

**Per una Pubblica Amministrazione più verde e più rosa:
l'esperienza di ARPAT**

Per una Pubblica Amministrazione più verde e più rosa: l'esperienza di ARPAT

A cura del Comitato pari opportunità ARPAT




Regione Toscana
Bella Vista Innovazione Sostenibilità



Firenze, maggio 2007

**Per una Pubblica Amministrazione più verde e più rosa:
l'esperienza di ARPAT**

A cura del CPO di ARPAT 

Coordinamento scientifico: Danila Scala, ARPAT

Ha collaborato: Marta Cavaciocchi

© ARPAT 2007

Coordinamento editoriale: Silvia Angiolucci

Redazione: Silvia Angiolucci, Marta Cavaciocchi, Gabriele Rossi

Realizzazione editoriale e stampa: Litografia I.P., Firenze

Copertina: ALTA srl

Immagine in copertina: merletto a tombolo realizzato da Lucia Colamarino –
Pescocostanzo (AQ)

Elaborazione della foto: Gabriele Rossi, ARPAT

Stampato su carta che ha ottenuto il marchio di qualità ecologica dell'Unione
Europea - Ecolabel

Presentazione

Il percorso di ARPAT verso il rafforzamento di presenza e competenza nel contesto specifico della tutela dell'ambiente ha considerato, tra l'altro, oltre agli obiettivi di gestione in qualità e secondo i principi dell'eco-efficienza delle proprie attività, comportamenti più attenti al "genere" e alle istanze di parità.

Con tale percorso, che ha teso e tende a migliorare le relazioni e l'interazione fra l'Agenzia e imprese, consumatori, istituzioni, sindacati e collettività, nonché i rapporti interni, favorendo la piena responsabilità da parte delle donne e valorizzandone le competenze, si vuole promuovere, insieme alla sostenibilità ambientale, lo sviluppo del capitale umano e dei rapporti con le parti interessate all'attività dell'Agenzia.

E' importante sottolineare che questi diversi aspetti risultano complementari fra loro e che all'interno delle organizzazioni possono utilmente integrarsi, perseguendo una strategia complessiva di responsabilità. Molte ricerche evidenziano come le aziende che per prime intraprendono la via della responsabilità sociale e dello sviluppo sostenibile hanno risultati particolarmente positivi in termini di efficacia, di produttività e di immagine. A ciò si sommano i vantaggi di un ambiente di lavoro dove operano uomini e donne più soddisfatti professionalmente, più motivati e solidali con le scelte dell'organizzazione, più disponibili a porre il proprio *know-how* al servizio di tutti. Ciò è particolarmente importante nel caso della Pubblica Amministrazione.

Questa pubblicazione esprime l'attenzione dell'Agenzia ai cambiamenti, la volontà di considerare variabili che fino a oggi potevano essere ritenute non particolarmente rilevanti per la propria attività; si pone anche l'obiettivo di indagare ed evidenziare quegli elementi che nei riassetti organizzativi possono influenzare una diversa partecipazione per genere del personale.

Ancora, nella pubblicazione si dà conto del fatto che lavoratori, consumatori e cittadini chiedono sempre più ragione della responsabilità globale di una Pubblica Amministrazione e della sua capacità di influire sul "sistema", sostenendo i valori materiali e immateriali del lavoro.

E' in quest'ottica che si inserisce la "Carta degli impegni rosa" che chiude questo volumetto. Raccogliendo il suggerimento della giurista Laura Calafà, la Carta dà voce alla necessità di adottare approcci innovativi nell'ambito delle azioni positive e della Responsabilità Sociale di Impresa.

L'intento è quello di declinare il *Public Procurement* in ottica di genere, inserendo nelle procedure di acquisto di prodotti e servizi, accanto ai criteri ecologici, anche

quelli, giustappunto, di pari opportunità, così da attuare un percorso che conduca al *Green-Pink Public Procurement* e alla condivisione di nuovi criteri con i potenziali interlocutori/fornitori.

Questa pubblicazione rappresenta già di per sé un importante risultato di valorizzazione delle diverse competenze e sensibilità presenti nella nostra realtà, reso possibile grazie a proficue sinergie fra il Comitato pari opportunità e le altre strutture dell'Agenzia impegnate nella gestione delle risorse umane e nel conseguimento di obiettivi di sostenibilità. A tutte e a tutti va il mio sentito ringraziamento. Le indicazioni che emergono da questo lavoro riguardano il miglioramento delle politiche dell'Agenzia, dal quale non è più possibile prescindere: metterle a disposizione di altri interlocutori esterni, fra cui le altre Agenzie ambientali, significa, per noi, condividere con la società intera l'impegno e l'auspicio da parte di tutti per la responsabilità nei confronti dei cittadini e dell'ambiente.

Sonia Cantoni
Direttore generale ARPAT

Indice

1 ARPAT: cosa è e chi ci lavora	9
1.1 Azioni e relazioni	11
1.2 Cultura organizzativa in ottica di genere	12
2 La politica della parità sul lavoro	15
2.1 Evoluzione del personale	15
2.2 Le azioni positive	17
2.3 Il piano triennale di azioni positive (2006-2009) di ARPAT	18
3 Il Comitato pari opportunità	21
3.1 Uno sguardo alla normativa	21
3.2 La nascita del CPO in ARPAT	23
3.3 Composizione e finalità del CPO 2006-2010	24
3.4 La rete dei CPO delle Agenzie regionali per l'ambiente	26
4 I colori della responsabilità globale	27
4.1 L'Agenda per la sostenibilità	28
4.2 Green Public Procurement	29
4.3 "Pink" Public Procurement	30
5 Glossario	35

1 ARPAT: COSA È E CHI CI LAVORA

ARPAT, l'Agenzia regionale per la protezione ambientale della Toscana, è stata istituita nel 1995 ed è attiva dal 1996¹. L'Agenzia effettua il monitoraggio dello stato dell'ambiente, esegue controlli tecnici e provvede alle ispezioni sul territorio toscano per controllare il rispetto delle norme vigenti in materia di tutela ambientale; promuove l'adozione di comportamenti più sostenibili per l'ambiente, favorendo l'accesso all'informazione, anche attraverso programmi e attività di comunicazione, educazione, documentazione e formazione sulle tematiche ambientali; offre servizi di ricerca e consulenza per la protezione dell'ambiente, attraverso una rete di laboratori ed uffici presenti in tutte le province della Toscana, garantendo l'attuazione degli indirizzi regionali nel campo della prevenzione e tutela ambientale.

L'Agenzia è organizzata in una struttura centrale, costituita dalla Direzione generale, dalla Direzione tecnica e dalla Direzione amministrativa e da strutture operative territoriali che svolgono le attività tecniche, analitiche ed amministrative. Sono presenti 10 Dipartimenti provinciali e 7 tra Servizi sub-provinciali e locali.

La **Direzione generale** di ARPAT si trova a Firenze. Il personale, al 31/12/2006, è così costituito:

- **71 donne**
- **51 uomini**

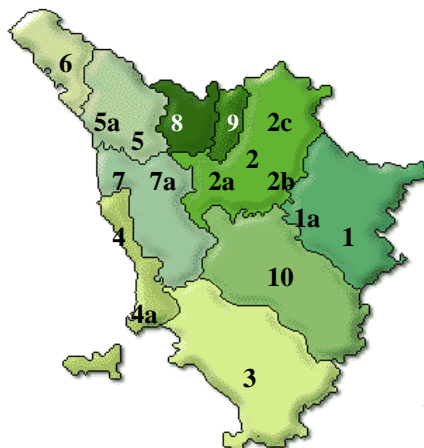
¹ ARPAT è stata istituita con Legge Regionale n. 66 del 18 aprile 1995, in attuazione delle disposizioni di riordino del Servizio Sanitario Nazionale, di cui al decreto legislativo 30 dicembre 1992 n. 502 e alla legge 21 gennaio 1994 n. 61.

E' un ente pubblico dotato di autonomia tecnico-giuridica, amministrativa e contabile ed è posto sotto la vigilanza della Regione.

L'Agenzia opera con un Sistema di gestione per la qualità riferito ai requisiti UNI EN ISO 9001 e UNI EN ISO 17025, che integra con gli aspetti di sicurezza ed eco-efficienza.

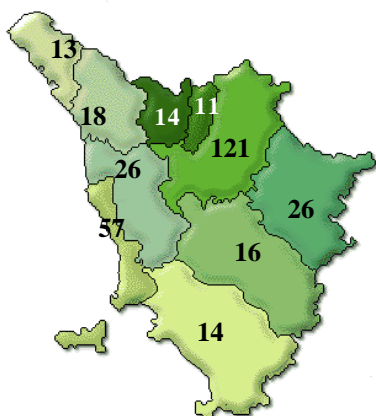
I Dipartimenti provinciali e Servizi sub-provinciali e locali di ARPAT

- 1. Dip. provinciale di Arezzo**
- 1a) Servizio locale del Valdarno
- 2. Dip. provinciale di Firenze**
- 2a) Servizio sub-provinciale di Empoli - Val d'Elsa
- 2b) Servizio sub-provinciale di Mugello - Piana di Sesto
- 2c) Servizio sub-provinciale di Firenze-sud/est
- 3. Dip. provinciale di Grosseto**
- 4. Dip. provinciale di Livorno**
- 4a) Servizio sub-provinciale di Piombino
- 5. Dip. provinciale di Lucca**
- 5a) Servizio locale Versilia
- 6. Dip. provinciale di Massa Carrara**
- 7. Dip. provinciale di Pisa**
- 7a) Servizio locale Montopoli Valdarno
- 8. Dip. provinciale di Pistoia**
- 9. Dip. provinciale di Prato**
- 10. Dip. provinciale di Siena**

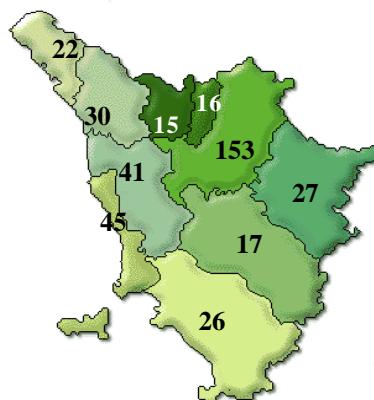


Personale dipendente ARPAT per provincia al 31/12/2006

Donne



Uomini



Nell'ambito delle molteplici attività che si svolgono su tutto il territorio toscano, il personale ARPAT, composto da circa 700 dipendenti (fra Dirigenza e Comparto), possiede varie professionalità nel settore tecnico-scientifico, rappresentate da biologi, chimici, ingegneri, fisici, geologi ecc., specializzazioni che competono in buona misura anche al personale femminile.

1.1 Azioni e relazioni

La tutela dell'ambiente e la sostenibilità dello sviluppo rappresentano i principi che guidano tutte le politiche di ARPAT.

Le scelte e i comportamenti dell'Agenzia sono finalizzati a realizzare, mantenere e assicurare la propria capacità di soddisfare i bisogni - con riferimento alle esigenze espresse ed implicite, attuali e future - di tutti i soggetti interessati, quali:

- i cittadini, titolari di diritti ed interessi rispetto alle competenze attribuite ad ARPAT;
- i clienti, intesi sia come committenti primari, sia come destinatari finali dei prodotti e dei servizi erogati;
- la comunità toscana e le singole comunità locali;
- il personale dell'Agenzia;
- i fornitori e i partner nello svolgimento delle attività istituzionali di ARPAT (inclusi gli Enti Locali), dai quali dipende la capacità di attuare i principi per la qualità e la tutela ambientale e di miglioramento della società;
- le generazioni future, interessate a poter fruire di quelle risorse ambientali che, attraverso la corretta gestione dei propri aspetti diretti e indiretti, ARPAT può contribuire a preservare.

Su questa linea si sono andate definendo nel tempo le politiche di ARPAT, come ad esempio nell'ambito della gestione integrata di qualità, ambiente e sicurezza sul luogo di lavoro.

Le relazioni tra ARPAT, imprese, consumatori, dipendenti, committenti, sindacati e la collettività non sono definite una volta per tutte, anzi, sono soggette a continui mutamenti. Essere attenti ai cambiamenti determina il dover prendere in considerazione variabili che fino ad oggi potevano essere ritenute non particolarmente rilevanti per la propria attività, come è successo per i fenomeni globali connessi ai cambiamenti climatici, su cui ARPAT ha ritenuto di dover avviare un programma di miglioramento continuo verso l'eco-efficienza².

² Cfr. *Programma triennale di attività 2007-2009. Parte generale*

<www.arpat.toscana.it/urp/urp_normativa.html> e l'iniziativa "Se spengo non spreco non spendo" <http://www.arpat.toscana.it/emas/em_sespengo.html> (ultima consultazione 30.03.2007).

Per migliorare l'interazione fra ARPAT e la rete degli stakeholders, interni ed esterni, dal 2007 l'Agenzia si propone di utilizzare un ulteriore strumento di comunicazione, rappresentato dal bilancio sociale, per fornire una rappresentazione complessiva delle funzioni ricoperte, del proprio capitale intellettuale, nonché di processi e risultati e loro riflessi sul piano sociale.

1.2 Cultura organizzativa in ottica di genere

Mentre si andava attuando in ARPAT il processo di adesione alla certificazione di qualità, passando dalle norme della serie ISO 9000 a quelle ISO 9000/2000, ovvero dalla qualità delle procedure alla qualità dei risultati, prendeva avvio, più timidamente, un percorso di attenzione al "genere" e alle istanze di parità.

Nell'ottobre 1999 è stata realizzata una ricerca dal titolo *Opportunità e cultura organizzativa in ARPAT*, allo scopo di considerare - fra i fattori che garantiscono la crescita di managerialità - quelli attinenti non solo alle competenze specifiche, ma anche tratti, motivazioni, atteggiamenti e modelli cognitivi messi in campo dai soggetti in quanto uomini e donne inseriti in un sistema relazionale specifico³.

Le donne intervistate nell'indagine sono state in leggero sovrannumero, oltre che più giovani del campione maschile. E' risultato che le donne al momento della rilevazione erano poco soddisfatte della loro posizione, maggiormente tese verso un lavoro qualificante e una migliore comprensione dei processi e delle decisioni aziendali. Per gli uomini, invece, sono sembrati pesare sul livello di insoddisfazione elementi più direttamente attinenti allo sviluppo di carriera (la qualifica, il reddito raggiunto). Il tema del tempo per l'individuo è comparso come importante per tutti i soggetti intervistati, ma è sembrato svilupparsi più in ambiti non lavorativi.

Nel 2003 ARPAT ha partecipato, insieme ad altre 119 Amministrazioni, al Cantiere di innovazione "Donne e leadership" che, nell'ambito del Programma Cantieri del Dipartimento della Funzione Pubblica, ha richiamato l'attenzione sul tema dello sviluppo del personale in ottica di genere⁴. Per l'Agenzia è stata un'opportunità concreta per confrontarsi con altre Amministrazioni e per acquisire la consapevolezza dei problemi da affrontare analizzandoli nel loro specifico contesto. Tale occasione ha anche offerto strumenti utili alla ricerca della risposta più adeguata ad una determinata situazione, con il chiaro intento di promuovere una crescita culturale duratura e diffusa.

³ La ricerca è stata effettuata su un campione stratificato per sede e qualifica di 200 dipendenti di entrambi i sessi; il personale dipendente ARPAT al 1.05.99 era composto di 552 persone, 337 uomini e 215 donne.

⁴ Cfr. <www.cantieripa.it> (ultima consultazione 30.03.2007).

Grazie ai suggerimenti del Programma Cantieri è stato possibile incamminarsi in un percorso di lettura e analisi del personale, facendo emergere le differenze tra uomini e donne nelle classi di età, nei titoli di studio, nei livelli di inquadramento, nelle tipologie contrattuali ecc.

ARPAT 2003	dipendenti	età > 45	laurea	qualifica comparto	qualifica dirigenti	atipici
Donne	384	111	123	267	49	41
Uomini	440	203	163	287	95	33

Il personale ARPAT, analisi per genere, anno 2003

Altro aspetto toccato fin dai primi anni è stato quello della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, da estendere alla valutazione di genere dei rischi lavorativi (ai sensi del D.Lgs. 626/94), dopo aver garantito l'applicazione di quanto previsto per le lavoratrici in gravidanza (ai sensi del D.Lgs. 151/01).

Ancora oggi è più facile che un uomo attribuisca il suo stato di salute allavoro e che il medico colleghi una condizione di salute al lavoro se il paziente è uomo⁵. L'affermazione fa riferimento alla nota e perdurante disattenzione ai lavori fatti dalle donne, sia nella letteratura scientifica che nella pratica della gestione dei rischi lavorativi. Per ovviare a questo si è avviata una riflessione in ARPAT che ha individuato le criticità non tanto in una carenza di metodi e tecniche per la valutazione del rischio di genere, ma soprattutto in un clima di competenze e di interesse ancora incapace di:

- trattare con serietà le problematiche di genere (come la gravidanza), evitando confronti con altri rischi e marginalizzazioni;
- osservare la situazione lavorativa reale e non una ipotetica, né quella dove “è sempre stato così”;
- coinvolgere tutti i lavoratori, donne e uomini, in tutte le fasi della valutazione;
- non accettare alcun assunto aprioristico in merito ai rischi e alle persone ritenute a rischio;
- considerare i rischi per la salute (ad esempio i disturbi muscolo-scheletrici) quanto quelli per la sicurezza (ad esempio gli infortuni), visto che più spesso i primi sono quelli che vedono esposte le donne.

⁵ Dalla conferenza *Gender differences in working condition*, Bruxelles 26-28 giugno 2000.

Su questa base ARPAT ha elaborato una proposta per sviluppare linee guida per la Pubblica Amministrazione, da realizzare con la Regione Toscana (Settore prevenzione e sicurezza); successivamente il tema è stato in parte fatto proprio da un gruppo di lavoro interagenziale presso APAT che dovrebbe elaborare alcune indicazioni nel corso del 2007.

Infine un progetto recente, elaborato dal Comitato pari opportunità (CPO) su incarico della Direzione, riferito al programma obiettivo 2006 del Ministero del Lavoro, denominato *Sostenere cambiamenti organizzativi nella Agenzia regionale per la protezione ambientale della Toscana (ARPAT) in un'ottica di parità e pari opportunità*, intende indagare ed evidenziare quegli elementi che nei riassetti organizzativi in ARPAT possono influenzare una diversa partecipazione per genere del personale dell'Agenzia, laddove, ad esempio, si configurino diversi scenari di mobilità del personale o di mansioni, rilevanti per la progressione di carriera. Nel progetto saranno coinvolte sia le fasi di progettazione e di pianificazione che quelle di attuazione delle nuove misure di razionalizzazione delle attività di ARPAT. Saranno altresì individuati criteri e parametri di genere utili alla valutazione delle possibili ipotesi riorganizzative, degli interventi previsti e della sperimentazione, nonché alla selezione delle soluzioni migliorative in termini di parità e pari opportunità.

2 LA POLITICA DELLA PARITÀ SUL LAVORO

Quando ARPAT diventa operativa, nel 1996, il personale proviene da enti diversi, soprattutto dal settore sanitario, e a tutt'oggi il contratto applicato è quello della Sanità. Per quanto riguarda la distribuzione per genere, essa è stata la conseguenza del trasferimento complessivo del personale e ha mostrato fin da subito delle differenze rispetto alla Sanità, intesa come struttura ospedaliera, per una prevalenza di dipendenti uomini rispetto alle donne.

ARPAT ha attuato una politica sensibile alla problematica delle pari opportunità uomo-donna con la costituzione del Comitato e la nomina, nell'anno 2000, della Consigliera di fiducia per le molestie sessuali. L'Agenzia si è impegnata da sempre, con convinzione e consapevolezza, a evitare il fenomeno del mobbing, assegnando ai dipendenti, nel rispetto del profilo professionale rivestito, funzioni consone alle proprie attitudini e alla propria professionalità, nonché proponendo la creazione di un apposito comitato di monitoraggio. Fin dalla sua costituzione, inoltre, ARPAT ha sostenuto le politiche organizzative a difesa della posizione di maternità-paternità, con la previsione di un orario flessibile in entrata e in uscita, sia per il personale di comparto che dirigenziale ed è attualmente in corso un confronto con la parte sindacale per l'attuazione della "banca delle ore", istituto contrattuale che potrà ancor più dare risposta alle esigenze di flessibilità oraria delle lavoratrici e dei lavoratori.

2.1 Evoluzione del personale

Nel corso degli anni si è realizzato un incremento della presenza femminile in ARPAT, pari al 9,18%, riconducibile ad almeno due fenomeni: da un lato si è avuto un pensionamento più numeroso fra gli uomini, essendo maschi i dipendenti di più lunga carriera; dall'altro sono state effettuate assunzioni di personale femminile. Nel 1999 il personale dipendente era così ripartito per genere: 61% uomini, 39% donne. Il dato al 2006 è nettamente cambiato: il personale dipendente femminile rappresenta, infatti, il 48% del totale.

Fin dalla sua costituzione, l'Agenzia presenta una segregazione verticale per genere tale per cui nel ruolo apicale massimo, al 1999, erano assenti totalmente le donne, scarse anche nel ruolo immediatamente inferiore (complessivamente il 20% delle donne ricopriva livelli dirigenziali rispetto al 34% degli uomini); esse

prevalevano invece negli altri ruoli e nelle funzioni operative, tecniche o amministrative⁶.

Da allora ci sono stati diversi cambiamenti nel modello organizzativo che hanno agito su attività e strutture, prevedendo nuove nomine dirigenziali e incarichi. Nel 2003, ancora, solo il 15% delle donne era nella fascia dirigenziale, mentre vi si trovava il 24% degli uomini. Al 2005 si riduce la percentuale di uomini nella Dirigenza, ma le donne sono ancora in forte minoranza, soprattutto nelle strutture complesse e ad alta professionalità (rispettivamente, 24 uomini e 5 donne e 32 uomini e 23 donne).

Nel 2006 si ha una diminuzione del numero degli uomini in queste posizioni.

ARPAT 2006	dipendenti	età > 45	laurea	qualifica comparto	qualifica dirigenti	atipici
Donne	366	140	158	289	47	38
Uomini	395	209	186	302	69	26

Il personale ARPAT, analisi per genere, anno 2006

In generale l'Agenzia, data la sua specializzazione tecnica, non occupa personale in età giovanile. La prevalenza dei dipendenti appartiene piuttosto all'età medio adulta, compresa fra 36 e 45 anni. Le donne sono comunque più rappresentate nelle classi di età inferiori, intorno ai 25 - 35 anni, mentre nelle classi successive di età (oltre i 55 anni) prevalgono gli uomini. Al 2005 oltre il 60% delle donne in ARPAT si colloca nell'età compresa fra 26 e 45 anni, dove invece si trova meno del 50% degli uomini, con ulteriori minime variazioni nella stessa direzione nel 2006.

E' più spesso a queste fasce di età che si rivolge l'attenzione per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso l'applicazione degli strumenti giuridici previsti dal nostro ordinamento, per facilitare tale conciliazione (permessi, congedi, aspettative, part-time, telelavoro, banca delle ore ecc.).

In ARPAT un'indagine questionario sui tempi di vita e di lavoro, predisposta nel 2006 dal Comitato per le pari opportunità, ha rilevato che, su 214 rispondenti, il 61% delle donne rispetto al 43% degli uomini dichiara di avere problemi di conciliazione. Telelavoro⁷, banca ore⁸, part-time⁹, ritenuti strumenti in grado di rendere più facile la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sono risultati poco conosciuti ma di

⁶ I dati si riferiscono alla già citata ricerca "Opportunità e cultura organizzativa in ARPAT".

⁷ Il lavoro può svolgersi in qualsiasi luogo, collocato topograficamente fuori dalla sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile. Questo luogo può indifferentemente essere di pertinenza del lavoratore, dell'Amministrazione di appartenenza o di un'altra Amministrazione. Quel

grande interesse, particolarmente il telelavoro e la banca delle ore. Il part-time, unico istituto contrattuale applicato da tempo in ARPAT, è stato considerato svantaggioso economicamente e peggiorativo della qualità del proprio lavoro (al 2006 solo 29 persone in ARPAT lo utilizzano).

I congedi parentali risultano scarsamente utilizzati dagli uomini, mentre dal questionario risulta che uomini e donne sono parimenti coinvolti nell'assistenza ai figli minori di 3 anni, in caso di malattia.

E' probabile che, comunque, nel futuro la Dirigenza ARPAT attingerà dai settori femminili maggiormente che da quelli maschili, pertanto è fondamentale promuovere interventi e azioni positive che possano facilitare questo processo di partecipazione delle donne alle responsabilità più rilevanti, partecipazione che riveste interesse per l'Agenzia, oltre che essere una opportunità per le dipendenti.

2.2 Le azioni positive

Il lavoro che conta...

*Cambiare il pannolino a un bambino è un lavoro gratuito per la sua mamma
(quando non lo si considera semplicemente come l'espressione naturale
di quel "rapporto particolare" fra una madre e il proprio figlio),
un lavoro molto mal pagato per una domestica,
pagato leggermente meglio per la dipendente di un asilo
e molto ben retribuito nella realizzazione di un film pubblicitario¹⁰*

Le azioni positive sono gli strumenti per dare attuazione concreta alle politiche delle pari opportunità. L'art. 48 del *Codice delle pari opportunità tra uomo e*

che conta è che la prestazione sia tecnicamente possibile (art 2 lett. B DPR 8/3/1999 n. 70 art.5, co. 1, accordo quadro del 23/3/2000).

⁸ La Banca delle ore è prevista dall'art. 40 del CCNL integrativo 98/01: prevede l'istituzione di un conto ore (banca delle ore) individuale per ciascun lavoratore, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate. L'azienda rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.

⁹ Il lavoro a tempo parziale (part-time) si caratterizza per un orario, stabilito dal contratto individuale di lavoro, inferiore all'orario di lavoro normale (full-time); può essere *orizzontale* (la riduzione d'orario è riferita al normale orario giornaliero), *verticale* (la prestazione è svolta a tempo pieno ma per periodi predeterminati nella settimana, nel mese e nell'anno), *misto* (combinando le modalità orizzontale e verticale).

¹⁰ Laurent Vogel, *La salute delle donne nei luoghi di lavoro in Europa*, Roma, Edizioni Lavoro, 2006, p. 269.

donna, entrato in vigore il 15 giugno 2006, e prima ancora il Decreto legislativo 196/2000, stabiliscono che [...] *Le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i comuni e tutti gli enti non economici [...] predispongano piani 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.* L'art. 7 co. 5 del D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 aveva già istituito l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di predisporre i piani triennali di azioni positive.

I piani di azioni positive si collocano tra gli atti di "alta amministrazione" e più precisamente tra gli atti organizzativi, di competenza degli organi di vertice delle singole Amministrazioni Pubbliche.

Ai dirigenti delle singole Pubbliche Amministrazioni spetta il compito di adottare gli atti e i provvedimenti attuativi dei piani di azioni positive, sia quelli che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno sia quello di organizzazione delle risorse umane, anche con il compito di controllarne l'effettivo rispetto.

2.3 Il Piano triennale di azioni positive (2006-2009) di ARPAT

Adottato dall'Agenzia con Decreto D.G. n. 467 del novembre 2006, il Piano ha fra i suoi obiettivi quello di conoscere più a fondo la situazione delle risorse umane all'interno di ARPAT, in modo da poter tracciare un quadro della distribuzione del personale nelle diverse strutture e ruoli professionali nonché della sua composizione per genere. L'intento è quello di individuare, da un lato, le eventuali criticità e, dall'altro, le aspettative di donne e uomini riguardo alle possibilità di conciliare vita familiare e professionale, in modo da favorire interventi specifici. Il Piano è stato approvato dal Comitato, dalle OO.SS. e dalla Consiglieria Regionale di Parità.

Tra gli obiettivi fissati dal Piano ci sono anche azioni volte a favorire il rientro dalla maternità o paternità da un'assenza prolungata motivata da esigenze familiari. Questo si traduce, ad esempio, nel contatto con la persona durante la sua assenza e nell'affiancamento nel momento del suo rientro, per aiutare il reinserimento

Spazio anche al rafforzamento dei rapporti tra le istituzioni a sostegno delle politiche di genere

Promozione della cultura di genere all'interno dell'Agenzia, sia attraverso una maggiore diffusione di informazioni sul tema (con momenti informativi ad hoc), sia tramite la realizzazione di corsi di formazione rivolti a tutto il personale

Potenziamento del ruolo del CPO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE ARPAT 2006-2009

Potenziare il ruolo del Comitato pari opportunità

Questo obiettivo prevede la formazione dei/delle componenti titolari e supplenti; la promozione del Comitato all'interno dell'Ente, anche attraverso uno spazio dedicato sulla Intranet dell'Agenzia; maggiore visibilità dell'Agenzia anche all'esterno.

Sostegno maternità/paternità

Questo obiettivo tende a favorire il rientro da una maternità-paternità, o da un'assenza prolungata motivata da esigenze familiari legate alla cura delle persone attraverso il mantenimento costante del rapporto tra l'Agenzia e il/la dipendente, l'affiancamento al suo rientro, l'eventuale predisposizione di azioni formative.

Promuovere la cultura di genere

Questo obiettivo si può raggiungere attraverso una maggiore diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, anche attraverso l'Intranet dell'Agenzia, la sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali, la realizzazione di eventi informativi e di corsi di formazione rivolti a tutto il personale.

Rafforzare i rapporti tra le istituzioni a sostegno delle politiche di genere

Quest'ultimo obiettivo si sviluppa in due azioni positive tese a creare e potenziare le sinergie e il confronto con altri soggetti pubblici, regionali e non, al fine di realizzare progetti comuni e condividere buone prassi.

3 IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

I Comitati per le pari opportunità (CPO) sono stati previsti, fin dal 1987, dagli accordi contrattuali e dalle norme generali sull'ordinamento del lavoro delle Pubbliche Amministrazioni, con [...] *lo scopo di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità*¹¹.

3.1 Uno sguardo alla normativa

A livello europeo, così come a livello nazionale, il tema delle pari opportunità è andato sempre più crescendo di importanza, attraverso fasi successive di elaborazione strategica e tecnico-metodologica.

Nel nostro paese il principio dell'uguaglianza di genere si è affermato fin dalla Costituzione italiana e da allora sono state emanate norme e riferimenti volti ad affrontare vari aspetti, nel lavoro, nella famiglia, nella politica, nelle istituzioni e organismi preposti ecc. L'Unione Europea, affermando fin dalla sua nascita il principio di uguaglianza retributiva fra donne e uomini sul lavoro, ha avviato un percorso di affermazione della uguaglianza di genere negli Stati Membri, ugualmente ricco di azioni legislative.

Il tema dell'uguaglianza di uomini e donne è dunque, oggi, un principio democratico di base e l'introduzione di elementi di pari opportunità di genere in tutte le politiche pubbliche non è più soltanto un'opzione eticamente preferibile ma un obbligo¹².

Ricordiamo qui brevemente le tappe europee, nazionali, regionali più recenti in tema di pari opportunità¹³.

Il principio di parità tra donne e uomini è stato rafforzato nel Trattato che istituisce la Costituzione Europea in modo tale che, in aggiunta alle norme in materia già esistenti nei Trattati dell'UE¹⁴ in vigore, la parità è ora menzionata tra i valori

¹¹ Legge 125 del 10.4.1991.

¹² Principio del *mainstreaming*.

¹³ Cfr. <<http://www.rete.toscana.it/bd/index.htm>> (ultima consultazione 30.03.2007).

¹⁴ Cfr. GUCE C310/01 del 16/12/2004, <<http://eur-lex.europa.eu/it/treaties/index.htm>> (ultima consultazione 30.03.2007).

dell'Unione stessa, mentre gli articoli 1 e 2 citano le pari opportunità tra donne e uomini come un elemento che caratterizza il nostro modello di società.

La Commissione europea ha designato il 2007 quale *Anno europeo delle pari opportunità per tutti e tutte*, centrato sulla lotta a tutte le possibili discriminazioni, fra cui quelle basate sul genere, e ha proposto di fondare l'*Istituto europeo del genere*¹⁵.

Attivo dal 2007, l'Istituto si occuperà principalmente di raccogliere e diffondere informazioni e buone prassi, nonché di assistere la Commissione e gli Stati Membri nell'attuazione degli obiettivi comunitari di promozione della parità tra uomini e donne e nell'integrazione di tali obiettivi nelle politiche comunitarie e nazionali¹⁶.

Nel marzo 2006 l'esecutivo della UE ha pubblicato una *Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini per il periodo 2006-2010*, nella quale si individuano sei ambiti di azione prioritari tesi ad ottenere: lo stesso grado di indipendenza economica per uomini e donne; la conciliazione nella vita professionale, familiare e privata; l'uguale rappresentanza nella presa di decisioni; lo sradicamento di ogni forma di violenza e tratta di esseri umani basata sul genere; l'eliminazione degli stereotipi e la promozione dell'uguaglianza fra i sessi¹⁷.

La Comunicazione richiama l'attenzione anche sulla necessità di migliorare la *governance* ai diversi livelli e a tale proposito sottolinea l'importanza dei Ministri preposti alle pari opportunità e la necessità di rafforzare l'adozione di opportune metodologie in grado di valutare l'impatto rispetto al genere delle politiche e dei programmi, nonché l'adozione della prassi del *gender budget* nelle procedure di bilancio. Individua anche una serie di azioni chiave e di indicatori.

In Italia, nel 2006 è stata raccolta e razionalizzata la legislazione in merito agli organismi di parità¹⁸ con il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*¹⁹.

In Toscana, il nuovo Statuto della Regione riconosce come principio fondamentale quello di parità e pari opportunità tra i due sessi (agli artt. 3 e 4), e dal gennaio 2006 fa parte della Direzione Generale della Presidenza della Giunta il *Settore Tutela dei consumatori e degli utenti - pari opportunità e politiche di genere*, che

¹⁵ Regolamento CE n. 1922/2006, in GUCE L 403/9 del 30.12.2006

<www.pariopportunita.gov.it/Pari_Opportunita/UserFiles/PrimoPiano/gazzetta_unione_europea.pdf> (ultima consultazione 30.03.2007).

¹⁶ Decisione n.77/2006/CE del 17.05.2006, GUCE L36/43 del 8.2.2006.

¹⁷ COM (2006) n. 92/2006 definitivo.

<eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/it/com/2006/com2006_0092it01.pdf> (ultima consultazione 30.03.2007).

¹⁸ Previsti dai contratti di lavoro delle Pubbliche Amministrazioni a partire dal 1987.

¹⁹ GU n. 125 del 31-5-2006 S.O. n.133.

ha curato l'emanazione della delibera GRT n. 534 del 24.07.2006, inerente l'inclusione di parametri di genere nei bandi regionali.

La Consigliera Regionale di Parità, nel 2006, ha avviato una rilevazione sulla costituzione dei Comitati pari opportunità all'interno delle P.A. della Regione Toscana, sulla base di un progetto nazionale rivolto alle Amministrazioni centrali dello Stato²⁰. L'obiettivo finale è la firma di un Protocollo d'intesa fra i Comitati di Pari Opportunità della Toscana e la rete delle Consigliere di Parità, finalizzato ad avviare sinergie e promuovere azioni positive.

3.2 La nascita del CPO in ARPAT

In ARPAT il CPO fa riferimento all'art. 7 del CCNL del Comparto del 07.04.1999 e all'art. 8 dei CCNL del 08.06.2000 per l'area della Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica, amministrativa e per l'area della Dirigenza medica e veterinaria. E' stato istituito, una prima volta, con decreto del Direttore generale n. 575 del 17/07/01, come unico Comitato per il Comparto e la Dirigenza, e quindi rinnovato con decreto del Direttore generale n. 7 del 16/01/06. E' organismo istituzionale e parte integrante dell'Agenzia.

Nel 2003 il CPO ha individuato nella legge 53/00 e poi nel testo unico dei congedi parentali (D.Lgs. 151/01) la prima occasione di verificare e migliorare il rapporto fra le varie strutture dell'Agenzia e soprattutto con i dipendenti e colleghi. L'obiettivo, infatti, è stato proprio quello di creare un clima favorevole ai congedi, soprattutto a quelli di gravidanza, i più numerosi, in modo da poter evitare fenomeni spiacevoli quali la perdita della scrivania, colpevolizzazioni o altro nei confronti delle interessate da tali congedi (stesso problema si poneva per chi prendeva il part-time).

A questo percorso hanno partecipato, oltre al CPO, i servizi del personale e anche il Servizio di prevenzione e protezione aziendale (istituito ai sensi del D.Lgs 626/94) e sono state affrontate, con appositi seminari e corsi, sia le condizioni di accesso ai vari congedi - moduli, procedure, chi chiamare, a chi dirlo ecc. - sia l'integrazione con le procedure relative alla sicurezza, cioè relative all'attuazione delle norme in materia di tutela delle lavoratrici in gravidanza. E' stato grazie ai rapporti di collaborazione con il Servizio Sanitario Regionale che è nata in ARPAT la consapevolezza della necessità di fare informazione sulla normativa a tutela della salute in gravidanza. Tale normativa, infatti, che in Italia risale al 1971 e ha tratto

²⁰ All'avvio dell'iniziativa risultavano esistenti solo 38 Comitati fra i vari enti ed organismi regionali (287 Comuni, 10 Province ecc.).

maggior forza dalla Direttiva europea 62/85/CE, nella maggior parte dei luoghi di lavoro non era adeguatamente attuata e perfino sconosciuta alle stesse donne.

Dal 2003 l'azione del CPO in tema di parità e pari opportunità è andata poi in altre direzioni, principalmente verso la formazione del personale, introducendo il tema del "genere" in vari corsi e documenti.

E' stato ritenuto importante avviare un monitoraggio di genere della formazione che veniva erogata all'interno dell'Agenzia, innanzitutto attraverso il miglioramento del sistema di rilevazione dei dati esistente presso la struttura della Formazione. Abbiamo potuto quindi capire che la partecipazione delle donne alla formazione in ARPAT è andata crescendo negli anni e che non esiste, ad oggi, un differenziale quantitativo fra la formazione che è stata ricevuta mediamente dai dipendenti maschi e quella delle dipendenti femmine. La nostra Agenzia ha fatto uno sforzo formativo notevole, perché il personale proveniva da più enti locali, e da subito si è sentita la necessità di omogeneizzare il livello di preparazione del personale formandolo intorno a questa nuova organizzazione. Tutti, almeno una volta in questi ultimi anni, hanno effettuato come minimo un corso di formazione. Sono emerse anche necessità di miglioramento dell'offerta formativa, in direzione dello sviluppo di competenze e analisi di genere, nei confronti sia del personale che dell'organizzazione. Anche quando i docenti dei corsi professano la *diversity management*, infatti, fra le diversità considerate manca di solito il "genere". Sarebbe invece necessario trattare questo aspetto proprio per favorire la piena responsabilità da parte delle donne e valorizzarne le competenze. Si tratta infatti di una delle dimensioni da considerare e da descrivere nei suoi aspetti principali (competenze, linguaggi, ruoli ecc.), di cui tenere conto nella formazione di chi fa la valutazione del personale e nella gestione delle risorse umane.

Insieme all'Articolazione funzionale "Formazione" e all'Area "Risorse umane e politiche del personale" sono stati realizzati dal CPO incontri formativo-informativi, a livello centrale e periferico locale, per far crescere la consapevolezza di genere. In ARPAT, dunque, il Comitato di pari opportunità ha voluto innanzitutto stringere delle alleanze: con l'Area del Personale, che fornisce statistiche organizzate per numero e genere e ci aiuta a capire chi siamo e cosa sta succedendo, e anche con la A.F. Formazione e con il Servizio di prevenzione e protezione, in un'ottica di *mainstreaming* propedeutica alle buone prassi.

3.3 Composizione e finalità del CPO 2006-2010

Il Comitato pari opportunità per il personale del Comparto e della Dirigenza, rinnovato nel 2006, è composto dalla Presidente, nominata dal Direttore generale tra i dipendenti dell'Agenzia, da 6 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali

maggiormente rappresentative del Comparto e della Dirigenza, dalle stesse designati, e da un uguale numero di rappresentanti dell'Agenzia nominati dal Direttore generale tra i dipendenti. Per ciascun componente titolare è previsto un componente supplente. Il Comitato si avvale di una funzione di segreteria e supporto amministrativo²¹.

Il CPO svolge la sua attività attraverso riunioni mensili e gruppi di lavoro.

Il CPO è l'organismo che in ARPAT²²:

- garantisce e promuove il rispetto della dignità personale e professionale dei lavoratori di entrambi i sessi al fine di rimuovere ogni eventuale ostacolo, in particolare relativo al genere, che costituisca discriminazione o impedimento alla concreta partecipazione all'attività lavorativa e allo sviluppo professionale;
- sostiene e favorisce la diffusione e l'attuazione di politiche di conciliazione, ricercando misure idonee a facilitare lavoratrici e lavoratori gravati da responsabilità familiari, in modo da consentire loro la migliore armonizzazione possibile tra responsabilità e doveri connessi al lavoro con quelli connessi alla cura;
- promuove azioni di informazione e formazione, a cominciare dall'ambito del lavoro, per mantenere attivo il percorso culturale che ha come obiettivo il raggiungimento di una reale condizione di pari opportunità.

Ferme restando le competenze proprie del Comitato, in base alla normativa comunitaria e nazionale e alla contrattazione collettiva, il CPO svolge tra l'altro i seguenti compiti all'interno dell'Agenzia:

- raccolta di dati e formulazione di proposte su materie e temi di propria competenza;
- verifica dello stato di attuazione e delle modalità di svolgimento di interventi di formazione, di aggiornamento e di specializzazione professionale;
- verifica della flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
- perseguimento di un effettivo equilibrio, a parità di requisiti professionali, nel conferimento di funzioni e incarichi ai lavoratori e alle lavoratrici;
- adozione di misure volte ad impedire, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di possibilità di evoluzione;

²¹ L'elenco aggiornato dei componenti è presente nella intranet aziendale.

²² Ex artt. 3 e 4 - Deliberazione Giunta regionale 15 gennaio 2007, n. 12 *Agenzia regionale per la protezione ambientale della Toscana – ARPAT – Approvazione decreto del Direttore generale relativo al "Regolamento del Comitato pari opportunità"* Art. 10 L. R. n. 66/95. (BURT n. 5 del 31/1/2007).

- promozione e realizzazione di un'organizzazione e distribuzione del lavoro compatibili con le esigenze e le responsabilità familiari di lavoratori e lavoratrici e tale da non arrecare pregiudizio agli stessi, dal punto di vista della formazione, dell'avanzamento professionale di carriera e del trattamento economico e retributivo;
- tutela dei lavoratori di entrambi i sessi contro i comportamenti molestie lesivi della libertà e dignità della persona e superamento degli atteggiamenti che ostacolano lo sviluppo di corretti rapporti di reciproco rispetto sul luogo di lavoro, in accordo con il Codice di condotta;
- promozione dell'inserimento dei lavoratori di entrambi i sessi nei settori tecnologicamente avanzati e nei livelli di responsabilità;
- formulazione della proposta del Piano di azioni positive per garantire le pari opportunità e l'effettiva parità tra i sessi, promuovendone la realizzazione, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 198/2006.

3.4 La rete dei CPO delle Agenzie regionali per l'ambiente

Lo scorso anno, il 26 maggio 2006 a Villa Ca' Tiepolo, nell'Isola di Albarella (Rovigo), si è dato vita al coordinamento nazionale della rete delle Agenzie ambientali e dei loro Comitati pari opportunità, per promuovere e rinforzare le politiche di genere nel sistema agenziale, visto che a dieci anni dall'avvio di tale coordinamento si stanno completando gli ultimi assetti ufficiali. Le Agenzie per la Protezione ambientale, del resto, costituiscono già di per sé una rete; esse sono presenti in tutte le regioni italiane oltre che nelle due province autonome di Trento e Bolzano, e hanno forti scambi per quanto attiene il loro compito istituzionale, ovvero la tutela ambientale, sia fra le direzioni che fra tecnici.

Il Coordinamento nazionale si prefigge di:

- incentivare la nascita dei CPO, laddove non ancora istituiti;
- creare una rete di informazione e collaborazione tra i CPO;
- individuare politiche per le pari opportunità e costruire azioni positive da realizzare anche con progetti finanziati a livello nazionale ed europeo;
- rapportarsi con tutti i soggetti e/o organismi che a livello regionale, nazionale e comunitario operano nel settore delle pari opportunità.

ARPAT è stata incaricata di presiedere il Coordinamento della Rete dei Comitati per le pari opportunità e di ospitare il prossimo Congresso in materia che si svolgerà in Toscana, a Rispescia (GR), il 14 e 15 maggio 2007

4 I COLORI DELLA RESPONSABILITÀ GLOBALE

L'Agenzia condivide l'opinione che la responsabilità sociale delle imprese sia parte fondamentale di un modello economico sostenibile, basato sulla conoscenza, sul rispetto dei diritti umani e su obiettivi di sempre maggiore coesione sociale.

E' infatti importante, come è ben espresso in un lavoro del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, "che le Amministrazioni instaurino un rapporto positivo con l'ambiente esterno in cui agiscono, favorendo la creazione di un tessuto di relazioni capace di aumentare il livello del capitale sociale collettivo"²³.

A loro volta, le politiche di governo svolte dagli enti pubblici mirano al trasferimento dei valori e dei principi considerati prioritari ai diversi soggetti operanti nella dimensione locale, così da promuovere un approccio sistematico di intervento che coinvolga anche il settore privato. Il mondo privato delle imprese, infatti, spesso necessita di essere incentivato a perseguire gli obiettivi della parità, essendo più interessato dalle logiche della redditività e del profitto, a prima vista contrastanti con le politiche ad "impronta" più sociale.

Dal 1992 si sono tra l'altro andate affermando politiche d'acquisto pubbliche che favoriscono lo sviluppo e la diffusione di prodotti e servizi compatibili con l'ambiente, prendendo in considerazione negli acquisti criteri collegati alla tutela dell'ambiente medesimo.

La Commissione Europea ha adottato due Comunicazioni sul diritto comunitario degli appalti pubblici e sulla possibilità di integrare negli stessi considerazioni di carattere *ambientale* (COM 274 del 04.07.2001) e *sociale* (COM 566 del 15.10.2001).

In senso più ampio, il concetto di responsabilità sociale, fin dalla sua prima espressione, pone l'attenzione sul valore delle imprese e dei prodotti legato a caratteristiche "non materiali", riconducibili all'impatto sociale ed etico, sia al loro interno che nelle loro zone di attività.

Lo stesso governo italiano (Ministero Lavoro e Politiche sociali, 2001) condivide la posizione della Commissione, riferendosi al concetto di responsabilità sociale come al comportamento da parte delle imprese che non si limita al solo rispetto delle norme o delle convenzioni, ma che tende ad andare al di là di queste, promuovendo uno sviluppo del capitale umano e dei rapporti con le parti interessate nell'attività dell'azienda, oltre che una sempre maggiore tutela dell'ambiente.

²³ Ufficio per l'innovazione delle Pubbliche Amministrazioni, *Cantieri: Proposte per il cambiamento nelle amministrazioni pubbliche*, Roma, Dipartimento della Funzione pubblica, 2002 <<http://www.cantieripa.it/allegati/01.pdf>> (ultima consultazione 30.03.2007).

E' importante sottolineare che i diversi aspetti risultano complementari fra di loro e all'interno delle organizzazioni possono utilmente integrarsi perseguendo una strategia complessiva di responsabilità, sviluppando sinergie a vari livelli.

Molte ricerche evidenziano come le aziende che per prime hanno intrapreso la via di uno sviluppo sostenibile hanno dato risultati particolarmente positivi in termini economici e di immagine, in quanto per i cittadini e i consumatori la reputazione di un'impresa costituisce sempre più un importante valore aggiunto.

A ciò si sommano i vantaggi competitivi di un ambiente di lavoro fatto di uomini e donne soddisfatti professionalmente, motivati ed entusiasti delle scelte dell'organizzazione per cui operano e nei confronti della quale sviluppano un maggior senso di appartenenza e di responsabilità, oltre che la disponibilità a porre il proprio *know-how* al servizio di tutti, senza particolari riserve.

4.1 L'Agenda per la sostenibilità

E' indubbio che al vertice di Rio de Janeiro si sia affermata una nuova etica sociale quando, nell'estate del 1992, c'è stata la più grande concentrazione della storia di rappresentanti dei governi, dei partiti politici, delle diverse associazioni di cittadini e lavoratori nel mondo con lo scopo di dare una traccia per affrontare i problemi dello sviluppo economico e dell'ambiente²⁴.

Durante la Conferenza di Rio è stato sottoscritto il documento programmatico "Agenda 21" che significa: programma di "cose da fare" per il XXI secolo. "Cose da fare" per tradurre in azioni i presupposti dello sviluppo sostenibile²⁵.

Si tratta di un documento-fiume, di più di 500 pagine, articolato in 4 sezioni e 40 capitoli, spesso ripetitivo e non sempre chiaro nel linguaggio, che però cerca di affrontare tutti i possibili campi di attuazione rispetto ad una politica di sviluppo sostenibile²⁶.

E' possibile identificare nel documento alcuni termini centrali, quasi parole-chiave, come ad esempio l'*eguaglianza dei diritti*, e ovunque è sottolineata l'importanza e il contributo potenziale per l'implementazione dell'Agenda 21 di tutte le categorie svantaggiate o comunque lasciate normalmente da parte nel processo decisionale, fra cui sono comprese le donne.

Nella terza parte del documento, dedicata al *Rafforzamento del ruolo dei diversi attori*, il capitolo 24 è incentrato sulle *Azioni delle donne verso lo sviluppo equo e sostenibile*. Qui, tra gli obiettivi da raggiungere, troviamo l'aumento del numero

²⁴ Conferenza delle Nazioni Unite sull'Ambiente e lo Sviluppo (Rio de Janeiro, 1992).

²⁵ <<http://www.un.org/esa/sustdev/documents/agenda21/index.htm>> (ultima consultazione 30.03.2007) (versione in francese, inglese, russo, spagnolo).

²⁶ Le quattro sezioni sono: 1. Dimensione economica e sociale; 2. Conservazione e gestione delle risorse per lo sviluppo; 3. Rafforzamento del ruolo delle forze sociali; 4. Strumenti di attuazione.

delle donne nelle posizioni decisionali, nei ruoli di pianificazione, di consulenza tecnico scientifica e di responsabilità gestionale nei settori relativi allo sviluppo ambientale.

Fra le azioni previste anche quella di moltiplicare le possibilità di istruzione e di formazione in favore delle donne e delle adolescenti nelle materie scientifiche e tecniche, nonché quella di far prendere coscienza alle donne del loro ruolo attivo e cruciale, in qualità non solo di consumatrici, ma anche di protagoniste dei cambiamenti necessari per una “vita sostenibile”.

4.2 Green Public Procurement

Tra gli strumenti utili per migliorare le performance ambientali dei beni e dei servizi indicati dalla Commissione Europea nella Comunicazione sulla Politica Integrata dei Prodotti (COM 302 del 18.06.2003) il *Green Public Procurement* (GPP) occupa un ruolo determinante. Con questo termine si fa riferimento a un sistema di acquisti di prodotti e servizi ambientalmente preferibili adottato dalle Amministrazioni Pubbliche.

ARPAT ha aderito alla Campagna europea *Procuro+* e intende promuovere con la propria attività di approvvigionamento - in coerenza con il proprio mandato istituzionale di protezione ambientale e di promozione dello sviluppo sostenibile - la diffusione di tecnologie eco-efficienti, dei sistemi di gestione ambientale (come EMAS, ISO 14001), dei sistemi di gestione della responsabilità sociale (come SA8000) e dei sistemi di etichettatura ambientale dei prodotti/servizi (come Ecolabel europeo, dichiarazioni ambientali di prodotto).

Nel quadro dei presupposti sopra enunciati e in accordo con le Direttive emesse dalla Giunta Regionale per le attività di ARPAT, nel 2004 è stata definita la politica degli appalti di lavori, forniture e servizi dell'Agenzia²⁷.

Ricordiamo alcuni degli obiettivi che tale politica si prefigge di conseguire, che presentano un facile collegamento alle politiche di parità:

- adottare criteri di valutazione che considerino la qualità ambientale e sociale oltreché l'economicità nelle procedure di appalto di lavori, forniture e servizi;
- integrare gradualmente criteri di preferibilità ambientale e sociale nelle procedure di esecuzione dei lavori e di acquisto di beni e servizi;

²⁷ Regolamento ARPAT, Decreto del Direttore generale n° 565 del 3.09.2004 - *Direzione - Definizione della politica degli appalti di lavori, forniture e servizi di ARPAT; adesione alla campagna europea Procuro+ promossa da ICLEI (International Council for Local Environmental Initiatives).*

- provvedere alla protezione della salute umana e dell'ambiente limitando o, se possibile, eliminando l'acquisto e l'utilizzo di prodotti tossici, pericolosi o difficilmente smaltibili;
- promuovere e aumentare progressivamente la quota di acquisti di prodotti e servizi da fornitori che si dotano di strumenti di gestione della responsabilità sociale e quindi in grado di garantire idonee condizioni di lavoro e di rispetto dei diritti umani;
- promuovere la diffusione di “buone pratiche” di strumenti di comunicazione trasparente delle prestazioni etico-ambientali delle organizzazioni (bilanci, dichiarazioni e rapporti ambientali, bilanci sociali, bilanci di sostenibilità);
- prevedere idonee forme di comunicazione delle “buone pratiche” connesse alle attività contrattuali sperimentate dall'Agenzia, con particolare riguardo all'integrazione degli aspetti ambientali e sociali.

E' il momento di estendere la progressiva integrazione delle politiche di sostenibilità dell'Agenzia, andando a comprendere le disposizioni e i regolamenti interni in materia di politiche di parità e di cultura di genere, in aggiunta a quelli relativi agli acquisti, alla qualificazione dei fornitori e all'assicurazione di qualità, salute e sicurezza sul lavoro.

4.3 “Pink” Public Procurement

In occasione dell'8 marzo 2007 ARPAT ha dato voce a una domanda proveniente da alcune lavoratrici, sul contributo che le donne, con il loro lavoro e la loro ricerca, hanno dato e danno alla conoscenza dell'ambiente, alla sua protezione e al dibattito sullo sviluppo sostenibile nel mondo, stante i numerosi ostacoli che hanno limitato la partecipazione delle donne al mondo dell'istruzione e delle professioni, specialmente scientifiche. Da questa curiosità è nato una sorta di repertorio in continuo aggiornamento nel sito dell'Agenzia²⁸.

²⁸ <http://www.arpat.toscana.it/biblioteca/bi_donne_repertorio.html> (ultima consultazione 30.03.2007).

Il suggerimento viene da Laura Calafà, docente dell'Università di Verona, che in alcuni suoi interventi parla del legame fra CSR (Corporate Social Responsibility - Responsabilità Sociale dell'Impresa) e politiche di genere.

Consapevoli che il mondo dei diritti di nuova generazione “vive di accumulazione, non di sostituzioni” (Rodotà), l’intersezione tra CSR e genere si rileggerà in questa sede tenendo conto di questi due precisi confini: il passato o la tradizione (l’eguaglianza, la parità e le pari opportunità); il presente e l’emersione di nuove prospettive di ricerca che, appunto, non escludono quelle vecchie (la responsabilità sociale dell’impresa)²⁹.

Una responsabilità sociale implica una serie di interessi collettivi diversificati, interni ed esterni, adeguati alle sfide attuali e future. In questo ambito è possibile passare da un obbligo interno, garantire le pari opportunità, ad una dimensione promozionale dell'uguaglianza che richiama l'interazione di ARPAT con il mondo esterno.

Sulla base delle considerazioni svolte nelle diverse parti del testo, in merito allo stato delle politiche di parità in ARPAT e nel resto della Pubblica Amministrazione, è possibile immaginare l'adozione di una sorta di “Carta degli impegni rosa” da parte della Agenzia, che può essere articolata come nel box che segue. Il rispetto di obblighi normativi, di disposizioni contrattuali e di buone pratiche può divenire una dimensione da condividere con i potenziali interlocutori/fornitori, verso un approccio *Green-Pink Public Procurement*.

Si tratta di fare emergere in sede di negoziazione con i fornitori la rispettiva propensione all'adozione di misure a sostegno della parità e dell'ottica di genere nelle politiche ambientali e di sicurezza sul lavoro, promuovendo l'adesione alla “Carta degli impegni rosa” di ARPAT.

²⁹ Laura Calafà', *La CSR in un'ottica di genere. Qualche riflessione giuridica*, in *La Responsabilità sociale dell'impresa in un'ottica di genere: Atti del Convegno*, Ferrara, 30 settembre 2005.

Cfr. Laura Calafà, *Le azioni positive: uno strumento ancora attuale?*, in *Una nuova stagione per le pari opportunità: Atti del Convegno*, Firenze, 31 ottobre 2003, pp. 18-19.

CARTA DEGLI IMPEGNI ROSA

L'organizzazione assume il rispetto di obblighi quali:

- l'istituzione del CPO all'interno dell'azienda
- la redazione dei piani di azioni positive
- la redazione della valutazione dei rischi occupazionali per la gravidanza
- l'applicazione delle disposizioni per il sostegno della maternità e paternità attraverso i congedi parentali

l'organizzazione inoltre dichiara:

- l'applicazione della contrattazione nazionale e decentrata in merito alla flessibilità dell'orario e sede di lavoro in ottica di *work life balance*
- l'adozione di codici di condotta per la tutela della dignità della persona
- l'adozione dei principi della responsabilità sociale in ottica di genere

5 GLOSSARIO

Azione positiva

Misura studiata per gruppi specifici, mirata e finalizzata a eliminare o prevenire ogni discriminazione o a compensare gli svantaggi derivati da atteggiamenti, comportamenti e strutture esistenti (“Glossario” in *Sperimentare in ottica di genere: le amministrazioni pubbliche verso una cultura organizzativa che valorizza le differenze - Analisi e strumenti per l’innovazione: le esperienze*, a cura di Maria Giulia Catemario, Edizioni scientifiche italiane, 2005, p. 202).

Gli interventi di azione positiva all’interno delle Pubbliche Amministrazioni fanno riferimento a un documento “quadro”, il Piano triennale, che affronta le diverse situazioni e criticità rilevanti per l’affermazione delle pari opportunità, interessando ambiti che vanno dalla formazione, alla comunicazione e allo sviluppo della consapevolezza all’interno dell’organizzazione. I Piani triennali, così come richiesto dal D. Lgs 196/2000, sono predisposti dalle Pubbliche Amministrazioni previa consultazione con il Comitato pari opportunità, le rappresentanze sindacali, le consigliere di parità, e sono vincolanti per il periodo di riferimento. (*Linee guida per integrare le pari opportunità nella formazione e nel lavoro* [S.l.], Regione Piemonte, 2006, p. 102).

Differenze di genere

Le differenze tra uomini e donne che fanno capo al genere, per esempio nell’approccio al lavoro, l’utilizzo di capacità diverse (di controllo, ascolto, comando, relazione, direzione, comunicazione) (“Glossario” in *Sperimentare in ottica di genere* cit., p. 202).

Diversity management

Modalità dell’azienda con cui la stessa valorizza e trae profitto dalla crescente diversità della forza lavoro, del mercato e del business.

“Questo tipo di approccio nasce negli USA durante gli anni ’60 per la necessità di evitare discriminazioni sui luoghi di lavoro nei confronti di minoranze etniche, donne e portatori di handicap. Da quel momento nelle organizzazioni il confronto con la diversità è diventato inevitabile e oggi ci si chiede se la diversità possa essere considerata una risorsa per le aziende e se, opportunamente gestita, possa generare un vantaggio competitivo” (*Diversity management e società multiculturale: teorie e prassi*, a cura di L. Mauri e Visconti, Milano, Franco Angeli, 2004). La considerazione delle differenze in genere si colloca nell’ambito della gestione delle risorse umane delle organizzazioni pubbliche e private, sempre

più nell'ottica di valorizzare le differenze e avere impatti positivi sulla performance.

Gender budgeting (Bilancio di genere)

Integrazione della prospettiva di genere nei bilanci pubblici.

Il concetto e il metodo del bilancio di genere si sono diffusi dopo la Quarta Conferenza mondiale sulle donne organizzata dalle Nazioni Unite, che ebbe luogo a Pechino nel 1995, durante i cui lavori venne fatto spesso riferimento al *gender sensitive budgets*.

Il presupposto teorico dell'analisi dei bilanci pubblici per genere è che le politiche economiche non siano neutrali nei confronti del genere; la redistribuzione delle risorse, anche se non volutamente, ha ricadute diverse su donne e uomini, proprio perché diverso è il loro ruolo nelle famiglie e quindi nell'economia e nella società. La prima esperienza di *Gender Budget Analysis* si è sviluppata negli anni '80 in Australia.

Da allora molteplici iniziative in vari paesi hanno contribuito alla definizione di questa teoria di analisi apportando ogni volta nuovi spunti e riflessioni: si citano ad esempio i paesi Anglosassoni e del Commonwealth, il Canada, il SudAfrica, diversi paesi africani (Tanzania, Uganda, Mozambico).

In Europa, grazie all'impulso della Comunità Europea, si stanno moltiplicando le iniziative dei vari paesi, tra cui l'Inghilterra, la Scozia, la Svizzera, e i Paesi Baschi.

Nella maggior parte dei casi le analisi sono condotte su scala nazionale o regionale, con strumenti di tipo macroeconomico. In Italia sono in corso numerose esperienze di Comuni e Province.

Genere

“Si riferisce ai ruoli, costituiti socialmente, ascrivibili ai maschi e alle femmine. Ruoli che, pur basati su differenze biologiche, sono appresi e si modificano continuamente con il tempo e in relazione alle singole culture. Le questioni di genere, quindi, sono strettamente connesse alle differenze fra ciò che uomini e donne fanno e al modo in cui i ruoli socialmente definiti li avvantaggiano o, al contrario, li danneggiano. Riguardano anche l'accesso alle risorse, all'autonomia e al controllo che risultano da specifici diritti, ruoli, potere o relazioni, responsabilità o aspettative assegnati agli uomini e alle donne. (*Glossario delle pari opportunità e dintorni*, a cura di ISFOL, SNS Occupazione Now, Febbraio 2001, p.2).

Mainstreaming di genere

“Integrazione della dimensione delle pari opportunità o di genere; letteralmente *stare in mezzo alla corrente principale*. L'integrazione sistematica delle situazioni,

delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di promuovere la parità tra le donne e gli uomini e mobilitare tutte le politiche e le misure d'ordine generale sensibilizzandole alle necessità di raggiungere la parità, tenendo attivamente e apertamente conto, nella fase di pianificazione, dei loro effetti sulle rispettive situazioni delle donne e degli uomini all'atto della loro attuazione, del loro monitoraggio e della loro valutazione.” (“Glossario”, *Irma* portale del Comune di Torino per le pari opportunità - <<http://www.irma-torino.it/ita/jsp/glossario.jsp>>, ultima consultazione 30.03.2007). La Commissione europea DG Occupazione, Relazioni Industriali e Affari Sociali Unità V/D.5 così definisce il *mainstreaming*: “l’integrazione sistematica delle rispettive situazioni, priorità e necessità delle donne e degli uomini in tutte le politiche, nell’intento di promuovere la parità fra donne e uomini e mobilitare tutte le politiche e misure generali per raggiungerla e attuarla, tenendo conto fin dalla fase di pianificazione, apertamente e attivamente, dei loro effetti sulle situazioni rispettive delle donne e degli uomini nelle fasi di attuazione, monitoraggio e valutazione” (*Glossario delle pari opportunità e dintorni*, a cura di ISFOL, SNS *Occupazione Now*, Febbraio 2001, pp.3-4).

Responsabilità sociale d’impresa

CSR Corporate Social Responsibility

“La definizione di responsabilità sociale viene genericamente ricondotta all’insieme dei processi decisionali di un’impresa che prendono in considerazione valori etici, quali il rispetto per gli individui, la comunità e l’ambiente.

Il Libro Verde della Commissione Europea (2001) la definisce come “l’integrazione su base volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate” (<europa.eu.int/eur-lex/it/com/gpr/2001/com2001_0366it01.pdf> ultima consultazione 30.03.2007).

Work life balance

Ci si riferisce al concetto di “conciliazione tra vita e lavoro” che si intende realizzata quando è riconosciuto e rispettato come norma il diritto individuale a una vita soddisfacente, dentro e fuori il lavoro pagato, per il beneficio dell’individuo, dell’impresa e della società.

Negli anni '60 l’International Labour Office (ILO) ha avviato l’analisi sul conflitto lavoro/famiglia centrando l’attenzione su come le donne potevano essere aiutate nel bilanciare responsabilità professionali e familiari evitando discriminazioni sul luogo di lavoro (*Women with family responsibilities*, ILO Recommendation 1965 n. 123). Questo tentativo di individuare soluzioni su misura per le donne lavoratrici si

è rivelato insufficiente e scorretto. I ricercatori hanno ravvisato l'importanza di adottare un approccio nuovo e coerente con le politiche di uguaglianza; a partire da questa nuova tendenza, sono state ricercate nuove soluzioni per superare il tradizionale ruolo dell'uomo e per sensibilizzare l'opinione pubblica verso la condivisione di responsabilità. Successivamente l'attenzione è stata estesa alle imprese, individuando politiche *family-friendly* orientate a sperimentare modalità organizzative e gestione dei tempi compatibili con le necessità dei dipendenti e con le esigenze produttive. Infine, l'analisi sul fenomeno si è ulteriormente allargata sino a comprendere le vie dell'equilibrio e ridefinire il ruolo della società, delle Istituzioni e delle parti sociali all'interno del tema della conciliazione (<www.conciliatory.it/cilo.org> ultima consultazione 30.03.2007).
