



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI  
UFFICIO DELLA CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ  
REGIONE BASILICATA  
DIPARTIMENTO  
POLITICHE DI SVILUPPO, LAVORO,  
FORMAZIONE E RICERCA**

Prot. 182044/15AE

23 NOV. 2016

**Spett.le ARPA BASILICATA  
C. a. della Dott.ssa Beatrice Rossi**

Anticipata a mezzo e-mail : [protocollo@pec.arpab.it](mailto:protocollo@pec.arpab.it)

**Oggetto: Parere Piano Triennale Azioni Positive ARPA BASILICATA.**

Preso visione e valutato il Piano Triennale delle Azioni Positive per le Pari Opportunità 2016/2018 dell'ARPA BASILICATA e approvato con deliberazione n. 258 dell'1/06/2016 con vostro prot. n. 0012633 del 14/11/2016

**Si Esprime Parere Positivo**

In considerazione del fatto che le misure individuate risultano idonee.  
Si rimane in attesa di eventuali modifiche e ulteriori proposte, rammentando che questo Ufficio e il CUG dell'ARPA BASILICATA potranno intessere una proficua collaborazione, anche mediante la stipula di accordi di collaborazione strategica, come normativamente previsto e precisato dalle linee guida in allegato inoltrate.

Cordiali Saluti

**Potenza, 12/11/2016**

**Avv. Irana Enrica Pipponzi  
Consigliera Regionale Effettiva di Parità  
della Basilicata**

Fax 0971 -666145

e-mail - [uffconsigliera.parita@regione.basilicata.it](mailto:uffconsigliera.parita@regione.basilicata.it)



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

Prot. 0012633  
Potenza, 14 NOV. 2016

*Gent.ma Sig.ra*

*Avv. PIPPONZI IVANA*

**CONSIGLIERA REGIONALE  
DI PARITA'  
Regione Basilicata  
POTENZA**

*— Raccomandata a mano*

**OGGETTO: Comitato Unico di Garanzia dell'ARPAB ( deliberazione n.258 dell'1.06.2016) Comunicazione ed inoltro documenti**

Facendo seguito all'incontro tenutosi in data 11 novembre u.s., si consegnano come da richiesta della S.V., i documenti di cui alla nota PEC prot. 0007363 del 23.06.2016 di seguito elencati:

- copia conforme all'originale depositato in segreteria direzionale della DDG n.145/2016 avente ad oggetto :Regolamento per l'istituzione ed il funzionamento del CUG "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni"-approvazione;
- copia conforme della DDG n.258 avente ad oggetto "Costituzione del Comitato Unico di Garanzia ARPAB per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni";
- copia conforme agli originali depositati in segreteria del CUG dei Verbali nn.1 e 2 di insediamento del Comitato nonché di approvazione del Regolamento di cui al verbale di deliberazione n.145/2016 e proposta Piano di Azioni Positive di cui alla ddg n.258/2016;
- Originale del **PIANO DI AZIONI POSITIVE - PROGRAMMA TRIENNALE 2016-2018**

Si resta in attesa dell'espressione del prescritto Parere per la approvazione definitiva con provvedimento direttoriale.

Ringraziando sin d'ora, l'occasione è gradita per porgere distinti saluti ed al contempo rinnovare i migliori e più sentiti auguri di buon lavoro

Il Presidente del Comitato Unico di Garanzia  
ARPAB  
dott.ssa Beatrice Rossi

Il Direttore Amministrativo  
ARPAB  
dott. Raffaele Giordano

Per ricevuta  
14.11.16



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

Prot. 0007363

Potenza,

23 GIU. 2016

Alla cortese attenzione di

**Direttore Generale  
Direttore Tecnico-Scientifico  
Direttore Amministrativo,  
anche in qualità di Dirigente dell'Ufficio  
Personale**

e

**Gent.ma Sig.ra  
CONSIGLIERA REGIONALE  
DI PARITA'  
Regione Basilicata**

p.c

**Al Responsabile trasparenza ed anticorruzione  
ARPAB  
All'Organismo Indipendente di valutazione  
per il tramite del Suo Presidente  
Al Revisore Unico dei Conti dell'Agenzia**

**LORO SEDI**

**OGGETTO: Comitato Unico di Garanzia dell'ARPAB ( deliberazione n.258  
dell'1.06.2016) Trasmissione documentazione**

Si inoltra, su mandato dei componenti tutti del Comitato Unico di Garanzia ARPAB, nonché per i rispettivi seguiti di competenza ed ai sensi e per gli effetti di quanto disposto nel Regolamento di funzionamento di cui alla deliberazione n.145/2016, la seguente documentazione in allegato:

1. Verbali nn.1-2
2. Approvazione del Regolamento di funzionamento ai sensi dell'art.9
3. Bozza di proposta di Piano delle Azioni Positive ( programmazione triennio 2016-2018).

Nella certezza di intraprendere un percorso condiviso e sinergico, nonchè offrendo la piu' ampia e fattiva collaborazione del neo costituito Comitato, si porgono distinti saluti

Per il Comitato Unico di Garanzia dell'ARPAB

Il Presidente

dott.ssa Beatrice Rossi



Si rimettono per completezza:

- verbale di del. direttoriale n. 145/2016
- verbale di del. direttoriale n. 258/2016





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

## **PIANO AZIONI POSITIVE PROGRAMMA TRIENNALE 2016-2018**



*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' dato ormai acquisito che le performance di una organizzazione pubblica non possono prescindere dall'acquisizione del concetto di *lavoro di una squadra* orientata tutta al conseguimento dell'interesse (pubblico) comune, dove ciascuno nell'esercizio del proprio dovere d'ufficio, al contempo realizza il proprio diritto alla crescita della professionalita'.

Il luogo di lavoro, infatti, lungi dall'essere un elemento marginale della vita e della personalita' di ciascuno, rappresenta al contrario, uno spazio ed un tempo che, nel dispiego delle prestazioni individuali e collettive, deve poter costituire elemento di motivazione, benessere e valorizzazione.

Il legislatore ha nel corso degli anni adottato norme e disposizioni in materia, nonch  ha attivato una serie di strumenti volti a promuovere l'occupazione femminile ed a contrastare le discriminazioni sul luogo di lavoro.

In tal senso, tra l'altro, la redazione da parte dei vertici dell'Amministrazione e/o dei preposti Comitati ad hoc costituiti, dei cosiddetti "*Piani di azioni positive*", di cui si rinviene una compiuta definizione nell'art.42 del dlgs n.198/2006: le azioni positive sono misure temporanee e speciali che intervengono dopo attenta analisi dello specifico contesto organizzativo dell'Ente con lo scopo di assicurare la eliminazione di eventuali forme di discriminazione a favore della promozione di livelli adeguati di benessere fisico, psicologico e sociale dei dipendenti, con particolare attenzione verso le lavoratrici.

L'implicazione pi  importante di tali strumenti   che, nell'intervento di osservazione della realt  produttiva ed organizzativa di riferimento, sono finalizzati a "*rimuovere gli ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunit  di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*".

L'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata   alla prima redazione del Piano triennale di azioni positive; il presente documento   infatti, stato elaborato dal neo costituito "Comitato Unico di Garanzia", i cui componenti sono stati nominati con verbale di deliberazione direttoriale n.258/2016, atto questo seguito ai precedenti provvedimenti amministrativi, rispettivamente di adozione del Regolamento interno per la istituzione ed il funzionamento del CUG ( ddg 145/2016) e di adesione alla RETE Nazionale dei CUG AMBIENTE (ddg. n.202/2016).

Lungi dall'essere dotato di carattere di esaustivit  e completezza, proprio in quanto prima esperienza, dunque senza disponibilit  di studi, confronti e iniziative precedenti, il Presente Piano vuole pur tuttavia, porsi quale avvio di un percorso ormai necessario e quanto mai sentito all'interno volto a cogliere una importante "occasione", purtroppo mancata in questi anni.



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

Il Documento contiene una descrizione sintetica della situazione del personale in servizio presso l'Agenzia, tenendo conto della percentuale della componente femminile, attraverso i dati raccolti presso l'Ufficio Personale ed al contempo, lo sviluppo del PROGETTO del CUG attraverso la prima programmazione triennale: La proposta di Piano di azioni positive 2016-2018, ai sensi del Regolamento di funzionamento approvato.

Il neo costituito Comitato Unico di Garanzia vuole poter rappresentare una "presenza attiva e propositiva" all'interno dell'Agenzia, attraverso l'ascolto del personale e lo sviluppo di iniziative e tematiche di interesse, nonché realizzando la più ampia collaborazione con l'Amministrazione ed i diversi soggetti istituzionali a vario titolo coinvolti (Rete Nazionale dei referenti CUG, RSPP, RSU, Consigliera regionale di parità, OIV etc), per la realizzazione di situazioni di crescente benessere e l'eliminazione degli eventuali "gap e/o squilibri a livello gestionale ed organizzativo che disinnescano situazioni specifiche di svantaggio e consentano il concreto accesso ai diritti"

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

## **IL COMITATO UNICO DI GARANZIA**





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

## RIFERIMENTI NORMATIVI

\_ DLGS 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

\_ Dlgs 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

\_ Direttiva 23 Maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni”

\_ Dlgs n,150 /2009 artt 1,3,8,9,13,14

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

\_ Direttiva del 2001 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”



Agenzia Regionale per la Protezione  
dell'Ambiente della Basilicata

### 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'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 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. Favorire 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)



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

**ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 30.05.2016  
E IPOTESI PROIEZIONE AL 30.06.2016**

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

**ARPAB**

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

TOTALE dipendenti sedi ARPAB n.	<b>158</b> ( compreso DIR)
donne	69
uomini	89

**Fig.1 : FONTE ARPAB dati raccolti dall'area risorse umane ARPAB**





Agenzia Regionale per la Protezione  
dell'Ambiente della Basilicata

IL numero dei dirigenti distribuiti per settore risulta dalla figura di seguito:

Settore	donne	uomini	totale
Amministrativo	1	1	2
Dipartimento provinciale di Potenza	3	2	5
Dipartimento provinciale di Matera	3	1	4
Monitoraggio	/	1	1
totale			

Fig.2 Fonte Ufficio personale ARPAB

#### CRM

Settore	donne	uomini	totale
Personale incardinato con legge regionale di Basilicata - contratto privatistico	13	21	34

Fig.3 Fonte Centro di Ricerche di Metaponto

#### Composizione della Direzione Strategica ARPAB

- \_ Direttore generale
- \_ Direttore amministrativo
- \_ Direttore tecnico scientifico

donne	uomini
1	2

**Analisi e monitoraggio per genere nella composizione del personale dipendente**

Categoria	Donne	Uomini	totale
Categoria D/DS	37	42	79
Posti di ruolo a tempo pieno			99
Posti di ruolo a tempo parziale	1	/	1
Categoria C	6	11	17
Categoria B/BS	5	10	15

Fig.3 schema di monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro

**Analisi della tipologia di contratti ( forme di lavoro flessibile e/o atipiche)**

Forme di lavoro	donne	uomini	totale
Job sharing	/	/	/
telelavoro	/	/	/
Collaborazione coordinata e continuativa	/	/	/
Collaborazione a progetto	/	/	/
totale	0	0	0



*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. Insediamento del Comitato Unico di Garanzia e sua partecipazione attiva alle tematiche contrattuali, gestionali ed organizzative dell'Agenzia**

Il costituito CUG, attivato per la prima volta presso l'ARPAB a distanza di molti anni dalla promulgazione della legge 4 novembre 2010 n.183 ( art.21: "le PA di cui all'art.2 del dlgs.n.165/2001 costituiscono il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni") e dalla emanazione delle linee guida di cui alla direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione ed il Ministro per le pari opportunità, dovrà avere un ruolo attivo e propositivo nella vita interna dell'Agenzia attraverso lo svolgimento dei compiti e delle funzioni demandate dal Regolamento di cui alla deliberazione n.145/2016, nonché della analisi e monitoraggio della situazione organizzativa e della rimozione delle situazioni di eventuale disagio interno attraverso l'ascolto dei bisogni dei dipendenti e la progettazione delle azioni positive da intraprendere.

Il CUG collaborerà con la Direzione strategica e con tutte le Strutture interne di riferimento; all'esterno, si rapporterà con la Consigliera di parità regionale, a cui andranno sottoposte i piani triennali, i monitoraggi annuali e più in generale le diverse attività da svolgere e/o svolte, anche al fine di attivare gruppi di lavoro, progetti ed iniziative concertate e condivise.

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.





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

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

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 informazione, sensibilizzazione e comunicazione**

Approvazione del Regolamento CUG, del piano triennale ed annuale adozione di apposito codice di condotta;  
Attività di formazione ed informazione;  
Adesione a progetti comuni in collaborazione con ISPRA ( Rete dei CUG) a livello regionale e territoriale con la Consigliera di parità;  
News letter, attivazione dello sportello e/o centro di ascolto e di azioni di aggiornamento e formazione  
Creazione pagina web dedicata sul siti istituzionale;  
Promozione best practicies.

**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:**

Attività di collaborazione con Consigliera di parità, OIV, e OO.SS.;





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

Somministrazione periodica di questionari anonimi e/o personalizzati anche in collaborazione con il responsabile della Trasparenza ed anticorruzione, in relazione anche agli schemi tipo di ANAC;  
Sviluppo di iniziative comuni con SPP

**AMBITO DI AZIONE 2:**

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.

**Obiettivo 3. Conciliazione dei tempi vita familiare/professionale**

Particolare importanza sarà data a tale obiettivo, anche e soprattutto in funzione dell'integrazione delle esigenze di tutto il personale appartenente all'ARPAB, anche con riguardo a quello del CRM, di recente transitato nell'Ente

**AMBITO DI AZIONE 1:**

Sviluppo di analisi, studi e piani di fattibilità a sostegno della conciliazione della vita familiare e professionale;

Analisi delle forme di flessibilità esistenti ed eventuale promozione e sviluppo di ulteriori forme (es telelavoro).

**AMBITO DI AZIONE 2:**

Supporto alle lavoratrici ed ai lavoratori padri nelle richieste di particolari articolazioni orarie di carattere temporaneo e/o eccezionale;

Organizzazione di iniziative di affiancamento e sostegno al rientro dalla maternità.

Organizzazione di iniziative e/o azioni di integrazione e parità



*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  
(A.R.P.A.B.)**

Ente di diritto pubblico (art. 3, legge regionale 14/09/2015, n. 37 )

POTENZA

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE  
DELIBERAZIONE N. 145**

L'anno duemilasedici, addì 14 del mese di MARZO, nella sede dell' A.R.P.A.B. sita in Via della Fisica n. 18/C-D, è stata adottata la seguente deliberazione avente per

**OGGETTO: Regolamento per l'istituzione e il funzionamento del CUG "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni" - approvazione.**

su proposta della:

**Struttura: Centrale**

**Settore: Amministrativo**

**Ufficio: Segreteria Generale, Organizzazione e Sviluppo delle risorse umane**

---

**U. O. CONTABILITÀ E BILANCIO**

- L'atto non comporta impegno di spesa
- Assunto impegno contabile n. .... sul cap..... - Eserc. 2016 - per € .....
- " " " n. .... sul cap. .... - Eserc. .... - per € .....
- " " " n. .... sul cap. .... - Eserc. .... - per € .....
- Assunto impegno sul bilancio pluriennale.... per € .....

L'U. O. CONTABILITÀ E BILANCIO

.....

---



## IL DIRETTORE GENERALE

### Viste

- la Legge della Regione Basilicata n. 37 del 14.09.2015 avente ad oggetto "Riforma dell' Agenzia Regionale per la Protezione dell' Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.)";
- la DGR n. 1552 del 30.11.2015 con cui è stato nominato il Direttore Generale dell' A.R.P.A.B. Dr. Edmondo Iannicelli;
- la Deliberazione n.18 del 13.01.2016 con cui è stato nominato il Direttore Amministrativo Dr. Raffaele Giordano;
- la Deliberazione n.124 del 3.03.2016 con cui è stato nominato il Direttore Tecnico-Scientifico Dr. Paolo Lardino;

### Viste

- la Deliberazione n.76 del 12.02.2016 di costituzione della Delegazione Trattante abilitata alla contrattazione integrativa per le aree della dirigenza medica e SPTA;
- la Deliberazione n.78 del 12.02.2016 di designazione dei componenti per la contrattazione di secondo livello CCNL industria chimica per il personale CRM;
- la Deliberazione n.80 del 15.02.2016 di costituzione della Delegazione Trattante abilitata alla contrattazione integrativa per l' area de comparto sanità;

### Visto

- lo schema di Regolamento per l' istituzione e il funzionamento del CUG "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni";

### Dato atto

- che su tale schema in data 4 marzo 2016 è stata data informativa alle organizzazioni sindacali della dirigenza, del comparto e del personale CRM nei rispettivi tavoli, giuste convocazioni prot.n.2390, n.2391 e 2392 del 29.02.16 e n.2425, n.2426 e n.2429 dell' 1.03.16;

### Ritenuto

- di dover approvare il Regolamento per l' istituzione e il funzionamento del CUG "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni";

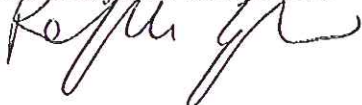
Visto il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Tecnico-Scientifico;

## DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa, che si intendono qui integralmente recepite:

- 1) di approvare il Regolamento per l' istituzione e il funzionamento del CUG "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni";
- 2) di demandare alla Dr.ssa Beatrice Rossi l' espletamento degli adempimenti finalizzati all' attuazione ed all' applicazione del detto Regolamento;
- 3) di trasmettere, a cura della Sig.ra Caputo, il presente atto alla Dr.ssa Beatrice Rossi ed al Responsabile per la Trasparenza e l' Integrità Dr.ssa Cammarota per i seguiti di rispettiva competenza;
- 4) di dichiarare che il presente provvedimento non è soggetto al controllo ed è reso immediatamente eseguibile per lo svolgimento degli adempimenti e dei compiti istituzionali dell' Agenzia.

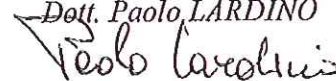
Il Direttore Amministrativo  
Dott. Raffaele GIORDANO



IL DIRETTORE GENERALE  
Dott. Edmondo IANNICELLI



Il Direttore Tecnico-Scientifico  
Dott. Paolo LARDINO







Agenzia Regionale per la Protezione  
dell'Ambiente di Basilicata

## **Regolamento**

***ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DEL CUG***  
***“Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la***  
***valorizzazione del benessere di chi lavora contro le***  
***discriminazioni”***

## Art. 1

### Finalità ed ambito di applicazione

1. E' istituito, ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo n.165/2001, come modificato dall'articolo 21 della legge n.183/2010, nonché ai sensi della direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le pari opportunità del 4 marzo 2011 recante le "linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG", il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" dell'Agenzia Regionale per la protezione dell'Ambiente della Basilicata ( di seguito denominato CUG dell'A.R.P.A.B.), con sede in Potenza, via della Fisica 18 c/d;
2. Il presente Regolamento disciplina le modalità di funzionamento del CUG dell'A.R.P.A.B. al fine di raggiungere i seguenti obiettivi:
  - **assicurare**, nell'ambito del lavoro alle dipendenze delle P.A., parità ed opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua
  - **favorire** l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici
  - **contribuire** a razionalizzare e rendere efficace ed efficiente l'organizzazione interna anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici in linea con le direttive comunitarie , nonché con le seguenti disposizioni legislative nazionali:
    - articolo 57 del decreto legislativo n.165/2001 e 21 della legge 4 novembre 2010, n.183;
    - decreto legislativo n.150/2009;

- decreto legislativo n.81/2008 ( testo unico in materia della salute e sicurezza dei lavoratori e lavoratrici) come integrato dalle disposizioni del decreto legislativo n.106/2009 ( disposizioni integrative e correttive del dlgs.81/2008)  
- decreto legislativo n.106/2006 come modificato dal decreto legislativo n.5 del 25 gennaio 2010 ( Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego)

## Art.2

### Compiti del CUG

1. Il CUG dell'A.R.P.A.B. promuove la cultura delle pari opportunità, nonché il rispetto della dignità della persona all'interno del contesto lavorativo agenziale, svolgendo compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze dallo stesso demandate, le quali rinvengono, ai sensi dell'art.57, comma 1, del dlgs.n.165/2001 novellato per effetto dell'introdotta articolo 21 della legge n.183/20, dalle funzioni dei Comitati per le pari opportunità e dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing
2. A titolo esemplificativo il CUG A.R.P.A.B. esercita le seguenti funzioni e compiti:
  - a. **Compiti propositivi**
    - Piani di azioni positive, interventi e/o progetti per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro, promuovere la cultura interna delle pari opportunità e del benessere organizzativo, indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze, morali o psicologiche- mobbing- nel contesto organizzativo interno;
    - Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione collettiva, anche integrativa;
    - Iniziative che rientrano nell'attuazione delle direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo
    - Diffusione di conoscenze ed esperienze, nonché integrazione e scambio con le altre Amministrazioni anche in collaborazione con la Consigliera di parità;

#### **b) Compiti consultivi**

Il CUG dell'A.R.P.A.B. svolge funzione consultiva formulando pareri rispetto a

- progetti di riorganizzazione,



- piani di formazione del personale, nonché iniziative formative a beneficio del personale interno,
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione
- criteri di valutazione del personale,
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

b. **Compiti di verifica:** in tale ambito il CUG esprime giudizi su:

- I risultati delle azioni positive, dei progetti e delle best practises in materia di pari opportunità
  - Gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione dello stress e disagio lavorativo anche in collaborazione con il RSPP ed il medico competente, nonché gli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro
  - L'assenza di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione professionale e negli avanzamenti di carriera

### Art. 3

#### Composizione paritaria e durata in carica

1. Il CUG è composto da componenti designati da ciascuna delle OO.SS. ai sensi degli articoli 40 e 43 del dlgs n.165/2001 e da un pari numero di componenti rappresentanti dell'Amministrazione;
2. Per ogni componente effettivo, compreso il Presidente, è nominato un supplente, il quale può partecipare alle riunioni del Comitato solo in caso di assenza o impedimento del proprio titolare;
3. E' fatta salva la facoltà di ammettere alla partecipazione dei lavori, senza diritto di voto, componenti esterni e/o esperti.
4. I componenti durano in carica quattro anni e cessano dall'incarico alla scadenza quadriennale del Comitato; le funzioni continuano ad essere svolte sino a costituzione del nuovo Comitato
5. Le cariche sono rinnovabili alla scadenza per una sola volta



## Art. 4

### Modalità di funzionamento del CUG

1. Il Presidente, scelto dal Direttore A.R.P.A.B. previa verifica del possesso dei requisiti di cui alla direttiva 4.03.2011, rappresenta il Comitato sia all'interno che all'esterno e svolge le seguenti funzioni:
  - Coordina l'attività del CUG, convoca e presiede le riunioni, predispone l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, accerta la sussistenza del numero legale e riassume gli argomenti da trattare;
  - Tiene i rapporti con il vertice dell'Amministrazione, cui comunica le eventuali richieste di sostituzione dei componenti, richiede la eventuale partecipazione di soggetti esperti esterni nelle ipotesi di trattazione di argomenti che meritano particolari approfondimenti
  - Assicura un flusso di informazioni costante circa le iniziative poste in essere dal Comitato
2. I componenti ed il Presidente si riuniscono per le attività del CUG su base trimestrale, fatta salva la necessità di incontri più ravvicinati, nonché ogni qualvolta la convocazione sia richiesta da almeno un terzo dei componenti effettivi; in caso di necessità od urgenza, la convocazione avviene su indicazione del Presidente con un preavviso di almeno 48 ore
3. Delle riunioni si redige apposito verbale a cura del segretario, scelto in seno al Comitato dai componenti effettivi; i verbali delle riunioni devono contenere in forma sintetica gli argomenti trattati, la presenza dei componenti ed ogni altro elemento utile relativamente all'assunzione delle decisioni da parte del CUG. Le decisioni sono assunte validamente con la metà più uno dei componenti e con voti espressi in forma palese dalla maggioranza semplice dei presenti.
4. I Componenti del CUG son tenuti a partecipare alle riunioni del Comitato ovvero a comunicare tempestivamente alla Segreteria l'impossibilità di partecipazione alle riunioni. Il Comitato può richiedere la sostituzione del componente che si assenti per tre sedute consecutive, comunicando tempestivamente la decisione all'Amministrazione.
5. Il Presidente, sentito il Comitato, può nominare uno o più componenti responsabili per singoli settori e/o attività; in tal caso il responsabile cura le attività demandate, svolge le funzioni di relatore, nonché formula proposte al Comitato medesimo
6. Le decisioni assunte dal Comitato sono inoltrate all'Amministrazione
7. Le dimissioni di uno dei componenti sono presentate in forma scritta al Presidente del CUG, il quale né dà tempestiva comunicazione all'Amministrazione al fine della celere sostituzione

8. Il Presidente dimissionario comunica per iscritto le proprie dimissioni al Comitato ed all'Amministrazione

#### **Art. 5**

##### **Relazione annuale di attività**

1. Il Comitato predispone un programma triennale delle attività, nonché una relazione annuale
2. La relazione annuale viene inoltrata entro il trenta marzo di ciascun anno al vertice dell'Amministrazione e contiene il consuntivo delle attività svolte nell'anno precedente, in materia di azioni intraprese in relazione ai principi di parità, non discriminazione, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing
3. La relazione annuale di attività tiene conto dei dati e delle informazioni forniti dall'Amministrazione ai sensi della direttiva recante " misure per realizzare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle P.A.", nonché dal RSSP agenziale

#### **Art. 6**

##### **Rapporti con il vertice dell'Amministrazione**

1. I rapporti tra il Comitato e l'Amministrazione sono improntati ad un costante ed efficace scambio di informazioni, nonché ad una fattiva collaborazione.
2. Il Comitato deve essere preventivamente consultato ogni qualvolta debbano essere adottati atti interni nelle materie di competenza come disciplinato dalla direttiva ministeriale ( atti di riorganizzazione, piani di formazione e decisioni sulla formazione del personale, orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa); la direzione aziendale trasmette a tal fine, apposita informativa con l'invito a presentare proposte e a formulare osservazioni
3. L'Amministrazione mette a disposizione del Comitato una sezione apposita del sito web agenziale dedicata alle attività intraprese ed ad ogni notizia e/o informazione utile.



4. Il Comitato informa periodicamente, a sua volta, il vertice dell'Amministrazione delle azioni e dei progetti di competenza. A tal fine viene definito, di concerto con l'Amministrazione un costante flusso informativo nelle materie di competenza.
5. Per lo svolgimento della propria attività l'Amministrazione può destinare e/o stanziare apposite risorse volte all'attuazione di particolari e specifici attività progettuali.
6. Le attività dei componenti del Comitato ed il tempo utilizzato sono di carattere istituzionale, dunque rientrano tra i carichi di lavoro degli stessi

#### **Art. 7**

#### **Rapporti con altri soggetti**

1. Nell'ambito delle materie di propria competenza il Comitato formula proposte che sono trasmesse alle OO.SS. rappresentative nonché al Servizio di Prevenzione dell'Agenzia con inclusione nella contrattazione decentrata
2. Il Comitato può collaborare con il Servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente per lo scambio di informazioni, per la integrazione delle azioni, nonché per lo svolgimento di azioni e attività in forma sinergica
3. Il Comitato all'esterno collabora con l'Ufficio della Consigliera di parità, anche con protocolli d'intesa e/o accordi congiunti, con l'UNAR, con la RETE nazionale e regionale CUG, con la Consigliera di fiducia ( se istituita), con i CUG degli altri Enti e/o organismi, Enti e/o soggetti che possano fornire assistenza e consulenza ( es. ASP) ...
4. Il CUG collabora altresì con l'OIV al fine di rafforzare, attraverso l'introduzione di temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo, una efficace valutazione delle prestazioni

#### **Art. 8**

#### **Trattamento dei dati personali**

Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori sono utilizzati nel rispetto delle norme di cui al decreto legislativo n.196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali"

## **Art. 9**

### **Adozione e modifica del Regolamento**

1. Il presente Regolamento è adottato con atto del Direttore Generale ed approvato dal CUG.
2. Le modifiche sono approvate con voto dei 2/3 dei componenti effettivi del CUG ed adottate dal vertice dell'Amministrazione con provvedimento
3. Il Regolamento presente e le sue modifiche vengono pubblicate sul sito web dell'A.R.P.A.B. nell'apposita sezione dedicata



**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio della sede dell'A.R.P.A.B. per cinque giorni consecutivi, dal 16-3-2016 al 20-3-2016

Potenza, li .....

**Il Funzionario incaricato**  
.....

Atto trasmesso al controllo del ..... il giorno ..... con Prot. n. ....

Potenza, li .....

**Il Funzionario incaricato**  
.....

- Atto non soggetto a controllo
- Atto soggetto al controllo della Giunta Regionale
- Atto soggetto al controllo del Consiglio Regionale
- Atto urgente ed immediatamente eseguibile

**Il Funzionario incaricato**  
.....

La presente deliberazione è stata nuovamente affissa all'Albo Pretorio della sede dell'A.R.P.A.B. dopo l'approvazione del ..... dal ..... al .....

Potenza, li .....

**Il Funzionario incaricato**  
.....

Per copia conforme.

Potenza li .....

**Il Funzionario incaricato**  
.....