

## PIANO TRIENNALE (2014 -2016) AZIONI POSITIVE ARPA UMBRIA

### Premessa

ARPA UMBRIA , Agenzia Protezione Ambientale dell'Umbria , ha attivato il Comitato pari opportunità (CPO) oltre che per adempiere ad un obbligo legislativo (decreto legislativo 29/93) anche e soprattutto per una forte convinzione della sua valenza culturale, ritenendolo utile strumento per l'applicazione delle pari opportunità fra uomini e donne , lavoratrici e lavoratori.

L'organizzazione di ARPA Umbria presenta una massiccia presenza femminile che si è rafforzata nel tempo sia a livello Dirigenziale che nel comparto; infatti il personale femminile rappresenta il 53,62% del totale dei dipendenti.

Va comunque posta grande attenzione alla specificità di genere nella gestione del personale, al fine di favorire la massima valorizzazione delle risorse umane, così come l'attivazione di strumenti per promuovere reali opportunità di carriera, come fatto di rilevanza strategica dell'Agenzia.

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di diseguità e di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

Il presente Piano Azioni Positive 2014-2016, a valenza triennale, è lo strumento che ci permette di poter attuare tale strategia e l'occasione per favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, e per superare eventuali stereotipi, indotti a volte da consuetudini , che portano alle lavoratrici ed ai lavoratori non pochi disagi e difficoltà nei percorsi lavorativi.

Il Piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive.

Gli obiettivi generali del Piano sono :

1. Conoscere e monitorare la situazione delle risorse umane all'interno dell' organizzazione, favorendo interventi specifici ispirati a un'ottica di genere
2. Potenziare il ruolo del Comitato Pari Opportunità
3. Favorire l'attuazione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiare e professionale, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione dell'Agenzia
4. Promuovere la cultura di genere
5. Rafforzare i rapporti tra le istituzioni a sostegno delle politiche di genere

## **Progetto 1 - Conoscenza e monitoraggio della situazione delle risorse umane all'interno dell'Agenzia**

Azione positiva 1.1 - Ricerca conoscitiva sulla situazione delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno dell'Agenzia, attraverso la raccolta, l'elaborazione, il monitoraggio e l'aggiornamento dei dati relativi al personale già in possesso dell'Ente, il confronto con dati di riferimento elaborati utilizzando le informazioni provenienti dal sistema nazionale delle Agenzie ambientali regionali.

Azione positiva 1.2 - Informazione e sensibilizzazione di tutto il personale, attraverso la diffusione dei dati raccolti, avvalendosi della intranet aziendale, di newsletter

Azione 1.3 - Proseguimento e incentivazione dello sviluppo dell'attività di raccolta sistematica dei dati sul personale dell'Agenzia in un'ottica di genere, implementando eventuali dati contenuti nelle banche dati attualmente in uso presso gli uffici delle risorse umane ARPA UMBRIA .

Azione 1.4 - Elaborazione e invio al personale dell'Agenzia di un questionario volto a verificare la conoscenza degli istituti giuridici in grado di favorire le esigenze di conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita, nonché a fornire elementi di valutazione della fruizione degli stessi da parte del personale. Sviluppare la conoscenza delle organizzazioni in ottica di genere risponde a un adempimento legislativo ribadito dall'art. 46 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (già contenuto nella L. 125/92), che viene ricordato anche dalla Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

## **Progetto 2**

Potenziamento del Comitato Pari Opportunità attraverso la formazione e l'autoformazione dei/delle componenti , promozione del Comitato all'interno dell'ente, promozione e incremento della visibilità dell'Agenzia all'esterno, grazie all'attenzione che sarà sviluppata nel campo delle politiche di genere assunte come strategiche per la propria pianificazione.

- 2.1 Formazione e aggiornamento compatibilmente con i tetti di spesa del personale facente parte del CUG, coinvolgendo istituzioni esterne, il personale Arpa Umbria ed esperti esterni con competenze in materia di parità, pari opportunità e politiche di genere.
- 2.2 Condivisione da parte dei/delle componenti del Comitato Pari Opportunità di tutto il materiale elaborato dal Comitato e scambio di informazioni attraverso l'accesso e l'utilizzo del sistema di gestione documentale adottato dall'Agenzia.
- 2.3 Condivisione di procedure in grado di favorire le relazioni del Comitato Pari Opportunità con le altre strutture previste nel modello organizzativo Arpa Umbria, nonché l'attuazione delle reciproche competenze nel campo delle pari opportunità tra uomini e donne.

## **Progetto 3**

- 3.1 Favorire la conciliazione dei tempi di vita e del lavoro.
- 3.2 Monitoraggio e analisi sul tempo parziale, sulle richieste/concessioni di part-time analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, ecc.
- 3.3 Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari

e personali e prevedere anche la possibilità del tele-lavoro.

#### **Progetto 4**

Promuovere le tematiche di pari opportunità e differenza di genere all'interno dell'Agenzia , attraverso una maggiore diffusione delle informazioni su tali temi, comprensiva della realizzazione di eventi informativi e di corsi di formazione rivolti a tutto il personale. La finalità è quella di promuovere comportamenti basati sul rispetto delle pari opportunità e delle specificità di genere.

4.1 Organizzare giornate di informazione e corsi di formazione rivolti a tutte le tipologie di dipendenti tenuti da personale interno all'Ente con una preparazione adeguata, oltre che per studio anche per professionalità acquisita in itinere, a conoscenza delle problematiche e dell'organizzazione interna.

I corsi saranno tenuti in orario lavorativo e ripetuti in più giornate per permettere la partecipazione di tutti i lavoratori/e.

4.2 Sensibilizzare l'attenzione sul tema delle molestie sessuali, già presente nel Codice di Comportamento adottato dall'Agenzia, prevedendo uno specifico modulo formativo rivolto ai responsabili delle varie strutture.

#### **Progetto 5**

5.1 Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per una politica di pari opportunità e di genere, creando e potenziando le sinergie e il confronto con altri soggetti pubblici, regionali e non, al fine di realizzare progetti comuni e condividere buone prassi.