



Gen.ma Avv.ta Pipponzi Ivana

Alle OO.SS.

E p.c

**Al Presidente dell'Autorità Regionale per la valutazione ed il Merito
della Regione Basilicata**

Dott.ssa Paschino Angela

E i.c

Al Direttore Generale de 'A.R.P.A.B.

Dott. Ramunno Donato

E i.c.

Al RSPP dell'Agenzia ing. Muro Sante

Oggetto:

-2025

Si trasmette in allegato la proposta del Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025 corredata dal verbale di approvazione dei documenti da parte del CUG ARPAB.

La redazione del presente Piano ha tenuto conto della nota circolare trasmessa agli Enti dall'Ufficio della Consigliera nonché delle recenti misure messe in campo dall'Agenzia volte alla valorizzazione della cultura di genere attraverso il contrasto delle molestie e discriminazioni all'interno del luogo di lavoro. Nel Piano è valorizzata altresì, una specifica procedura di gestione e valutazione del rischio da stress correlato predisposta dal Servizio di prevenzione e protezione dell'Agenzia che comporta il coinvolgimento anche della Presidenza del CUG.

Successivamente all'espressione del parere vincolante ed obbligatorio da parte della Consigliera Regionale, l'ARPAB provvederà all'adozione del PTAP con provvedimento formale ed all'inclusione nella specifica sezione dedicata del PIAO 2023-2025.

Cordiali saluti

la Presidente del CUG Beatrice Rossi



Spett.le
ARPAB

mezzo PEC:
protocollo@pec.arpab.it

Oggetto: Piano Triennale Azioni Positive, PTAP ARPAB 2023-2025 Parere Positivo

Preso visione e valutato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025 in oggetto indicato, verificato che sono state apportate le modifiche e integrazioni, come suggerite dall'Ufficio,

si esprime Parere Positivo

in considerazione della ritenuta idoneità delle misure individuate.

Si rammenta che questo Ufficio e il CUG dell'Ente potranno intessere una proficua collaborazione, anche mediante la stipula di accordi di collaborazione strategica come previsto dal PTAP e dalla normativa di riferimento.

Distinti Saluti.

Potenza, lì 31.01.2023

Fir.to digitalmente
La Consigliera Regionale di Parità effettiva

Avv. Ivana Enrica Pipponzi



*Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Basilicata*



PIANO AZIONI POSITIVE

PROGRAMMA TRIENNALE 2023-2025



*Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Basilicata*

Le P.A. garantiscono 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.

Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno.

DICHIARAZIONE DI INTENTI ARPAB

***“Promuovere un ambiente di lavoro sano, sicuro, sereno ed inclusivo.
Garantire a tutti i dipendenti una vita lavorativa dignitosa, scevra da discriminazioni ed
improntata alla parità di trattamento.
Adottare ogni idonea misura interna volta alla prevenzione ed al contrasto della violenza e delle
molestie”***
Potenza, 8 novembre 2022

Iniziativa promossa in occasione del Convegno: “Discriminazioni sul luogo di lavoro. Parità di genere attraverso la prevenzione ed il contrasto della violenza e delle molestie nel contesto lavorativo” da:

*Donato Ramunno Direttore Generale A.R.P.A.B.
Beatrice Rossi Dirigente A.R.P.A.B.
Ivana Pipponzi Consigliera Effettiva di Parità Regionale*



Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Basilicata



PREMESSA E NOTE METODOLOGICHE

L'adozione dei Piani triennali da parte delle Amministrazioni pubbliche discende, come noto, dal dettato normativo di cui all'art.48 del decreto legislativo n.198/2006 e prevede l'articolazione dei medesimi in "azioni positive" ossia nella previsione di specifiche misure *"volte alla rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione dei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, consentendo l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli che possano generarsi da tali dinamiche ed al contempo consentano concretamente l'accesso ai diritti.

Da ciò si evince la stretta correlazione tra la pianificazione della performance, la programmazione nell'ambito della trasparenza ed integrità e quella concernente le pari opportunità: elementi che vanno opportunamente integrati e connessi tra loro e che costituiscono parte integrante dei documenti a corredo del "Piano integrato di attività ed organizzazione" dell'A.R.P.A.B.

Il presente nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 interviene in costanza di diversi fattori determinanti:

- la recentissima ricostituzione del Comitato unico di garanzia dell'Agenzia (DDG n.5/2023) che consta nella nuova composizione di titolari e supplenti e quindi di un gruppo di lavoro quantitativamente più ampio;
- la direttiva n. 2/2019 che è intervenuta ad aggiornare le Linee Guida di indirizzo emanate nel 2011 ed ha sostituito la precedente direttiva 23 maggio 2017 con importanti novità in tema di promozione delle pari opportunità e del rafforzamento del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni;
- la situazione post pandemica, che ha determinato notevoli cambiamenti nelle modalità di espletamento e gestione della prestazione di lavoro delle Pubbliche Amministrazioni;
- la recente inclusione nel CCNL comparto Sanità, di applicazione ARPAB, di istituti ed elementi di innovazione (Titolo VI CCNL Capo I artt. da 76 ad 80 lavoro agile; Titolo VI Capo II art. 81 lavoro a distanza; art.41 transizione di genere; Titolo IV Capo VI da artt. 64 ad art. 69 formazione del personale);
- la approvazione della legge n.4 del 2021 di ratifica della Convenzione ILO sul tema del contrasto delle discriminazioni, molestie e violenze nei luoghi di lavoro;
- la ribalta dei temi di parità di genere all'interno dei documenti nazionali e sovranazionali (PNRR ed Agenda 2030, PIAO delle PP.AA.) che determinano la necessità di integrazione dei temi delle pari opportunità e dei divari di genere all'interno degli atti di ciascun datore di lavoro pubblico e privato;
- la necessaria interfaccia e collaborazione tra gli Uffici interni dell'ARPAB e la massima sensibilizzazione della dirigenza.

Tanto premesso, la nuova Proposta di Piano di azioni positive si pone in continuità con gli obiettivi e le azioni avviate dal Comitato Unico di Garanzia, ora ricostituito, e si propone per il prossimo triennio, con l'esperienza maturata, di implementare gradualmente le azioni e le misure, orientando sempre più la propria attività e finalizzandola alla realizzazione del massimo grado possibile di benessere organizzativo nell'intero contesto lavorativo.



*Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Basilicata*

Nell'elaborazione del documento è stata posta particolare attenzione all'analisi ed alla integrazione degli obiettivi con le attività avviate in sinergia con la Consigliera Effettiva di Parità Regionale, nonché della nota circolare dell'Ufficio di Parità Regionale (18874/2022) inviata agli Enti.

L'auspicio per tutti di un proficuo lavoro nell'interesse dell'Agenzia

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

*“Non si fa il proprio dovere perché qualcuno ci dica grazie,
lo si fa per principio, per se stessi, per la propria dignità”
Oriana Fallaci*



*Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Basilicata*

RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge 20 maggio 1970 n.300, recante “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”

D.lgs 11 Aprile 2006 n.198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, artt 42, 43,48

D.lgs 30 Marzo 2001 n 165 art 1, comma 1, lett.c), art.7, comma 1, art.57 comma 1

Direttiva Parlamento europeo 2006/54/CE

D.lgs n.150 /2009 artt 1,3,8,9,13,14 e s.m.i.

Legge n.183 /2010 comma 1, lett.c dell’art.21

Legge n.124/2015, art.14

Direttiva del 2011 del Ministro per le Pari Opportunità e del Ministro per la Pubblica Amministrazione ed Innovazione recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica – Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Legge n.81/2017 e normative intervenute a livello nazionale in materia di lavoro agile delle PA (cfr www.arpab.it/ amministrazione trasparente/interventi straordinari e di emergenza)

Direttiva n.2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia”

Legge n°4/2021 di ratifica alla Convenzione ILO

Agenda 2030 Obiettivo 5 Parità di genere

Missione 5 del PNRR



Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Basilicata



I CONCETTI DI PTAP ED AZIONI POSITIVE: OBIETTIVI ED EFFETTI

La redazione del Piano triennale delle azioni positive, richiesto in ottemperanza al disposto legislativo, deve essere adeguato e calzante alle esigenze specifiche dell'Ente ed in quanto tale deve tener conto di una segue di fattori risultanti dalla analisi della situazione organizzativa dell'Agenzia:

- 1) informazioni sulla realtà nella quale si interviene (a titolo esemplificativo numero dei dipendenti, utenza che usufruisce delle attività erogate);
- 2) analisi delle potenzialità e criticità esistenti che connotano il contesto di riferimento;
- 3) elaborazioni delle azioni positive (volte a rimuovere gli ostacoli allo sviluppo delle pari opportunità e del benessere organizzativo) con lo specifico scopo di arginare le criticità e riequilibrare le eventuali cause di discriminazioni sul luogo di lavoro;
- 4) individuazione delle risorse umane e finanziarie messe a disposizione.

Tipologie di azioni positive

Orizzontali	Orientate a generare una realtà occupazionale equilibrata in ogni settore agenziale
Verticali	Orientate a favorire l'avanzamento delle lavoratrici nella gerarchia aziendale
Miste	Composte da elementi orizzontali e verticali

In relazione agli obiettivi da raggiungere in:

promozionali	Rimozione dei fattori di svantaggio e/o gap nel luogo di lavoro
Risarcitorie	Risoluzione degli effetti sfavorevoli delle discriminazioni attraverso gli uffici interni ed esterni (consigliera di parità)
Strategiche	Modificazione sostanziale ed immediata del processo gestionale ed organizzativo
di sensibilizzazione	Adozione di programmi volti alla promozione di best practices e corretti comportamenti



*Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Basilicata*

OBIETTIVI GENERALI DELLA PROPOSTA DI PIANO 2023-2025

1. Intervenire positivamente nella gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ARPAB favorendo la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di concreta valorizzazione di genere;
2. Individuare gli effetti concreti delle condizioni e dell'organizzazione nel lavoro rimuovendo le condizioni pregiudizievoli nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera delle donne;
3. Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli Uffici, favorisca concrete politiche di conciliazione vita/lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi di armonizzazione tempi di vita e di lavoro etc);
4. Svolgere attività di formazione/informazione/sensibilizzazione tesa alla creazione di una cultura di cooperazione tra dipendenti ed a sostegno della promozione di un clima di benessere organizzativo ed inclusivo nei confronti del personale in condizioni di disagio, fragilità, disabilità;
5. Vigilare sul corretto utilizzo degli istituti contrattuali nelle politiche di gestione delle risorse umane;
6. Realizzare un reale clima di benessere organizzativo, favorevole allo sviluppo delle motivazioni individuali e delle professionalità;
7. Effettuare monitoraggi e controlli a che non si verifichino situazioni conflittuali all'interno dell'organizzazione (mobbing, pressioni, atti vessatori nei confronti di uno o più dipendenti atti volti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e/o indiretta).



*Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Basilicata*



OBIETTIVI STRATEGICI PTAP TRIENNIO 2023-2025

Nel corso del triennio si intende realizzare un Piano di Azioni Positive che possa conseguire i seguenti macro obiettivi di carattere prioritario e strategico per l'Amministrazione:

Obiettivo 1

Attività e progetti in sinergia con i soggetti istituzionali interessati e con l'Ufficio della Consigliera Effettiva di Parità Regionale

Azione 1: sviluppo di progetti comuni in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera Effettiva di Parità Regionale;

Azione 2: attuazione degli interventi previsti nel Protocollo d'intesa con l'Ufficio della Consigliera Effettiva di Parità Regionale;

Azione 3: partecipazione alla rete Regionale degli Organismi Paritari (Equal Time);

Azione 4 : partecipazione alla rete Nazionale CUG Ambiente;

Azione 5: sviluppo di azioni comuni con gli stakeholder.

Obiettivo 2

Formazione e Promozione dell'inclusione della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa

Finalità: Sviluppo di analisi, promozione di interventi a sostegno della conciliazione della vita familiare e professionale:

Azione 1: lavoro agile (smart working):

- Introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile;
- somministrazione di questionari;

Azione 2: diversity management:

- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità
- Introduzione di percorsi formativi sul tema.

Obiettivo 3

Promozione della cultura di genere

L'obiettivo si compone dei seguenti sottobiettivo:

- Valorizzare la differenza di genere;
- Sensibilizzare sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali;
- Sensibilizzare e formare sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro;

Azione 1: Svolgimento di percorsi formativi di concerto con la Consigliera di Parità sulle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro;

Azione 2: Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle pari opportunità e sul tema delle molestie sessuali;

Azione 3: Stereotipi di genere: somministrazione di questionari interni volti a verificare la sussistenza di espressioni verbali e/o di comportamenti che possano essere offensivi, svilenti, vessatori, denigranti e/o sessisti.



*Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Basilicata*

Azione 4: Supporto alle lavoratrici ed ai lavoratori padri nelle richieste di particolari articolazioni orarie di carattere temporaneo e/o eccezionale;
Azione 5 : Organizzazione di iniziative di affiancamento e sostegno al rientro dalla maternità.

Obiettivo 4

Promozione della cultura del benessere organizzativo e gestione del rischio da stress correlato

Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ha sancito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare il rischio stress da lavoro correlato, ove esso emerga. Questo obiettivo prevede una specifica procedura attivata dal RSPP con le seguenti modalità:

Con nota prot. 15270 del 24/10/2022 è stato istituito il gruppo di gestione per la valutazione e la gestione da Stress lavoro correlato dell'Agenzia in attuazione del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e dalla Linea guida INAIL 2017: " Metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato.

Il gruppo di gestione è composto oltre che dal Direttore Generale in qualità di Datore di Lavoro, dal Direttore Tecnico Scientifico, dal Medico Competente, dalla Presidente del CUG, dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e dagli Addetti, dai Responsabili dei lavoratori per la Sicurezza (RLS). Con successiva nota prot. 956 del 18/01/2023 è stata proposta la definizione di n° 5 gruppi omogenei associati alle sedi agenziali (Sede Centrale Potenza, Sede Amministrativa Potenza, Sede Matera, Sede Metaponto, Sede Viggiano) su cui andrà sviluppata la Valutazione Preliminare.

Nel caso in cui la valutazione preliminare non dovesse rilevare elementi di rischio SLC e, quindi, si concludesse con un 'esito negativo', tale risultato verrà riportato nel DVR con la previsione, comunque, di un piano di monitoraggio su base biennale.

Nel caso in cui invece la valutazione preliminare avesse un 'esito positivo', cioè emergessero elementi di rischio 'tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive', si procederà alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi[...]; se questi ultimi si rivelassero infine 'inefficaci', si passerà alla valutazione successiva, cosiddetta 'valutazione approfondita'.



*Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Basilicata*

In ottemperanza ai compiti dei Comitati Unici di Garanzia stabiliti dalla Direttiva n.2/2019, di seguito le principali azioni cui si impegnano i componenti del CUG a presidio e garanzia all'interno dell'ARPAB:

a) Azioni PROPOSITIVE:

- Elaborazione ed aggiornamento costante delle pagine informative del CUG con link di collegamento al sito dell'Ufficio della Consigliera;
- Attuazione in sinergia con l'Ufficio Regionale della Consigliera del Progetto delle attività formative e degli interventi previsti nel Protocollo d'Intesa;
- Partecipazione alla Rete Regionale degli organismi paritari – “equal time” Progetto dell'Ufficio di Parità Regionale;
- Partecipazione alla Rete nazionale dei CUG delle Agenzie Regionali e provinciali dell'Ambiente;
- Diffusione delle informazioni sulla fruizione dei congedi parentali a favore di genitori padri;
- Sensibilizzazione sul tema *diversity management* ed attivazione di percorsi formativi;
- Sensibilizzazione e formazione sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro e moduli formativi di concerto con l'Ufficio di Parità sul Codice di condotta e sulle pari opportunità ;
- Elaborazione e proposta alla Direzione di un Codice di Condotta afferente al tema delle pari opportunità;
- Impulso alla Direzione volto alla diffusione del linguaggio amministrativo di genere.

b) Azioni CONSULTIVE:

- Azioni di ascolto situazioni di disagio dipendenti;
- Riattivazione email del CUG per comunicazioni e/o segnalazione dei dipendenti;
- Attività in relazione con l'Amministrazione in ordine alle Relazioni sulla Programmazione del Piano della Performance e della Relazione Annuale;
- Predisposizione nei documenti della Contrattazione a livello integrativo (CCIA aziendale) degli strumenti di welfare tra cui: proposta di regolamento ferie solidali, , procedure per la piena attuazione degli istituti contrattuali di riferimento, misure per la piena partecipazione alla vita amministrativa ed integrazione per il personale disabile e/o dedito alla cura della disabilità.



*Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Basilicata*

c) Azioni di VERIFICA :

- Procedure connesse allo stato di monitoraggio del Piano di Azioni Positive;
- Monitoraggio della composizione delle commissioni in ottemperanza alla partecipazione della componente femminile;
- Monitoraggio e verifica della piena attuazione degli strumenti di congedo parentale;
- Osservazioni alla Direzione in occasione di riorganizzazioni, mobilità interna dipendenti, assegnazione di personale, attribuzione di incarichi etc e più in generale azioni di verifica previste dalla direttiva n.2/2019;
- Somministrazione di questionari sui temi di interesse (lavoro agile etc);
- Verifica e monitoraggio della concreta attuazione delle misure previste in attuazione della legge di ratifica convenzione ILO sul contrasto alle discriminazioni (giornata 8 novembre 2022- cfr targa esposta all'ingresso ARPAB).



*Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Basilicata*



ANALISI COMPARATIVA :

ANDAMENTO DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE E BILANCIO DI GENERE

L'Agenzia Regionale per l'Ambiente della Basilicata (ARPAB) ha una eterogenea composizione di personale derivante dalla natura prettamente scientifica dell'Ente: conseguentemente i dipendenti ed i dirigenti strutturati hanno profilo professionale prevalentemente tecnico e sanitario (ingegneri, biologi, chimici, fisici, geologi, analisti di laboratorio, tecnici per la prevenzione dell'Ambiente e del territorio e così via). Residua una componente amministrativa di personale con una dirigente amministrativa per le funzioni ed i servizi strumentali dell'Ente e di svolgimento delle attività connesse.

Le dipendenti incardinate nei ruoli ARPAB sono lavoratrici che svolgono la propria attività di servizio oltre che all'interno delle Strutture anche sul territorio regionale, in funzione delle attività di controllo e monitoraggio demandate all'Agenzia.

Va precisato che per effetto di specifica legge regionale di Basilicata che ha determinato la cessione del ramo d'azienda e del suo personale, è transitato presso l'Arpab quota parte del personale dell'ex Agrobios con la denominazione "Centro di Ricerche di Metaponto" i cui dati sono esposti dall'organo di vertice dell'Amministrazione in uno con la restante parte di personale (es contratti di somministrazione, personale non strutturato etc) nella Relazioni Annuale sulla Performance.

L'ARPAB in occasione della Relazione Annuale sulla Performance redige - con il supporto del Comitato Unico di Garanzia - un report in ordine alla composizione del personale per genere aggiornando tabelle e dati ("bilancio di genere"), al fine di monitorare la presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche e l'eventuale riequilibrio ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Inoltre il Comitato Unico di Garanzia riepiloga attraverso la sua Presidente le attività, le azioni e le prospettive future nella sezione parità di genere del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE dell'A.R.P.A.B.

IL CUG è promotore di iniziative formative sui temi principali verso la Direzione ed i dirigenti agenziali.

Inoltre annualmente entro il 31 marzo di ogni anno la Relazione annuale di attività al Dipartimento nazionale competente fornendone copia anche all'organo di vertice ed all'OIV.



Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata

Di seguito vengono esposti i dati dell'andamento della situazione del Personale ARPAB nelle annualità 2021 e 2022 sino alla data del 15.01.2023 attraverso l'analisi comparativa dei documenti ufficiali dell'Ente :

A) Stralcio del Rapporto Biennale sulla Situazione del Personale (biennio 2020-2021)

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile				
Biennio 2020/2021				
(art. 46 del D.lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive modificazioni)				
Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda				
Codice Fiscale*	01518260785			
Regione Sociale*	AGENZIA REGIONALE PER L'AMBIENTE DELLA BASILICATA			
Sede Legale	Comune*	POTENZA	Cap*	85100
	Indirizzo*	VIA DELLA FISICA 18 C/D		
	E-mail	donato.ramunno@arpab.it		
	PEC	protocollo@pec.arpab.it		
	Telefono	0971656111		
Occupazione totale al 31/12/2021 (l'anno del biennio)	Numero complessivo*	191	Di cui femmine*	99
Attività economica esercitata*	84.12.30 - Regolamentazione dell'attività degli organismi preposti alla gestione di progetti per l'edilizia abitativa e l'assetto del territorio e per la tutela dell'ambiente			
Note	Si precisa che ai sensi della Legge Regionale Basilicata n. 17 del 04.05.2011 la Regione Basilicata ha ceduto un ramo di azienda della società Metapontum Agroclivis Srl ai cui dipendenti viene applicato il contratto privato CCNL Chimica - farmaceutica all'ARPA Basilicata a cui dipendenti si applica il CCNL Comparto Sanità. Nell'anno 2021 sono state assunte 50 unità a tempo determinato retribuite con fondi esterni all'amministrazione provenienti da un progetto speciale ("Masterplan")			
Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro				
Contratto applicato al maggior numero di lavoratori*	PUBBLICA AMMINISTRAZIONE			
Sezione 1.1.1 - Eventuali altri contratti (0... n)				
CHIMICA - Industria				

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo occupati

Tabella 2.1 - Occupazione totale al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

1. Occupati alle dipendenze al 31/12/2020 (primo anno del biennio) e al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2020 (primo anno del biennio)	18	7	0	0	073	73	0	0	123	28	10
Entrate	1	0	0	0	30	28	0	0	31	28	0	0
Uscite	1	1	0	0	41	24	0	0	46	12	0	0
Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)	18	4	0	0	125	91	0	0	181	36	10	0

2. Lavoratori a domicilio che risultano nel registro del registro al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

MF*=0, F*=0

Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e livello di inquadramento: promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

CNA	Livello	Occupazione al 31/12/2021	PROMOZIONI		ASSUNZIONI		
			MF*	F*	MF*	F*	
	00000	30	6	0	0	0	0
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	12° Livello	0	0	0	0	0	0
CINQUA - Inibibile	12° Livello	1	0	0	0	0	0
	00000	0	0	0	0	0	0
	Impiegati	125	91	0	0	30	25
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	4° Livello	20	3	0	0	0	0
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	5° Livello	1	0	0	0	0	0
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	6° Livello	38	6	0	0	0	0
CINQUA - Inibibile	7° Livello	60	18	0	0	0	0
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	1° Livello	123	62	0	0	30	25
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	6° Livello	1	0	0	0	0	0
	00000	0	0	0	0	0	0
	Assunti	0	0	0	0	0	0



*Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Basilicata*

		TOTALI					
		191	19	9	9	30	29
Basi Dati e C. Progn.		10	3	3	3	0	3
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	n° Casi	19	3	3	3	0	3



*Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Basilicata*



*Bilancio di genere
Stralcio della Relazione Annuale Performance 2021*

L'analisi di genere permette di valutare la distribuzione del personale dell'Agenzia considerando la differenza di genere e mettendo il dato in relazione con l'inquadramento contrattuale. Nello specifico, al 31.12.2021 il quadro di sintesi della distribuzione del personale in funzione del genere può essere così sintetizzato:

- gli Incarichi di direzione di livello generale, riguardante l'organo di vertice sono attribuiti ad un uomo, di età superiore a 41 anni;
- le funzioni di direzione tecnico scientifica sono state svolte in continuità da 1 uomo di età superiore ai cinquant'anni.

L'Agenzia ha subito un ridimensionamento del personale, causa pensionamenti, con diminuzione dell'organico in servizio anche di figure dirigenziali.

Di seguito si riportano i grafici relativi al bilancio di genere:

Figura 1 - Analisi di Genere Dirigenti CCNL Pubblico impiego



Figura 2 - Analisi di Genere Comparto CCNL Pubblico impiego



Figura 3 - Analisi di Genere Dirigenti CCNL Chimici



Figura 4 - Analisi di Genere Comparto CCNL Chimici



Figura 5 - Analisi di Genere Personale in somministrazione



Figura 6 - Personale a tempo determinato



ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31.12.2022

Tabella 1: Schema di monitoraggio disaggregato per genere
Fonte: dati dell'Ufficio Organizzazione e Valorizzazione risorse umane

QUADRO DIRIGENTI

SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIREZIONE GENERALE AMMINISTRATIVA	2	0	2
SEDE DI POTENZA	1	0	1
SEDE DI MATERA		1	1
TOTALE	3	1	4

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

LIVELLO	DONNE	UOMINI	TOTALE
B	7	7	14
C	6	9	15
D	28	26	54
DS	2	1	3
TOT	43	43	86

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIRIGENTE	0	1	1
PERSONALE A T D	24	16	40

CMR	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIRIGENTE	0	1	1
PERSONALE	10	17	27

Stralcio della sezione Parità di genere nel PIAO ARPAB 2022-2024(DDG n.122/2022)

PARITA' di GENERE

Il tema della parità di genere è diventato sempre più pregnante nel corso degli anni a livello globale e internazionale, costituendo quota parte degli ambiti di intervento afferenti alla promozione dei diritti e delle libertà fondamentali dell'individuo. La Commissione europea ha evidenziato nella Comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, che persistono ancora divari di genere nel mondo del lavoro ed a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni, nonché nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica ed istituzionale.

L'Agenda 2030 a livello globale, ha incluso il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e della emancipazione di tutte le donne e le ragazze all'interno dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile che gli Stati membri si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. Il Piano Nazionale italiano di ripresa e resilienza (PNRR) ha individuato la parità di genere come una delle priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano e l'intero Piano dovrà inoltre essere valutato in un'ottica di *gender mainstreaming*.

Il legislatore italiano si è focalizzato negli ultimi anni sul mondo del lavoro – pubblico e privato – attraverso numerosi interventi normativi volti al riconoscimento di maggiori tutele per le donne lavoratrici attraverso disposizioni legislative volte a favorire la conciliazione tra tempi di vita e lavoro ed il supporto alla genitorialità, il contrasto alle cosiddette dimissioni in bianco, la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive e negli organi delle società quotate. Una crescente attenzione è stata inoltre dedicata alla predisposizione di strumenti e misure efficaci volte al contrasto della violenza sulle donne, sia nelle sue forme più materiali (violenza fisica) sia nelle forme più latenti e di natura morale e psicologica (e che sfociano in fenomeni di discriminazioni sul luogo di lavoro – disparità di trattamento nelle carriere, mobbing etc)



Fonte Camera dei deputati <https://temi.Camera.it>

A livello nazionale poi, è lo stesso PNRR a volere il superamento della fase sperimentale condotta a livello centrale di bilancio di genere dello Stato prevedendo che la legge di bilancio del 2024 presenti una classificazione delle voci di bilancio secondo i criteri alla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030 relativamente al bilancio di genere ed al bilancio ambientale, con la finalità di rendere



*Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Basilicata*

trasparente la destinazione delle risorse di bilancio in termini di impatto tra uomini e donne.

E' poi, proprio la legislazione italiana, attraverso il PNRR, che ha voluto introdurre la certificazione di genere delle aziende pubbliche e private superiori a 50 dipendenti (art.3 della legge n.162/2021 di modifica dell'art.46 del dlgs 198/2006).

La legge di ratifica della Convenzione ILO (LEGGE n. 4 del 15 gennaio 2021 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108^a sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione") rappresenta una opportunità unica di applicazione nel tessuto amministrativo italiano del contrasto alla violenza e le molestie nel mondo del lavoro.

Nelle Amministrazioni le strutture deputate a presidio e garanzia oltre al datore di lavoro, sono i dirigenti, l'Ufficio delle risorse umane, il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, le rappresentanze sindacali aziendali dei lavoratori (RSU e RLS), nonché i Comitati unici di garanzia (CUG), organismo di "uguaglianza collettiva", la cui costituzione è obbligatoria e disciplinata dalla direttiva ministeriale del 2011 come modificata dalla successiva n.2/2019.

Quest'ultima disposizione ha implementato le attribuzioni dei CUG interni alla Amministrazione, nonché ha ampliato notevolmente la possibilità d'incidenza interna di tali importanti organismi dalla composizione paritaria (ex dlgs. n.165/2011 e s.m.i.).

Il CUG dell'Agenzia Regionale per la protezione dell'Ambiente della Basilicata ha predisposto il Piano Triennale di azioni positive 2020-2022, esponendo anche i dati del bilancio di genere A.R.P.A.B. e di concerto con l'Amministrazione, proprio in funzione di aggiornamento annuale delle azioni positive (best practices) e misure interne, ha siglato con l'Ufficio della Consigliera regionale di parità un "Accordo di programma" di recepimento delle disposizioni legislative sul contrasto alle molestie e discriminazioni di genere sul luogo di lavoro attraverso l'esposizione all'ingresso dell'Agenzia di una targa con la seguente dichiarazione d'intenti :

"Promuovere un ambiente di lavoro sano, sicuro, sereno ed inclusivo.

Garantire a tutti i dipendenti una vita lavorativa dignitosa, scevra da discriminazioni ed improntata alla parità di trattamento.

Adottare ogni idonea misura interna volta alla prevenzione ed al contrasto della violenza e delle discriminazioni sul luogo di lavoro"

La presentazione dell'Accordo è avvenuta, in occasione dello svolgimento di un evento di formazione in data 8 novembre 2022, proprio nel mese dedicato alla violenza sulle donne.

L'A.R.P.A.B. ha inoltre trasfuso il suo impegno attraverso la definizione di un obiettivo strategico dedicato al tema della parità di genere che interessa trasversalmente la Performance 2022-2024, l'organizzazione del lavoro agile - quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa disciplinata nel CCNL 2019-2021 applicato al personale dell'Agenzia, la gestione paritaria degli istituti contrattuali e dei benefici a disposizione dei genitori lavoratori (congedi parentali, legge n.104 per la cura delle disabilità, misure di massima inclusione nell'ambiente lavorativo delle persone con disagio e fragilità).

E' stato inoltre presentato il Rapporto biennale sulla situazione del personale

COMITATO UNICO DI GARANZIA
A.R.P.A.B. - Via della Fisica 18 C/D, 85100 Potenza



*Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Basilicata*

maschile e femminile che l'Agenzia ha presentato nei termini richiesti dalla normativa.”

DURATA DEL PIANO MONITORAGGIO E VERIFICA DEI RISULTATI

Il piano delle azioni positive è sottoposto al parere preventivo della Consigliera regionale di Parità, ha durata triennale e decorre dalla data di validazione dello stesso da parte del Comitato Unico di Garanzia; il vertice dell'Amministrazione prende atto del Piano e adotta il provvedimento amministrativo di approvazione.

E' pubblicato sul sito web agenziale nell'apposita sezione dedicata costituita dall'Amministrazione ed implementata periodicamente dal Comitato Unico di Garanzia

Il personale tutto è destinatario del piano e beneficiario delle attività ed azioni che saranno intraprese.

Il monitoraggio e la verifica dei risultati sono svolte dal CUG che di volta in volta, si avvarrà della collaborazione degli Uffici interni competenti per le diverse materie nonché degli eventuali soggetti istituzionali esterni di riferimento.

La fase di monitoraggio comprenderà:

- raccolta dei dati e delle informazioni necessarie;
- elaborazione di indicatori qualitativi e quantitativi;
- adozione di procedure interne condivise e tecniche di rilevazione dei risultati omogenee.

Inoltre, dovrà essere orientata a :

- misurare l'impatto equitativo di genere del progetto di PTAP;
- esercitare un controllo di processo sul progetto.

La valutazione del Piano dovrà essere eseguita ex ante, in itinere ed ex post; sarà svolta una analisi iniziale della situazione concreta in Agenzia, cui seguiranno verifiche periodiche sullo stato di avanzamento dei lavori, al fine di poter raccogliere dati utili ed eventualmente ridefinire in fase di esecuzione le attività progettuali. Tutto ciò con lo scopo precipuo di rendere le medesime iniziative sempre più calzanti alla realtà del personale dell'Ente, correggendo e/o rimodulando eventuali passaggi e/o azioni.

Si ritiene utile raccogliere dati qualitativi e quantitativi per costruire indicatori che consentano di valutare concretamente la qualità dei progetti intrapresi, tenendo conto dei seguenti aspetti:

- adeguatezza degli obiettivi di Piano al contesto esterno;
- rispondenza delle soluzioni rispetto agli ambiti di intervento programmato.



*Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Basilicata*

Il Piano è sottoposto a revisione /aggiornamento annuale in coerenza con le normative che ne prevedono l'inclusione nell'aggiornamento del Piano della Performance e nel Piano Integrato di attività ed organizzazione.

Il presente PTAP è stato condiviso tra tutti i componenti nella riunione svoltasi in data 27.01.2023, circolarizzato successivamente via email per le osservazioni e approvato da tutti i componenti.