

**Programma annuale 2021 e programma pluriennale 2021 – 2023 e Bilancio preventivo
annuale 2021 e triennale 2021-2023 dell'Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente del Friuli Venezia Giulia**

Decreto del Direttore Generale N° 91 del 30/12/2020

Piano triennale delle Azioni Positive

2021-2023

SOMMARIO

I. Premessa	3
II. Normativa di riferimento.....	3
III. Il Comitato Unico di Garanzia	4
A. Obiettivi ed attività 2019/2020.....	4
B. Nuovo regolamento sul lavoro agile e attività indotte dallo scoppio della pandemia di COVID 19	5
C. Formazione ed informazione del personale.....	5
D. Ascolto e mediazione	5
IV. Analisi stato di fatto.....	5
E. Dati personale.....	6
F. L'accesso alla formazione.....	9
G. L'emergenza COVID-19	10
V. LINEE GENERALI DI INTERVENTO DEL PIANO.....	10
VI. Regolamento CUG.....	11

I. Premessa

In Italia i principi di pari opportunità e di divieto di discriminazione sono stati giuridicamente riconosciuti sin dal 1948, quando la Costituzione della Repubblica Italiana li ha codificati nei seguenti articoli:

L'articolo 3 sancisce che:

"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese."

L'articolo 37 sancisce che:

"La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione."

L'articolo 51 sancisce che:

"Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.

La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica.

Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro."

Il riconoscimento di questi principi sul piano sostanziale, tuttavia, imponeva un cambiamento radicale delle abitudini culturali e dei modelli di comportamento della nostra società, anche rispetto alle pubbliche amministrazioni, dove la relativa attuazione è ancora in divenire e, grazie all'intervento del legislatore comunitario e nazionale, è diventata un obiettivo imprescindibile e strategico di crescita per il nostro Paese. Molti infatti sono i provvedimenti che fin dagli anni '70 e nel corso del tempo hanno disciplinato in ambito comunitario e nazionale la materia della parità di trattamento.

Quindi anche l'Agenzia nel suo percorso di crescita, in applicazione della predetta normativa, si è impegnata sempre di più a garantire, nel concreto, i principi di pari opportunità e di divieto di discriminazione fra uomini e donne e ad eliminare le disparità di fatto.

In quest'ambito hanno un ruolo di primario rilievo le azioni specifiche che l'Agenzia vuole e deve porre in essere nel prossimo triennio al fine di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne e di contribuire al miglioramento della qualità della vita e del benessere organizzativo del proprio personale nell'ambiente di lavoro.

Le azioni programmate dall'Agenzia per il prossimo triennio sono contenute nel presente "Piano Triennale delle azioni positive 2021-2023".

II. Normativa di riferimento

Il Piano triennale delle azioni positive 2021-2023 dà attuazione alle disposizioni contenute nel decreto legge 23 maggio 2000, n. 196 ed in particolare l'art. 7 c. 5., che prevede la predisposizione di piani triennali di azioni

positive tendenti ad assicurare "La rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e nel Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" e contiene le iniziative programmate dall'Agenzia volte alla *"rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

A tal fine tiene conto:

- della Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e ha come punti di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità".
- del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", che impegna tutte le amministrazioni ad attuare le politiche di pari opportunità;
- della Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità sottoscritta in data 26.06.2019, in vigore dal 07.08.2019, che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Le iniziative programmate sono state individuate sulla base del lavoro svolto dal Comitato Unico di Garanzia di ARPA FVG che nelle sue relazioni ha individuato linee d'azione in materia di benessere organizzativo e pari opportunità.

Il Piano viene approvato con decreto del Direttore Generale, sentito il CUG.

In applicazione della citata Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, il Piano triennale di azioni positive viene aggiornato ogni anno e costituisce un allegato al Piano della performance.

III. Il Comitato Unico di Garanzia

L'attività del CUG di ARPA FVG, costituito in data 23 marzo 2011, con delibera n.59, ed integrato con delibera n. 82 del 19/04/2011 e con delibera 265 del 21/12/2011 è oggi garantita grazie al lavoro svolto dall'attuale presidente dott.^{ssa} Concettina Giovani, nominata con delibera n. 218 del 30/12/2014.

Il regolamento per il funzionamento del comitato viene riportato al successivo paragrafo VI.

Di seguito si riporta un estratto delle principali azioni di miglioramento sviluppati dal Comitato, che rappresentano uno degli spunti di analisi sulla base dei quali sono definiti gli obiettivi del presente piano.

A. OBIETTIVI ED ATTIVITÀ 2019/2020

Le linee d'azione e le proposte operative che il CUG si era proposto di portare avanti possono essere così riassunte:

1. continuare il lavoro intrapreso sui temi del telelavoro e della conciliazione tempi di vita e di lavoro;
2. perseguire gli obiettivi proposti gli anni precedenti e non ancora raggiunti nel settore dell'utilizzo di tecnologie informatiche;

3. offrire occasioni di formazione ed informazione per il personale negli ambiti di competenza del CUG;
4. collaborare con la Direzione Generale nell'ambito del benessere organizzativo, con particolare riferimento alla revisione del regolamento sul telelavoro domiciliare e da sede remota;
5. consolidare ulteriormente il rapporto fiduciario instaurato con il personale di ARPA FVG;
6. avviare il rapporto con la nuova Direzione Strategica;
7. continuare a raccogliere disagi, necessità e suggerimenti dei singoli;
8. continuare ad essere strumento efficace di benessere organizzativo.

B. NUOVO REGOLAMENTO SUL LAVORO AGILE E ATTIVITÀ INDOTTE DALLO SCOPPIO DELLA PANDEMIA DI COVID 19

A seguito dello scoppio della pandemia, il CUG ha collaborato con la Direzione con suggerimenti scritti ed incontri, allo scopo di limitare la massima la diffusione del virus ed il contagio dei dipendenti e di agevolare il personale, in particolare nella gestione dei figli a causa dell'ipotesi di chiusura prolungata delle scuole.

Non appena gli è stato inviato, il CUG ha inoltre formulato le osservazioni di propria competenza sul regolamento relativo al lavoro agile.

A seguito della seconda ondata della pandemia, il CUG si è riunito più volte ed ha formulato alcune richieste alla direzione, relative alla continuazione del lavoro agile straordinario, volte alla massima limitazione delle occasioni di contagio ed ad una più facile gestione di eventuali periodi di quarantena. In seguito, sulla base dell'evolversi della situazione dei contagi all'interno di ARPA e delle ripetute sollecitazioni da parte del personale, sono state fatte numerose riunioni che hanno dato luogo a diverse considerazioni e proposte di azione presentate ad un incontro con la Direzione.

Infine, il CUG ha promosso un incontro con tutti i dirigenti ARPA per informarli delle attività svolte in questo ambito e per creare un momento di incontro e confronto sulla gestione della situazione all'interno dell'agenzia.

C. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE

Sulla base delle problematiche rilevate, il CUG ha formulato una proposta di formazione, volta a tutto il personale, all'interno del piano di formazione triennale 2015-2017 ("area relazionale", asse di intervento 19 "benessere lavorativo e pari opportunità"), sulle tematiche della gestione dei conflitti, dell'autovalutazione e dell'autostima.

D. ASCOLTO E MEDIAZIONE

Numerosi dipendenti si sono rivolti al CUG per rappresentare disagi nello svolgimento del proprio lavoro. A questo si è aggiunto il disagio creato dal lungo periodo della pandemia.

Ove possibile, i componenti del CUG coinvolti, hanno cercato di chiarire le situazioni o, per quanto di competenza, risolvere i problemi presentati, mediante colloqui con le parti interessate, mediazioni e proposte operative di soluzione. In molti casi ciò ha portato alla risoluzione dei problemi o, quantomeno, ad un abbassamento dei livelli di tensione sul luogo di lavoro.

Questa delicata attività ha, tra l'altro, contribuito a mettere in luce alcune problematiche e ad evidenziare le principali cause di disagio del personale, che potranno essere motivo di riflessione.

IV. Analisi stato di fatto

Il percorso iniziato con la riorganizzazione del 2015 è proseguito nel 2020 con l'adozione del decreto del Direttore generale n. 25 dd. 29/04/2020 con il quale è stato adottato un nuovo modello organizzativo che è entrato in vigore il 1 maggio 2020 e che ha provveduto a:

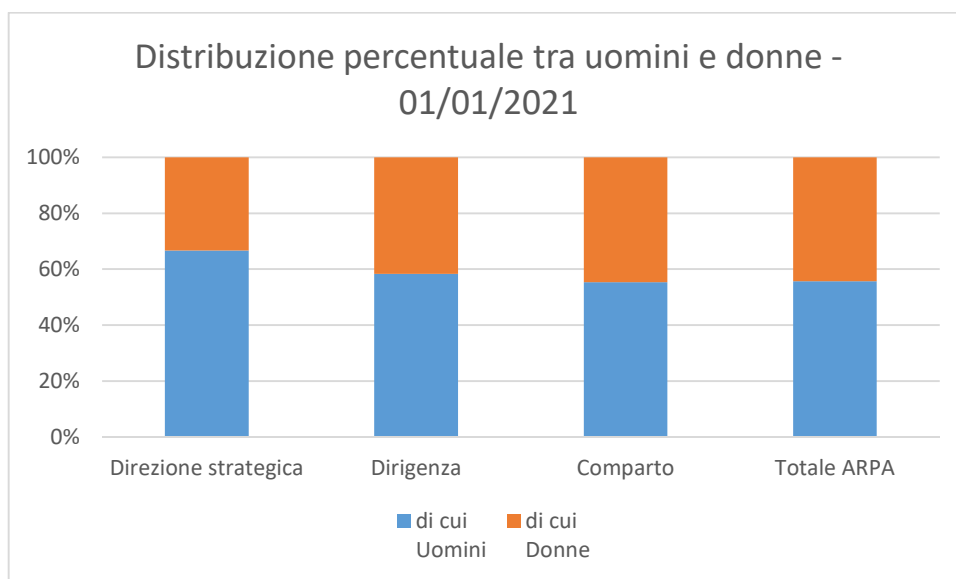
- l'istituzione dell'IPAS "Ufficio Tecnico, Sistema Informativo e ICT", con le Funzioni "Sviluppo del sistema informativo" e "Gestione dei sistemi informatici", che viene collocata nella Direzione generale e la

- soppressione dell'IPAS "Ufficio Tecnico" della SOC "Gestione risorse economiche" e della SOS "Sistema Informativo e ICT";
- l'istituzione della Funzione "Segreteria generale e URP" nella Direzione Generale e la soppressione della Funzione "Governance e politiche strategiche";
 - la revisione della SOC "Sistemi di Gestione Integrati", con l'istituzione dell'IPAS "Programmazione e controllo", la soppressione della SOS "Gestione sicurezza ed emergenze ambientali" e lo spostamento dell'IPAS "Sistema di risposta alle emergenze" dalla SOC "Sistemi di gestione integrati" alla Direzione Tecnico Scientifica;
 - l'istituzione della Funzione "Ricerca e sviluppo, innovazione ed europrogettazione" e la soppressione dell'IPAS "Ricerca e sviluppo, innovazione ed europrogettazione" e la sua collocazione, unitamente all'IPAS "Scuola per l'ambiente ed educazione ambientale" nella Direzione Generale;
 - l'istituzione della Funzione "Ambiente e salute" nella Direzione Tecnico Scientifica e la soppressione dell'IPAS "Ambiente e salute";
 - la soppressione dell'"Area Integrazione e Sviluppo strategico";
 - l'istituzione della Funzione di staff della Direzione Tecnico Scientifica;
 - l'istituzione della Funzione "Pareri e supporto alla disciplina in materia di autorizzazione integrata ambientale (AIA)" e della Funzione "Pareri e supporto alle amministrazioni pubbliche nei processi autorizzativi ambientali" e la soppressione dell'IPAS "Pareri e supporto per le autorizzazioni uniche specialistiche";
 - lo spostamento della SOS "Protezione dell'inquinamento elettromagnetico" dalla Direzione Tecnico Scientifica alla SOC "Stato dell'ambiente";
 - lo spostamento della Funzione "Osservatorio regionale rifiuti, dei sottoprodotti e dei flussi di materiali" dalla SOC "Stato dell'ambiente" alla SOS "Bonifiche e rifiuti" della SOC Pressioni;
 - lo spostamento della Funzione "Centro regionale di modellistica ambientale (CRMA)" dall'"Area Integrazione e Sviluppo strategico" alla SOC "Stato dell'ambiente";
 - la ridefinizione di alcune attività al fine di meglio chiarire le competenze afferenti alle strutture.

Di seguito si rappresenta la situazione relativa alla suddivisione del personale per profilo professionale distinti tra uomini e donne.

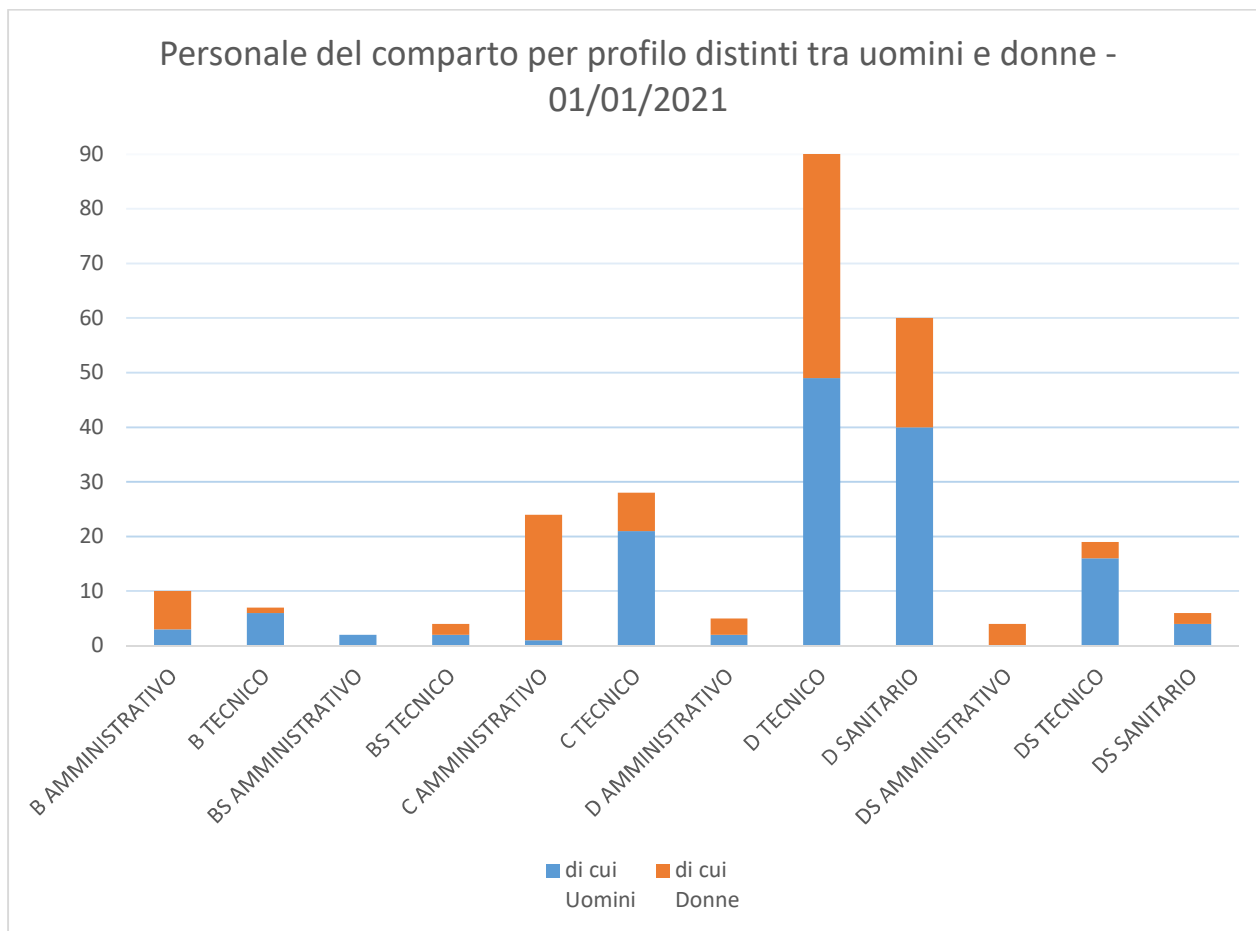
E. DATI PERSONALE

PROFILO	TOTALE DIPENDENTI	di cui Uomini	di cui Donne	% Uomini	% Donne
Direzione strategica	3	2	1	66,67%	33,33%
Dirigenza	24	14	10	58,33%	41,67%
Comparto	264	146	118	55,30%	44,70%
Totale ARPA	291	162	129	55,67%	44,33%



PROFILO	TOTALE DIPENDENTI	TOT DIPENDENTI IN SMART WORKING	% dipendenti in smart working	di cui Uomini	di cui Donne	% Uomini in smartworking su totale Uomini dirigenza/ comparto	% Donne in smartworking su totale Donne dirigenza/ comparto
Direzione strategica	3	-	-	-	-	-	-
Dirigenza	24	14	58,33%	6	8	42,86%	80,00%
Comparto	264	146	55,30%	68	78	46,58%	66,10%
ARPA	291	160	54,98%	74	86	45,68%	53,09%

Comparto - dettaglio	TOTALE DIPENDENTI	di cui Uomini	di cui Donne	% Uomini	% Donne
B	17	9	8	52,94%	47,06%
di cui AMMINISTRATIVO	10	3	7	30,00%	70,00%
di cui TECNICO	7	6	1	85,71%	14,29%
BS	6	4	2	66,67%	33,33%
di cui AMMINISTRATIVO	2	2	0	100,00%	0,00%
di cui TECNICO	4	2	2	50,00%	50,00%
C	52	22	30	42,31%	57,69%
di cui AMMINISTRATIVO	24	1	23	4,17%	95,83%
di cui TECNICO	28	21	7	75,00%	25,00%
D	160	91	69	56,88%	43,13%
di cui AMMINISTRATIVO	5	2	3	40,00%	60,00%
di cui TECNICO	95	49	46	51,58%	48,42%
di cui SANITARIO	60	40	20	66,67%	33,33%
DS	29	20	9	68,97%	31,03%
di cui AMMINISTRATIVO	4	0	4	0,00%	100,00%
di cui TECNICO	19	16	3	84,21%	15,79%
di cui SANITARIO	6	4	2	66,67%	33,33%
Totale ARPA Comparto	264	146	118	55,30%	44,70%

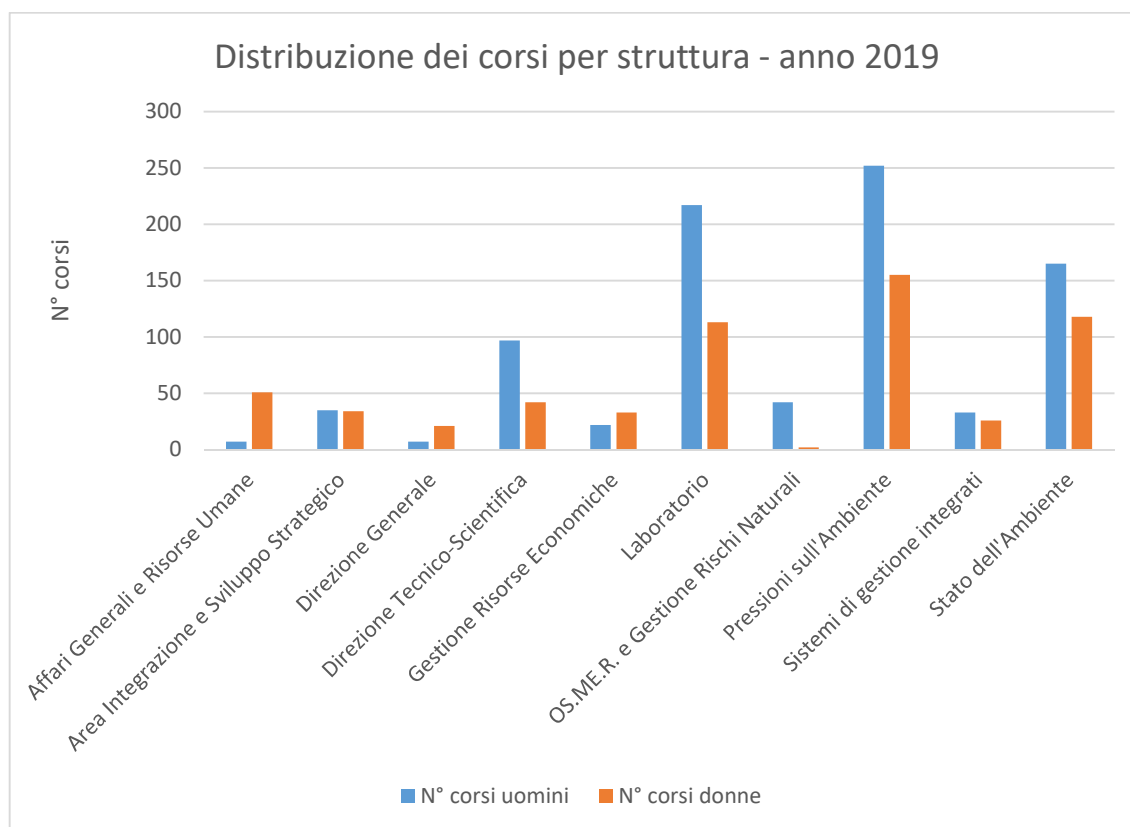


Comparto dettaglio	TOT DIPENDENTI	DIPENDENTI IN SMART WORKING	% dipendenti in smart working	di cui Uomini	di cui Donne	% Uomini in smart working su totale Uomini	% Donne in smart working su totale Donne
B	17	9	52,94%	2	7	22,22%	87,50%
di cui AMMINISTRATIVO	10	9	90,00%	2	7	66,67%	100,00%
di cui TECNICO	7	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%
BS	6	1	16,67%	1	0	25,00%	0,00%
di cui AMMINISTRATIVO	2	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%
di cui TECNICO	4	1	25,00%	1	0	50,00%	0,00%
C	52	29	55,77%	5	24	22,73%	80,00%
di cui AMMINISTRATIVO	24	23	95,83%	1	22	100,00%	95,65%
di cui TECNICO	28	6	21,43%	4	2	19,05%	28,57%
D	160	88	55,00%	46	42	50,55%	60,87%
di cui AMMINISTRATIVO	5	5	100,00%	2	3	100,00%	100,00%
di cui TECNICO	95	65	68,42%	31	34	63,27%	73,91%
di cui SANITARIO	60	18	30,00%	13	5	32,50%	25,00%
DS	29	19	65,52%	14	5	70,00%	55,56%
di cui AMMINISTRATIVO	4	4	100,00%	0	4	0,00%	100,00%
di cui TECNICO	19	14	73,68%	14	0	87,50%	0,00%
di cui SANITARIO	6	1	16,67%	0	1	0,00%	50,00%
Totale ARPA Comparto	264	146	55,30%	68	78	46,58%	66,10%

F. L'ACCESSO ALLA FORMAZIONE

Nell'anno 2020 la programmazione della formazione è stata fortemente influenzata dall'emergenza Covid-19. Il quadro sotto riportato pertanto rappresenta la formazione effettuata nell'anno 2019.

Struttura	Profilo	N° partecipanti a corsi	di cui uomini	di cui donne	N° corsi	N° corsi uomini	N° corsi donne
Affari Generali e Risorse Umane e DA	Comparto	19	2	17	55	7	48
Affari Generali e Risorse Umane e DA	Direttore	1		1	3		3
Area Integrazione e Sviluppo Strategico	Comparto	20	13	7	69	35	34
Direzione Generale	Comparto	10	3	7	28	7	21
Direzione Tecnico-Scientifica	Comparto	22	17	5	122	97	25
Direzione Tecnico-Scientifica	Direttore	1		1	2		2
Direzione Tecnico-Scientifica	Dirigente	3		3	15		15
Gestione Risorse Economiche	Comparto	12	3	9	47	14	33
Gestione Risorse Economiche	Dirigente	1	1		8	8	
Laboratorio	Comparto	59	34	25	308	199	109
Laboratorio	Dirigente	5	4	1	22	18	4
OS.ME.R. e Gestione Rischi Naturali	Comparto	13	12	1	43	41	2
OS.ME.R. e Gestione Rischi Naturali	Dirigente	1	1		1	1	
Pressioni sull'Ambiente	Comparto	60	35	25	379	234	145
Pressioni sull'Ambiente	Dirigente	7	5	2	28	18	10
Sistemi di gestione integrati	Comparto	8	3	5	50	26	24
Sistemi di gestione integrati	Dirigente	2	1	1	9	7	2
Stato dell'Ambiente	Comparto	51	30	21	263	154	109
Stato dell'Ambiente	Dirigente	4	2	2	20	11	9
ARPA		299	166	133	1472	877	595



G. L'EMERGENZA COVID-19

Infine è necessario ricordare che nel 2020 la pandemia da coronavirus ha profondamente influenzato tutti gli equilibri socio-economici nazionali ed internazionali nei quali gli enti operano e svolgono le proprie attività e funzioni e ha reso il contesto fortemente incerto, come sopra evidenziato dal CUG la nuova situazione ha influenzato l'organizzazione del lavoro e le modalità operative con le quali l'Agenzia sviluppa la propria attività.

A fronte di questa nuova situazione l'Agenzia ha stipulato ad inizio 2021 una convenzione per l'effettuazione dei tamponi molecolari a favore del proprio personale al fine di gestire i casi significativi non ancora presi in carico dal SSR. In questo modo la direzione ha iniziato un percorso di attenzione alle nuove esigenze emerse nel corso del 2020.

V. LINEE GENERALI DI INTERVENTO DEL PIANO

Il Piano Triennale delle azioni positive 2021-2023 prevede Aree di intervento e azioni che tengono conto dell'analisi del contesto organizzativo, come rappresentata nei paragrafi precedenti, e del profondo cambiamento del contesto nel quale ARPA FVG si trova ad operare, anche tenendo conto dell'attuale situazione di emergenza da COVID-19, che ha modificato in modo significativo le modalità lavorative e le esigenze del personale.

Obiettivi	Soggetti coinvolti	Referenti	2021 Indicatore e target	2022 Indicatore e target	2023 Indicatore e target
Costruzione del punto di ascolto, come strumento di benessere organizzativo e di contrasto allo stress lavoro-correlato	ARPA FVG	RSPP, CUG, Direzione strategica	Studio di fattibilità e individuazione dei soggetti esterni coinvolti – 31/12/2021	Apertura punto di ascolto	Monitoraggio
Messa a regime del Lavoro Agile	ARPA FVG	AGU	Monitoraggio POLA	Monitoraggio POLA	Monitoraggio POLA
Inserimento di una proposta formativa nelle schede del piano di formazione	ARPA FVG	CUG	1 corso	1 corso	1 corso

VI. Regolamento CUG

REGOLAMENTO DELL'AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DEL FRIULI VENEZIA GIULIA PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA, PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Art. 1

Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento disciplina l'attività del Comitato Unico di Garanzia (di seguito Comitato) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente del Friuli Venezia Giulia (di seguito ARPAFVG), istituito con deliberazione n. 59 del 23 marzo 2011 ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 (come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183) e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011).

Art. 2

Composizione e sede

Il Comitato è composto:

da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del decreto legislativo 165/2001;

da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Per ogni componente effettivo è previsto un supplente.

Il Comitato dell'ARPAFVG ha sede presso la Sede Centrale ARPAFVG sita in via Cairoli, 14 Palmanova (UD).

Art. 3

Durata in carica

Il Comitato ha durata quadriennale e i suoi Componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo.

Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Componenti nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato stesso.

Il Comitato propone la richiesta per la sostituzione del componente che si assenti reiteratamente senza giustificato motivo per più di tre volte; la richiesta verrà tempestivamente comunicata all'ARPAFVG SOC Gestione Risorse Umane per il seguito di competenza.

Art. 4

Compiti del Presidente

Il Presidente rappresenta il Comitato, ne convoca e presiede le riunioni, stabilendone l'ordine del giorno anche sulla base delle indicazioni dei componenti e ne coordina i lavori.

Il Presidente provvede affinché l'attività del Comitato si svolga in stretto raccordo con le competenti strutture istituzionali dell'ARPAFVG.

Art. 5

Convocazioni

Comitato si riunisce in convocazione ordinaria, di norma, almeno una volta ogni bimestre.

Il Presidente convoca il Comitato in via straordinaria ogniqualvolta sia richiesto da almeno la metà più uno dei suoi componenti effettivi.

La convocazione ordinaria viene effettuata sempre per iscritto via e-mail almeno 5 (cinque) giorni lavorativi prima della data prescelta per la riunione; la convocazione straordinaria viene effettuata con le stesse modalità almeno 2 (due) giorni prima della data prescelta.

La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno e la documentazione strettamente necessaria per la trattazione dei relativi argomenti.

Art. 6**Provvedimenti**

Il Comitato può validamente assumere provvedimenti quando sia presente la metà più uno dei Componenti aventi diritto di voto.

Hanno diritto al voto i componenti legittimamente presenti alla riunione.

I provvedimenti sono assunti a maggioranza dei voti palesi espressi dai presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

I Componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al Presidente e al proprio Componente supplente.

Le funzioni di Segretario sono svolte da un componente effettivo nominato all'interno del CUG.

Le riunioni del Comitato devono essere verbalizzate in forma sintetica e il verbale è firmato dal Presidente e da tutti i componenti effettivi.

I Componenti possono far risultare a verbale le loro dichiarazioni testuali.

I verbali delle sedute vengono inviati, a cura del Segretario, anche ai componenti supplenti al fine di favorire il loro costante aggiornamento sui temi trattati.

I provvedimenti approvati sono inoltrati alla Direzione Strategica e al Responsabile della SOC Gestione Risorse Umane per le successive valutazioni dell'Amministrazione.

Art. 7**Dimissioni dei componenti**

Le dimissioni di un componente il Comitato devono essere presentate per iscritto al Presidente del Comitato stesso, che ne dà anche comunicazione all'ARPAFVG – SOC Gestione Risorse Umane per consentirne la sostituzione.

Il Comitato ne prende atto nella prima seduta utile successiva alla data di trasmissione della lettera di dimissioni.

Il Presidente comunica, in forma scritta, le proprie dimissioni al Comitato e all'ARPA FVG – Direttore Generale.

Art. 8**Commissioni e gruppi di lavoro**

Nello svolgimento della sua attività il Comitato può operare in commissioni o gruppi di lavoro.

Il Comitato può decidere la partecipazione alle sedute, su richiesta del Presidente o dei Componenti, dei membri supplenti e/o di soggetti esterni al Comitato senza diritto di voto.

Art. 9**Compiti del Comitato**

Il Comitato esercita i compiti a esso spettanti ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'articolo 21 della Legge 183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e Per le Pari Opportunità.

Art. 10**Relazione annuale**

Il Comitato redige entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, una relazione sulla situazione del personale nell'Amministrazione di appartenenza riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.

La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti

dall'ARPAFVG ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimenti Della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

dal Servizio di Prevenzione e Protezione e dell'ARPAFVG.

La relazione deve essere trasmessa ai vertici dell'ARPAFVG – Direzione Strategica.

Art. 11

Rapporti tra il Comitato e l'ARPAFVG

I rapporti tra il Comitato e l'ARPAFVG sono improntati a una costante e efficace collaborazione.

Il Comitato provvede a aggiornare periodicamente l'apposita area dedicata alle attività svolte sul sito WEB dell'ARPAFVG e sito Intranet aziendale.

Il Comitato può richiedere dati, documenti e informazioni inerenti le materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti.

Il Comitato mette a disposizione le informazioni e/o i progetti utili agli organismi e Uffici dell'ARPAFVG, che hanno il compito di formulare proposte e realizzare interventi inerenti gli argomenti e le materie tra quelli di competenza del Comitato stesso.

Art. 12

Trattamento dei dati personali

Le informazioni e i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196.

Art. 13

Validità e modifiche del Regolamento

Il presente Regolamento è pubblicato sul sito istituzionale dell'ARPAFVG e sulla Intranet aziendale e entra in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione.

Le modifiche al presente Regolamento sono approvate dalla maggioranza qualificata dei componenti il Comitato.

Le modifiche sono pubblicate anch'esse sul sito istituzionale e sulla Intranet aziendale dell'ARPAFVG e entrano in vigore il giorno successivo alla data della loro pubblicazione.

Palmanova, 11 febbraio 2015

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: STELLIO VATTA

CODICE FISCALE: VTTSL56E25L424U

DATA FIRMA: 29/01/2021 14:39:41

IMPRONTA: 0D241D8BC63BF1F87F9A270929B02E9770348DF053756334CEFD38BE079B9B40
70348DF053756334CEFD38BE079B9B402FCC842BE0BA54F326D98881BB9A50F6
2FCC842BE0BA54F326D98881BB9A50F67D622EBBCEC23AF04CC73BBD76353E3D
7D622EBBCEC23AF04CC73BBD76353E3D6FB181F581F072044C41B390A74DA5D8