

# PARI OPPORTUNITÀ LE AZIONI POSITIVE DI ARPAT 2006-2009



Regione Toscana

Stato Regionale Autonomia Locali



**ARPAT**

Agenzia regionale  
per la protezione ambientale  
della Toscana

**Pari opportunità**  
**Le azioni positive di ARPAT**  
**2006-2009**

a cura del CPO di ARPAT  :

*Debora Badii, Claudia Balocchi, Stefania Calleri, Andrea Cappelli, Marina Carli, Simona Caselli, Cristina Domini, Silvia Michelucci, Marzia Onorari, Paola Orsini, Pasquolina Paglia, Rossana Pelosi, Serena Perissi, Claudia Poggi, Lucia Rocchi, Danila Scala, Cecilia Scarpì, Arturo Sciuillo, Daniela Tiano, Alessandra Tongiani*

**coordinamento:**  
***Danila Scala, Marina Carli e Arturo Sciuillo***

© ARPAT 2010

Coordinamento editoriale: Silvia Angiolucci, ARPAT

Redazione: Silvia Angiolucci e Gabriele Rossi, ARPAT

Copertina: Gabriele Rossi con *effegiesse*, ARPAT

Realizzazione editoriale e stampa: Litografia I.P., Firenze, ottobre 2010

Stampato su carta che ha ottenuto il marchio di qualità ecologica dell'Unione europea – Ecolabel

Per suggerimenti e informazioni: ARPAT, A.F. Comunicazione e informazione, via N. Porpora, 22 – 055.32061 – fax 055.3206464

# Pari opportunità

## Le azioni positive di ARPAT 2006-2009



**Regione Toscana**  
Diritti Valori Innovazione Sostenibilità



**ARPAT**  
Agenzia regionale  
per la protezione ambientale  
della Toscana

Firenze, ottobre 2010

## Premessa

In questi anni di grandi cambiamenti (si pensi, ad esempio, a come sono cambiate la percezione dell'ambiente, l'immagine della pubblica amministrazione e – più in generale – le prospettive economiche e sociali) ARPAT ha avviato un percorso di progressiva focalizzazione sul proprio ruolo istituzionale e di revisione e razionalizzazione dei modi di intervento e di uso delle risorse a disposizione.

La risorsa umana si è riconfermata leva strategica della capacità di miglioramento continuo dell'Agenzia, e su questa si è investito pur nei limiti delle risorse economiche a disposizione e dei vincoli alle nuove acquisizioni di personale.

Abbiamo curato in particolare la progressiva stabilizzazione, con scomparsa quasi totale dei contratti atipici, e abbiamo visto consolidarsi due principali tendenze in ARPAT: la progressiva femminilizzazione (il personale dipendente femminile a ruolo - comparto e dirigenza - a inizio 1999 era il 39,3% del totale mentre a fine 2009 è pari al 50,8%, con un incremento dell'11,5%); l'aumento del personale non dirigente (del comparto), in una situazione di mancata crescita, anzi di riduzione complessiva, del personale, che oggi ammonta a circa 780 persone.

ARPAT ha promosso e attuato, altresì, politiche di uguaglianza fra i generi (donna - uomo) e fra le diversità (culturali, disabilità, orientamento sessuale, etnia).

Principale attore in questo percorso è stato il Comitato per le Pari Opportunità (CPO), organismo autonomo che ha come referente il vertice dell'Amministrazione, già presente in Agenzia e rinnovato nel 2006 nella sua composizione. Il CPO è un organismo paritetico, cioè composto di un eguale numero di membri in rappresentanza dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, per un totale di 20 componenti. Sulla base della proposta formulata dal CPO, nel 2006 l'Agenzia ha adottato il suo primo Piano triennale delle Azioni positive (decreto DG 467 del 30.11.2006), che individua 5 progetti centrati su: conoscenza e monitoraggio della situazione delle risorse umane all'interno dell'Agenzia; potenziamento del ruolo del CPO; promozione della cultura di genere; sostegno maternità e paternità; rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per una politica di pari opportunità e di genere. Le azioni specifiche previste dal piano sono state attuate e la pubblicazione vuole riflettere sui principali risultati conseguiti.

Si tratta di una prima esperienza che, come naturale aspettarsi, ha teso in particolare a realizzare azioni volte a soddisfare bisogni trasversali, ripresi

dallo stesso Coordinamento nazionale per le pari opportunità delle Agenzie ambientali <sup>1</sup>:

- *leggere l'organizzazione* (le analisi di genere);
- *ascoltare* (i questionari a tutto il personale sulla conciliazione vita/lavoro);
- *informare e comunicare* (i siti intranet e internet, le mail, le news ecc.);
- *saper fare e saper essere* (la formazione per i componenti del Comitato pari opportunità e per il personale);
- *favorire la conciliazione e il benessere* (il sostegno alla maternità e paternità ecc.);
- *diritti* (generalmente al lavoro, sulle molestie, il mobbing, la salute ecc.)

Il percorso intrapreso da ARPAT, qui illustrato, si accompagna a quello delineato nella precedente pubblicazione *Per una Pubblica Amministrazione più verde e più rosa: l'esperienza di ARPAT*, che nel 2007 ripercorreva la nostra storia e proponeva un intreccio fra pari opportunità e responsabilità sociale. Nel 2010 ulteriori obiettivi in tale direzione si trovano declinati nella *Politica per le pari opportunità e per la responsabilità sociale in ottica di genere* che, applicando il *mainstreaming*, integra gli impegni di promozione e sostegno alle pari opportunità in tutti i livelli di responsabilità e in tutti i momenti di programmazione dell'Agenzia. Con la politica si intende rafforzare un percorso di continuo miglioramento in termini di cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, di ricerca ed eliminazione delle discriminazioni di genere dirette e indirette, di coinvolgimento dei dirigenti, dei fornitori di beni e servizi e di tutte le altre istituzioni con cui ci si confronta nei campi di interesse della politica stessa (Decreto del DG n.2 del 15.01.2010).

CPO e Piani triennali di azioni positive sono impegni non prorogabili per le Agenzie ambientali, attente al valore del capitale umano e al rispetto delle norme. E' bastata l'esperienza di pochi anni a far emergere come pari opportunità si intreccino a politiche del personale, a salute e sicurezza, a responsabilità sociale e, in ultima analisi, ai sistemi di gestione che stanno alla base di un funzionamento delle Agenzie sempre più efficace, equo, trasparente e sostenibile.

*Sonia Cantoni*  
Direttore generale ARPAT

---

<sup>1</sup> *Pari opportunità nelle agenzie ambientali: quanta strada fare?* A cura di Danila Scala, Daniela Raffaelli, Rosa Mottola, Mariarosa Caporali, in ARPA Rivista 6/2008

## Indice

<b>Cosa sono le azioni positive</b>	5
<b>Non sono solo per le donne</b>	6
<b>Chi le individua e come</b>	7
<b>Chi le finanzia</b>	7
<b>Chi le realizza</b>	7
<b>Quali questioni sono ancora aperte</b>	8
<b>I RISULTATI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN ARPAT</b>	8
<i>Progetto 1 - Conoscenza e monitoraggio della situazione delle risorse umane all'interno dell'Agenzia</i>	9
<i>Progetto 2 - Potenziamento del ruolo del CPO</i>	11
<i>Progetto 3 - Sostegno maternità e paternità</i>	13
<i>Progetto 4 - Promozione della cultura di genere</i>	15
<i>Progetto 5 - Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per una politica di pari opportunità e di genere</i>	16
<b>Legislazione Unione Europea, nazionale, regionale, links</b>	18

## Cosa sono le Azioni positive

Sono interventi legislativi volti a promuovere il genere sotto rappresentato nel mondo del lavoro.

Le Azioni positive si possono riconoscere come interventi speciali in deroga al principio di uguaglianza, a cui si ricorre per rimediare a una situazione di rilevante squilibrio di un genere rispetto all'altro nel mondo del lavoro, situazione che non si ritiene giustificata da motivi oggettivi, bensì conseguenza di discriminazioni dirette o indirette.

Esse promuovono il principio di eguaglianza "sostanziale".

Si definiscono sulla base degli **scopi** che intendono raggiungere. Tali scopi sono ben indicati all' **art. 42 del D.Lgs n. 198/2006** *Adozione e finalità delle Azioni positive (L.125/1991, articolo 1, commi 1 e 2)*

### art. 42 del D.Lgs 198/2006

1. Le Azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le Azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
  - b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
  - c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
  - d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
  - e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e ai livelli di responsabilità;
  - f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile (D.Lgs n. 5/2010, articolo 1, 4.ee).

Guardando indietro (e un po' lontano da noi) si possono ricondurre alle *Affirmative actions* nate negli USA durante gli anni Sessanta per contrastare la segregazione razziale che persisteva nei confronti delle minoranze di colore (*Civil Rights Act* del 1964). In Europa, invece, le Azioni positive nascono con preciso riferimento alle differenze di genere, a sostegno dei principi di uguaglianza (Raccomandazione n. 635/1984/CEE del Consiglio europeo). All'inizio degli anni '90 entrano di fatto nella legislazione italiana con la L.125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

## Non sono solo per le donne

Non lo sono necessariamente. Lo diventano di fatto in mercati del lavoro che vedono il persistere di condizioni più sfavorevoli per le donne, come quello italiano. Con il recepimento della Direttiva 54/2006/CE (D.Lgs 5/2010 che aggiorna il D.Lgs 198/2006) la prospettiva in tema di lotta alle discriminazioni e disuguaglianze nel luogo di lavoro, dalle pari opportunità tra uomini e donne si allarga all'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'orientamento sessuale, all'età, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

Le amministrazioni pubbliche (PA) devono garantire un ambiente di

lavoro improntato al benessere organizzativo impegnandosi a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Inoltre, la direttiva prevede di costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva.<sup>2</sup>



---

<sup>2</sup> Art.21 Disegno di legge n. 1167/b/2010 "collegato lavoro" in materia di lavoro pubblico e privato



---

## Chi le individua e come

Le Azioni positive (AP) fanno parte di piani triennali che sono volontari per le aziende private e obbligatori per la PA, secondo il D.Lgs 165/2001<sup>3</sup>. I piani triennali vanno considerati atti di alta amministrazione, di competenza degli organi di vertice delle PA. Tali piani prevedono la consultazione di vari soggetti, quali le OOSS, il CPO (se istituito) e il/la consigliere/a di parità territorialmente competente (il parere non è vincolante). Le PA che non predispongono i Piani triennali sono passibili della sanzione prevista dal D.Lgs n.165/2001, articolo 6, comma 6; non possono cioè assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, né possono accedere ai finanziamenti della L.125/91.

Nel sistema delle Agenzie ambientali, da una indagine del Coordinamento nazionale in tema di pari opportunità (a cui aderiscono 16 delle 22 Agenzie), sono emerse le seguenti modalità di redazione del Piano delle AP:

- sentito il CPO
- su proposta iniziale del CPO
- insieme al CPO

---

## Chi le finanzia

Il datore di lavoro, pubblico o privato, finanzia le Azioni positive. Le pubbliche amministrazioni, secondo la Direttiva del 23 maggio 2007 *sulle misure per attuare la parità tra uomini e donne nella pubblica amministrazione*, devono indicare ogni anno le azioni realizzate e la relativa spesa sostenuta. Le AP, in forma di progetti, possono essere altresì finanziate attraverso i bandi messi a disposizione dalla L. 125/91.

(<http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/tutela/comitatoNazionaleParita/>)

---

## Chi le realizza

Il datore di lavoro, pubblico o privato, individua le strutture competenti per la realizzazione delle AP, sulla base dell'obiettivo da raggiungere, con o senza il supporto di consulenti esterni.

---

<sup>3</sup> Amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, Province, Comuni, Enti pubblici non economici nazionali, locali e regionali.

## Quali questioni sono ancora aperte



Sul piano teorico, si continua a discutere sulla legittimità di privilegiare alcuni soggetti rispetto ad altri, per il fatto di appartenere a gruppi riconosciuti come svantaggiati. D'altro canto il pensiero femminista sostiene che la neutralità di teorie e prassi decisionali è solo presunta, dato che tali decisioni hanno sempre carattere sessuato, in quanto influenzate dal punto di vista dominante maschile. Le discussioni riguardano anche le ricadute pratiche delle Azioni positive, se cioè esse possano legittimamente arrivare a definire anche il risultato da raggiungere (oltre allo scopo, come dice attualmente la legge italiana): le così dette "quote rosa" come accade in altri Paesi europei.

Sul piano pratico, persiste la sostanziale ineffettività della ricca legislazione italiana a sostegno delle pari opportunità, compreso quanto previsto in tema di Azioni positive, che risultano raramente adottate, sia nella pubblica amministrazione che nelle aziende private.

## I RISULTATI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN ARPAT

**ARPAT ha adottato il suo primo Piano delle Azioni positive, sulla base della proposta formulata dal CPO, con decreto DG n. 167/2006.**

**Il Piano individua 5 progetti articolati in azioni specifiche: gli obiettivi delle azioni e i principali risultati raggiunti sono descritti nelle pagine che seguono.**

**Progetto 1 - Conoscenza e monitoraggio della situazione delle risorse umane all'interno dell'Agenzia**

**Azione positiva 1.1** - Ricerca conoscitiva sulla situazione delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno dell'Agenzia, attraverso la raccolta, l'elaborazione, il monitoraggio e l'aggiornamento dei dati relativi al personale già in possesso dell'Ente, il confronto con dati di riferimento elaborati utilizzando le informazioni provenienti dal sistema nazionale delle Agenzie ambientali regionali.

**Azione positiva 1.2** - Informazione e sensibilizzazione di tutto il personale, attraverso la diffusione dei dati raccolti, avvalendosi della intranet aziendale, di newsletter e/o di comunicazioni allegate alla busta paga.

**Azione 1.3** - Proseguimento e incentivazione dello sviluppo dell'attività di raccolta sistematica dei dati sul personale dell'Agenzia in un'ottica di genere, implementando eventuali "uscite" informative dalle banche dati attualmente in uso presso gli uffici delle risorse umane ARPAT.

**Azione 1.4** - Elaborazione e invio al personale dell'Agenzia di un questionario volto a verificare la conoscenza degli istituti giuridici in grado di favorire le esigenze di conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita, nonché a fornire elementi di valutazione della fruizione degli stessi da parte del personale.

Sviluppare la conoscenza delle organizzazioni in ottica di genere risponde a un adempimento legislativo ribadito dall'art. 46 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (già contenuto nella L. 125/92), che viene ricordato anche dalla Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

La Legge Regionale 16/2009 "Cittadinanza di genere", fra gli strumenti delle politiche per la cittadinanza di genere, indica l'analisi di genere nell'attività normativa e nella programmazione (art. 9), il bilancio di genere (art. 13), le statistiche di genere (art. 14).

In ARPAT, il progetto inerente la conoscenza e la valutazione della organizzazione aziendale in ottica di genere risponde, innanzitutto, alla progressiva femminilizzazione dell'Agenzia, che ha visto dal 1996 un progressivo riequilibrio fra la presenza di uomini e donne. Nel 2009 la presenze femminile ha raggiunto il 51%. La conoscenza in ottica di genere dell'organizzazione aiuta a individuare le aree di specifico interesse del lavoro di donne e uomini e a fare emergere bisogni e/o aspettative in relazione al loro doppio ruolo, lavorativo e familiare, con la finalità di *Lavorare in sintonia con la vita (Work. In tune with life)*, come suggerisce anche l'ultima campagna europea (<http://www.ispesl.it/whp/mentalHealth.asp>). Nel tempo tale conoscenza consente, altresì, di monitorare le politiche aziendali, i cambiamenti organizzativi previsti e il loro impatto per genere.

L'evoluzione del personale ARPAT ha evidenziato, oltre alla riduzione complessiva del personale con scomparsa quasi totale dei contratti atipici, due

principali tendenze in ARPAT: la progressiva femminilizzazione, come poco sopra accennato (il personale dipendente femminile a ruolo - comparto e dirigenza - a inizio 1999 era il 39,3% del totale, mentre a fine 2009 è pari al 50,8%, con un incremento dell'11,5%); l'aumento del personale non dirigente (del comparto), in una situazione di mancata crescita, anzi di riduzione complessiva del personale, che oggi ammonta a circa 780 persone, come mostra la tabella che segue.

Personale ARPAT	2005	2006	2007	2008	2009		
					D	U	T
Dirigenti a tempo indeterminato	123	119	115	114	53	57	110
Comparto a tempo indeterminato	619	614	629	637	319	305	624
<b>Totale tempo indeterminato</b>	<b>742</b>	<b>733</b>	<b>744</b>	<b>751</b>	<b>372</b>	<b>362</b>	<b>734</b>
Dirigenti a tempo determinato	1	2	2	2	-	2	2
Comparto a tempo determinato	32	26	71	41	26	20	46
Collaborazioni coordinate e continuative	67	66	9	2	-	2	
<b>Totale tempo determinato e altro</b>	<b>100</b>	<b>94</b>	<b>82</b>	<b>45</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>50</b>
<b>TOTALE</b>	<b>842</b>	<b>827</b>	<b>826</b>	<b>796</b>	<b>398</b>	<b>386</b>	<b>784</b>

Fonte: ARPAT, *Bilancio di sostenibilità 2007*, Firenze 2009. Dati CPO 2007, 2008, 2009.

Nell'ambito delle molteplici attività che si svolgono su tutto il territorio toscano, il personale ARPAT ricopre varie professionalità del settore tecnico-scientifico (biologi, chimici, ingegneri, fisici, geologi, agronomi ecc); queste specializzazioni vedono come protagonista, in buona misura, personale femminile.

In termini di incarichi dirigenziali, una differenza significativa fra donne e uomini continua a persistere se consideriamo quelli di maggior responsabilità, corrispondenti agli incarichi di struttura complessa, ricoperti da sempre in larga maggioranza da uomini (21 su 27 a fine 2009)<sup>4</sup>.

Personale ARPAT anno 2009	Donne	Uomini
Tot. personale dirigente *	53	59
Tot. personale non dirigente (comparto)	345	325

\* Comprende incarichi di struttura complessa, semplice e professionali

<sup>4</sup> Il percorso organizzativo che si è evoluto in ARPAT dalla sua costituzione nel 1995 è illustrato nella pubblicazione *Per una Pubblica Amministrazione più verde e più rosa: l'esperienza di ARPAT (2007)*

<http://www.arpat.toscana.it/publicazioni/per-una-pubblica-amministrazione-piu-verde-e-piu-rosa-l2019esperienza-di-arpat>

Il restante personale (comparto) è variamente specializzato e ricopre qualifiche contrattuali medio-alte nel ruolo tecnico (dove troviamo ad esempio gli addetti al laboratorio), nel ruolo sanitario (dove troviamo gli addetti alle attività ispettive) e nel ruolo amministrativo (dove troviamo gli addetti alle attività di supporto). Solo in quest'ultimo settore abbiamo una netta prevalenza di donne (76%), prevalenza che si mantiene quasi in misura esatta nella distribuzione per genere dei livelli di qualifica. Fra il personale tecnico e sanitario, invece, le donne sono rispettivamente il 48% e il 43%, la loro presenza nella qualifica superiore è però del 42% e del 41%.



In ARPAT, come nella PA in genere, questa realtà configura il fenomeno della segregazione verticale delle carriere femminili, noto come “tetto di cristallo (*glass ceiling*)”, fenomeno che si va riducendo negli anni, grazie anche alle azioni positive nel loro complesso.

CPO	Azioni Positive 2006 - 2009	ARPAT
<p><b>Progetto 2 - Potenziamento del ruolo del CPO</b></p>		
<p><b>Azione 2.1</b> - Attivazione di percorsi di formazione delle/dei componenti del Comitato Pari Opportunità, coinvolgendo le istituzioni esterne (Regione Toscana, Comuni, Consigliera regionale e provinciale di parità), il personale di ARPAT ed esperti esterni con competenza in materia di parità, pari opportunità e politiche di genere.</p>		
<p><b>Azione 2.2</b> - Individuazione ed elaborazione di uno spazio Web intranet, accessibile a tutto il personale ARPAT, finalizzato alla divulgazione dell'operato del Comitato e dell'Agenzia e diffusione del <i>Piano di Azioni positive</i> e dei risultati della sua realizzazione. Realizzazione di materiale informativo relativo all'attività del CPO, divulgazione di normative, Azioni positive, seminari, corsi e buone pratiche.</p>		
<p><b>Azione 2.3</b> - Condivisione da parte dei/delle componenti del Comitato Pari Opportunità di tutto il materiale elaborato dal Comitato e scambio di informazioni attraverso l'accesso e l'utilizzo del sistema di gestione documentale (e-docs) adottato dall'Agenzia.</p>		
<p><b>Azione 2.4</b> - Messa a punto e condivisione di procedure in grado di favorire le relazioni del Comitato Pari Opportunità con le altre strutture previste nel modello organizzativo ARPAT, nonché l'attuazione delle reciproche competenze nel campo delle pari opportunità fra uomo e donna.</p>		

Il progetto di potenziamento del ruolo del CPO di ARPAT, rinnovato nel 2006, è stato realizzato sia attraverso interventi di formazione e autoformazione delle/dei componenti del comitato stesso, sia con la promozione della visibilità del CPO all'esterno dell'Agenzia, a livello nazionale nell'ambito del sistema delle Agenzie ambientali, a livello regionale nell'ambito di collaborazioni con altri enti (Regione, Università, Comune di Firenze), partecipando attivamente al confronto e allo scambio su progetti e buone pratiche.

La formazione interna del CPO è stata pensata per rafforzare la conoscenza di norme, leggi, pratiche e strumenti operativi che attuano le pari opportunità nei luoghi di lavoro. Tra le fonti formative coinvolte sono da ricordare le Consigliere di Parità, le docenti universitarie e le esperte del settore.

La formazione obbligatoria del CPO si è articolata nel modo seguente:

- *Corso Efficacia ed efficienza del funzionamento del comitato d'Ente (2006)*
- *Corso Le parole dell'uguaglianza (2007)*
- *Seminario Se non ne parli non esiste. Il genere femminile nell'italiano di oggi (2009)*
- *Corso Donne Uomini Carriere e autostima (2009).*
- *Corso E-learning. Le pari opportunità nella pubblica amministrazione come strumento per il superamento dei divari di conoscenza di ARPA Liguria (2010)*
- *Congressi nazionali delle Agenzie ambientali sul tema delle pari opportunità (2006 - 2007 - 2008 - 2009).*
- *Corso Lettura e analisi dei dati in ottica di genere (2010)*

Anche la comunicazione e l'informazione sull'operato del CPO a tutti i/e dipendenti di ARPAT sulle PO nel sistema lavorativo è stata considerata una priorità delle Azioni positive.

Ancora oggi molti colleghi/e non conoscono quali siano i diritti e doveri di cui sono portatori per realizzare la parità di genere sul lavoro; dal 2007, attraverso lo spazio Web e Intranet, il CPO attua una costante informazione sul proprio operato e un approfondimento delle norme e delle loro possibilità di applicazione, verso gli utenti interni ed esterni all'Agenzia (<http://www.arp.atoscana.it/collaborazioni/retecpo/index.html>).



CPO	Azioni Positive 2006 - 2009	ARPAT
<b>Progetto 3 - Sostegno maternità e paternità</b>		
<b>Azione 3.1</b> - Predisporre un sistema attraverso il quale la/il dipendente assente per maternità/paternità o per motivi famigliari legati alla cura delle persone possa mantenere costante il rapporto con l'Agenzia.		
<b>Azione 3.2</b> - Programmare un affiancamento della persona che rientra dopo assenza per maternità/paternità o per motivi famigliari legati alla cura delle persone, predisponendo, se necessarie, iniziative formative.		
<b>Azione 3.3</b> - Garantire per quanto possibile la sostituzione di lavoratrici/lavoratori con contratto coordinato e continuativo, che si assentano per maternità o paternità o altri congedi parentali, in coordinamento con il Servizio prevenzione e protezione dei rischi occupazionali.		



Questo progetto persegue l'obiettivo di combattere le possibili discriminazioni relative alle assenze dal lavoro collegate alle responsabilità di cura (maternità, paternità ecc.) delle lavoratrici e dei lavoratori. Nella società italiana ancora oggi gli impegni di cura della famiglia ricadono soprattutto sulle donne, che nel

mondo del lavoro sono le principali utilizzatrici dei congedi parentali.

Anche in ARPAT viene confermata questa tendenza, come mostra la tabella seguente, con una rilevante perdita di salario da parte delle donne.

<b>Ore di assenza per maternità, congedo parentale, malattia figli</b>				
	2007		2008*	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Controlli e riposi giornalieri	232	2.344	588	2121
Congedo parentale retribuito (30 giorni 100% salario)	546	2.817	903	3402
Congedo parentale retribuito (5 mesi al 30% del salario)	679	5.137	483	5.212
Congedo parentale non retribuito (fino a 8 anni di età del figlio)	182	1.133	∅	84
Malattia figli (con meno di 3 anni e 3-8 anni)	820	2.230	980	2.048

\*sottostimati (giorni convertiti in ore per difetto: 1 g. = 7 ore)

Fonte: ARPAT, *Bilancio di sostenibilità 2007*. Firenze 2009. Dati 2008 CPO-ARPAT

Il progetto è stato messo a punto a seguito di numerosi incontri del CPO con gli uffici del personale e della formazione. Sono state emanate tre Circolari della Direzione amministrativa (fra maggio 2008 e maggio 2009) che danno ai responsabili delle strutture ARPAT la possibilità di chiedere la sostituzione delle lavoratrici assenti per gravidanza e di attivare un sistema di tutoraggio, gestito dalla stessa struttura, per garantire l'informazione e l'aggiornamento della persona in congedo o assenza prolungata, nei modi insieme concordati. Attualmente sono stati predisposti 3 strumenti attuativi:

- istruzioni sulla procedura di sostituzione del personale;
- modulo di attivazione del tutoraggio;
- informazioni inerenti maternità/paternità ad uso del personale ARPAT a tempo determinato e indeterminato, periodicamente aggiornate sulla Intranet aziendale.

Il compito di monitorare l'attuazione di quest'azione positiva è stato attribuito al CPO. Fino ad oggi il progetto è stato applicato con un certo successo alle sostituzioni per gravidanza, come risulta dalla tabella che segue.

Personale assente per gravidanza	2008		2009	
	richieste	effettuate	richieste	effettuate
Sostituzioni	19	8	20	15
Difficoltà incontrate	Blocco assunzioni a seguito del DL 112/2008, personale non disponibile in graduatoria (1 caso)		Mancata autorizzazione della direzione, richiesta tardiva (1 caso)	

Per il futuro si prevede di:

- migliorare l'applicazione del tutoraggio, attualmente messo in atto raramente dalle strutture nei confronti del proprio personale assente;
- mettere a punto nuove opportunità di accesso a distanza alle informazioni di lavoro ("portale del dipendente");
- estendere quanto previsto per la maternità ad altre assenze di lunga durata per cura familiare, sia delle lavoratrici che dei lavoratori;
- valutare l'utilizzo di percorsi formativi a distanza.





CPO	Azioni Positive 2006 - 2009	ARPAT
<p><b>Progetto 4 - Promozione della cultura di genere</b></p> <p><b>Azione 4.1</b> - Inserimento di uno spazio per il CPO all'interno della intranet aziendale, realizzazione di materiale informativo relativo all'attività del CPO, pubblicazione e diffusione del <i>Piano di Azioni positive</i> 2006-2009 e dei risultati della sua realizzazione.</p> <p><b>Azione 4.2</b> - Organizzazione di giornate di informazione e corsi di formazione rivolti a tutte le tipologie di dipendenti tenuti da personale interno all'ente con una preparazione adeguata, oltre che per studio, anche per professionalità acquisita in itinere, a conoscenza delle problematiche e dell'organizzazione interna.</p> <p><b>Azione 4.3</b> - Definizione di uno specifico modulo formativo sulla comunicazione tra uomini e donne in ambito professionale da inserire nei percorsi formativi interni dell'Agenzia, promuovendone la condivisione con altre Agenzie ambientali regionali.</p> <p><b>Azione 4.4</b> - Sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali, attraverso la presentazione del Codice di condotta adottato da ARPAT nei corsi di formazione rivolti a tutti/e i/le lavoratori/trici. Prevedere uno specifico modulo formativo rivolto ai responsabili delle varie strutture sul Codice di condotta per metterli in grado di "saper prevenire" e "saper gestire".</p>		

Il contributo del lavoro del CPO ha rappresentato per ARPAT un'opportunità concreta per acquisire la consapevolezza dei problemi da affrontare nell'attuazione delle Azioni positive per la parità di genere e per confrontarsi con altre Amministrazioni in questo specifico contesto.

Attraverso i corsi di formazione sulle PO è stato possibile, in questi anni, sensibilizzare tutto il personale, facendo emergere le differenze tra uomini e donne nel mondo del lavoro, nonché richiamando i numerosi ambiti in cui la PA è tenuta a combattere le discriminazioni e a valorizzare le capacità di tutti/e i/le lavoratori/trici.

Innanzitutto questo percorso di promozione della cultura di genere è stato rivolto alla dirigenza, al fine di influenzare la gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro secondo le linee di intervento definite dalle Azioni positive. In seconda battuta, durante il triennio 2006-2009, l'Agenzia ha inserito nella formazione obbligatoria corsi specifici tenuti da docenti esperti per tutti i dipendenti.



## Corsi per tutto il personale ARPAT

- **Direttiva sulle misure per attuare la parità fra uomini e donne nella PA emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per i diritti e le pari opportunità (direttiva 23 maggio 2007)** (corso rivolto alla dirigenza)
- **Il piano delle Azioni positive e la direttiva sulle misure per attuare la parità fra uomini e donne nella PA: strumenti per la realizzazione delle pari opportunità** (corso rivolto al comparto)

Un altro importante momento di diffusione della cultura di genere ha coinciso con la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, che nel corso del 2009 ha visto coinvolto tutto il personale dell'Agenzia.

In questo percorso il contributo del CPO è stato fondamentale per affrontare per la prima volta la tematica specifica della sicurezza sul lavoro "al femminile", cioè delle differenze di genere nella salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in collegamento con la valutazione dei rischi di genere prevista dal testo unico D.Lgs 81/2008.

Il CPO di ARPAT ha collaborato altresì con ISPRA e le altre Agenzie per la definizione delle "Linee guida sul rischio di genere nel sistema delle agenzie ambientali", pubblicate nel 2010

([http://www.isprambiente.it/site/it-IT/Pubblicazioni/Manuali\\_e\\_linee\\_guida/](http://www.isprambiente.it/site/it-IT/Pubblicazioni/Manuali_e_linee_guida/))

Gli obiettivi di ARPAT, dal 2010 in avanti, si trovano declinati nella *Politica per le pari opportunità e per la responsabilità sociale in ottica di genere* che applica il *mainstreaming* coinvolgendo tutti i livelli di responsabilità e tutti i momenti di programmazione dell'Agenzia. Con la *Politica* si avvia un percorso di continuo miglioramento in termini di cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, di ricerca ed eliminazione delle discriminazioni di genere, dirette e indirette, di coinvolgimento dei dirigenti, dei fornitori di beni e servizi e di tutte le altre istituzioni con cui ci si confronta nei campi di interesse della politica stessa.

CPO	Azioni Positive 2006 - 2009	ARPAT
<b>Progetto 5 - Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per una politica di pari opportunità e di genere</b>		
<b>Azione 5.1</b> - Promuovere la partecipazione dell'Agenzia a progetti locali, nazionali ed europei sulle pari opportunità e sulla politica di genere.		
<b>Azione 5.2</b> - Favorire lo scambio di reciproche esperienze nella costruzione di politiche di pari opportunità e buone prassi, con altre Agenzie ambientali e altre istituzioni, creando sinergie con gli enti territoriali.		

Nel 2006, per iniziativa di ARPA Veneto, ad Albarella (RO), è nato il Coordinamento nazionale per le pari opportunità, che anima l'attività dei CPO delle Agenzie ambientali ed è diretto da ARPAT.

Il Coordinamento si prefigge di stimolare la costituzione del CPO in tutte le Agenzie e favorire lo scambio di esperienze per sviluppare sinergie dalle differenze. Al primo congresso nazionale ne sono seguiti altri tre: in Toscana, nel Lazio e in Piemonte. Nel frattempo le Agenzie che si sono dotate del CPO da 4 sono diventate 12, e 16 sono quelle che partecipano al Coordinamento (su un totale di 22).

Nel sistema interagenziale delle pari opportunità risultano avviati 9 piani triennali delle azioni positive incentrati su temi comuni trasversali, ma anche su azioni particolari che, una volta sperimentate dalle singole agenzie, potranno essere valutate per la diffusione come "buone pratiche".

Anche se considerato ormai un luogo comune, il motto "l'unione fa la forza", spiega perfettamente il motivo principale per il quale il CPO di ARPAT si è adoperato per coordinarsi con le altre realtà locali e nazionali che lavorano sulle pari opportunità, in particolare con i comitati paritetici delle altre agenzie ambientali, delle amministrazioni e istituzioni locali. È stato percepito fin da subito che il "fare rete" era necessario alla costruzione dell'*empowerment*, sia dei singoli individui, sia del comitato d'Agenzia per le pari opportunità, così da facilitare il processo di crescita e di sviluppo di progetti e iniziative, nel confronto con la burocrazia amministrativa, con l'impersonalità delle istituzioni e della politica del personale e con i farrinosi meccanismi dell'organizzazione.



Tutte le iniziative realizzate sono rese disponibili nello spazio Web appositamente creato nel 2007 (<http://www.arpato.it/collaborazioni/retcepo/index.html>).

Dal 2008 ARPAT aderisce al Protocollo d'intesa fra la rete delle Consigliere di Parità della regione Toscana e i Comitati di Pari Opportunità presenti in Toscana, finalizzato ad avviare sinergie e promuovere azioni positive, attraverso iniziative pubbliche come il forum annuale "I Comitati Pari Opportunità della Toscana si incontrano".



- Raccomandazione 96/694/CE del Consiglio del 2.12.1996, riguardante la partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale (GUUE n. L 319 del 10/12/1996).
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio del 5.07.2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) (GUUE n. L 204/23 del 26/7/2006).
- Decisione della commissione, del 16.06.2008, relativa alla creazione di un comitato consultivo per le pari opportunità tra donne e uomini (GUUE n. L 190 del 18/7/2008).
- Regolamento (CE) n. 20/2009 della Commissione, del 13.01.2009, recante adozione delle specifiche relative al modulo ad hoc 2010 sulla conciliazione tra vita familiare e professionale di cui al regolamento (CE) n. 577/98 del Consiglio (GUUE n. L 9 del 14/1/2009).
- Direttiva 2010/18/UE del Consiglio dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE (GUUE n. L 68/13 del 18/3/2010).



- Legge 8 marzo 2000, n. 53 - Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città (GURI n. 60 del 13 .03. 2000).
- Decreto Ministeriale 21.07. 2000, n. 278 - Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari (GURI n.238 dell'11.10. 2000).
- 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 (GURI n. 125 del 31. 05. 2006 - SO n. 133/L).
- Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione - Ministra per i diritti e le pari opportunità - Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche - 23. 05. 2007 (GURI n. 173 del 27. 07. 2007 ).
- Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n. 196 - Attuazione della direttiva 2004/113/CE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura (GURI n. 261 del 9.11. 2007 - SO n. 228).
- Decreto Legislativo 25.01.2010, n. 5 - Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GURI n. 29 del 5.02.2010).

- Deliberazione n. 800 del 13/10/2008. "Guadagnare Salute in Toscana: rendere facili le scelte salutari" - Linee di indirizzo e istituzione dell'Osservatorio sugli stili di vita (BURT n. 43 del 22/10/2008).
- Deliberazione n. 946 del 17/11/2008. Azioni per le pari opportunità e le politiche di genere: individuazione dei criteri e delle modalità per il trasferimento di risorse finanziarie ad enti pubblici. Anno 2008 (BURT n. 50 del 26/11/2008).
- Risoluzione n. 80 del 25/02/2009. Commissione regionale per le pari opportunità. Relazione sull'attività svolta nell'anno 2007 (BURT n. 11 del 18/3/2009).
- Legge Regionale n. 16 del 02/04/2009. Cittadinanza di genere (BURT n. 11 del 6/4/2009).
- Deliberazione n. 56 del 30/09/2009. Legge regionale 2 aprile 2009, n. 16 (Cittadinanza di genere). Articolo 22. Piano per la cittadinanza di genere (BURT n. 42 del 21/10/2009).
- Deliberazione n. 957 del 26/10/2009. Approvazione schema protocollo di intesa fra Regione Toscana e Province per l'attuazione delle azioni per la conciliazione vita-lavoro di cui all' articolo 3 della legge regionale 2 aprile 2009, n. 16 (BURT n. 44 del 4/11/2009).
- Legge Regionale n. 76 del 15/12/2009. Commissione regionale per le pari opportunità (BURT n. 54 del 18/12/2009).

---

## Links

---

<http://www.regione.toscana.it/diritto/pariopportunita/index.html>

<http://www.kila.it/>

<http://www.ingenerere.it/>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=it>





**ARPAT**

Agenzia regionale  
per la protezione ambientale  
della Toscana

Via Nicola Porpora, 22 – 50144 Firenze – tel. 055.32061  
[www.arpat.toscana.it](http://www.arpat.toscana.it)



**ARPAT**

Agenzia regionale  
per la protezione ambientale  
della Toscana

[www.arpato.toscana.it](http://www.arpato.toscana.it)