 2010 e 2011

Risorse interne necessarie: Direzione generale, Servizio SGI:SQE, Cpo, rappresentanti dei Nodi operativi

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi: RSPP, RLS, Medici Competenti

Costi operativi: da definire

Area Intervento 4: *Pari opportunità e diritti: il Cug*

Azione 4.3: Costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Cug)

Oggetto: Attuazione della legge n. 183 del 2010 che, modificando il Dlgs 165/2001 prevede l'obbligo per le PA di istituire al proprio interno il Cug che sostituisce, unificandoli i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva che riguardano il personale delle amministrazioni pubbliche.

Destinatari: Tutto il personale

Obiettivi:

- Contribuire a garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro
- Contribuire a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo
- Tutelare e supportare il personale nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno
- Facilitare l'esercizio del diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti
- Garantire il sostegno a ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento del Comitato

Descrizione dell'intervento: Individuazione e nomina dei componenti del Cug.

Tempi di realizzazione: 2011-2012, in relazione alle modalità di funzionamento che saranno disciplinate in successive linee guida normative

Risorse interne necessarie: SAIPC, ASRURS, Cpo

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi: OOSS, RSU

Costi operativi: Risorse interne