ARPA SICILIA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE

Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente

DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE

n. 236 del 15.05.19

OGGETTO: *Presa atto ed approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2019- 2021*

Struttura Proponente: SA 4	S.A.2 CONTABILITA' E BILANCIO
PROPOSTA di Decreto n. **58** del **6.05.19**	Autorizzazione spesa del_____ □ Conto Economico _____ Importo_____ □ Conto Patrimoniale_____ Importo_____ ☒ Non comporta oneri di spesa
IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO *Dott.ssa Lidia Maugeri*	Visto in quanto conforme alle norme di contabilità economico patrimoniale
IL DIRETTORE della SA 4 *Dott. Pietro Genovese*	Il DIRETTORE DELLA STRUTTURA

In data 15.05.19 nella sede legale dell'ARPA di Via San Lorenzo 312/g , 90146 - P.I. 05086340824

IL DIRETTORE GENERALE *– Dott.. Francesco Carmelo Vazzana*

nominato con Decreto dell'Assessore Regionale del Territorio e dell'Ambiente n. 263/GAB del 2 agosto 2017, assistito dal segretario SALVATRICE LA CAGNINA adotta il seguente decreto sulla base della proposta di seguito riportata.

Il Dirigente dell'Amministrazione Risorse umane e Politiche del Personale

VISTO l'art. 90 della Legge Regionale 3.05.2001, n. 6, come modificato ed integrato dall'art. 94 della Legge Regionale 16.04.2003, n. 4 e dall'art. 35 della Legge Regionale 31.05.2004 n. 9, di istituzione dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente - ARPA Sicilia;

VISTO il D.A. ARTA n. 165 del 1° giugno 2005, pubblicato sulla GURS n. 29, parte I, del 8.07.2005, di approvazione del Regolamento di Organizzazione dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente;

VISTO il D.D.G. ARPA n. 315 del 13.06.05 di presa d'atto "*Approvazione del regolamento di definizione dell'assetto organizzativo, della pianta organica ed altri aspetti relativi alla funzionalità dell'Agenzia Regionale per la Protezione Ambiente - ARPA Sicilia, ex art. 90";*

VISTO il D.D.G. ARPA n. 32 del 12.02.2009 e successiva integrazione di cui al D.D.G. n. 489 del 3.12.2009, avente ad oggetto: *"Modifiche ed integrazioni al regolamento sull'assetto organizzativo dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente, approvato con D.A. n. 165/GAB del 1.06.2005"*;

VISTO il D.D.G. ARPA n. 576 del 31.10.2018 avente per oggetto: *"Adozione del Bilancio Economico di Previsione 2019 e del Bilancio Economico di Previsione Pluriennale triennio 2019/2021"*, approvato con Decreto ARTA - Dirigente Generale Dipartimento Ambiente n. 38 del 04.02.19;

VISTO l'art. 21 della Legge n. 183/2010 che, a modifica ed integrazione dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, prevede l'obbligo, per ogni Pubblica Amministrazione, di costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"- C.U.G.;

VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"* ed in particolare l'art. 48 che impone alle Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

VISTA la Direttiva PCM del 4.03.2011, recante "*Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG";*

VISTO il D.D.G. n. 133 del 22.04.2013 di presa d'atto ed approvazione del *"Regolamento di funzionamento del CUG di ARPA Sicilia"*;

VISTO il DDG n. 238 del 14.05.2018 di designazione della Presidente e dei componenti del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" C.U.G.;

VISTO il verbale n. 4 del CUG del 16.03.19, pubblicato all'interno dell'apposita area dedicata del sito agenziale, che dà atto dell'approvazione all'unanimità da parte del CUG del Piano Triennale delle Azioni Positive 2019 -2021, proposto dalla Presidente;

VISTA la nota prot. n. 14441 del 20.03.2019 con cui la Presidente del CUG dott.ssa Maugeri ha trasmesso il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021 di ARPA Sicilia – oltreché al Direttore Generale, al Direttore Amministrativo, al Direttore Tecnico e al Dirigente della SA4 – anche, come previsto dal citato art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, alla Consigliera di Parità della Regione Siciliana e alle Organizzazioni Sindacali più rappresentative, al fine di acquisire, rispettivamente, il necessario parere positivo ed eventuali osservazioni;

PRESO ATTO che alla suddetta richiesta di pareri non è seguito alcun riscontro da parte delle Organizzazioni Sindacali;

VISTA la nota prot. 31/CONS PAR del 2.05.19, introitata al protocollo agenziale con il n. 22769 del 6.05.2019, con cui la Consigliera di Parità della Regione Siciliana ha espresso parere favorevole sul suddetto Piano;

CONSIDERATA la valenza di pianificazione strategica rivestita dal Piano Triennale delle Azioni Positive;

RITENUTO, pertanto, necessario prendere atto ed approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive (ALL. 1), allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

Dato atto della regolarità dell'istruttoria della relativa pratica e della conformità della presente proposta alla normativa vigente che disciplina la materia trattata

PROPONE

1. Riportare ed integralmente confermare tutti i punti in premessa;
2. Prendere atto ed approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021 (ALL. 1), predisposto dal CUG, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
3. Incaricare il CUG di dare attuazione al Piano, di elaborarne eventuali revisioni ed aggiornamenti, anche in relazione al suo ruolo di coinvolgimento e di coordinamento delle Strutture di ARPA Sicilia, nonché di gestire la comunicazione, attraverso l'apposita area dedicata del sito agenziale, sull'avanzamento del piano nei confronti dei portatori di interesse e dell'Agenzia;
4. Dare mandato alla SA4 di notificare il presente decreto a tutte le strutture complesse dell'Agenzia e al CUG proponente;
5. Dare mandato al webmaster di pubblicare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021 all'interno dell'apposita area dedicata del sito agenziale;
6. **Munire il presente decreto della clausola d'immediata esecutività ai sensi del regolamento vigente.**

Il Dirigente Amministrazione Risorse umane
e Politiche del Personale
(Dott. Pietro Genovese)

Sul presente atto viene espresso

Parere favorevole
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Pietro Maria Testaì

Parere favorevole
IL DIRETTORE TECNICO
Dott. Vincenzo Infantino

IL DIRETTORE GENERALE

- Vista la proposta di decreto che precede e che qui si intende riportata e trascritta;
- Preso atto dei pareri favorevoli espressi dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Tecnico, nonché dalla Consigliera di Parità della Regione Siciliana;
- Ritenuto di condividerne i contenuti;
- Assistito dal segretario verbalizzante;

DECRETA

Approvare la superiore proposta di Decreto così come formulato dalla Struttura proponente, dando mandato al Responsabile dell'Ufficio Decreti del Direttore Generale di predisporre gli adempimenti conseguenti l'adozione del presente Decreto.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Francesco Carmelo Vazzana)

Il segretario verbalizzante

ARPA SICILIA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE

Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente

PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto dichiara che il presente decreto, copia conforme all'originale, è pubblicato all'albo dell'ARPA, ai sensi del Regolamento di cui al D.A. Territorio e Ambiente 1 giugno 2005 e per gli effetti dell' art. 26 l.n. 241 del 1990 e dell'art. 32 della Legge n. 69 del 18 giugno 2009 a decorrere dal 16.05.19 e fino al_____

L'incaricato della pubblicazione

Notificato al Collegio dei revisori il **Prot. n.**

DECRETO NON SOGGETTO AL CONTROLLO	ESTREMI RISCONTRO TUTORIO
☒ Decreto **IMMEDIATAMENTE ESECUTIVO** Ai sensi dell' art. 3 c. 12 Regolamento ☐ Decreto **ESECUTIVO** Ai sensi dell' art. 3 c. 9 Regolamento	Decreto trasmesso all'Assessorato Territorio e Ambiente in data _____ Prot. n._____ decorsi i 60 gg. previsti ex art. 3 c° 9 del Regolamento di Organizzazione **SI ATTESTA** Che l'Assessorato Territorio e Ambiente, esaminato il presente decreto ☐ ha pronunciato l'approvazione con atto prot. n. _____ del _____ come da allegato ☐ ha pronunciato l'annullamento con atto prot. n. _____ del _____ come da allegato **SI ATTESTA** ☐ il Decreto si intende approvato per decorrenza dei termini previsti ai sensi dell'art. 3 c° 9 del Regolamento di Organizzazione

L'incaricato dell'Ufficio Decreti del Direttore Generale

D.D.G n. del

Allegato 1

ARPA SICILIA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE
Comitato Unico di Garanzia per le Pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e
contro le discriminazioni
pariopportunita@arpa.sicilia.it

Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Piano Azioni positive
Triennio 2019-2021

La Presidente
Dott.ssa Lidia Maugeri

AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE
Comitato Unico di Garanzia per le Pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e
contro le discriminazioni
pariopportunita@arpa.sicilia.it

Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Piano Azioni positive
Triennio 2019-2021

Indagine conoscitiva della realtà agenziale
Elaborazione dei dati del personale di ARPA Sicilia al 1° settembre 2018

Indagine conoscitiva della realtà agenziale

L'elaborazione condotta nel presente documento rappresenta una fotografia dello stato del personale di ARPA Sicilia al 1° settembre 2018, individuata nel Piano delle azioni positive dell'Agenzia per il triennio 2019-2021 come *"punto di partenza per lo studio dei dati sul personale, al fine di individuare opportune azioni correttive e di prevenzione di cui alle macroaree"* in cui è articolato il Piano.

Nel documento si illustrano quindi sinteticamente la consistenza del personale e la sua distribuzione nei due comparti contrattuali (dirigenziale e non dirigenziale; quest'ultimo nel seguito verrà definito per brevità "comparto"), anche in funzione di parametri come il genere, l'età, la categoria contrattuale di appartenenza, oltre all'accesso da parte dei dipendenti a particolari istituti contrattuali quali la fruizione del part-time e dei permessi di cui alla L. 104/92. Ulteriori elaborazioni di dettaglio saranno condotte all'esito della somministrazione al personale del questionario sulla percezione del benessere organizzativo agenziale e sullo stress lavoro correlato.

1. Personale in servizio: ruolo, comandi e titolari di incarichi dirigenziali

Con D.A. ARTA 165/GAB del 1° giugno 2005 (recepito da ARPA Sicilia con D.D.G. 315/2005) è stato approvato il Regolamento di organizzazione dell'Agenzia Regionale della Protezione dell'Ambiente, che prevede per l'Agenzia una dotazione di pianta organica pari a 957 unità di personale, tra comparto e dirigenza, territorialmente distribuite presso la Direzione Generale e le Strutture Territoriali, come riportato nella seguente tabella 1.

	Direzione Generale	Strutture Territoriali	Totale
Dirigenza	30	97	127
Comparto	135	695	830
Totale	165	792	957

Tabella 1

Alla data del 1° settembre 2018 il personale in servizio presso l'Agenzia è invece costituito da 319 unità – di cui 185 uomini (58 %) e 134 donne (42 %) – suddivise tra personale di ruolo a tempo pieno e part-time, personale in comando da altre Amministrazioni, e dirigenti con incarico a tempo determinato; in quest'ultima categoria sono presenti anche le tre figure apicali dell'Agenzia, Direttore Generale, Direttore Tecnico e Direttore Amministrativo, che saranno però escluse dall'elaborazione dei dati in quanto non dipendenti in senso stretto di ARPA Sicilia.

In tabella 2 è mostrato il dettaglio della attuale ripartizione del personale dei due comparti contrattuali, tra Direzione Generale e Strutture Territoriali (nel seguito, per brevità, rispettivamente DG e ST).

	DG	ST	Totale
Dirigenza	12	40	52
Comparto	77	190	267
Totale	89	230	319

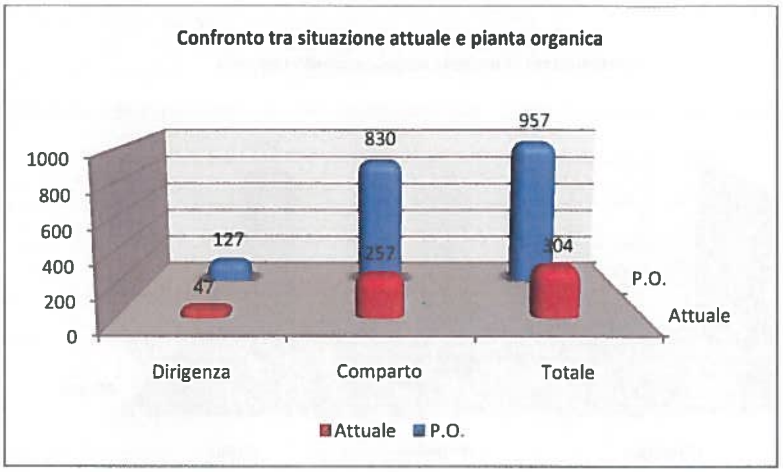
Tabella 2

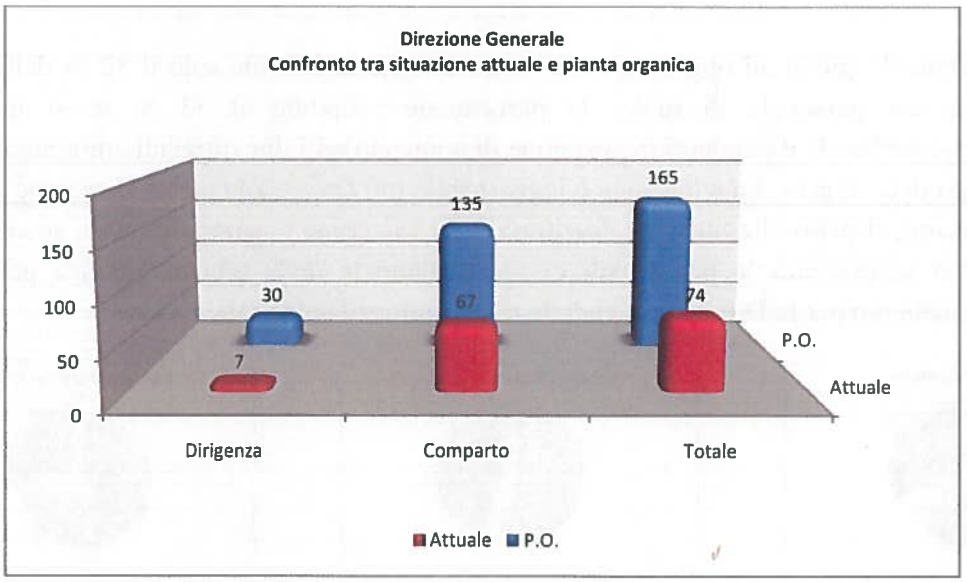
Per consentire il confronto con le previsioni della pianta organica (vedi tabella 3) si limiterà ora l'analisi dei dati al solo personale effettivamente di ruolo, escludendo cioè il personale in comando (dieci unità, tutte in servizio presso la DG) e i dirigenti con incarichi a tempo determinato (cinque in totale, tra cui come detto in precedenza le tre figure apicali dell'Agenzia, che non figurano tra le 957 unità della pianta organica).

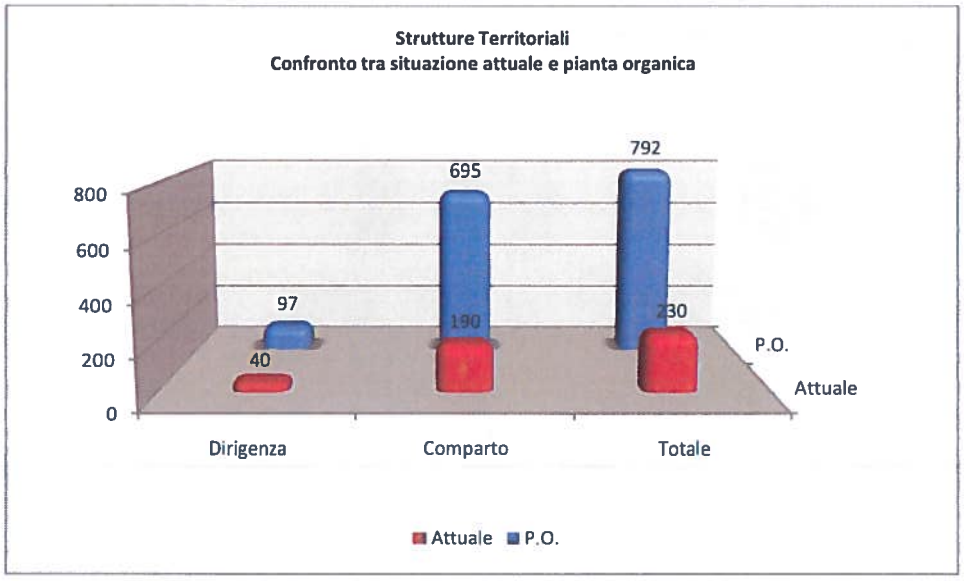
	Direzione Generale	Strutture Territoriali	Totale
Dirigenza	7	40	47
Comparto non dir.	67	190	257
Totale	74	230	304

Tabella 3

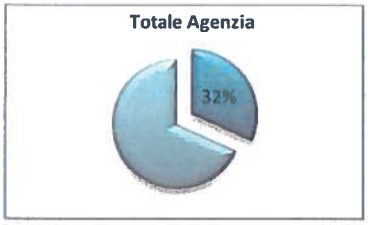
I grafici mostrano quindi il confronto tra il personale attualmente di ruolo e le previsioni della pianta organica, rispettivamente nell'intera Agenzia ed in dettaglio presso la DG e le Strutture Territoriali.

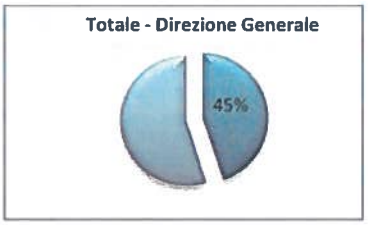

Confronto tra situazione attuale e pianta organica
1000
800
600
400
200
0
127
47
830
257
957
804
P.O.
Attuale
Dirigenza
Comparto
Totale
Attuale
P.O.

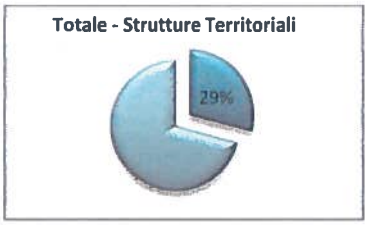

Direzione Generale
Confronto tra situazione attuale e pianta organica
200
150
100
50
0
30
7
135
67
165
74
P.O.
Attuale
Dirigenza
Comparto
Totale
Attuale
P.O.



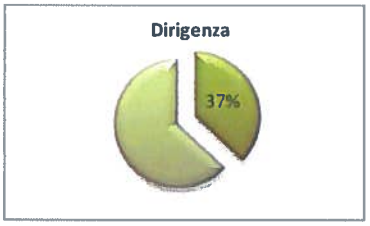
In termini percentuali quindi ad oggi l'Agenzia copre complessivamente solo il 32 % della propria pianta organica col personale di ruolo; la percentuale salirebbe al 33 % se si inserissero nell'elaborazione anche i/le dipendenti in posizione di comando ed i due dirigenti amministrativi con incarico a tempo determinato. La situazione è leggermente più favorevole per la Direzione Generale (45 % di copertura), rispetto alle Strutture Territoriali (29 %), come mostrano i grafici successivi nei quali si mettono in evidenza le percentuali di completamento della pianta organica per l'intera Agenzia, ed in dettaglio per la Direzione Generale e le Strutture Territoriali.

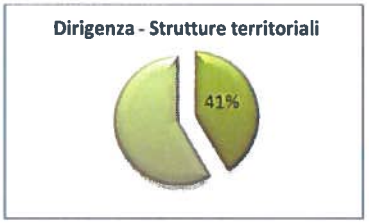




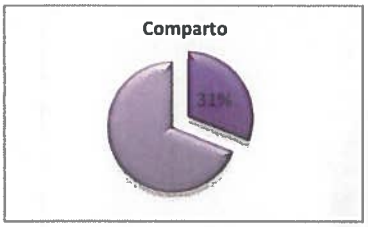


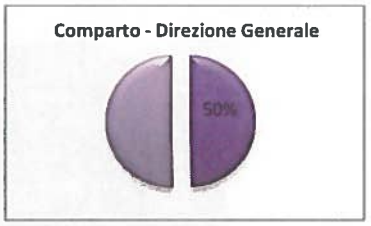
Scendendo nel dettaglio dei comparti contrattuali, la percentuale di completamento appare leggermente più alta della media dell'Agenzia per la dirigenza, in particolare nelle Strutture Territoriali.

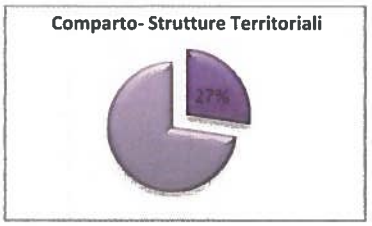




Nel caso del comparto invece il dato si inverte e si evidenzia come dato notevole la bassissima numerosità di personale del comparto nelle Strutture Territoriali (pari ad appena il 26 % delle previsioni della pianta organica contro il 50 % di copertura rappresentato dai loro colleghi già in servizio presso la Direzione Generale).



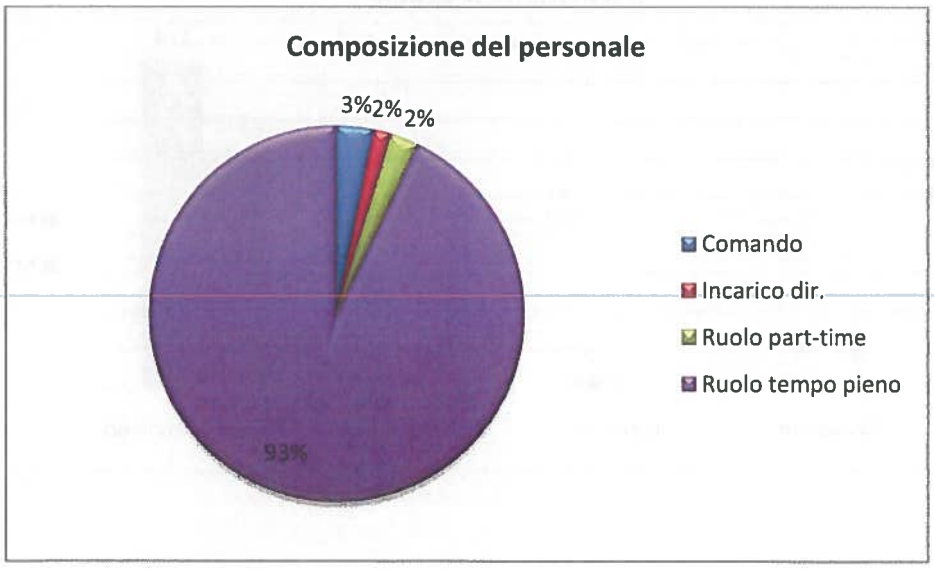




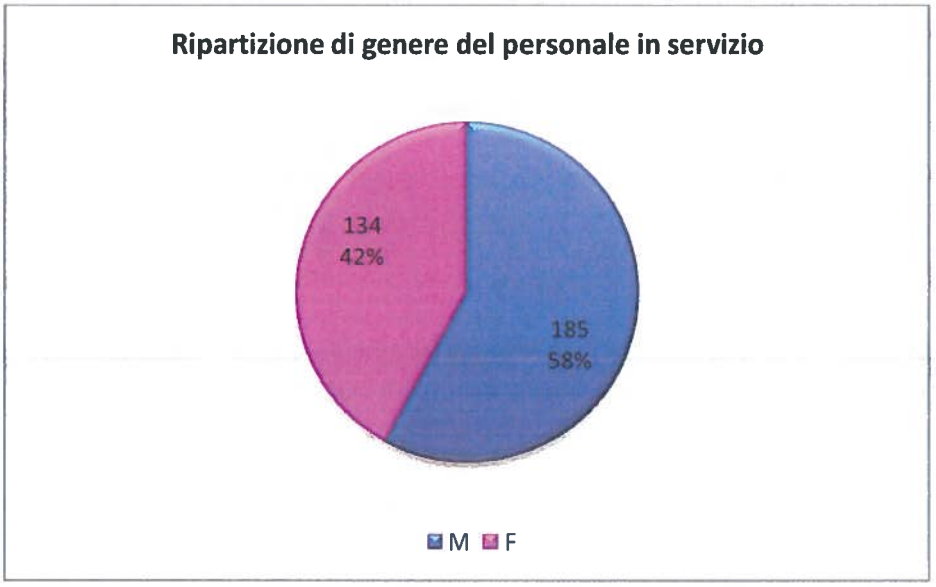
Analizzando i dati relativi all'inquadramento del personale - includendo in questo caso anche le tre figure apicali, il personale in comando ed i dirigenti con incarico - questo è attualmente è ripartito come di seguito indicato.

	Donne	Uomini	Sub Totale	Totale
Ruolo tempo pieno	125	171	296	**319**
Ruolo part-time	5	3	8	
Comando	4	6	10	
Dirigenti con incarico	-	5	5	

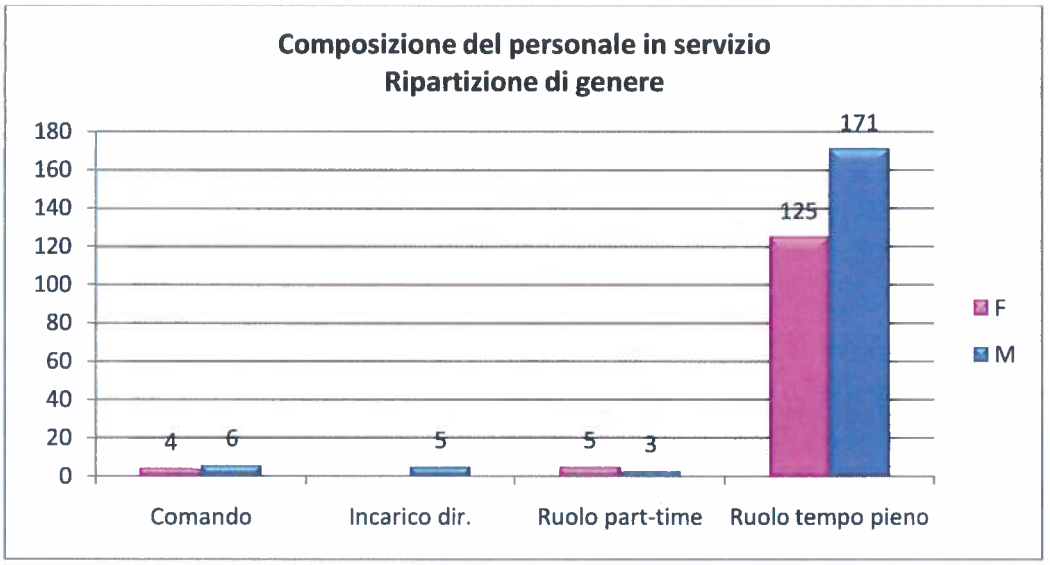
Come si può osservare, il personale di ruolo rappresenta circa il 95% del totale dei lavoratori/lavoratrici, con una prevalenza di uomini rispetto alle donne.



Il rapporto tra maschi e femmine mostra infatti una prevalenza di lavoratori di sesso maschile (58%) rispetto alle lavoratrici (42%).



Maschi	Femmine
185	134

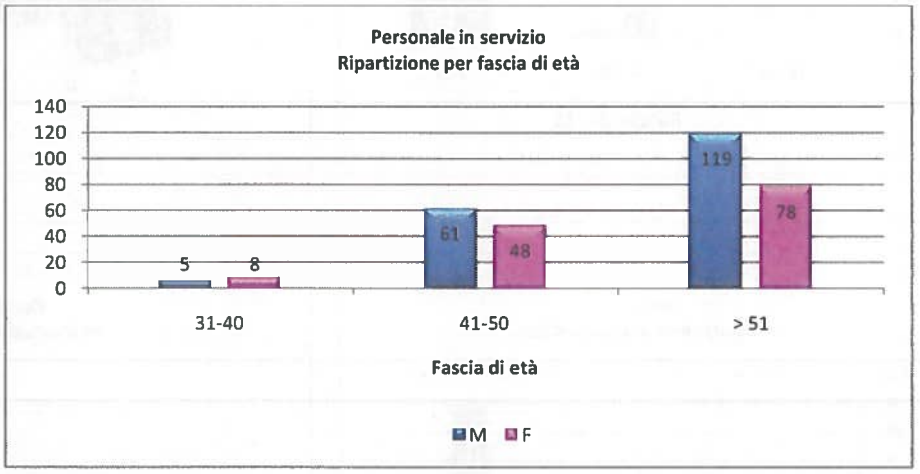


2. Età del personale

Per quanto riguarda l'età del personale in servizio, mediamente di 53 anni, si può osservare che l'età media del comparto (52 anni) è leggermente inferiore a quella dirigenza (57 anni).

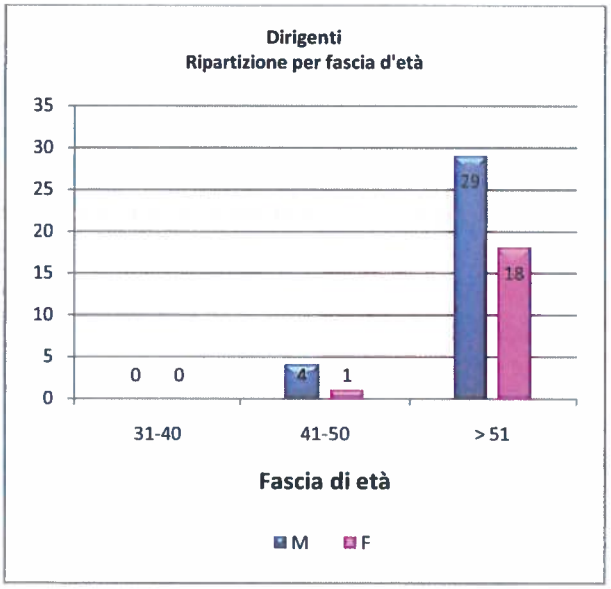
In termini percentuali la fascia di età meno rappresentata è quella dei lavoratori e delle lavoratrici al di sotto dei 40 anni, pari ad appena il 4% del totale: peraltro l'Agenzia è priva di dipendenti di età inferiore a 32 anni. La stessa fascia di età è inoltre del tutto assente nella dirigenza, come risulta analizzando i dati rispetto alla ripartizione del personale tra i comparti in funzione dell'età.

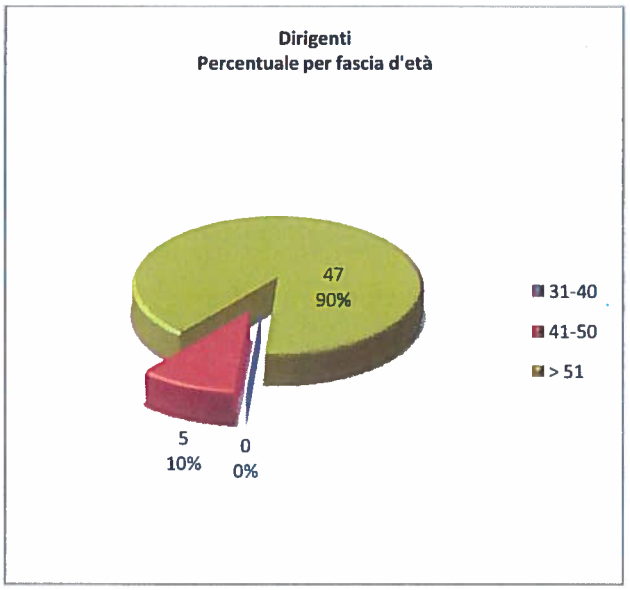
FASCE D'ETA'		
	M	F
31-40	5	8
41-50	61	48
> 51	119	78

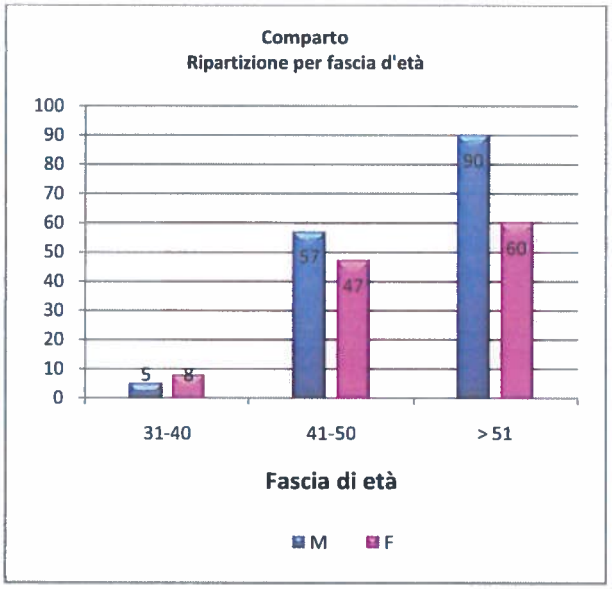


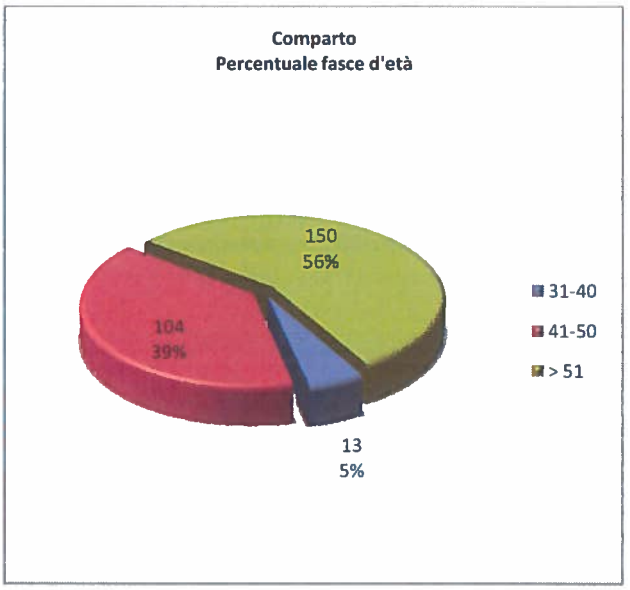
Età media del personale (anni)	Età media personale comparto (anni)	Età media personale dirigente (anni)
53	52	57

L'ulteriore suddivisione della fascia di età ≥ 51 anni evidenzia una percentuale di personale di età maggiore di 60 anni pari al 14 % del totale del personale in servizio, che però sale al 33 % per la dirigenza e scende al 10 % per il comparto (percentuale non tabellata, né rappresentata in grafico).


Dirigenti
Ripartizione per fascia d'età
35
30
25
20
15
10
5
0
0
0
4
1
29
18
31-40
41-50
> 51
Fascia di età
M
F


Dirigenti
Percentuale per fascia d'età
47
90%
5
10%
0
0%
31-40
41-50
> 51

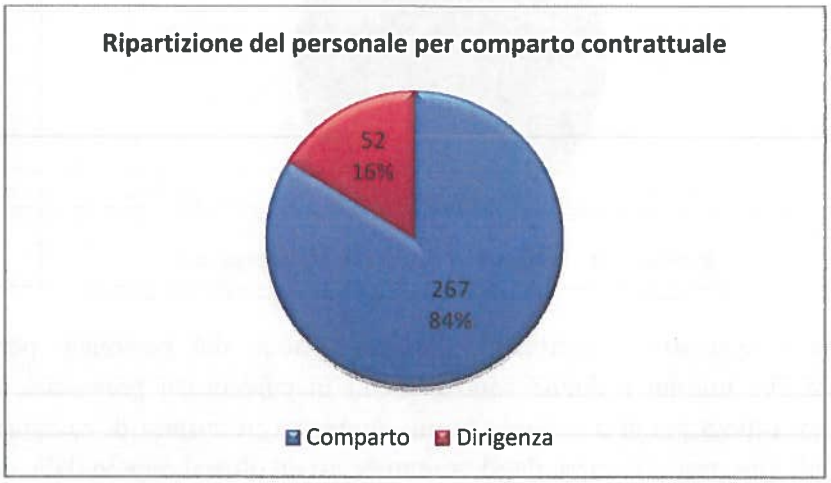

Comparto
Ripartizione per fascia d'età
100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
5
8
57
47
90
60
31-40
41-50
> 51
Fascia di età
M
F


Comparto
Percentuale fasce d'età
150
56%
104
39%
13
5%
31-40
41-50
> 51

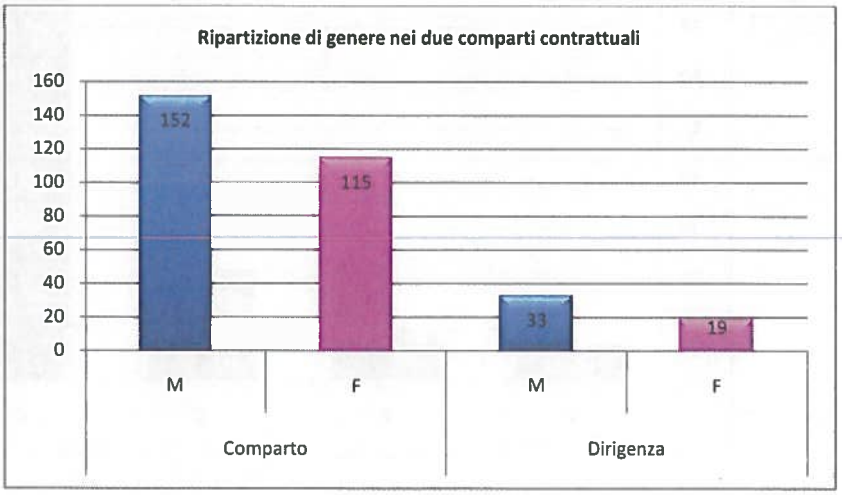
Infine, confrontata rispetto al genere di appartenenza, l'età media coincide per il personale di sesso maschile e femminile, attestandosi a 53 anni circa in entrambi i casi.

3. Distribuzione del personale nei comparti contrattuali

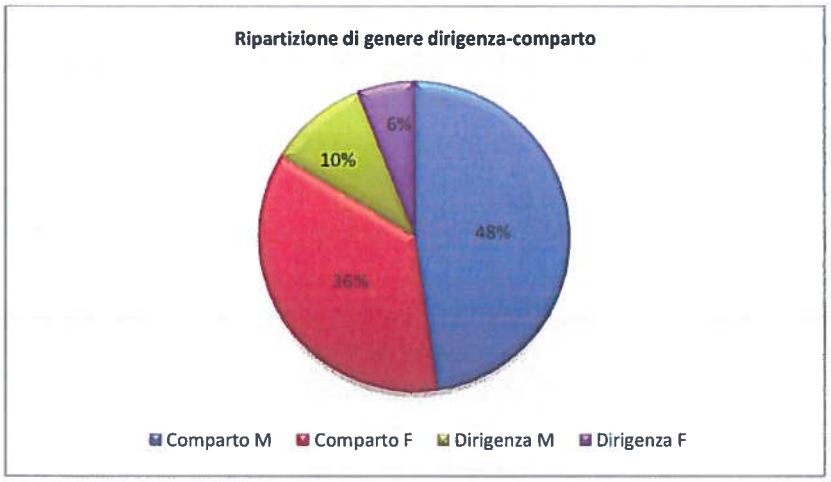
Il personale in servizio presso l'Agenzia è costituito per l'84 % da personale del comparto e per il 16 % da dirigenti. La tabella ed il sottostante grafico mostrano la stessa distribuzione anche in funzione del sesso dei dipendenti.



Comparto non dir.		Dirigenza	
M	F	M	F
152	115	33	19

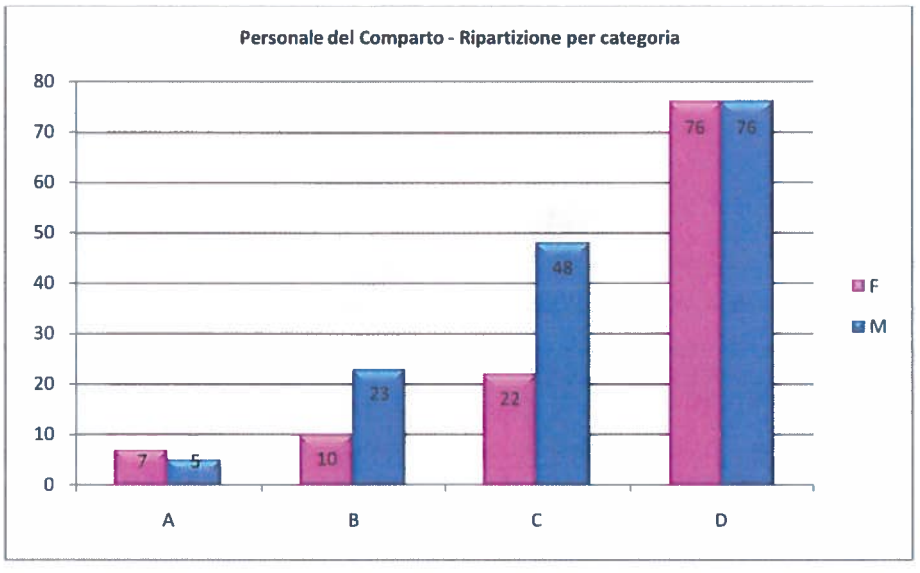


Come si può osservare, quasi il 50 % del personale è costituito da dipendenti del comparto di sesso maschile, mentre le dirigenti sono la categoria meno numerosa (6 % del totale, poco più della metà dei loro colleghi di sesso maschile).

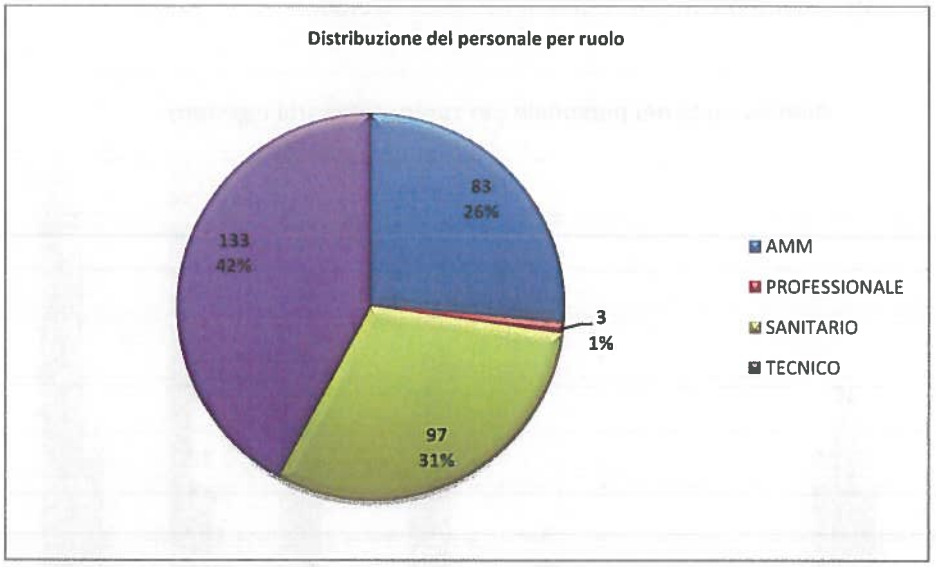


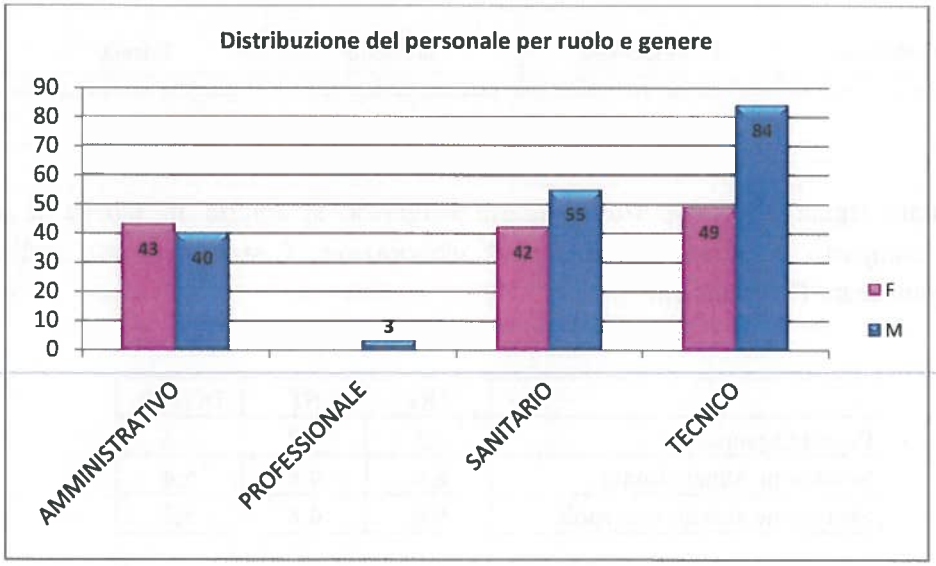
Per quanto riguarda il comparto, esaminando la suddivisione del personale per categoria di appartenenza, si nota che uomini e donne sono presenti in percentuali pressoché identiche nelle categorie A e D, quest'ultima peraltro essendo la più numerosa in termini di categoria rivestita nel comparto, mentre negli altri casi il numero degli uomini è pari ad oltre il doppio delle donne.

Categoria	F	M
A	7	5
B	10	23
C	22	48
D	76	76

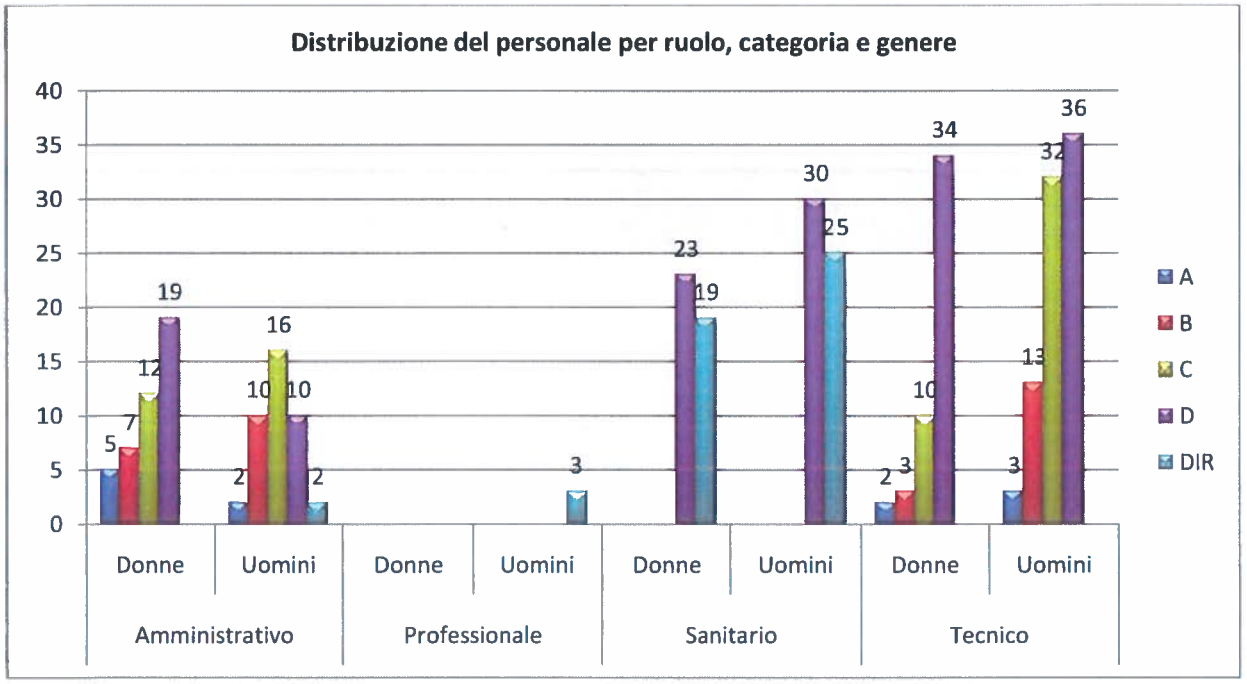


La distribuzione del personale in servizio nei ruoli amministrativo, sanitario, tecnico e professionale vede la prevalenza di dipendenti inseriti nel ruolo tecnico (46 %), ed in percentuali quasi uguali nel ruolo sanitario ed amministrativo, con una sostanziale parità numerica tra i generi solo nel ruolo amministrativo, mentre negli altri due ruoli gli uomini sono sempre più numerosi delle donne. Da questa elaborazione sono stati esclusi i tre dirigenti apicali (DG, DA, DT).





Analizzando i dati anche in funzione della categoria contrattuale di appartenenza, si vede come nella categoria più alta del comparto (D comprensiva anche del liv. econ. Ds, nel grafico sottostante aggregate nella voce D), le donne siano quasi il doppio dei loro colleghi maschi solo nel ruolo amministrativo, e sostanzialmente di pari numero nel ruolo tecnico.



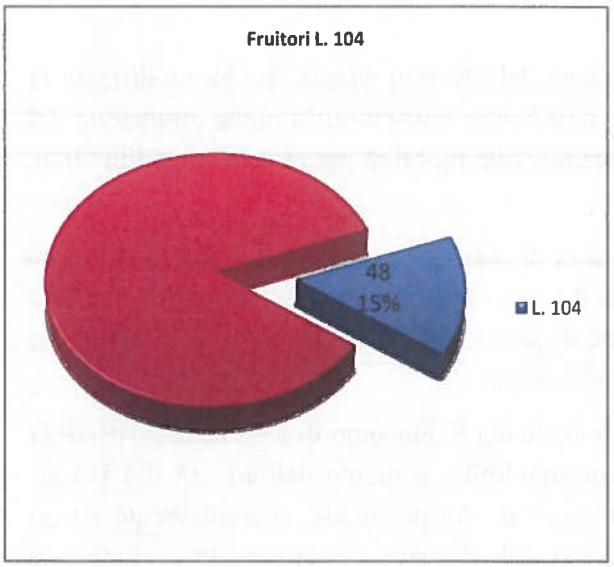
Infine, per quanto riguarda il rapporto comparto-dirigenza, si riporta in tabella il numero di dipendenti del comparto per ciascun dirigente. L'elaborazione è stata condotta escludendo dal numero di dirigenti le tre figure apicali.

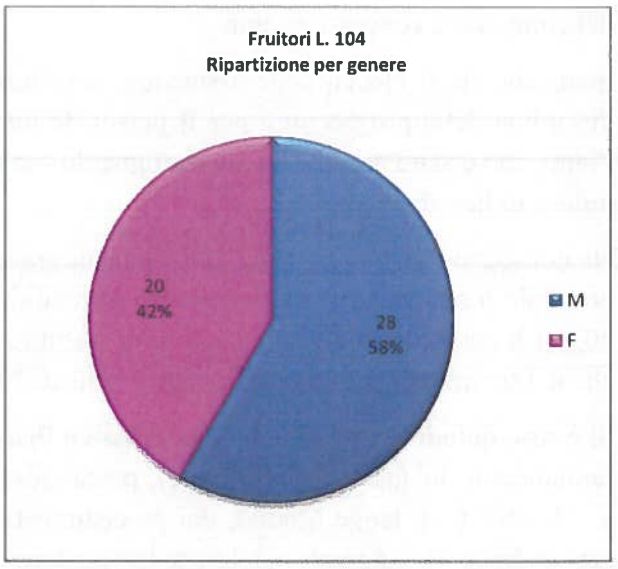
	DG	ST	DG+ST
Pianta Organica	4,5	7,2	6,5
Situazione attuale totale	8,6	4,8	5,4
Situazione attuale solo ruolo	9,6	4,8	5,5

4. Fruizione permessi L. 104/1992

In tabella e nei grafici si riportano i dati relativi ai fruitori di permessi ex L. 104/1992.

Categoria	M	F
A	0	2
B	4	2
C	7	5
D	15	10
Dir.	2	1
Subtotale	**28**	**20**
Totale	**48**	





Conclusioni

Come emerge icasticamente dalla tabella 1 (par. 1, pag. 1), ARPA Sicilia soffre di una cronica carenza di copertura della pianta organica, così come prevista dal già citato D.A. ARTA n. 165/GAB del 1° giugno 2005 e di un consequenziale sottodimensionamento rispetto al conseguimento delle proprie finalità istituzionali.

A questa situazione di sottorganicità si è parzialmente fatto fronte grazie all'applicazione della Legge Regionale del 7 maggio 2015 n. 9, il cui art. 58, oltre ad assegnare una quota di finanziamento annuale delle risorse del Fondo sanitario, ha previsto, tra l'altro, l'immissione in ruolo del personale in posizione di comando con oneri a carico del bilancio agenziale.

ARPA Sicilia ha pertanto immesso in ruolo sia il suddetto personale, mediante procedure avviate con DDG. n. 218/2015, che il personale appartenente agli ex Laboratori Chimici di Igiene e Profilassi, transitati dal 1° gennaio 2016 in ARPA Sicilia *ope legis ex* art. 90 della L.R. n. 6/2001 mediante i DDG n. 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472 e 473 del 31.12.2015, che hanno così contrattualizzato lavoratori già in servizio: il risultato complessivo si traduce in un formale incremento del proprio organico di circa 140 unità.

Infine ARPA Sicilia ha approvato con DDG 396 del 29.7.2016 il Piano delle Assunzioni 2016-2018, articolato nelle seguenti procedure di reclutamento: mobilità, progressioni verticali per il personale del comparto e concorsi esterni.

Senonché sia il blocco delle assunzioni sia l'introduzione del Decreto Madia che ha modificato la disciplina delle progressioni per il personale interno, non hanno consentito la piena attuazione del Piano, che è stato autorizzato avuto riguardo esclusivamente alla mobilità per la sola annualità 2016, tuttora in fase di attuazione.

Ne consegue il perdurare della situazione di grave carenza di personale, atteso viepiù che non è stato possibile immettere nei ruoli agenziali la totalità delle 34 unità previste dalla procedura di mobilità 2016 (di cui peraltro 8 risultavano dalla stabilizzazione di personale già in posizione di comando) e che nel triennio di riferimento si sono verificati 33 pensionamenti.

Si è reso quindi necessario adottare il nuovo Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019-2021 (attualmente in fase di discussione), presupposto imprescindibile, a mente dell'art. 35 del D.Lgs. n. 75/2017 (c.d. legge Madia), dei procedimenti di assunzione del personale, coerentemente altresì con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione (GURI del 27 luglio 2018) e con il disposto della L.R. 8 maggio 2018, n. 8 il cui art. 2, comma 1 autorizza ARPA Sicilia, in deroga al blocco delle assunzioni e del turnover per gli enti della Regione Siciliana, ad avviare procedure selettive ad evidenza pubblica.

Riveste particolare rilevanza, in questa sede, richiamare, tra i principi ispiratori del Piano, il rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici, di cui all'art. 35, comma 3 bis del D.Lgls. n. 165/2001 nonché l'osservanza della quota di riserva per le categorie protette, sempre in un'ottca di pari opportunità nei confronti di soggetti a vario titolo svantaggiati.

Inoltre è oggetto di particolare apprezzamento, dal punto di vista del benessere organizzativo, la previsione all'interno del Piano, coerentemente con il dettato del Decreto Madia, delle progressioni verticali per il personale del comparto: tale strumento permette infatti di valorizzare le professionalità interne di ARPA Sicilia, rispondendo alle legittime aspettative, a lungo frustrate, di quel personale che, pur di sopperire, con autentico spirito di servizio, alla cronica sottorganicità di cui si è detto, ha di fatto svolto mansioni di più elevato contenuto professionale, superiori alla categoria di appartenenza. Tramite questo strumento si auspica poi una maggiore presenza del genere femminile soprattutto nelle categorie B e C (vedi tabella personale del comparto - ripartizione per categoria, pag. 9).

Si auspica pertanto, grazie allo strumento di programmazione delle procedure di reclutamento, nonché alle misure previste nell'allegato Piano triennale delle Azioni Positive, un rilancio dell'Agenzia che, valorizzando e potenziando le proprie risorse umane, possa rispondere positivamente alle sfide poste dalla *mission* istituzionale di protezione dell'ambiente nel territorio della Regione Sicilia, nel nuovo contesto del Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente (SNPA).

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019_2021 CUG ARPA SICILIA

	AREA	OBIETTIVI		AZIONI	STRUTTURE ED ORGANISMI COINVOLTI
1	IMPLEMENTAZIONE COMPOSIZIONE CUG	Integrazione della componente aziendale e sindacale del CUG, nella composizione prevista dal Regolamento interno di ARPA Sicilia.	1.a	Acquisizione designazione rappresentanti OO.SS. (membro effettivo e membro supplente).	Tutti i dipendenti di ARPA Sicilia; organizzazioni sindacali rappresentative; webmaster.
			1.b	Emanazione "Atto di Interpello, rivolto a tutti i dipendenti di ARPA Sicilia - area comparto ed area dirigenza"; pubblicazione in intranet, relativa comunicazione tramite mailing list.	
2	COMUNICAZIONE	Predisposizione di un efficace piano di comunicazione, che dia maggiore visibilità al CUG e alla sua funzione, divulgandone le attività.	2.a	Implementazione della sezione dedicata al CUG all'interno del nuovo sito istituzionale di ARPA Sicilia realizzato dalla SG 1, di più intuitivo ed immediato accesso.	CUG, SG1, webmaster
			2.b	Creazione di apposita sezione dedicata a Rete CUG Ambiente all'interno del nuovo sito istituzione di ARPA Sicilia.	
			2.c	Utilizzo dello strumento della mailing list.	
			2.d	Creazione, in intranet, di apposito link al fine della raccolta di eventuali suggerimenti, proposte, correttivi da parte di tutti i dipendenti di ARPA Sicilia.	
3	FORMAZIONE ED INFORMAZIONE PERMANENTI	Informazione dei dipendenti circa il ruolo del CUG; sensibilizzazione rispetto alle tematiche delle pari opportunità, del benessere lavorativo ed organizzativo	3.a	Organizzazione in data 12.06.2019 della "Giornata del CUG", inserita nell'ambito del Piano di attività Formative di ARPA Sicilia - triennio 2019-2021, con l'apporto di professionalità interne ed esterne;	CUG; Professionalità interne/esterne competenti nelle materie oggetto del CUG; Rete CUG Ambiente; SG2; webmaster per eventuale collegamento in videoconferenza
			3.b	Corsi di formazione, relativi alle materie oggetto del CUG, previsti all'interno del Piano 2019-2021 degli interventi formativi di ARPA Sicilia;	
4	COLLABORAZIONE RETE CUG AMBIENTE	Intensificazione dei rapporti con la rete CUG delle Agenzie ambientali che oggi siede al Tavolo del Forum CUG, che raggruppa più di 150 amministrazioni, al fine di condividere best practices.	4	Partecipazione, anche in video conferenza, alle riunioni della Rete CUG Ambiente e ad eventuali corsi di formazione da questa organizzati; collaborazione alla predisposizone di documenti e all'organizzazione di eventi di volta in volta programmati dalla Rete.	CUG; Rete CUG Ambiente; webmaster per eventuale collegamento in videoconferenza
5	INDAGINE CONOSCITIVA REALTA' AGENZIALE	Indagine sulla composizione del personale; sulla percezione del grado di benessere organizzativo; sullo stress lavoro correlato;	5.a	Somministrazione test conoscitivo benessere organizzativo dipendenti ARPA Sicilia, da compilare e restituire in forma anonima, attraverso apposito canale on line istituito in intranet;	CUG, Medico competente, Servizio di prevenzione e Sicurezza Luoghi Lavoro, SA 4.2 "Amministrazione Risorse umane e Politiche del personale", IrisWeb
			5.b	Somministrazione test di misurazione stress lavoro correlato;	
			5.c	Aggiornamento dei dati riguardanti il personale, fornirniti dalla SA 4.2 "Amministrazione Risorse umane e Politiche del personale", aggregati in base a parametri quali sesso, fascia d'età, anzianità di servizio, settore di appartenza, categoria rivestita, fruizione benefici L 104/1992, assenteismo, malattia;	
			5.d	Raccolta dati in sede di sportello d'ascolto (v.infra) ed aggregazione in base ad parametri quali sesso, fascia d'età, anzianità di servizio, settore di appartenza ecc., garantendo l'assoluto anonimato.	
		Avvio collaborazione con la scuola di "Psicologia sociale, del lavoro e delle organizzazioni" del "Dipartimento di Scienze psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione" dell'Università di Palermo, per lo svolgimento di attività di monitoraggio del benessere lavorativo ed organizzativo, nonché dello stress lavoro correlato	5.e	Sottoscrizione protocollo d'intesa tra ARPA Sicilia e scuola di "Psicologia sociale, del lavoro e delle organizzazioni" del "Dipartimento di Scienze psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione" dell'Università di Palermo;	Scuola di "Psicologia sociale, del lavoro e delle organizzazioni" presso il "Dipartimento di Scienze psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione" dell'Università di Palermo
		Analisi dati risultanti dalle indagini di cui supra	5.f	Analisi dati forniti dalla SA4 (assenteismo, assenze per malattia, fruizione benefici L 104/92);	
			5.g	Analisi e studio dati, anche disaggregati per Strutture Territoriali, risultanti dal questionario sommistrato sul benessere organizzativo; raffronto con gli esiti emersi dalla somministrazione medesimo test in altri Enti pubblici e privati;	
			5.h	Analisi e studio dati, anche disaggregati per Strutture Territoriali, risultanti dal questionario sommistrato sullo stress lavoro correlato.	

6	MISURE di PREVENZIONE E CONTRASTO ALLO STRESS LAVORO CORRELATO	Individuazione, a seguito dell'analisi dei dati di cui alle voci 5.f, 5.g, 5.h, di azioni sia correttive delle criticità che di valorizzazione delle potenzialità emerse;	6.a	Proposta di misure di miglioramento del clima e di valorizzazione delle potenzialità	Scuola di "Psicologia sociale, del lavoro e delle organizzazioni" presso il "Dipartimento di Scienze psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione" dell'Università di Palermo
		Integrazione del DVR con parte specifica riguardante lo SLC, in ottemperanza all'obbligo di cui al D.Lgsl 3 agosto 2009, n. 106;	6.b	Integrazione del DVR con parte specifica riguardante lo SLC, sia dal punto di vista della cultura e funzione organizzativa (problemi legati alla comunicazione, scarsi livelli di sostegno e assenza di obiettivi professionali, difficoltà di gestione dei conflitti interpersonali sui luoghi di lavoro) che del contenuto del lavoro stesso (carichi di lavoro eccessivi, inadeguatezza dell'organizzazione del lavoro rispetto alle competenze professionali);	
		Attivazione sportello d'ascolto psicologico esterno per il benessere e la valorizzazione del potenziale dei dipendenti di ARPA Sicilia.	6.c	L'attivazione dello sportello d'ascolto, gestito dalla Scuola di "Psicologia sociale, del lavoro e delle organizzazioni" presso il "Dipartimento di Scienze psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione" dell'Università di Palermo, costituisce misura di prevenzione e contrasto allo stress e strumento di attenzione per le problematiche relazionali dei dipendenti relative all'ambiente di lavoro. Le modalità di accesso saranno regolamentate nel rispetto assoluto della privacy.	Scuola di "Psicologia sociale, del lavoro e delle organizzazioni" presso il "Dipartimento di Scienze psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione" dell'Università di Palermo; webmaster
7	PROMOZIONE POLITICHE DI PARITA'	Rilevazione di situazione di squilibrio, in termini di opportunità, basate su elementi quali età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione, convinzioni personali e politiche; individuazione di azioni compensative dello svantaggio, mediante attuazione di politiche positive correttive di riduzione della disparità iniziale, cherelizzino parità di accesso ai diritti.	7.a	Programmi di promozione della figura e delle competenze delle donne in ARPA	CUG; SA 4.2 "Risorse umane e politiche del personale"; servizio di Prevenzione e protezione; Scuola di "Psicologia sociale, del lavoro e delle organizzazioni" presso il "Dipartimento di Scienze psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione" dell'Università di Palermo;
			7.b	Redistribizone del lavoro di cura tra i generi (v anche politiche di conciliazione vita personale/lavoro)	
		Promozione dell'utilizzo di un lessico rispettoso dell'identità di genere nella comunicazione e negli atti esitati da ARPA Sicilia	7.c	Controllo randomizzato di atti ufficiali di ARPA Sicilia e segnalazione di eventuali azioni correttive	CUG
8	CONCILIAZIONE FAMIGLIA/LAVORO	Promozione della conoscenza degli strumenti di concilizione vita personale/lavoro; monitoraggio del loro utilizzo.	8.1	Rilascio pareri sui progetti di telelavoro; applicazione dell'istituto del lavoro domiciliare.	CUG; SA 4.2 "Risorse umane e politiche del personale", servizio di Prevenzione e protezione; SG 1.3 Servizi informatici aziendali
			8.2	Monitoraggio sull'utilizzo della flessibilità oraria (art. 8) e della banca delle ore (art. 11), previsti dalla parte normativa del Contratto integrativo Aziendale - area comparto, oltreché sulla fruizione dei permessi ex L 104/92, di part time e degli istituti di supporto alla genitorialità.	
			8.3	Emanazione di Regolamento sullo smart working, introdotto dalla L. n. 81/2017 e regolato, sotto l'aspetto della tutela in caso di infortuni e malattie professionali, dalla circolare INAIL n. 48/2017.	
			8.4	Studio fattibilità adesione al network "Family Audit" promosso dall'Agenzia per la Famiglia ai fini dell'ottenimento della certificazione di qualità dei processi organizzativi inerenti misure di conciliazione famiglia e lavoro.	