



## AGENZIA REGIONALE PROTEZIONE AMBIENTALE DELLA CAMPANIA

### DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO N. 257 DEL 14/06/2018

#### OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2018 - 2020: APPROVAZIONE

L'anno duemiladiciotto, il giorno quattordici del mese di giugno presso la sede dell'A.R.P.A.C..

#### IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

##### Premesso che

- l'art.57 del d.lgs n.165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni", prevede la costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- l'art. 48 del d.lgs n.198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede che le PP.AA. predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, stabilisce le linee guida da seguire per gli Stati membri con l'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne, nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori della stessa direttiva;
- la Direttiva del Ministero per le Riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 individua le misure per attuare parità e pari opportunità nella Pubblica Amministrazione;
- il d.lgs. n.150/2009, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", ha previsto, tra l'altro, l'inserimento di specifici obiettivi in materia di parità e pari opportunità nella programmazione delle Amministrazioni Pubbliche;
- il d.lgs. n.5/2010 ha dato attuazione alla direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- la Delibera CIVIT n.22/2011 ha dettato "Indicazioni relative allo sviluppo pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

##### Premesso, altresì, che

- con la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 sono state fissate le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG;
- con deliberazione n.371/2012 sono state approvate le linee guida per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e la non discriminazione;
- con deliberazione n.415/2012 è stato adottato il vigente Regolamento di organizzazione dell'Agenzia, che all'art.47 "Pari opportunità" prevede l'istituzione del CUG;
- con deliberazione n.145 del 30/03/2018 è stato costituito il primo Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) di ARPAC;

- come previsto nella citata direttiva e ripreso nel regolamento sul funzionamento del CUG di ARPAC, approvato con deliberazione n.232 del 31/05/2018, il CUG ha il compito di predisporre Piani di Azioni Positive a favore dei/delle lavoratori/lavoratrici volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro;
  - a tal fine il CUG di ARPAC ha predisposto lo schema di Piano di azioni positive 2018-2020, che si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive;
- in riferimento al citato Piano, il CUG svolge funzioni propositive, di monitoraggio e di controllo e predispone entro la fine di ogni anno una relazione di sintesi sullo stato di avanzamento delle attività previste nel Piano;

#### **Dato atto che**

- la proposta del Piano delle Azioni Positive 2018–2020, approvata dal CUG nella seduta del 1/6/2018, è stata trasmessa a mezzo mail del 4/6/2018 al Commissario straordinario;
- con nota prot.n. 32556/2018 del 4/6/2018 la proposta di Piano è stata trasmessa alla Consiglieria Regionale di Parità, ai fini dell'acquisizione del parere favorevole;
- con nota prot.n.32971/2018 del 4/6/2018 la proposta di Piano è stata, altresì, trasmessa, per la doverosa condivisione, alle strutture interne, individuate specificamente nel medesimo Piano per l'attuazione delle singole azioni, nonché, con nota prot.n.32975/2018 del 4/6/2018 alle Organizzazioni sindacali;
- la Consiglieria di Parità della Regione Campania ha espresso il proprio parere positivo sulle azioni individuate nello schema di Piano con nota prot.n.33786/2018 del 8/6/2018;
- il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 risulta essere, pertanto, quello in allegato al presente provvedimento, formandone parte integrante e sostanziale;

#### **Atteso che**

- nella predisposizione della proposta di Piano, tenuto conto del fatto che si tratta del primo Piano agenziale, in base ad un approccio pragmatico, il CUG si è soffermato, soprattutto, nello sviluppo di azioni realisticamente attuabili e ritenute più idonee a favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed un incremento dell'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 delle lavoratrici e dei lavoratori;
- lo schema di Piano è stato elaborato attraverso l'analisi dei problemi, la definizione di obiettivi generali, l'individuazione dei beneficiari, la precisazione dei risultati attesi e la scelta delle azioni positive da intraprendere correlate ai soggetti attuatori ed ai tempi di realizzazione;
- spetta alle strutture competenti darne attuazione e al CUG provvedere ad elaborare le proposte di revisione ed aggiornamento del medesimo.

#### **Tenuto conto che,**

- secondo quanto disposto dalla normativa citata in premessa e come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.
  - accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

### Considerato che

- il Piano delle Azioni Positive rientra tra gli atti di alta amministrazione;
- la parità e le pari opportunità costituiscono un principio fondamentale del diritto comunitario e della nostra Costituzione e tale principio, ineludibile nella gestione delle risorse umane, è espressamente enunciato nell'art.7, comma 1, del decreto legislativo n.165/2001, in cui si prevede che “...le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro”;
- le politiche di pari opportunità e quelle orientate al perseguimento del benessere organizzativo nonché alla lotta contro qualsiasi forma di discriminazione, sono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi e affinché vengano messe in atto ulteriori misure volte a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o psichica all'interno dell'Agenzia;
  - in questo contesto, il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto lavorativo, che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di non equità, conciliazione tra vita e lavoro, benessere organizzativo;
- il Piano Azioni Positive 2018-2020, a valenza triennale, è lo strumento che permette di poter attuare tale strategia e l'occasione per favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;

### Ritenuto

- di procedere ad approvare il “Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità 2018-2020”;
- di affidare la realizzazione delle azioni positive previste nel “Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità 2018-2020” alle strutture ed agli organismi di ARPAC ivi indicate in dettaglio, per ogni singola azione;
- che la scelta delle azioni da privilegiare nel triennio terrà conto delle politiche dell'Agenzia, delle disponibilità economiche e delle problematiche che eventualmente dovessero emergere nell'attuazione delle azioni previste nel Piano che potranno essere, pertanto, modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio sulla base di cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potrebbero insorgere in fase di attuazione, anche con appositi provvedimenti.

**Atteso** che tutti gli atti richiamati nella presente deliberazione sono nella disponibilità del CUG.

### Visti

- la Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea (Nizza 2000);
- il decreto legislativo n.165/2001;
- il d.lgs n.198/2006;
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo;
- la Direttiva del Ministero per le Riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007;
- il d.lgs. n.150/2009;
- il d.lgs. n.5/2010;
- la Delibera CIVIT n. 22/2011;



- la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011;
- deliberazione n.371/2012;
- deliberazione n.415/2012;
- deliberazione n.145/2018;
- deliberazione n.232/2018;

**Vista** la deliberazione n.489C/2017 di approvazione del Bilancio di Previsione dell'esercizio finanziario 2018 nonché il Bilancio Pluriennale 2018-2020

Per tutto quanto sopra premesso e per le motivazioni che qui si intendono integralmente riportate e trascritte,

### **DELIBERA**

1. di approvare il “Piano delle Azioni Positive di ARPAC per il triennio 2018-2020”, che, allegato al presente atto, ne forma parte integrante e sostanziale;
2. di considerare le azioni previste nel Piano parte integrante dei Piani di attività triennali e annuali dell’Agenzia;
3. di modificare, integrare ed ampliare, nel corso del triennio, le azioni del Piano, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni, di volta in volta, emergenti, con appositi provvedimenti deliberativi;
4. di modificare, nel corso del triennio, con appositi provvedimenti deliberativi le azioni del Piano, in caso di eventuali disposizioni che dovessero intervenire in materia di riduzione della spesa pubblica;
5. di affidare la realizzazione delle azioni positive previste nel Piano triennale alle strutture e agli organismi di ARPAC in esso specificati per ogni singola Azione;
6. di affidare al CUG il monitoraggio annuale dello stato di attuazione del Piano, i cui esiti saranno resi noti annualmente nella relazione di competenza;
7. di disporre la pubblicazione del Piano triennale delle azioni positive sul sito istituzionale dell’Agenzia, nella sezione Amministrazione Trasparente – Atti Generali;
8. di trasmettere il Piano alla Consigliera regionale di parità, al Nucleo di Valutazione dell’ARPAC, alle OO.SS., alla R.S.A., alla R.S.U. ed al RPTC.

Napoli, 14/06/2018

Il Commissario Straordinario  
Avv. Luigi Stefano SORVINO

**OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2018 - 2020: APPROVAZIONE**





## **DELIBERAZIONE N° 257 DEL 14/06/2018**

### **ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

Si dichiara che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo di questa Agenzia dal giorno 14/06/2018 e vi resterà per gg 15 (quindici) .

Napoli, **14/06/2018**

***Il Funzionario Incaricato***  
*Valeria Torella / INFOCERT SPA*



**DELIBERAZIONE N° 257 DEL 14/06/2018**

**ATTESTAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'**

La presente Deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile per l'urgenza

Napoli data **14/06/2018**

Il Commissario Straordinario  
Avv. Luigi Stefano SORVINO

*Luigi Stefano Sorvino / INFOCERT SPA*

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DI ARPAC**  
**2018 - 2020**

**A. Presentazione del Piano**

**B. Dati sul personale ARPAC**

**C. Obiettivi ed azioni**

- **Obiettivo 1:** Conoscenza e monitoraggio delle risorse umane all'interno dell'organizzazione anche in ottica di genere
- **Obiettivo 2:** Benessere organizzativo e *Welfare*
- **Obiettivo 3:** Cultura di genere, della parità, delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze
- **Obiettivo 4:** Prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

**D. Riepilogo della normativa in materia**



## A. Presentazione del Piano

---

Il Piano di Azioni Positive (PAP) è previsto dall'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198), che impone l'obbligo di predisporlo a tutte le Pubbliche Amministrazioni, rendendolo noto a tutto il personale, ed attuarlo.

Con il termine "azione positiva" s'intende un'azione concreta finalizzata a favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne ed a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze sessuali, morali o psicologiche nel contesto lavorativo.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Pertanto, le azioni positive non sono solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale, politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, formare una cultura della differenza di genere, promuovere l'occupazione femminile, rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità e per accrescere anche l'efficienza e l'efficacia dell'organizzazione e migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Piano delle Azioni Positive dell'ARPAC, per il triennio 2018-2020, intende rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.



Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla presente gestione commissariale per dare attuazione agli obiettivi di cultura di genere, della parità, della valorizzazione delle differenze, prevenzione antidiscriminatoria e di ogni forma di violenza nel luogo di lavoro.

Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato ed approvato per il triennio successivo.

L'evoluzione normativa degli ultimi anni, che ha segnato il passaggio dal Comitato per le pari Opportunità (CPO) al CUG, ha affiancato all'originaria attenzione rivolta ai temi della conciliazione, delle pari opportunità e della differenza di genere, quella incentrata sui temi del benessere organizzativo e del contrasto ad ogni forma di discriminazione, delle forme di lavoro flessibile e dell'innovazione tecnologica.

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle risorse umane, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

A tal proposito, nel prossimo triennio sarà predisposta ed effettuata la rilevazione del benessere organizzativo percepito.

L'impostazione dell'indagine, sarà sviluppata come percorso partecipato finalizzato innanzitutto a:

- mettere in rete diversi attori e diverse competenze, dal Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) al CUG, attori che, all'interno dell'Amministrazione, operano per il miglioramento del benessere organizzativo;
- ampliare la discussione sul benessere organizzativo potenzialmente a tutta la comunità lavorativa, per una maggiore partecipazione alla rilevazione ed una migliore lettura del contesto.

Il CUG di ARPAC intende promuovere il proprio ruolo di attore e propulsore del cambiamento, svolgendo una funzione importante per la valorizzazione delle diversità, la



promozione di azioni positive e l'introduzione di strumenti di flessibilità lavorativa a supporto della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La formazione e l'informazione giocano un ruolo cardine, sia per la conoscenza degli istituti che il contratto mette a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici per meglio conciliare i tempi di vita e di lavoro in ogni periodo della vita stessa, in modo particolare in un momento storico che vede un'età media della pubblica amministrazione sempre crescente, sia per fornire strumenti operativi per la gestione dei rapporti sul luogo di lavoro possibile fonte di malessere e di perdita di efficienza nel processo lavorativo.

Parallelamente al monitoraggio degli strumenti di conciliazione, si prevede la sperimentazione di modalità di lavoro agile, coerentemente con le recenti normative ed in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il *digital gap* tra i dipendenti.

Una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati.

La realizzazione di questi obiettivi non potrà prescindere da un'adeguata formazione rivolta innanzitutto ai dirigenti e da una informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

In questo contesto un'efficace opera del CUG, può essere uno snodo importante, allo scopo di fare sintesi tra l'esigenza di aumentare la produttività e l'esigenza di conciliare i tempi di vita e di lavoro e di favorire condizioni di benessere lavorativo e organizzativo, necessità diverse ma, comunque, funzionalizzate ad un virtuoso andamento di una organizzazione lavorativa.

Il CUG ha recepito, altresì, le recenti sollecitazioni del legislatore che, da ultimo, con la legge di stabilità 2018, è tornato sul tema della "Parità sul lavoro", inserendo nuove tutele, ovvero misure che di fatto vanno a rafforzare normative già esistenti sul divieto di discriminazione nei luoghi di lavoro e sulla nullità del licenziamento discriminatorio, con particolare riferimento alla violenza di genere. Cogliendo appieno tali impulsi, il CUG si farà promotore dell'adozione del Codice di condotta e della sua più ampia divulgazione e attuazione.

Il presente Piano, da una parte, rivela così una particolare attenzione nei confronti della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche attraverso gli strumenti del telelavoro e dello *smart working*, da annoverarsi tra i principali strumenti d'innovazione volti al miglioramento del benessere organizzativo, e, dall'altra, intende anche perseguire quel processo culturale di lotta alle discriminazioni ed alle violenze in ambito lavorativo, attraverso una costante attività di



sensibilizzazione e di formazione, incentrata sulla cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze.

Le misure proposte, in particolare, hanno lo scopo di:

- ◆ promuovere la cultura di genere;
- ◆ favorire, mediante la promozione di una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali;
- ◆ approfondire e promuovere la conoscenza della situazione agenziale, in ottica di genere del personale ed impostarne il monitoraggio per il futuro;
- ◆ promuovere il *mainstreaming* di genere nelle politiche dell'Agenzia ovvero la segnalazione di atti e decisioni che potrebbero avere impatto sull'equità di genere.

Il Piano delle Azioni Positive 2018–2020 di ARPAC si articola in 4 obiettivi, declinati successivamente in azioni positive unitamente agli attori e alla tempistica stimata:

1. conoscenza e monitoraggio delle risorse umane all'interno dell'organizzazione anche in ottica di genere;
2. benessere organizzativo, welfare;
3. cultura di genere, della parità, delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze;
4. prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

L'ARPAC si impegna a garantire le risorse necessarie, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

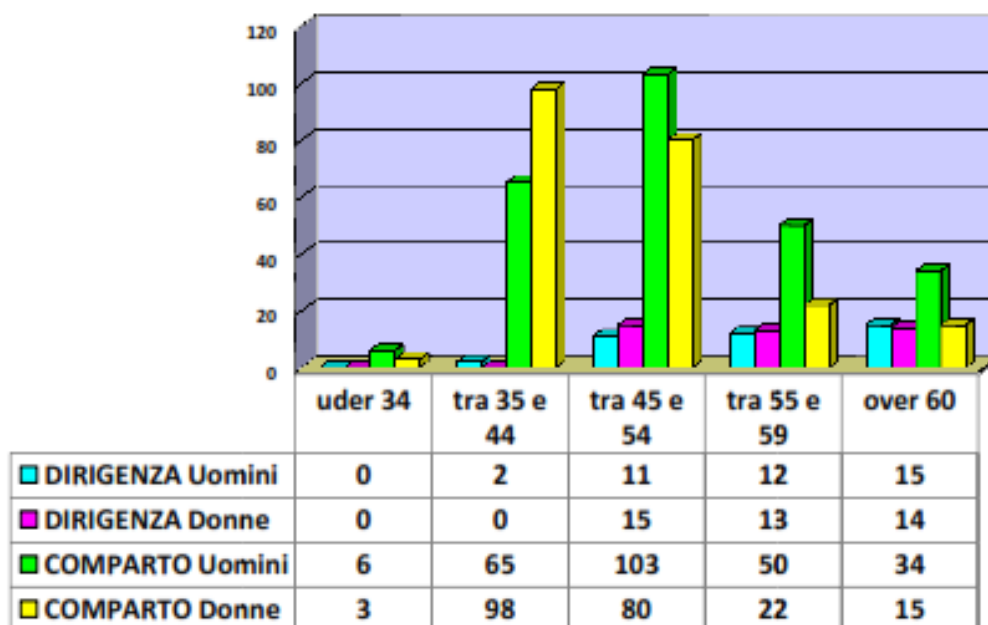
Il Piano triennale 2018-2020 sarà sottoposto a monitoraggio del CUG, che, ai sensi del Regolamento per il funzionamento del Comitato stesso, curerà la redazione di una relazione annuale nell'ambito della quale si procederà ad una valutazione dei risultati delle azioni positive individuate, cui seguirà la comunicazione e la diffusione sia internamente che esternamente all'Agenzia.

*I termini relativi a persone sono rispettosi dell'identità di genere, quelli che compaiono solo al maschile, si riferiscono indistintamente a uomini e donne.*



## B. Dati sul personale dell'ARPAC

L'organizzazione di ARPA Campania ha visto impegnati nel 2017 complessivamente n. 558 dipendenti, così suddivisi: 260 donne (46.59%) e 298 uomini (53.41%).



Dall'analisi per fasce d'età del personale di comparto e dirigenza, graficamente rappresentata anche con ulteriore specificità di genere, emerge il dato positivo di sostanziale equilibrio per entrambe le aree.

La dirigenza si assesta su una media d'età di 57 anni circa per gli uomini e 56 anni circa per le donne mentre per il comparto l'età media è di 51 anni per gli uomini e 47 anni per le donne. (fonte: *Piano delle Performance 2018 – 2020, approvato con deliberazione n.137 del 27/03/2018, cui si rimanda per approfondimenti*).

La presente sezione sarà implementata con i dati ricavati dall'espletamento delle attività conoscitive di cui al seguente Obiettivo 1.

### **OBIETTIVO 1**

#### **CONOSCENZA E MONITORAGGIO DELLE RISORSE UMANE ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE ANCHE IN OTTICA DI GENERE**

##### **Azione 1.1**

Effettuare, nel triennio di vigenza del Piano, indagini (attraverso questionari, incontri, ...) sul benessere organizzativo e su fenomeni di discriminazione e *mobbing*, e analisi di genere.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte\*: CUG e ALCO, COMU, GERI, UDAL

Tempi: 2018-2020

##### **Azione 1.2**

Iniziativa formativa per i componenti del CUG in collaborazione con la rete CUG Ambiente, in particolare su temi quali rischio da stress lavoro-correlato e conciliazione lavoro-famiglia.

Destinatari: CUG

Strutture coinvolte: CUG e FORM, Rete CUG Ambiente, UDAL

Tempi: 2018-2020

##### **Azione 1.3**

Realizzare attività di rete e *benchmarking* condividendo azioni di buone pratiche nel SNPA al fine di costruire sistematici rapporti di collaborazione per pianificare obiettivi comuni, scambiare programmi e informazioni e collaborare alla realizzazione di percorsi formativi comuni per potenziare l'efficacia delle azioni intraprese sulle materie di competenza.

Destinatari: CUG

Strutture coinvolte: CUG e FORM, Rete CUG Ambiente

Tempi: 2018-2020

##### **Azione 1.4**

Creare sinergie con le figure istituzionali di riferimento, quali la Consigliera di Parità regionale, e favorire la partecipazione a iniziative ed eventi che promuovano la diffusione della cultura di parità e delle buone prassi in tema di lotta alle discriminazioni e di benessere.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e COMU, Consigliera di Parità regionale nonché altri organismi di parità presenti sul territorio.

Tempi: 2018-2020

##### **Azione 1.5**

Analisi di fattibilità per adottare il “bilancio di genere”, quale strumento privilegiato di analisi delle proprie scelte gestionali. Esso consente di promuovere la consapevolezza sull'impatto di genere delle decisioni di allocazione delle risorse; di contribuire a ridurre le diseguaglianze di genere attraverso una più equa distribuzione delle risorse finanziarie; di far emergere le esigenze dei lavoratori; di verificare la coerenza e l'efficacia della risposta dell'ARPAC in termini di programmi e servizi; di verificare il perseguimento delle pari opportunità da parte dell'Agenzia.

Destinatari: tutto il personale.

Strutture coinvolte: CUG e GERI, Strutture della Direzione Generale

Tempi: 2019

### **Azione 1.6**

Studio di fattibilità relativo a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa attraverso un'analisi del contesto interno per individuare gli ambiti in cui è possibile sperimentare il lavoro agile, *smart working*, la strumentazione tecnologica necessaria, le condizioni organizzative ed i processi di lavoro che rendono possibile l'introduzione di tali modalità di lavoro, nell'ottica del confronto con le *best practices* del SNPA, degli enti pubblici e delle imprese.

Destinatari: in fase di avvio, strutture con specificità di mansioni che si prestano alla sperimentazione (da individuare in fase di studio).

Strutture coinvolte: CUG e GERI, SINF, UDAL

Tempi: 2018-2020

### **Azione 1.7**

Studio di fattibilità relativo alla promozione del *welfare* integrativo (art.94 del CCNL 2016-2018), mediante la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti (es. iniziative di sostegno al reddito della famiglia, supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli, ...)

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e GERI

Tempi: 2019-2020

### **Azione 1.8**

Studio di fattibilità relativo alla istituzione dello "Sportello di ascolto" (cfr. L.R. n.29/2017)

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e Consigliera di Parità Regionale, GERI, Regione Campania, UDAL

Tempi: 2019-2020

### **Azione 1.9**

Studio di fattibilità relativo alla promozione di convenzioni con asili nido, scuole materne e centri estivi vicini alle sedi di lavoro.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e GERI

Tempi: 2019-2020



## **OBIETTIVO 2**

### **BENESSERE ORGANIZZATIVO E *WELFARE***

#### **Azione 2.1**

Mettere a punto un piano di informazione e formazione riguardante i temi del benessere organizzativo e dello stress lavoro correlato.

Destinatari: tutto il personale.

Strutture coinvolte: CUG e COMU, FORM, GERI, UDAL, URP

Tempi: 2019-2020

#### **Azione 2.2**

Adozione accordo sull'orario di lavoro (come da Piano Performance 2018-2020, deliberazione n.137/2018).

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e GERI

Tempi: 2018

#### **Azione 2.3**

Regolamentazione dell'istituto delle "Ferie solidali" (art. 34 del CCNL 2016-2018)

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e GERI

Tempi: 2019

#### **Azione 2.4**

Attuare, consolidare e arricchire gli attuali screening prevenzione (visite mammografiche, analisi prostata, melanoma, pap-test,...).

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e GERI, UDAL

Tempi: 2018-2020

#### **Azione 2.5**

Programmare interventi di formazione rivolti a dirigenti e titolari di incarico di funzione sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo.

Destinatari: Dirigenti e titolari di incarico di funzione, CUG

Strutture coinvolte: CUG e FORM

Tempi: 2019-2020

#### **Azione 2.6**

Creazione e cura della sezione sul sito *web* istituzionale dedicata al CUG. Creazione logo identificativo del CUG. Redazione materiale informativo periodico relativo all'attività del CUG e previsione di una rubrica mensile sul *magazine* istituzionale dell'Agenzia.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e COMU, SINF, URP

Tempi: 2018-2020

#### **Azione 2.7**

Predisposizioni di momenti informativi per i Dirigenti dell'Agenzia volti alla diffusione della conoscenza dell'istituto del telelavoro.





Destinatari: tutto il personale dirigente  
Strutture coinvolte: CUG e COMU  
Tempi: 2018-2020

#### **Azione 2.8**

Predisposizioni di momenti formativi per i Dirigenti dell'Agenzia volti alla conoscenza dello *smart-working*.

Destinatari: tutto il personale dirigente  
Strutture coinvolte: CUG e FORM  
Tempi: 2019-2020

#### **Azione 2.9**

Puntuale informazione sulle opportunità già in essere per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, attraverso la predisposizione di materiale informativo (es. su tipi di permessi e di congedo per neo genitori o lavoratori disabili, invalidi, lavoratori che assistono familiari con disabilità e disagio sociale, etc.) e/o *newsletter* periodica indirizzata a tutti i dipendenti.

Destinatari: tutto il personale  
Strutture coinvolte: CUG e COMU, GERI  
Tempi: 2019-2020

#### **Azione 2.10**

Verifica e valutazione dell'omogenea applicazione degli istituti contrattuali nelle diverse sedi dell'Agenzia.

Destinatari: tutto il personale  
Strutture coinvolte: CUG e GERI  
Tempi: 2019-2020

#### **Azione 2.11**

Promozione di procedure, modulistica, regolamenti e linee guida sull'applicazione degli istituti contrattuali (es. istituto della pronta disponibilità, banca ore, diritto allo studio...).

Destinatari: tutto il personale  
Strutture coinvolte: CUG e GERI, SGQ  
Tempi: 2018-2020

### **OBIETTIVO 3**

## **CULTURA DI GENERE, DELLA PARITÀ, DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DELLA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE**

### **Azione 3.1**

Adeguamento al linguaggio di genere nei principali atti e documenti dell'Agenzia, nelle comunicazioni informali e nelle pagine *web*. Revisione della redazione dei modelli dei principali atti/documenti dell'Agenzia, utilizzando un linguaggio rispettoso dell'identità di genere. Raccomandazioni al fine di rispettare l'ottica di genere nella formulazione degli atti amministrativi e nelle varie forme di comunicazioni (note, *e-mail*, ecc.).

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e COMU, GERI, SEGE, URP

Tempi: 2019-2020

### **Azione 3.2**

Promuovere l'integrazione delle politiche agenziali sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della tutela contro ogni forma di violenza nell'ambiente di lavoro, nei Piani di attività e della *performance* dell'Agenzia.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e COMU, SPS, URP.

Tempi: 2019-2020

## **OBIETTIVO 4: PREVENZIONE E CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA**

### **Azione 4.1**

Adozione “Codice di condotta”.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e SEGE

Tempi: 2018

### **Azione 4.2**

Promozione momenti di formazione–informazione della comunità agenziale sul codice di condotta

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e COMU, FORM, URP

Tempi: 2019-2020

### **Azione 4.3**

Promuovere attività di sensibilizzazione verso l'importanza dell'accoglienza e il rispetto della diversità nei diversi ambiti, attraverso l'informazione e/o la formazione del personale.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e COMU, FORM, URP

Tempi: 2019-2020

### **Azione 4.4**

Studio delle modalità di attuazione di attività finalizzate all'aggiornamento del lavoratore, che rientra a seguito di un prolungato periodo di assenza, sulle evoluzioni della struttura di appartenenza.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e GERI, Struttura di appartenenza

Tempi: 2019-2020

## D. Riepilogo della normativa in materia

---

### *Direttive e raccomandazioni comunitarie*

- Direttiva 75/117/CEE del Consiglio del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.
- Direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne.
- Direttiva 86/613/CEE del Consiglio dell'11 dicembre 1986, concernente l'applicazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità.
- Raccomandazione 87/567/CEE della Commissione del 24 novembre 1987, sulla formazione professionale delle donne.
- Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (e delle lavoratrici) 09 dicembre 1989: Nella Carta si afferma esplicitamente la necessità di adottare azioni destinate a sviluppare la parità tra uomo e donna e le misure che permettano di sviluppare più facilmente un equilibrio tra lavoro e famiglia.
- Risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.
- Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
- Dichiarazione del Consiglio del 19 dicembre 1991, relativa all'applicazione della Raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, compreso il Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali.
- Direttiva 92/85/CEE del Consiglio del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
- Comunicazione della Commissione n. 336 del 17 luglio 1996, relativa al "Codice di condotta concernente l'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore".
- Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale.
- Direttiva 97/81/CEE del Consiglio del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.
- Risoluzione del Parlamento europeo del 12 giugno 1997, sulla Comunicazione della Commissione n. 336 del 17 luglio 1996, relativa al "Codice di condotta concernente l'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore".
- Consiglio Europeo Straordinario di Lisbona (23-24 marzo 2000): tra gli obiettivi che riguardano più direttamente la conciliazione sono da ricordare il raggiungimento del 30% di posti di asilo nido, percentuale riferita al numero delle nascite, e il favorire tutti gli aspetti della parità di opportunità, con riduzione della segregazione occupazionale e promozione della conciliazione.
- Risoluzione del Consiglio e dei Ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale riuniti

in sede di consiglio del 29 giugno 2000, concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare.

- Il Consiglio e i Ministri europei dell'occupazione e della politica sociale emanano una risoluzione (risoluzione 218/2000) sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare.
- Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- Nel dicembre del 2000 è adottata la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (o Carta di Nizza) nella quale è riconosciuta la parità tra uomini e donne (art.23) ed il principio del riconoscimento del diritto al congedo genitoriale (art.33).
- Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (*road map*) 2006-2010 COM 2006/92/def: la tabella si compone di sei obiettivi da raggiungere nell'arco dei cinque anni, con la proposta anche di azioni per ognuno degli stessi: pari indipendenza economica per le donne e gli uomini; equilibrio tra attività professionale e vita privata; pari rappresentanza nel processo decisionale; sradicamento di tutte le forme di violenza fondate sul genere; eliminazione di tutti gli stereotipi sessisti; promozione della parità tra i generi nelle politiche esterne e di sviluppo.
- Direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010-07-06: tramite questa direttiva l'Unione Europea aumenta i mesi di congedo parentale e riconosce dopo il congedo diverse forme di adattamento e integrazione all'interno dell'azienda.
- *Roadmap 2015 New start to address the challenges of work-life balance faced by working families*

#### ***Principali norme nazionali***

- **Art.37** della Costituzione italiana.
- **Legge n.1204/1971**. Tale legge ha introdotto fondamentali disposizioni sulla tutela della maternità finalizzate a proteggere la salute della donna e a difenderla da possibili discriminazioni. Il primo scopo è stato perseguito mediante l'introduzione dell'astensione obbligatoria dal lavoro nel periodo antecedente e successivo al parto, dell'astensione facoltativa, dei riposi giornalieri retribuiti usufruibili nel primo anno di vita del bambino, del diritto per la madre di assentarsi per la malattia del bimbo sino a tre anni di età e, infine, del divieto di impiegare la donna in attività e lavori dannosi o faticosi durante la gestazione e sino a sette mesi dopo il parto. Il secondo scopo è stato perseguito attraverso il divieto di licenziamento per tutto il periodo di gravidanza e fino al termine dell'interdizione dal lavoro. Una riflessione critica su tale legge permette di sottolineare come l'unico destinatario fosse la madre lavoratrice: il padre lavoratore non è nemmeno menzionato, e in un certo senso, anche la tutela del minore sembra essere subordinata a quella della madre. Tale legge, infatti, non estendeva la tutela alle madri adottive, né a quelle che avessero ottenuto in affidamento il bambino, con un'evidente limitazione del diritto del figlio non biologico ad avere un'adeguata assistenza.
- Con la **Legge n. 903/1977**, le madri naturali sono poste sullo stesso livello delle madri adottive e affidatarie, e anche ai padri è dato il diritto di assentarsi dal lavoro per l'accudimento della prole.



In particolare l'art. 7 di tale legge ha riconosciuto al padre il diritto di effettuare assenze con lo stesso trattamento economico previsto dalla legge n.1.204 del 1971 per la donna: solo però in caso di affidamento esclusivo o rinuncia da parte della madre a esercitare il suo diritto all'astensione facoltativa.

- **Legge 125/1991**: si cerca di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in ambito lavorativo, anche mediante l'adozione di misure al fine di rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità. Istituisce le figure di Consigliera di Parità Nazionale, Regionale e Provinciale attribuendo il compito di vigilare e perseguire le discriminazioni sul lavoro e promuovere le politiche di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. Inoltre ha stanziato fondi per incentivare formazione e strumenti per favorire occupazione femminile.

- **Legge n. 285/1997**, che prevede interventi a livello centrale e decentrato al fine di promuovere i diritti, la qualità della vita, lo sviluppo, la realizzazione individuale e la socializzazione dell'infanzia e dell'adolescenza, privilegiando l'ambiente a esse più confacente, vale a dire, la famiglia. Tale legge prevede, in particolare, la sperimentazione di servizi socio-educativi innovativi per la prima infanzia (per bimbi da 0 a 3 anni). Sono i primi passi importanti della conciliazione tra lavoro e famiglia relativamente alla cura dei minori in Italia.

- **Legge 53/2000**: attua la direttiva comunitaria del 1996 (96/34/CEE); presenta disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città. La legge istituisce i congedi parentali, l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di *handicap*, l'istituzione di misure a sostegno della flessibilità di orario e di norme che dispongono il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città, richiamando gli enti locali ad esercitare funzioni essenziali per il bilanciamento dei tempi e la qualità della vita delle persone e delle famiglie. Infine in ambito aziendale si mobilitano le aziende e parti sociali orientandole alla sperimentazione di azioni positive per la conciliazione sul luogo di lavoro. Tale legge registra un passo deciso verso la ridefinizione dei ruoli, riconoscendo il diritto soggettivo ai congedi parentali anche agli uomini, rafforzando inoltre la promozione della paternità e riconoscendo dunque formalmente la rilevanza del ruolo familiare di entrambi i genitori. Il lavoratore padre ha diritto autonomo di astensione dal lavoro per attività di cura o assistenza alla prole: tale diritto non è più sussidiario o derivato rispetto alla lavoratrice madre. Confluita nel decreto legislativo n. 151 del 2001 ("Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità").

- **D.lgs. n.198/2006** Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

- **Direttiva 23 maggio 2007** "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne" attuazione dell'art. 19 della Direttiva 2006/54/CE: si prevede l'eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, basate su sesso, matrimonio, maternità o domanda di fruizione dei congedi parentali o per malattia del figlio, l'adozione di Piani Triennali di Azioni Positive per favorire l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, l'incentivazione ad attuare contratti e normative che agevolino la flessibilità oraria a la diffusione del telelavoro, e favoriscano il reinserimento e l'accesso alla formazione e alla carriera del personale rientrato da lunga assenza, l'istituzione di comitati di pari Opportunità come strumenti di attuazione dell'istituto contrattuale, concepiti come organismi paritetici di confronto e promozione di iniziative. La direttiva prevede infine la redazione, da parte di tutte le pubbliche amministrazioni un relazione annuale di sintesi delle azioni effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso.

- **Legge n.133/2008**, non esiste più un diritto ma la mera facoltà di avanzare la domanda di riduzione di orario, il cui accoglimento è subordinato all'assenso del dirigente dell'ufficio, che può negarlo se sussistono apprezzabili ragioni organizzative dell'art. 9 della legge n. 53, realizzata



nel 2009 pur contenendo disposizioni condivisibili, come quelle che includono il part-time reversibile tra le misure finalizzate alla flessibilità per la conciliazione (le pubbliche amministrazioni sono destinatarie dei finanziamenti ai progetti solo in modo residuale rispetto alle imprese private).

- **Legge 69/2009** “**Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile**” - **articolo 38** : In particolare, sono state introdotte modifiche in merito a: nomenclatura delle azioni progettuali; soggetti proponenti; condizioni di accesso alle misure previste da parte dei destinatari finali delle stesse; introduzione di sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e/o dei risultati; estensione delle tipologie di azione volte a favorire il reinserimento di lavoratrici e lavoratori dopo un periodo di congedo; introduzione di servizi innovativi e reti territoriali; possibilità per i soggetti autonomi di finanziare una collaborazione. Tali modifiche ampliano sostanzialmente la platea dei destinatari e le tipologie di azioni ammissibili.

- **D.Lgs. n.150/2009** che ha obbligato le amministrazioni ed i dirigenti, nel piano della performance, ad essere anche valutati sull’attuazione dei principi di parità e pari opportunità.

- **D. Lgs. n. 5/2010**, in attuazione dell’adozione della direttiva 2006/54/CE, relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

- **Legge n.183/2010 -art. 21**, con il quale vengono istituiti i comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che hanno sostituito, unificandone le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva.

- **D.Lgs. n.54/2010** Attuazione della Direttiva 2006/54/CE: Il testo di recepimento ha inasprito ogni tipo di sanzione nei confronti delle discriminazioni dirette, indirette e occulte in particolare nei confronti delle donne. Per quanto concerne la conciliazione tra tempi di lavoro e di famiglia, ha aggiunto alle competenze del Comitato Nazionale per l’attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici anche quella di provvedere alla promozione di azioni positive, alla rimozione degli ostacoli che limitino l’uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, allo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, alla più ampia diffusione del part-time e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale.

- **Avviso comune per “Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglie e lavoro” del 7 marzo 2011**: Nell’intesa si sottolinea l’importanza di una modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell’interesse dei lavoratori che dell’impresa, e si concorda che è anche attraverso la pratica della contrattazione di secondo livello che può essere assicurata nel modo migliore la distribuzione degli orari di lavoro nell’arco della settimana, del mese, dell’anno, in risposta alle esigenze dei mercati, adeguando - nel rispetto della normativa di legge - la durata media e massima degli orari alle esigenze produttive, conciliandole con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone. C’è poi l’impegno a valorizzare, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità *family friendly* e di conciliazione esistenti. A tal fine è stato attivato un tavolo tecnico per verificare la possibilità di adottare le buone pratiche di conciliazione da sostenere e diffondere in sede di contrattazione, che dovrà concludere i suoi lavori entro 90 giorni. Entro un anno dalla conclusione dei lavori del tavolo tecnico le parti sociali si impegnano a una verifica sulla diffusione di queste buone pratiche.

- **Piano Italia 2020** - sono contenute le proposte per gli anni futuri che riguardano l’offerta di nidi.



Da un lato il progetto Nidi nella Pubblica Amministrazione, che punta a creare fino a 100mila posti nell'arco di un decennio per i figli dei dipendenti pubblici grazie ai risparmi legati all'innalzamento dell'età pensionabile delle donne.

- **Legge n.124/2015 – art.14** prevede che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile) che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'adozione delle predette misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi indicati costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Inoltre, anche alla luce della riorganizzazione della pubblica amministrazione e delle esigenze di contenimento dei costi delle strutture pubbliche, le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare possono incrementare la produttività individuale e organizzativa. Le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad adeguare i propri sistemi di misurazione e valutazione della performance, per verificare l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

- **Legge n.81/2017**, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”.

- **Direttiva n.3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri**: Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.



\* Siglario delle strutture indicate (cfr. disposizione n. 108 del 8/8/2013)

**ALCO > U.O. AFFARI LEGALI E CONTRATTI – DIREZIONE GENERALE**

**COMU > SERVIZIO COMUNICAZIONE– DIREZIONE GENERALE**

**FORM > SERVIZIO FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE – DIREZIONE  
GENERALE**

**GERI > U.O. GESTIONE RISORSE – DIREZIONE AMMINISTRATIVA**

**SEGE > SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE – DIREZIONE GENERALE**

**SGQ > SERVIZIO GESTIONE QUALITA' – DIREZIONE GENERALE**

**SINF > SERVIZIO SISTEMI INFORMATIVI – DIREZIONE GENERALE**

**SPS > SERVIZIO PIANIFICAZIONE STRATEGICA – DIREZIONE GENERALE**

**UDAL > UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO – DIREZIONE GENERALE**

**URP > UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO – DIREZIONE GENERALE**