

ARPA Piemonte



Comitato Unico di Garanzia

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2012/2014**INTRODUZIONE**

Con Decreto del Direttore Generale n. 55 del 26/04/2011 è stato costituito il "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni C.U.G.",

Il C.U.G. sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing.

Si afferma come soggetto del tutto nuovo con l'obiettivo di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione o violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

L'Amministrazione e il C.U.G. con il Piano di Azioni Positive, intendono promuovere azioni tese non solo al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'Agenzia, ma soprattutto porre le basi per un piano strategico di parità e di contrasto alle violenze morali e psicologiche nel luogo di lavoro con particolare attenzione alle problematiche di conciliazione, alle persone in situazioni di difficoltà, alla diffusione di una corretta informazione sui diritti del lavoratore e alla salvaguardia della sua dignità.

LA NORMATIVA

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un Testo Unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

L'art.21 della legge 4 novembre 2010, n.183 dettagliato dalle "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" emesse in data 4 marzo 2011, ha integrato e modificato l'art. 57 del D.lgs. 165/2001 titolato "Pari Opportunità" stabilendo per le Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di costituire un Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Le stesse linee guida tra i compiti propositivi esercitati dal Comitato al par. 3.2 cita: " la predisposizione di Piani di Azioni Positive a favore dei lavoratori/lavoratrici e individuazione delle misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi".



IL PIANO

Con il termine "*azione positiva*" s'intende un'azione che, con fatti concreti, mira a favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne e prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze sessuali, morali o psicologiche nel contesto lavorativo.

Nel corso del prossimo triennio Arpa Piemonte intende realizzare un piano di azioni positive organizzate in due aree tematiche:

Area conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro "ricerchiamo la qualità' sul lavoro e nella vita":

- **Azione 1:** Attivare il Telelavoro a domicilio e a distanza
- **Azione 2:** Avvio sperimentale del servizio di teleconferenza.
- **Azione 3:** Promuovere la figura di un Tutor del lavoratore/trice a seguito di prolungate assenze

Sensibilizzazione, formazione e trasparenza:

- **Azione 4:** Implementare ed aggiornare il Sito Intranet ed Internet relativo al C.U.G.
- **Azione 5:** Divulgare ed informare su ruolo e compiti della Consigliera di Fiducia.
- **Azione 6:** Promuovere la cultura sulle pari opportunità e contro ogni forma di discriminazione o violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici di genere anche attraverso attività formative, rivolte al personale dell'Agenzia.

AREA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO: "RICERCHIAMO LA QUALITA' SUL LAVORO E NELLA VITA"

N. Azione	1
Titolo	Attivazione del Telelavoro a domicilio e a distanza
Destinatari	Tutto il personale dell'Ente.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente; eventuali finanziamenti specifici.
Obiettivi	Messa a regime del Telelavoro domiciliare e regolamentazione e messa a regime del telelavoro a distanza per: • favorire l'integrazione lavorativa e l'accesso ai servizi di soggetti svantaggiati; • alleviare problemi familiari; • flessibilizzare l'orario di lavoro; • garantire il mantenimento delle proprie competenze; • ridurre gli spostamenti fisici dei lavoratori, con conseguente riduzione d'impatto ambientale dovuto ad inquinamento urbano e traffico; • contenere le richieste di mobilità ed i problemi organizzativi ad essa associati; • migliorare la qualità di vita dei dipendenti, incrementandone la produttività, riducendone l'assenteismo, consentendo pari opportunità di lavoro tra soggetti diversi e maggior conciliazione fra i tempi di vita e quelli di lavoro.
Descrizione dell'intervento	Adottare il modello tecnologico-organizzativo di telelavoro a distanza e/o domiciliare e monitorarne l'efficienza e la sostenibilità.
Strutture complesse coinvolte	Direzione Generale; Ufficio Affari Istituzionali e Personale; Ufficio Provveditorato e Tecnico ; Strutture di appartenenza dei lavoratori coinvolti.
Metodologia	Analisi dei bisogni di conciliazione dei lavoratori; studio di fattibilità; stesura del progetto di telelavoro; proposta di regolamento; formalizzazione amministrativa per avvio telelavoro; definizione criteri del monitoraggio; monitoraggio e valutazione dei risultati; proposta di eventuali azioni correttive.



N. Azione	2
Titolo	Avvio sperimentale del servizio di teleconferenza
Destinatari	Tutto il personale dell'Ente.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente; eventuali finanziamenti specifici.
Obiettivi	▪ Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori; ▪ ridurre gli spostamenti fisici dei lavoratori, con conseguente riduzione d'impatto ambientale dovuto ad inquinamento urbano e traffico; ▪ ridurre il prolungamento dell'orario di servizio connesso agli spostamenti; ▪ ridurre i costi legati agli spostamenti; ▪ favorire il coinvolgimento del personale operante presso le strutture Arpa periferiche;
Descrizione dell'intervento	Individuazione di idoneo modello tecnologico - organizzativo, economico e sostenibile.
Strutture complesse coinvolte	Direzione Generale, Area funzionale amministrativa, Ufficio Provveditorato e Tecnico.
Metodologia	Studio di fattibilità, stesura progetto, avvio sperimentazione e monitoraggio; valutazione dei risultati.

N. Azione	3
Titolo	Tutoraggio ed accompagnamento del lavoratore/trice a seguito di prolungate assenze
Destinatari	Tutto il personale dell'Ente .
Finanziamenti	
Obiettivi	Supporto al personale assente per lunghi periodi su tematiche inerenti aspetti organizzativi, normativi e tecnici e accompagnamento al rientro per favorire l'integrazione del dipendente.
Descrizione dell'intervento	▪ Individuazione ed analisi delle criticità connesse all'assenza prolungata dal lavoro e alla conseguente difficoltà di reintegro; ▪ Identificazione delle funzioni di tutoraggio e relativa regolamentazione;
Strutture complesse coinvolte	Direzione Generale; Ufficio Affari Istituzionali e Personale; Strutture del personale coinvolto
Metodologia	Analisi di fattibilità; stesura progetto; monitoraggio e valutazione dei risultati.


SENSIBILIZZAZIONE, FORMAZIONE E TRASPARENZA

N. Azione	4
Titolo	<i>Promozione della cultura di genere e contrasto al mobbing. Formazione al C.U.G. e al personale in generale</i>
Destinatari	Tutto il personale dell'Ente.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente; eventuali finanziamenti specifici.
Obiettivi	- Miglioramento delle relazioni e dei comportamenti tra generi. - Contrasto agli stereotipi negativi una volta posti in evidenza. - Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione o violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici
Descrizione dell'intervento	Organizzazione eventi formativi.
Strutture complesse coinvolte	Direzione Generale; Ufficio Affari Istituzionali e Personale; Ufficio formazione; Strutture del personale coinvolto.
Metodologia	Progettazione eventi formativi; individuazione dei docenti interni ed esterni; acquisizione materiale documentale e sua diffusione.

N. Azione	5
Titolo	<i>Implementazione ed aggiornamento del sito Intranet ed Internet relativo al C.U.G.</i>
Destinatari	Tutto il personale dell'Ente.
Finanziamenti	
Obiettivi	Informazione e divulgazione delle attività ed eventi del C.U.G., della normativa e delle tematiche di riferimento.
Descrizione dell'intervento	Realizzazione di una sezione informativa internet ed intranet dedicata al CUG.
Strutture complesse coinvolte	Direzione Generale
Metodologia	Studio e progettazione grafica delle pagine Web; aggiornamento dei contenuti delle sezioni dedicate.

N. Azione	6
Titolo	<i>Opuscolo informativo su ruolo e compiti della Consigliera di Fiducia</i>
Destinatari	Tutto il personale dell'Ente.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente.
Obiettivi	Divulgazione di informazioni al personale inerenti il ruolo delle Consigliere di Fiducia.
Descrizione dell'intervento	Creazione di documenti tematici su supporto cartaceo/informatico con diffusione a tutto il personale.
Strutture complesse coinvolte	Direzione Generale, Ufficio Provveditorato e Tecnico
Metodologia	Acquisizione contenuti; elaborazione grafica; diffusione.

