



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



## **PIANO AZIONI POSITIVE**

### **PROGRAMMA TRIENNALE 2020-2022**



*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.*



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, oltre che declinati nel processo del Ciclo di gestione della performance.

Il presente aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive interviene in costanza di due fattori determinanti: da un lato, la direttiva n. 2/2019 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; dall'altro lato, il peculiare momento storico di emergenza nazionale ed internazionale derivante dalla pandemia COVID 19 che ha determinato notevoli cambiamenti nelle modalità di espletamento e gestione della prestazione di lavoro delle Pubbliche Amministrazioni.

Proprio in tale ottica l'aggiornamento del PdP elaborato per il triennio 2018-2020 ha previsto, in assoluta novità ed in ottemperanza la citata direttiva n 2/2019 uno specifico *"focus"* (pagine 5 e ss del citato documento, consultabile su [www.arpab.it/amministrazione trasparente/performance](http://www.arpab.it/amministrazione trasparente/performance)), sulle priorità del redigendo piano triennale di Azioni Positive, nonchè ha confermato la declinazione di uno specifico obiettivo dedicato alla valorizzazione del benessere organizzativo ed alla attività del CUG all'interno dell'area strategica innovazione gestionale e sviluppo organizzativo (D-M-N-O): obiettivo Strategico O.24.

La nuova Proposta di Piano di azioni positive si pone in continuità con gli obiettivi e le azioni avviate 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*



Come rendicontato nella Relazione del CUG sulla situazione del personale redatta ai sensi della Direttiva n.2/2019 avente ad oggetto: “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche” ( cfr Prt.G 6240 del 20.04.2020 ; documento consultabile su [www.arpab.it/CUG](http://www.arpab.it/CUG) ) è stato attivato il Regolamento per lo smart working e l'accordo individuale sul lavoro agile ( cfr DCS n.58/2020 peraltro già proposto precedentemente come Progetto sperimentale in sinergia e di concerto con l'Ufficio della Consigliera regionale – cfr Piani triennali pregressi; documenti consultabili in [www.arpab.it/CUG](http://www.arpab.it/CUG) )

Nell'elaborazione del documento è stata posta particolare attenzione all'analisi ed alla integrazione degli obiettivi con le attività avviate in sinergia con l'Ufficio della Consigliera effettiva di parità Regionale.

Infine, il Progetto di Lavoro Agile costituisce oggi ancor più nella odierna fase di emergenza sanitaria, un fattore qualificante ed un percorso prioritario che sarà oggetto di analisi di impatto e di monitoraggio anche alla luce delle Linee Guida che saranno predisposte dall' “Osservatorio Regionale per lo Smart working”, organismo recentissimamente istituito presso l'Ufficio della Consigliera di parità.

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



*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.

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

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](http://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.

## I CONCETTI DI PAP 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'Agencia:

- 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 cosiddette 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

<b>orizzontali</b>	Orientate a generare una realtà occupazionale equilibrata in ogni settore agenziale
<b>verticali</b>	Orientate a favorire l'avanzamento delle lavoratrici nella gerarchia aziendale
<b>miste</b>	Composte da elementi orizzontali e verticali

### In relazione agli obiettivi da raggiungere in:

<b>promozionali</b>	Rimozione dei fattori di svantaggio e/o gap nel luogo di lavoro
<b>risarcitorie</b>	Risoluzione degli effetti sfavorevoli delle discriminazioni attraverso gli uffici interni ed esterni (consigliera di parità)
<b>strategiche</b>	Modificazione sostanziale ed immediata del processo gestionale ed organizzativo
<b>di sensibilizzazione</b>	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**

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;
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 ad avvilire il dipendente anche in forma velata e/o indiretta).

## **ANALISI COMPARATIVA E BILANCIO DI GENERE**

*Stralcio del bilancio di genere dal documento “Relazione sulla Performance 2019”.*

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 e, nel 2019, una dirigente amministrativa per le funzioni ed i servizi strumentali dell’Ente e di svolgimento delle attività connesse.

I dati esposti nelle tabelle del presente paragrafo, estratte dalla Relazione del CUG sulla situazione del personale nell’anno 2019, pubblicata sul sito istituzionale dell’Agenzia, all’indirizzo: [http://www.arpab.it/amm\\_trasp/public/PTR6240\\_del2020relazione%20CUG.pdf](http://www.arpab.it/amm_trasp/public/PTR6240_del2020relazione%20CUG.pdf), mostrano una componente paritaria del genere femminile, anche a livello dirigenziale: 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 promulgazione di 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.

L’età media delle lavoratrici è compresa tra i quaranta ed i cinquanta anni di età: trattasi di madri di figli minori di età che sovente usufruiscono degli istituti di congedo parentale. I dati esposti mostrano tuttavia, che i benefici dei congedi per figli minori sono usufruiti anche dalla componente maschile del personale dell’Agenzia, in misura inferiore ma in modo crescente negli ultimi anni.

L’ARPAB ha costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) nel 2016 (DDG 258 dell’1.06.2016). Il CUG ha lavorato alacremente, sia presentando tempestivamente all’Amministrazione, a valle della propria costituzione, i Piani di Azioni positive, sia approvando il Regolamento interno ( Piano triennale di azioni positive 2016-2018 : DDG N.513 /2016 ); successivamente ha proposto il Piano di Azioni Positive 2018-2020 approvato dall’Organo di vertice con atto n. 197/2018.

Tutti i Piani triennali e le misure ivi indicate sono stati sottoposti all’Ufficio Regionale della Consigliera effettiva di parità e dalla stessa approvati con parere favorevole.

Ad ogni buon conto Il Comitato Unico di garanzia ha orientato sempre il proprio ruolo in senso propositivo e collaborativo, di ascolto del personale e di mediazione in funzione di proattiva collaborazione con il datore di lavoro e laddove ha ravvisato situazioni particolari di disagio e di



Agenzia Regionale per la Protezione  
dell'Ambiente della Basilicata



discriminazione di genere ha informato i dipendenti sugli strumenti giuridici a disposizione vigilando in ordine alla cessazione delle situazioni rappresentate.

Ha inoltre monitorato ex ante sui **criteri di composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale**, segnalando laddove non fosse rispettata la quota di genere la necessità di modifica e/o integrazione. L'Amministrazione ha rispettato la normativa procedendo, altresì, all'invio formale degli atti di individuazione delle Commissioni di concorso all'Ufficio della Consigliera regionale come richiesto dalla disciplina vigente.

L'Amministrazione su specifico input della sua Presidente e dirigente amministrativa ha inserito in sede di programmazione nel **Piano della Performance dell'Ente** uno specifico **obiettivo strategico** che ha riguardo al tema della promozione del benessere organizzativo e delle pari opportunità tra dipendenti

Tale obiettivo strategico, come sopra descritto, è declinato in apposite schede di misurazione e valutazione con riguardo alla attività del Comitato Unico di Garanzia, attività che viene così rendicontata secondo i criteri del sistema del ciclo della Performance dell'Agenzia.

L'anno 2019 ha rappresentato per le tematiche di genere e di pari opportunità all'interno della vita amministrativa pubblica, una sorta di "spartiacque" tra l'esperienza trascorsa nei primi anni di costituzione degli organismi paritetici e l'avvio di scenari di sviluppo futuro.

L'emanazione in corso d'anno, di una nuova Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Pubblica Amministrazione e Sottosegretariato delegato alle Pari opportunità (direttiva n.2/2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni" [www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva\\_n\\_2.pdf](http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_n_2.pdf)), intervenuta in sostituzione della precedente direttiva 23 maggio 2007 ed in aggiornamento degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011, induce infatti, un generale ripensamento in funzione del rafforzamento degli interventi in materia di promozione e valorizzazione della parità e delle pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

Nei paragrafi da 3.1 a 3.5 della direttiva n. 2/2019 sono indicate le linee di azione a cui le Pubbliche Amministrazioni devono attenersi per il raggiungimento degli obiettivi che la predetta Direttiva esplicita, mentre nel paragrafo 3.6 è puntualizzato il ruolo che ai medesimi fini devono rivestire i CUG già costituiti, ad integrazione dei contenuti della Direttiva del 2011. Ne emerge il rafforzamento del ruolo del Comitato Unico di Garanzia, che deve intervenire nei processi dell'Amministrazione soprattutto *ex ante* nelle tematiche afferenti ed a cui sono riconosciuti compiti consultivi, propositivi e di verifica.

A tal proposito, il CUG ARPAB ha valorizzato alcune misure proposte nel PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2018-2020, il quale, sottoposto come prescritto all'Ufficio della Consigliera regionale di parità, ne ha ricevuto il parere favorevole con comunicazione prot. n.119994/15AG dell'11.07.2018 (prot. generale ARPAB 0011817 di pari data), ed è stato approvato poi con DDG n.197 del 16.07.2019. Nello specifico è stata posta grande attenzione agli istituti di welfare e di conciliazione vita-lavoro; primo tra tutti lo strumento della sperimentazione del lavoro agile attraverso una forte azione sinergica e di collaborazione con l'Ufficio Regionale della Consigliera di Parità, ritenendolo una priorità da attuare all'Interno dell'Agenzia, unitamente alla



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



implementazione dell'utilizzo nei documenti amministrativi di un linguaggio di genere realmente espressivo e di qualificazione per le lavoratrici dell'Agenzia.

Di tanto, che ha visto una specifica *Regolamentazione Interna dello smart working*, trasmessa alle OO.SS. rappresentative dell'ARPAB all'interno della contrattazione integrativa (proposta unitaria di CCI aziendale) nel corso dell'anno 2019, si è data opportuna evidenza nel documento di aggiornamento del Piano della Performance adottato dall'ARPAB con DDG 32 del 30/01/2020.

La successiva situazione di pandemia da COVID 19, le disposizioni nazionali intervenute (cfr le Direttive e Circolari ministeriali a far data dal Marzo 2020) ed i noti cambiamenti necessitati in ordine alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nelle PA hanno potuto consentire all'Agenzia una coerente gestione dell'attività amministrativa non sospesa quanto alle attività urgenti ed indifferibili di procedere con documenti e report standardizzati ed uniformi e non semplicemente dettati dallo stato di emergenza, in sinergia con le azioni e misure messe in campo anche dal Servizio di prevenzione e protezione dell'Agenzia.

Da un lato, dunque, le azioni previste dal Piano 2018-2020 hanno necessariamente rappresentato una progettualità di consolidamento del percorso avviato nel primo triennio di costituzione del Comitato (*in primis* della adesione alle attività e progetti avviati dall'Ufficio della Consigliera Regionale, ed in collaborazione con la stessa, a mezzo prioritariamente del PROGETTO EQUAL TIME di costituzione della RETE REGIONALE degli organismi paritari, rete attiva dall'Aprile 2017 ed impegnata nella implementazione di azioni informative/formative comuni e condivise, in collegamento con l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità), dall'altro lato nel corso dell'anno 2019 è intervenuta una nuova Direttiva Ministeriale a ridefinire e valorizzare compiti e funzioni di Comitati ed Amministrazioni.

Nell'ottica delle direttrici sopra esposte si sono mosse le azioni annuali del CUG di seguito evidenziate (cfr Relazione annuale del personale consultabile sul sito dell'Agenzia [www.arpab/CUG](http://www.arpab.it/CUG)).

**a) Azioni Propositive:**

- Elaborazione ed aggiornamento costante delle pagine informative del CUG con link di collegamento al sito dell'Ufficio della Consigliera;
- Elaborazione in sinergia con L'Ufficio Regionale della Consigliera del Progetto di lavoro agile a beneficio dei dipendenti;
- Partecipazione alla Rete Regionale degli organismi paritari - 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;
- Specifici interventi e comunicazioni in materia di utilizzo del linguaggio amministrativo di genere nei documenti dell'Amministrazione;
- Proposta di adozione del Regolamento delle ferie solidali;
- Regolamento sullo smart working- Accordo individuale di smart working in collaborazione con L'Ufficio regionale di parità.



Agenzia Regionale per la Protezione  
dell'Ambiente della Basilicata



#### **b) Azioni Consultive:**

- Azioni di ascolto situazioni di disagio dipendenti;
- Redazione di n.2 pareri;
- Attività in relazione con l'Amministrazione in ordine Relazioni sulla programmazione del Piano della Performance e della Relazione Annuale;
- Predisposizione nei documenti della Contattazione 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.

#### **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;
- Avvio del Progetto interno di miglioramento del benessere organizzativo: azione di raccolta esigenze del personale.

#### **Bilancio di genere**

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'età e con l'inquadramento contrattuale.

Dall'esame delle informazioni raccolte in ARPAB per il 2019 emerge che, complessivamente, la quota "rosa" minima auspicata dalle recenti normative, pari al 30% di presenze femminili, è ampiamente superata.

Nello specifico, al 31/12/2019 il quadro di sintesi della distribuzione del personale in funzione del genere può essere così sintetizzato:

- gli Incarichi di direzione di livello generale, riguardanti n. 3 dirigenti, di età superiore a 41 anni, sono attribuiti a due uomini e una donna
- i Dirigenti sono complessivamente 13 con CCNL Sanità, di cui 7 donne e 6 uomini e 1 CCNL Chimici;
- attivi n. 7 Incarichi di funzione (una cessata a dicembre per quiescenza del responsabile di incarico), di cui 6 affidati a donne e 1 ad un uomo
- il comparto assomma a 107 dipendenti del CCNL pubblico impiego, di cui 50 donne e 57 uomini, e 26 del CCNL chimici, di cui 10 donne e 16 uomini.
- il personale in somministrazione in servizio al 31/12/2019 è pari a 54 unità, di cui 25 donne e 29 uomini.

Di seguito si riportano i grafici relativi al bilancio di genere realizzati con i dati sopra indicati.

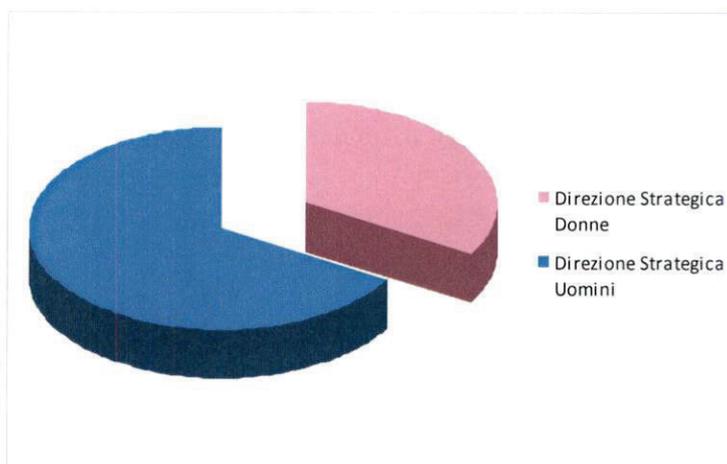


Fig 8 Analisi di Genere Direzione Strategica

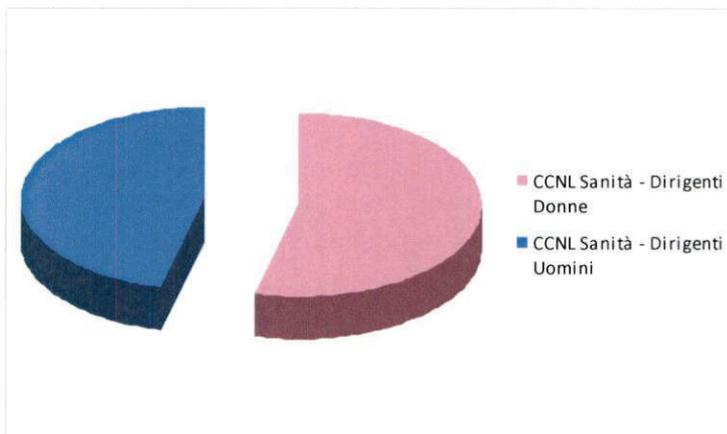


Fig 9 Analisi di Genere Dirigenti CCNL Pubblico impiego

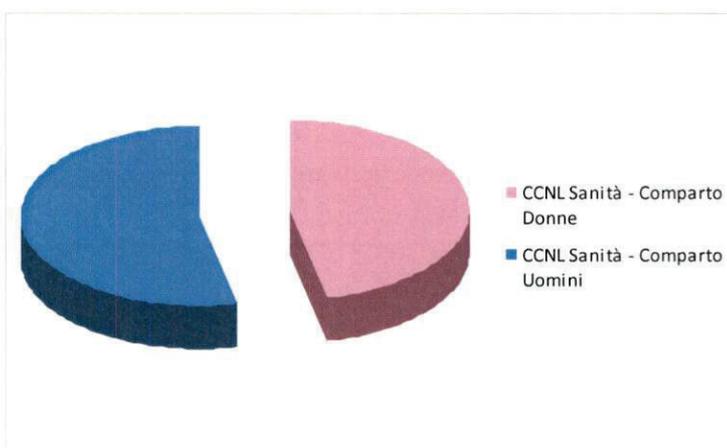


Fig 10 Analisi di Genere Comparto CCNL Pubblico impiego

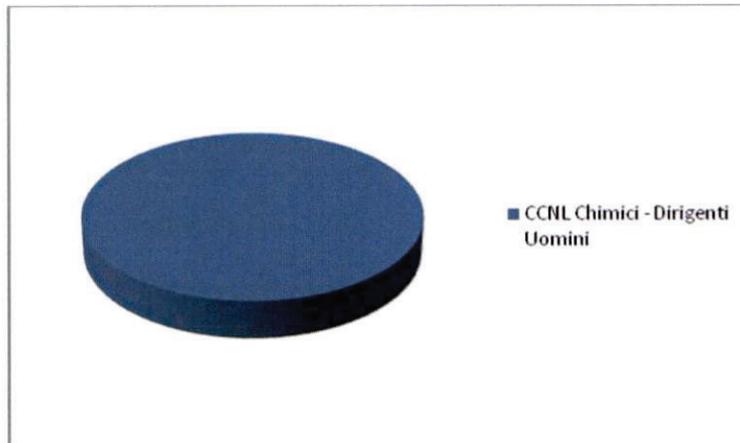


Fig 11 Analisi di Genere Dirigenti CCNL Chimici

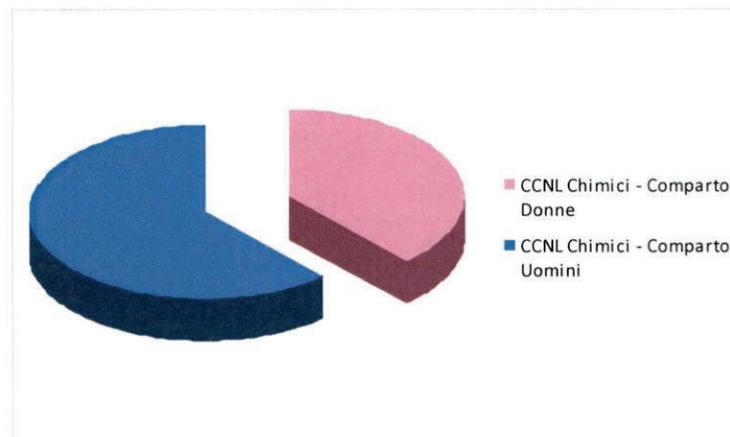


Fig 12 Analisi di Genere Comparto CCNL Chimici

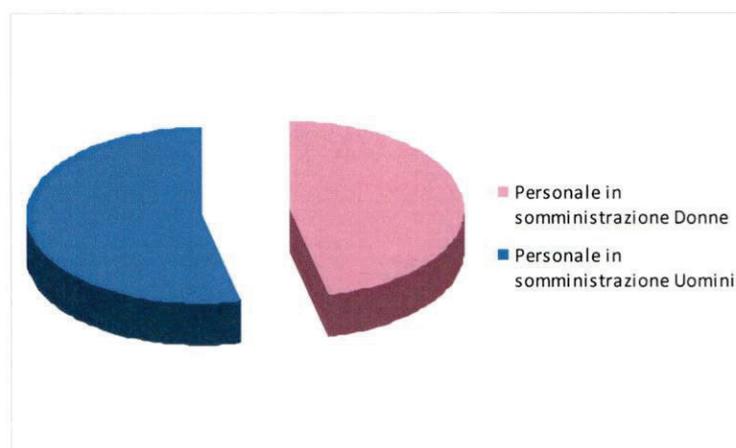


Fig 13 Analisi di Genere Personale in somministrazione

Si riportano di seguito le tabelle, estratte dalla relazione annuale del CUG, relative alla ripartizione del personale, in valore assoluto e in percentuale, in relazione al genere, all'età, alla tipologia di contratto,

Per il dettaglio delle informazioni si rimanda al documento completo pubblicato sul sito ([http://www.arpab.it/amm\\_trasp/public/PTR6240\\_del2020relazione%20CUG.pdf](http://www.arpab.it/amm_trasp/public/PTR6240_del2020relazione%20CUG.pdf)).

Tab. 26 - ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (contratto privatistico – organi di vertice al 31/12/2019)

La percentuale è riferita alle 3 unità di organi di vertice

Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	Classi d'età					Classi d'età				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
DIRETTORI				1	1				1	
<b>Totale personale</b>				1	1				1	
<b>% sul personale complessivo</b>				33,33%	33,33%				33,33%	

Tab. 27 – ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (contratto sanità– dirigenza al 31/12/2019)

La percentuale è riferita a 13 unità di cui 11 dirigenti a tempo indeterminato e 2 a tempo determinato

Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	Classi d'età					Classi d'età				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
DIRIGENTI (TEMPO IN.)				1	4			1	3	2
DIRIGENTI (TEMPO D.)			1						1	
<b>Totale personale</b>			1	1	4			1	4	2
<b>% sul personale complessivo</b>			7,70%	7,70%	30,77%			7,70%	30,77%	15,38%

Tab. 28. – ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (contratto sanità - comparto al 31/12/2019)

Il totale del personale al 31/12/2019 è pari a 108 unità

Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	Classi d'età					Classi d'età				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
CATEGORIA DS			2					1	1	
CATEGORIA D		1	12	14	10		4	17	8	6
CATEGORIA C		1	5	3	2		1	3	2	
CATEGORIE B e BS			3	5					5	2
<b>Totale personale</b>		2	22	22	12		5	21	16	8
<b>% sul personale complessivo</b>		1,85%	20,37%	20,37%	11,11%		4,63%	19,44%	14,81%	7,41%

Tab.29 – ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza al 31/12/2019

Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	Classi d'età							Classi d'età						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		2	23	24	17	66	53,23%		5	21	22	9	57	45,97%
Part Time >50%										1			1	0,81%
Part Time <50%														
<b>Totale</b>		2	23	24	17	66	53,23%		5	22	22	9	58	46,77%
<b>Totale %</b>		1,61	18,55	19,35	13,71	53,23			4,03	17,74	17,74	7,26	46,77	

124 unità di cui: ORGANI DI VERTICE=3; DIRIGENTI=11; DIRIGENTI TD=2; COMPARTO=108.

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

Tab.30 - anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere al 31/12/2019

Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	Classi d'età							Classi d'età						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni											1		1	0,93%
Tra 3 e 5 anni		2	1			3	2,78%		3	2	1	1	7	6,48%
Tra 5 e 10 anni			1	1		2	1,85%		1				1	0,93%
Superiore a 10 anni		1	18	22	12	53	49,07%			21	13	7	41	37,96%
<b>Totale</b>		3	20	23	12	58	53,70%		4	23	15	8	50	46,30%
<b>Totale %</b>		2,78%	18,52	21,30	11,11	53,70%			3,70	21,30	11,89	7,41	46,30%	

Tab.31 - divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento (contratto privatistico – organi di vertice anno 2019)

INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE	DIVARIO ECONOMICO PER LIVELLO	
			VALORI ASSOLUTI	%
ORGANI DI VERTICE	RETRIBUZIONE NETTA MEDIA	RETRIBUZIONE NETTA MEDIA		
Direttore generale	134.515,09	0	134.515,09	
Direttore Tecnico Scient.	41.990,34*	34.715,10**	7.275,24	
Direttore Amministrativo	16.218,34***	91.065,21	-74.848,87	
Totale personale	192.721,77	125.780,31	66.848,46	100,00%
% Sul personale complessivo	60,51%	39,49%		

\* N.1 unità dal 15/07/2019

\*\* N.1 unità fino al 11/05/2019

\*\*\* Solo indennità di risultato

**Nota Metodologica** –valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

**Tab. 32 - divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento (Contratto Sanità – dirigenza anno 2019)**

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
<b>DIRIGENZA CCNL SANITA'</b>						
<b>DIRIGENTI TEMPO IND.</b>	52.007,01*		52.076,34**		-69,33	
<b>DIRIGENTI TEMPO DET.</b>	30.396,48***		39.621,96		-9.225,49	
<b>Totale personale</b>	<b>82.403,49</b>		<b>91.698,30</b>		<b>-9.225,49</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>47,33%</b>		<b>52,67%</b>			

\* 1 Dirigente Solo indennità di risultato

\*\* 1 Dirigente solo indennità di risultato

\*\* 1 Dirigente fino al 30 giugno 2019

**Nota Metodologica** –valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

**Tab. 33 - divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento (comparto anno 2019)**

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
<b>COMPARTO</b>						
<b>CATEGORIA DS</b>	15.618,18*		30.787,92		-15.169,74	
<b>CATEGORIA D</b>	26.500,68**		24.403,16**		2.097,52	
<b>CATEGORIA C</b>	25.650,79		25.309,63		341,16	
<b>CATEGORIA B-BS</b>	17.934,68***		19.670,69 ,84		-1.736,01	
<b>Totale personale</b>	<b>85.704,33</b>		<b>100.171,40</b>		<b>-14.467,07</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>46,11%</b>		<b>53,89%</b>			

\* 1 Dipendente dal 1 luglio 2019

\*\* 5 Dipendenti (4 uomini e 1 donna) sono andati in pensione durante l'anno

\*\*\* 1 Dipendente è andato in pensione e n.1 dipendente cessato ha percepito la produttività di riferimento

**Nota Metodologica** –valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

**Tab. 34 personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio al 31/12/19**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	5		6		11	
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>5</b>		<b>6</b>		<b>11</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>						

**Nota Metodologica** - Tabella standard per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

**Tab. 35 - personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	7	6.48%	7	6.48%	14	12.96%
Diploma di scuola superiore	27	25.00%	10	9.26%	37	34.26%
Laurea						
Laurea magistrale	15	13.89%	23	21.30%	57	35.19%
Master	3	2.78%	3	2.78%	6	5.56%
Dottorato di ricerca	6	5.56%	7	6.48%	13	12.04%
Totale personale	58		50		108	
% sul personale complessivo		53.70%		46.30		100.00%

**Nota Metodologica** - Tabella standard per ciascun profilo e livello di inquadramento



Agenzia Regionale per la Protezione  
dell'Ambiente della Basilicata



## LE MODIFICHE APPORTATE DALLA L.R. BASILICATA N. 1/2020

L'Agenzia è stata interessata da un profondo mutamento intervenuto con la Legge Regionale di Basilicata n.1/2020. Di seguito si ritengono doverosi brevi cenni conoscitivi in ordine ai nuovi assetti discendenti dalla prefata disposizione normativa.

Fino all'entrata in vigore della citata legge Regionale n. 1/2020, recante "Riordino della disciplina dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata, avvenuta il 21.01.2020, l'ARPAB è stata disciplinata dalla L.R. n. 37/2015. Attualmente il funzionamento dell'Agenzia, come stabilito nell'art. 1 della citata L.R. n. 1/2020, è regolato *in attuazione dei principi di cui al decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Norme in materia ambientale), della legge 28 giugno 2016, n. 132 (Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale), e dell'articolo 10 dello Statuto Regionale*".

L'ARPAB è ente con personalità giuridica di diritto pubblico, dotato di autonomia tecnico-scientifica, amministrativa e contabile, e, nell'esercizio delle attività ad essa affidate, è organo di controllo pubblico della qualità dell'ambiente, garantendo imparzialità, terzietà e trasparenza (art.3, L.R. n. 1/2020). Sono organi dell'Agenzia: a) il Direttore Generale; b) il Collegio dei Revisori dei Conti (art. 20, L.R. n. 1/2020).

Nello svolgimento dei compiti assegnati ex art. 21 della citata legge regionale, il Direttore Generale è coadiuvato dal Direttore tecnico-scientifico il quale sovrintende allo svolgimento delle attività tecnico-scientifiche dell'ARPAB (art. 23, comma 2, L.R. n. 1/2020). A seguito dell'entrata in vigore della L.R. n. 1/2020 è stata soppressa la figura del Direttore Amministrativo, prevista dalla precedente L.R. n. 37/2015.

L'ARPAB fa parte del SNPA, sistema a Rete tra Ispra e le Agenzie ambientali regionali e delle province autonome, nato per assicurare omogeneità ed efficacia sul territorio nazionale dell'azione conoscitiva e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente a supporto delle politiche di sostenibilità ambientale e di prevenzione sanitaria a tutela della salute pubblica. Il Sistema è coordinato dall'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), che fornisce indirizzi ed indicazioni al fine di armonizzare le metodiche di indagine in campo ed in laboratorio ed arrivare ad un sistema unico di indicatori ambientali per il trasferimento univoco delle informazioni all'AEA (Agenzia Europea dell'Ambiente).

### ATTUALE ARTICOLAZIONE DELL'AGENZIA

In osservanza di quanto previsto dagli artt. 19 e 40 della Legge Regionale 1/2020 di "Riordino della disciplina dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata", l'attuale struttura organizzativa di ARPA Basilicata si presenta necessariamente in una fase transitoria di trasformazione.

Ai sensi dell'art. 19 della citata legge Regionale, l'ARPAB è organizzata in una struttura regionale, con competenze sia amministrative che tecnico-scientifiche, ripartite in tre sedi, Potenza, Matera e Metaponto, fatta salva l'eventuale istituzione di ulteriori sedi solo se indispensabili per il corretto funzionamento dell'Agenzia. Dopo l'entrata in vigore della richiamata L.R. n. 1/2020, avvenuta il 21.01.2020, e la nomina del Commissario Straordinario, nelle more della conclusione delle procedure per l'insediamento del Direttore Generale, con Deliberazione n. 72/2020 è stato adottato

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*



un modello organizzativo interno che, a mente degli atti ssunti, ridisegna l'organizzazione interna dell'ARPAB strutturandola in una Direzione Generale e due aree: una amministrativa e l'altra tecnico-scientifica, entrambe gerarchicamente alle dipendenze del Direttore Generale.

## ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 30.06.2020

Allo stato attuale la situazione del personale in servizio, presenta il quadro di raffronto sottostante:

### ARPAB

<b>Fonte normativa/ natura giuridica del rapporto di lavoro</b>	<b>Contratto Collettivo di lavoro</b>
<b>PUBBLICO IMPIEGO</b>	<b>CCNL Comparto sanità</b>

TOTALE dipendenti sedi ARPAB n.	<b>116</b> (compreso il Rappresentante legale *)
donne	61
uomini	55

Tabella 1: FONTE ARPAB Area risorse umane

### Il numero dei dirigenti distribuiti per settore risulta dalla seguente tabella:

Settore	donne	uomini	totale
Direzione Generale Area amministrativa*	2	1*	3
Sede di Potenza	3	3	6
Sede di Matera	1	1	2
totale	6	5	11

Tabella 2: FONTE ARPAB Ufficio personale

\*Commissario Straordinario ex art. 40 L. R. Basilicata n. 1/2020

### CRM

Settore	donne	uomini	totale
<b>Personale incardinato con legge regionale di Basilicata - contratto privatistico</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>27</b>

Tabella 3: FONTE Centro di Ricerche di Metaponto

### Analisi e monitoraggio per genere della composizione del personale dipendente

Categoria	Donne	Uomini	totale
Categoria D/DS	35	37	72
Categoria C	7	11	18
Categoria B/Bs	7	8	15
Posti di ruolo a tempo pieno	48	56	104
Posti di ruolo a tempo parziale	1	0	1

Tabella 4: Schema di monitoraggio disaggregato per genere e tempo di lavoro



Agenzia Regionale per la Protezione  
dell'Ambiente della Basilicata



## OBIETTIVI STRATEGICI

Nel corso del triennio si intende realizzare un piano di azioni positive che possa realizzare 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 - RETE REGIONALE DEGLI ORGANISMI PARITARI

Il CUG ARPAB aderisce alla RETE NAZIONALE DEI CUG delle Agenzie regionali per la protezione dell'Ambiente e dell'ISPRA, svolgendo progetti ed attività comuni in funzione della standardizzazione dei livelli di attuazione dei Comitati dislocati sul territorio italiano.

Si rapporta altresì, all'OIV REGIONALE in funzione di collaborazione attiva per le attività correlate, in particolar modo attraverso l'introduzione di temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo e lavorativo e la realizzazione delle performance al fine di programmare e valutare politiche attive di parità di genere.

Nel corso dell'anno 2017 è stata costituita dall'Ufficio della Consigliera di parità Regionale la RETE REGIONALE DEGLI ORGANISMI PARITARI alla quale l'ARPAB, a mezzo del CUG dell'Agenzia, è stata chiamata a svolgere un ruolo proattivo.

Detta Rete, coordinata dalla Consigliera di parità, è diretta promanazione del Progetto "EQUAL TIME" che ha lo scopo di mettere insieme tutti i C.U.G. (Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) ed i C.P.O. (Comitati per le Pari Opportunità), costituiti rispettivamente presso le pubbliche amministrazioni e gli enti e presso gli ordini professionali della Regione Basilicata.

Il primo obiettivo della Rete degli Organismi paritari è quello di effettuare un censimento dei detti Organismi, creando un collegamento tra gli stessi; sarà deputata a monitorare la corretta applicazione della normativa sulle pari opportunità nel mondo del lavoro. Il secondo obiettivo è quello di effettuare mentoring, scambio di buone prassi e azioni positive, individuare e strutturare congiunti percorsi formativi, dando vita così ad un meccanismo virtuoso di implementazione delle azioni a tutela della parità lavorativa con modalità operative che fungano da possibili modelli per future iniziative.

La realizzazione dei suddetti obiettivi rappresenta il volano del Progetto "EQUAL TIME" e, al contempo, il basamento per l'elaborazione di un'azione comune volta ad assicurare una sempre maggiore incisività su temi specifici, quali:

- parità e pari opportunità nel mondo del lavoro;
- parità di trattamento economico, occupazionale, di progressione nelle carriere e di formazione;
- conciliazione dei tempi di lavoro e familiari;
- riequilibrio di genere nei consessi decisionali e/o apicali;
- medicina di genere;
- linguaggio di genere.

E' di pochi giorni or sono la costituzione dell'Osservatorio regionale per lo smart working al quale il CUG dell'ARPAB parteciperà con il proprio contributo in sinergia con l'ufficio della Consigliera regionale.

**AMBITO DI AZIONE 1: Studi ed indagini a sostegno della promozione delle pari opportunità**

- Partecipazione agli incontri della Rete regionale degli organismi paritari;
- Monitoraggio periodico della situazione del personale;
- Studi ed analisi quali/quantitativa sulla condizione femminile nei diversi settori di attività;
- Mappatura dei corsi di formazione realizzati a favore del personale nell'ultimo triennio, con particolare riguardo alla componente femminile.

**AMBITO DI AZIONE 2: Iniziative e/o attività progettuali di formazione, informazione, sensibilizzazione e comunicazione**

- Adozione del Piano triennale ed annuale adozione di apposito codice di condotta;
- Attività di formazione ed informazione in materia;
- Adesione a progetti comuni in collaborazione la Consigliera di parità;
- Attivazione dello sportello e/o centro di ascolto e protocollo d'intesa con l'ufficio della Consigliera
- Aggiornamento dello spazio web sul sito dell'Agenzia;
- Collaborazione con OO.SS. ed Amministrazione a garanzia del corretto uso degli istituti specifici contrattuali e di interesse.

**AMBITO DI AZIONE 3: Implementazione dell'uso del genere nel linguaggio amministrativo**

Particolare attenzione sarà data allo sviluppo continuativo nel linguaggio amministrativo utilizzato in Agenzia dall'uso del genere.

**Obiettivo 2 - 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.

Al contempo la legge n.183/2010 e successivamente il dlgs n.165/2001 e smi, all'art.7, ha introdotto ex novo un obbligo di azione delle pubbliche Amministrazioni di realizzare ambienti di lavoro incentrati al benessere organizzativo (individuale e collettivo), considerati dal legislatore come elementi imprescindibili anche in termini di miglioramento di efficacia ed efficienza organizzativa oltre che di produttività.

**AMBITO DI AZIONE 1: Indagini di clima**

Azioni a favore del miglioramento dell'inclusione nei processi del personale con disabilità;  
Organizzazione di incontri periodici con i dipendenti tutti per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici e proporre eventuali azioni preventive e correttive.



Agenzia Regionale per la Protezione  
dell'Ambiente della Basilicata



#### **AMBITO DI AZIONE 2: Azioni di coordinamento**

Sviluppo di sinergie ed azioni comuni e concertate con il RSPP dell'Agenzia.

#### **Obiettivo 3 - Reclutamento/assunzioni/mobilità interna**

Nella considerazione che la trasparenza dell'*agere* amministrativo e' un *valore* per la Pubblica Amministrazione, il Comitato si propone di svolgere le azioni di seguito in collaborazione con gli altri soggetti istituzionali a vario titolo preposti:

#### **AMBITO DI AZIONE 1: Monitoraggio degli istituti contrattuali**

- Mobilità interna;
- Criteri di attribuzione di incarichi e qualificazioni professionali;
- Criteri di erogazione di Processi formativi a favore dipendenti;
- Composizione delle commissioni concorsuali;
- Rispetto dei vincoli delle quote in materia reclutamento personale;
- Riorganizzazioni.

#### **Obiettivo 4 - Lavoro Agile**

Lo smart working semplificato ai sensi del DPCM del 1° marzo 2020 è stato sperimentato da quasi tutte/i le lavoratrici ed i lavoratori dell'ARPAB durante il lockdown ad eccezione dei lavoratori afferenti ai servizi da effettuarsi in presenza. Questa modalità ha costituito la più potente misura di prevenzione del rischio di contagio fortemente raccomandata dai protocolli di sicurezza e dai documenti tecnici Inail.

Con il riavvio delle attività l'ARPAB sta tornando alla normalità mantenendo però, lo smart working, di cui se n'è compresa appieno la potenzialità come misura conciliativa vita-lavoro per le madri, e per i lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie. Nel triennio 2020-2022 si lavorerà per raggiungere una *regolamentazione ottimale* e migliorare il Regolamento per la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (LAVORO AGILE - SMART WORKING" già approvato con DDG 58/2020.

#### **AMBITO DI AZIONE 1: Analisi delle esperienze**

Tale attività avverrà a valle di un esame puntuale delle esperienze di smart working maturato negli ultimi mesi.

#### **AMBITO DI AZIONE 2: lettura critica dei dati raccolti**

Tali attività saranno svolte dal CUG attraverso incontri in presenza e da remoto condividendo la documentazione e le esperienze raccolte.



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



**AMBITO DI AZIONE 3: *ottimizzazione e miglioramento del Regolamento per la prestazione lavorativa in modalità agile***

Verrà elaborato un nuovo Regolamento teso a perseguire le politiche di:

- a. valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza;
- b. riprogettazione dello spazio e tempo lavoro secondo lo sviluppo graduale di una organizzazione di lavoro focalizzata su obiettivi e risultati;
- c. promozione e diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali;
- d. rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance;
- e. agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- f. miglioramento della qualità del lavoro e riduzione dei tassi di assenza dal lavoro.



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



## **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 PAP;
- 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.

In questa prima fase e trattandosi della prima esperienza, 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*



## **ACCORDO DI COOPERAZIONE**

**tra**

**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**Dell' ARPAB**

**E**

**CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ REGIONALE**

-----

## **ACCORDO DI COOPERAZIONE - PROTOCOLLO DI INTESA**

**tra**

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'ARPAB (di seguito denominato CUG), nella persona della sua Presidente pro tempore, Dott.ssa Beatrice Rossi

**e**

L'Ufficio della Consigliera regionale di Parità della Basilicata (di seguito denominato CPR), nella persona della Consigliera effettiva, Avv. ta Ivana Enrica Pipponzi

### **PREMESSO**

- che presso l'ARPAB è stato costituito per la prima volta il CUG con Deliberazione direttoriale n.258 del 1.06.2016;
- che il CUG neo nominato in prima seduta ha validato il Regolamento di funzionamento dell'Organismo nonché approvato il primo Piano triennale delle Azioni Positive 2016-2018 che ha ricevuto il parere favorevole dell'Ufficio della Consigliera regionale di parità ;
- che l'attività del Comitato Unico di garanzia dell'A.R.P.A.B. è stata avviata come validata dalla Consigliera con la deliberazione n.513 del 9.12.2016;

b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;

c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;

d) sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;

e) promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;

f) collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;

g) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;

h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previste dagli articoli (da articolo 42 a 46);

i) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali;

l) promozione e sostegno ad azioni in giudizio individuali nei casi di rilevata discriminazione;

m) la consigliera o il consigliere nazionale di parità, inoltre, svolge inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro e pubblica relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro e assume la titolarità delle azioni in giudizio, nei casi di discriminazioni collettive;

- che, in base alla medesima disposizione, le Consigliere e i Consiglieri di parità, con il supporto tecnico delle strutture regionali di assistenza tecnica e di monitoraggio di cui all'art. 4, comma 1, lett. d), D. Lgs. n. 469 del 1997, procedono all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale; alla promozione e alla realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale: alla promozione di progetti di azioni positive nonché, con la collaborazione delle direzioni regionali e provinciali del lavoro, acquisiscono informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile;

- che, ai sensi della Direttiva del 4.3.2011 e dell'aggiornamento delle linee di indirizzo intervenute con la Direttiva n.2/2019 dei Ministri per la Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità, i CUG collaborano con le Consigliere di Parità del proprio territorio, in vista della diffusione di conoscenze sulle problematiche legate alle pari opportunità e alle soluzioni adottate e dello scambio delle esperienze da ciascuno maturate, potendo, altresì, concludere

accordi di cooperazione per iniziative e progetti condivisi e per una collaborazione strutturale della promozione delle pari opportunità;

**TANTO PREMESSO E CONSIDERATO,**

**LE PARTI CONVENGONO E CONCORDANO QUANTO SEGUE:**

**ART.1**

Il CUG dell'A.R.P.A.B. e l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità della Basilicata, (CPR), ciascuno nei propri ambiti di competenza, si impegnano:

- ad individuare iniziative utili ad assicurare uguaglianza e pari dignità sul posto di lavoro tra uomini e donne, allo scopo di migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e individuando ogni forma di discriminazione diretta e indiretta che ne ostacola la piena realizzazione;
- ad attuare una sistematica collaborazione sui temi delle pari opportunità dei diritti e doveri contrattuali, detta conciliazione lavoro-famiglia, della sicurezza sul lavoro;
- a realizzare attività seminariali di informazione, formazione e aggiornamento al fine di coinvolgere tutti i soggetti interessati alle tematiche di cui sopra e a diffondere i contenuti delle medesime iniziative.

**ART.2**

Le parti si impegnano a collaborare, nell'ambito delle proprie possibilità tecniche ed economiche, a progetti di comune interesse, organizzando e fornendo quanto necessario per il conseguimento degli impegni presi, avvalendosi a tale scopo delle proprie strutture e risorse.

**ART.3**

Le parti predisporranno, possibilmente, le azioni per dar corso alle iniziative intraprese in esecuzione del presente accordo e ne promuoveranno la diffusione.

**ART. 4**

Qualora il perseguimento delle finalità del presente accordo comporti esborsi economici, le parti concorderanno con separato atto gli oneri su ciascuna incombenti.

#### **ART.5**

Il presente accordo non crea vincoli di esclusiva o di prelazione nella scelta di eventuali, ulteriori soggetti con cui intraprendere iniziative nelle materie cui lo stesso si riferisce.

#### **ART.6**

Il presente accordo entra in vigore il giorno successivo alla data della stipula del medesimo e rimane in vigore fino alla durata in carica del CUG. Al termine si rinnoverà tacitamente, salvo disdetta di una delle parti, da notificare con un preavviso di almeno tre mesi.

Potenza, .....

*La Consigliera Regionale di Parità  
della Regione Basilicata  
(Avv. Ta Ivana Enrica Pipponzi)*

*La Presidente del CUG  
dell'ARPAB  
(Dott.ssa Beatrice Rossi)*