PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

# AGENZIA REGIONALE PER LA PREVENZIONE E PROTEZIONE AMBIENTALE DEL VENETO

# A.R.P.A.V.

# PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2009 – 2012

In applicazione Legge n. 125/91, D.Lgs. n. 196/2000, D.Lgs n. 165/2001 e del D.Lgs n.198/2006

---

Piano realizzato in collaborazione con il Comitato Pari Opportunità

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

**INDICE**

pag. 3

- Analisi in ottica di genere e osservazioni del Comitato Pari Opportunità pag. 4

- LINEA GUIDA N°1: superamento delle situazioni di disagio e di discriminazione nell'ambiente di lavoro pag. 7

  1.1 Progetto punto d'ascolto (Sportello counselling) pag. 7

- LINEA GUIDA N°2: sostegno alla famiglia pag 9

  2.1 Convenzione con strutture esterne (asili nido, centri estivi) per figli di dipendenti pag 9
  2.2 Rientro dalla maternità e dal congedo parentale, informazione e formazione pag 9

- LINEA GUIDA N°3: Promozione della cultura di genere pag 11
  3.1 Eventi pag 11
  3.2 Piano di comunicazione pag 11

- LINEA GUIDA N°4: formazione volta ad approfondire la cultura di genere e a migliorare la qualità della vita pag 12
  4.1 Corsi sulle tematiche di genere pag 12
  4.2 Formazione ed aggiornamento delle componenti del CPO pag 13

- LINEA GUIDA N°5: coordinamento delle Agenzie Regionali e Provinciali per la Prevenzione e Protezione Ambientale e dei loro Comitati Pari Opportunità pag 14

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

L'ARPAV in conformità con il principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica Italiana, in applicazione della legge 125/91, del decreto legislativo 196/2000, nonché dei decreti legislativi 165/2001 e 198/2006, in sintonia con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 7 marzo 1997 "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini"; di concerto con il Comitato Pari Opportunità e con le Organizzazioni Sindacali presenta il piano triennale di Azioni positive per il triennio 2009-2012.

Il piano individua tutte le lavoratrici e i lavoratori operanti presso le strutture come soggetti a cui rivolgere azioni positive atte a garantire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e in particolare per promuovere l'inserimento femminile nei settori e nei livelli professionali nei quali le donne sono sottorappresentate.

Le azioni che si vanno ad intraprendere rimangono fedeli alle indicazioni della Commissione delle Comunità Europee (Bruxelles 1.3.2006 COM (2006) 92 definitivo) "Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006 – 2010" .

Il piano si articola in **5 linee guida** orientate ai seguenti obiettivi:

1. **superamento** delle situazioni di disagio e di discriminazione nell'ambiente di lavoro
2. **sostegno** alla famiglia
3. **promozione** della cultura di genere
4. **formazione** volta ad approfondire la cultura di genere e a migliorare la qualità della vita
5. **coordinamento** dei Comitati Pari Opportunità delle Agenzie Ambientali

L'attuazione del piano prevede una sinergia tra tutti i soggetti coinvolti nei progetti e la stretta collaborazione tra Amministrazioni, Comitato Pari Opportunità e le Organizzazioni Sindacali.
Il Piano avrà decorrenza dal mese di giugno 2009 fino al mese di dicembre 2012.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

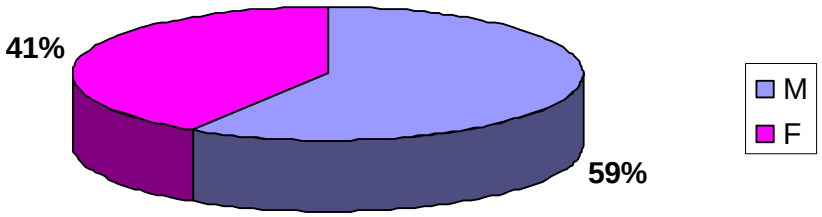
oro della Sanità - parte normativa quadriennio 1998/2001 – riferito al personale del Comparto, dell'Area dirigenziale Medico-Veterinaria, Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, prevedono l'istituzione del Comitato per le Pari Opportunità.

Tale Comitato svolge i seguenti compiti:

- raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
- formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;
- promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991.

**ANALISI IN OTTICA DI GENERE E OSSERVAZIONI DEL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**

Il personale dipendente **ARPAV** al 31 dicembre 2006 era di 1016 persone: 417 donne e 599 uomini.



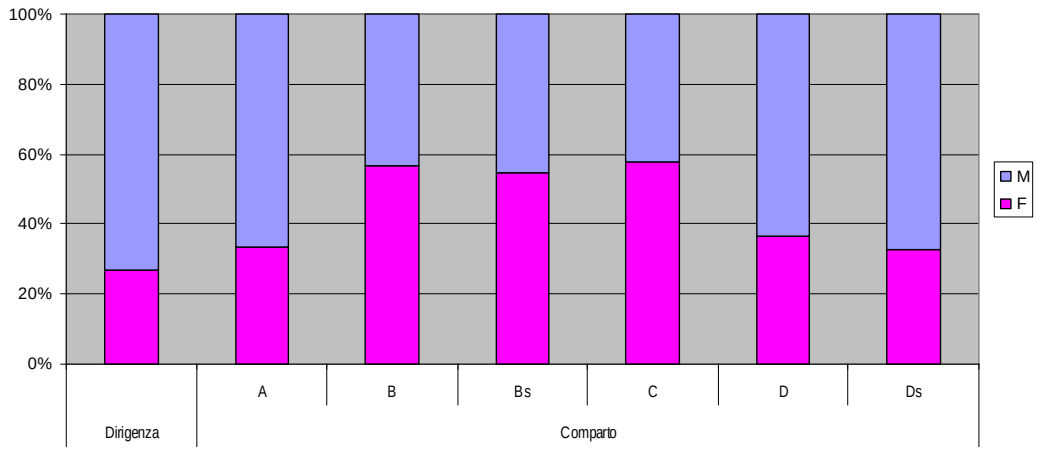
PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

-time la situazione è la seguente: in percentuale ce dell'istituto del part time contro il 6,8% delle donne.
E' da segnalare che i contratti part-time con minori riduzioni d'orario (fino al 50%) sono riferiti in maggioranza a uomini, mentre per quelli con quote d'orario maggiori del 50% ad oltre il 70% del tempo pieno prevalgono le donne.

Questa situazione evidenzia la necessità di studio e di progettualità di forme alternative di conciliazione tra i tempi di vita professionale e familiare quali ad esempio la banca delle ore, servizi di baby sitteraggio, progetti per la realizzazione dei quali si potrebbe ricorrere al finanziamento sulla base dell'art 9 della legge n. 53 dell'8/05/2000.

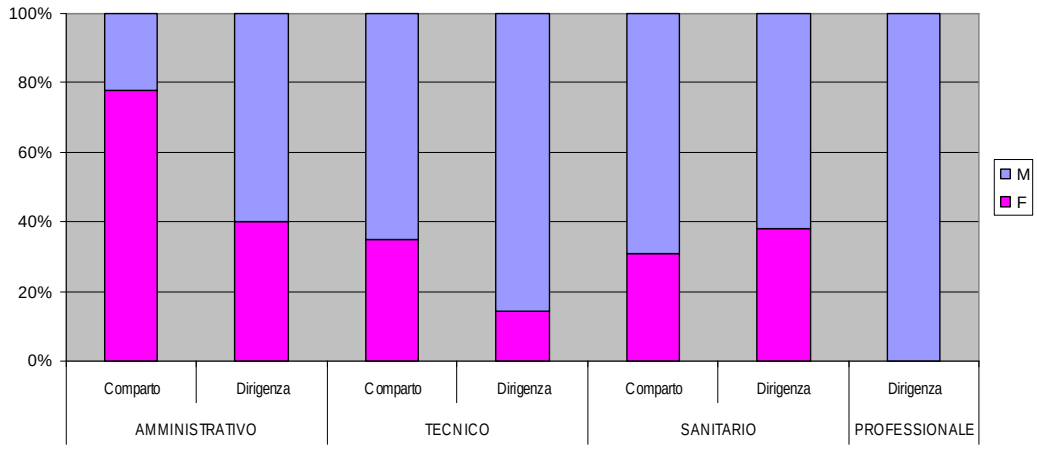
In ARPAV il 41% dei dipendenti è donna.

All'interno di questa percentuale la maggior parte delle donne lavoratrici (in media il 56,5%) è nelle categorie B, Bs e C (ex livello 4°, 5° e 6°) dove si collocano principalmente i ruoli amministrativi e sanitari, mentre una percentuale più bassa (27%) è presente nella Dirigenza.



PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

amente orientata al numero delle dipendenti, ha femminile è inferiore nei profili professionali più elevati e nei ruoli tecnici.



PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

## LINEA GUIDA N°1

## SUPERAMENTO DELLE SITUAZIONI DI DISAGIO E DI DISCRIMINAZIONE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

### Progetto "Punto d'Ascolto" - (Sportello Counselling)

L'attivazione del "Punto d'Ascolto" in ARPAV, che verrà realizzato anche tramite reperimento di contributi esterni (Ministero del Lavoro, Regione Veneto, ecc....), intende essere un servizio offerto dall'Agenzia al personale femminile e maschile.
Il servizio verrà reso telefonicamente e se necessario anche tramite incontri.
Il coordinamento ed il monitoraggio del "Punto d'Ascolto" sarà affidato ad una/un responsabile da individuare, avvalendosi di una/un professionista esterna/o - che verrà identificato di concerto con il CPO - con la/il quale rimarrà sempre in costante aggiornamento rispetto alla programmazione delle eventuali richieste e all'effettivo espletamento del servizio.

Le attività di competenza del "Punto d'Ascolto" sono le seguenti:

- Ascolto delle esigenze di genere prendendosi cura delle persone (promozione del benessere);
- Orientamento rispetto alle problematiche personali presentate;
- Attivazione di forme di supporto individuale, ma anche con piccoli gruppi, con particolare attenzione allo sviluppo delle risorse personali nella soluzione delle possibili problematiche (empowerment);
- Raccolta, nel pieno rispetto della privacy, dei dati, delle proposte e delle relative elaborazioni che è possibile sottoporre al Comitato Pari Opportunità e alle Direzioni per le opportune valutazioni e scelte;
- Monitoraggio e feed-back all'Agenzia e al CPO sull'andamento del servizio raccogliendo, dove possibile, gli opportuni indicatori di cambiamento o di miglioramento dei disagi e delle difficoltà rilevate;
- Raccordo con gli altri servizi esistenti all'interno dell'azienda sulle tematiche di genere e con gli altri "Punti d'Ascolto/CPO" presenti nel territorio (funzione di rete).

L'attivazione del servizio sarà espletata nel pieno rispetto della deontologia professionale così come prevista per la professione di Counsellor.
La proposta dovrà essere necessariamente preceduta da un'adeguata attività di promozione tra tutte/i le/i dipendenti dell'ARPAV, utilizzando tra l'altro anche la rete intranet, avvisi sulle bacheche aziendali, manifesti informativi, e tutto ciò che possa essere di aiuto per un'opportuna conoscenza e diffusione capillare.

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

PAV, in stretta collaborazione tra loro, potranno rilevazione, attraverso specifiche metodologie d'indagine (focus group, interviste in profondità, questionari, ecc) delle esigenze e dei bisogni di cura presentate dai dipendenti nei confronti della famiglia, con particolare riferimento ai figli, agli anziani non autosufficienti e alle condizioni di disabilità.
Si prevede quindi la realizzazione di un opuscolo informativo da distribuire ai/alle dipendenti al fine di aumentare l'informazione e sviluppare una autonoma gestione degli istituti normativi e contrattuali che favoriscano la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

**Scopo del progetto - Obiettivi specifici**

a) Offrire un punto di riferimento di servizio per i lavoratori e le lavoratrici di ARPAV;
b) Promuovere, in collaborazione con gli altri soggetti interessati, una cultura collettiva in cui le differenze, anche di sesso, vengano intese come elementi di arricchimento delle risorse umane;
c) Diffondere tra il personale la consapevolezza di lavorare in un ente non neutro, bensì composto da uomini e donne portatori di differenze e competenze da rispettare e valorizzare;
d) Sostenere la leadership femminile nei processi di cambiamento organizzativo-culturale;
e) Promuovere un clima relazionale sereno e favorevole allo sviluppo di rapporti collaborativi tra le persone;
f) Informare e orientare le lavoratrici e i lavoratori in tema di pari opportunità rispetto alla legislazione e al territorio.

**Durata del progetto: gennaio 2010 – giugno 2012**

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features



Gli orari di lavoro spesso non coincidono con l'offerta e le regole proposte dai Servizi pubblici per l'infanzia e con i doveri di cura per i genitori e congiunti anziani, ed è questa una tematica ricorrente della difficoltà di conciliazione dei tempi di vita familiare e di lavoro delle dipendenti, soprattutto nel periodo estivo al termine dell'anno scolastico.
Alla luce di queste considerazioni l'Azienda intende iniziare un percorso atto a stabilire quale misure adottare e come meglio allocare le risorse per andare incontro alle famiglie fissando alcuni obiettivi, che verranno individuati previa indagine conoscitiva per la raccolta dei bisogni a partire da gennaio 2009 fino a giugno 2009.

### 2.1 Convenzione con strutture esterne (asili nido, centri estivi) per figli di dipendenti

L'Agenzia verifica la possibilità di attivare convenzioni con asili nido, scuole materne e centri estivi nelle varie province del Veneto per la conciliazione delle necessità di accudimento dei figli e gli impegni lavorativi con condizioni economiche agevolate e verificare la possibilità di riserva annuale di alcuni posti presso gli asili comunali e presso asili e micronidi aziendali di altri enti pubblici.

**Durata del progetto: giugno 2010 – settembre 2012.**

### 2.2 Rientro dalla maternità e dal congedo parentale, informazione e formazione

Chi rientra da un lungo periodo di assenza è costretto a recuperare il passo rapidamente: il cambiamento che i colleghi rimasti in servizio hanno potuto assorbire nel corso dei mesi, magari fruendo di specifici interventi di formazione, deve essere velocemente assimilato da parte di chi, per diversi motivi, si è assentato a lungo dal contesto lavorativo.
L'Amministrazione intende farsi carico di favorire il reinserimento di queste persone, dimostrando attenzione verso le risorse umane e riconoscendo quindi implicitamente il valore sociale di questo servizio di "cura della famiglia".
In particolare si propone che le persone che si sono allontanate per un lungo periodo per le ragioni sopra indicate, vengano inserite al momento del rientro in un programma di aggiornamento, da svolgersi con l'attribuzione formale di un tutor, collega o superiore, che a giudizio del diretto Responsabile possa provvedere ad agevolare la riacquisizione della propria funzione attraverso opportuni interventi di formazione/aggiornamento.
Questa attività, da svolgersi nel contesto lavorativo deve essere attentamente pianificata sulla base delle necessità concrete ponendo particolare attenzione a:
- definizione del fabbisogno (ambito e durata dell'intervento, con eventuale definizione di percorsi formativi standardizzati nel caso di funzioni analoghe)
- individuazione del soggetto cui affidare l'attività di tutoraggio sulla base delle competenze tecniche e della capacità di trasmissione delle stesse.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

e adottare è l'invio a domicilio, con modalità che
nzia (es. e-mail), alle donne assenti per cure
eresse generale, di materiale relativo a nuove procedure o nuove disposizioni inerenti l'attività delle Aziende in qualità di datore di lavoro, favorendo così un costante riferimento con la propria attività professionale.

**Durata del progetto: giugno 2009 – dicembre 2012**

## 2.3 Altri interventi a sostegno della famiglia

L'ARPAV si impegna a verificare la possibilità di attivare convenzioni per babysittering o servizio badante per anziani, a domicilio anche per periodi brevi per esigenze lavorative non programmabili, a sostegno dei dipendenti con bambini e/o familiari anziani e/o non autosufficienti.
L'ARPAV si impegna, altresì, a valutare e proporre modalità di incentivazione all'utilizzo dei mezzi pubblici da parte dei dipendenti.

**Durata del progetto: giugno 2009 – settembre 2012**

L'ARPAV recepirà in sede di contrattazione integrativa, in via sperimentale, gli istituti normativi previsti dal contratto nazionale e dalle disposizioni normative a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:

- il telelavoro è previsto nell'art. 36 del C.C.N.L. e determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici messi a disposizione dal datore di lavoro (es. nel domicilio del lavoratore) e attuabile ove compatibile con il ruolo e con le mansioni assegnate;
- la Banca delle ore, prevista dall'art. 40 del C.C.N.L., è istituita per consentire alla lavoratrice o al lavoratore di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o tramite retribuizione o tramite permessi compensativi da accantonare e poter utilizzare, entro l'anno successivo a quello di maturazione (esempio nel periodo estivo);
- le misure a sostegno della flessibilità di orario previste all'art. 9 della legge n. 53/2000;
- le misure che sostengano tutte le iniziative a favore della conciliazione del rapporto lavoro/famiglia.

**Durata del progetto: gennaio 2010 – dicembre 2012**

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

**LINEA GUIDA 3**

**PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE**

### 3.1 Eventi

L'Agenzia intende promuovere la diffusione della cultura di genere mediante un evento pubblico annuale (sviluppato autonomamente o inserito in altre iniziative di informazione) per la divulgazione dello stato dell'arte in tema di Pari Opportunità. In questo contesto verranno resi noti i risultati di tutte le attività intraprese in tal senso dall'Amministrazione e dal Comitato stesso.

### 3.2 Piano di comunicazione

L'Agenzia sosterrà il Comitato per le Pari Opportunità nell'attivazione del piano di comunicazione: media relations; realizzazione dei materiali divulgativi (brochure, volantino, locandina); implementazione del sito internet, di tipo dinamico, con link ai siti dei partners, delle realtà istituzionali operanti nel campo delle pari opportunità, supporto all'attività del punto d'ascolto (linea guida n. 1).

**Durata del progetto: giugno 2009 – dicembre 2012**

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

## EA GUIDA N°4

## PROFONDIRE LA CULTURA DI GENERE E A MIGLIORARE LA QUALITÀ DELLA VITA

**Si fa presente che la formazione rimane un argomento trasversale ad ognuna delle linee guida indicate in questo piano, sono quindi previsti momenti di formazione specifici per progetto. Di seguito verranno indicati solo quelli non inclusi in altri contesti.**

### 4.1 Corsi sulle tematiche di genere

L'ARPAV si impegna ad inserire nel proprio Piano di Formazione, il corso: "Promozione della qualità della vita in ottica di genere e conciliazione delle responsabilità professionali e familiari (le leggi sulle pari opportunità: contenuti e ricadute pratiche nell'ARPAV)ò

I destinatari saranno tutto il personale ed in particolare coloro che hanno compiti di dirigenza e coordinamento all'interno delle strutture.

**Obiettivi del corso**
L'intervento intende presentare ai partecipanti l'evoluzione della nozione di parità tra donne e uomini, con particolare riferimento alla parità di opportunità e alle azioni positive, alla luce della legge n. 125 del 1991 con le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 196/2000 e del D.Lgs n. 198/2006.
Sarà approfondito il tema della parità di opportunità nella conciliazione tra vita professionale e vita familiare, con particolare riferimento alla redistribuzione dei ruoli, il tutto in riferimento alla disciplina legislativa dei congedi (Legge n. 53/2000).
Altri temi affrontati saranno:

- Analisi delle difficoltà e criticità vissute dalle donne rispetto i temi della faticosa conciliazione tra vita, famiglia e lavoro
- Storia delle normative per la tutela e la promozione del lavoro femminile, con particolare attenzione ai temi della conciliazione
- Ruolo della contrattazione ed analisi degli accordi più significativi realizzati in materia di pari opportunità tra donne e uomini nel lavoro e conciliazione tra vita e lavoro.

L'ARPAV si impegna, altresì, ad inserire nel proprio Piano di Formazione Annuale, il corso: "L'arte di ascoltare e comunicare migliora la vita sociale e lavorativa".

Destinatari saranno tutto il personale ed in particolare coloro che hanno compiti di dirigenza e coordinamento all'interno delle strutture.

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

e della cultura delle "pari opportunità" trova nella **comunicazione** (intesa anche come ascolto assertivo) uno strumento di grande rilevanza per la sua capacità di agire e di modificare, contribuendo alla costruzione di buoni rapporti relazionali e quindi di ambienti di lavoro migliori e capaci di valorizzare l'individuo come persona, nelle peculiarità del genere maschile/femminile, inteso come valorizzazione e non come limite.
In generale, l'utilizzo di una buona comunicazione consente di migliorare l'approccio con gli altri, le relazioni interpersonali in ambito personale e professionale, individuando i diversi linguaggi di genere ed eliminando le incomprensioni che eventualmente ne derivano.
L'obiettivo da raggiungere è di avviare un percorso di conoscenza di teorie e tecniche della comunicazione efficace ed assertiva.

**Durata del progetto: gennaio 2009 – dicembre 2012**

### 4.2 Formazione ed aggiornamento delle componenti del CPO

L'Amministrazione si impegna a sostenere e promuovere la formazione specifica dei/delle componenti del Comitato Pari Opportunità al fine di rendere il CPO uno strumento aggiornato ed esperto relativamente alla tematiche di genere

**Durata del progetto: maggio 2009 – maggio 2012.**

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

**LINEA GUIDA N°5**

## COORDINAMENTO DELLE AGENZIE REGIONALI E PROVINCIALI PER LA PREVENZIONE E PROTEZIONE AMBIENTALE E DEI LORO COMITATI PARI OPPORTUNITÀ

Con il Congresso di Albarella (Isola di Albarella – Rovigo 26 Maggio 2006) è iniziato un percorso che ha dato vita alla rete per le pari opportunità delle ARPA/APPA, con la nascita di un Coordinamento nazionale delle Agenzie Ambientali e dei loro Comitati Pari Opportunità a cui già qualche ARPA ha formalmente aderito.
Il Coordinamento si propone di incentivare la nascita dei CPO nelle Agenzie che ancora non hanno adempiuto alla loro istituzione; costruire una Rete finalizzata alla collaborazione, scambio di informazioni fra le diverse esperienze delle Agenzie Ambientali e/o dei loro CPO e confronto sui programmi, sugli interventi e sugli strumenti adottati; individuare le politiche comuni e le loro modalità di attuazione; costruire azioni positive da realizzare a livello nazionale ed europeo; fungere da collegamento tra le diverse Istituzioni, i ministeri e gli organismi di promozione delle parità nazionali e dell'UE.
Il Coordinamento è formato da rappresentanti delle Agenzie Ambientali che intendono aderire e dai Presidenti, o loro designati, dei CPO.
Le Agenzie e i CPO ne fanno richiesta alla Coordinatrice, allegando il provvedimento di nomina. Sono componenti del Coordinamento:
due rappresentanti indicate da ciascuna Agenzia e dai CPO, eventuali esperte o invitate permanenti.
Il Coordinamento si riunisce periodicamente e comunque almeno una volta l'anno.
Durante il Congresso di Albarella sono state elette la Coordinatrice Dr.ssa Danila Scala - Presidente del CPO di ARPA Toscana e la Vice Coordinatrice Dr.ssa Cinzia Sivier - Presidente del CPO di ARPA Veneto. Le coordinatrici sono rinnovabili di anno in anno qualora se ne determini la necessità.

Riferimenti normativi:
Legge 9 dicembre 1977, n. 903 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro";
Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro";
Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 " Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";
Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città;
Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".

**Durata del progetto: aprile 2009 – dicembre 2012**