



Arpa Veneto



Apa Lombardia



Arpa Emilia-Romagna



Arpa Campania



Arpa Liguria

Cpo Arpa Marche

Cpo Arpa Sicilia

Cpo ISPRA

Cpo Arpa Abruzzo

e con la partecipazione di

APPA Trento

ARPA Sardegna

ARPA Umbria

ARPA Basilicata



Arpa Piemonte



Arpa Toscana



Arpa Lazio



ISPRA

2006-2011: pari opportunità in rete

Danila Scala

Coordinamento Nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie Ambientali
Comitato per le Pari Opportunità di ARPA Toscana

Conferenze nazionali





Agenzia Regionale
per la Prevenzione
e Protezione



Ambientale del Veneto e

Comitatato Pari Opportunità

con il patrocinio di:



Ministro per le Pari Opportunità



REGIONE VENETO



PROVINCIA DI ROVIGO

Lettura e sottoscrizione Atto Costitutivo del

*Coordinamento Nazionale della
RETE DELLE AGENZIE AMBIENTALI
per le PARI OPPORTUNITA'*

e dello STATUTO

*"1° Congresso delle Agenzie
Ambientali
sulle Pari Opportunità"*

*Isola di Albarella
Villa Ca' Tiepolo
26 maggio 2006*



Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie Ambientali

(Art. 2)

Il Coordinamento si propone di costruire una collaborazione, uno scambio di informazioni ed un confronto sui programmi, gli interventi e gli strumenti fra le diverse esperienze in tema di pari opportunità.

Il Coordinamento lavora per individuare le politiche comuni e le loro modalità di attuazione, per costruire azioni positive e progetti integrati di rete da realizzare a livello nazionale.

Il Coordinamento promuove il collegamento tra le diverse Agenzie ambientali e i loro CPO, i Ministeri e gli Organismi di promozione della parità, nazionali ed europei.



Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Consigliera Regionale di Parità della Toscana

“Pari opportunità ed azioni positive nel sistema agenziale”
II° Congresso delle Agenzie ambientali sul tema delle pari opportunità

Centro Nazionale per lo sviluppo sostenibile di Legambiente – loc Enaoli Rispescia (GR)

15 Maggio 2007



Approccio di genere e protezione dell'ambiente

- **“Donne per l'Ambiente”, la newsletter rivolta alle donne per creare, ogni giorno, un mondo migliore**

Gloriana Gambini – Ass. ambiente e pari opportunità Comune di Pesaro

- **Per un Public Procurement più verde e più rosa: le idee ARPAT**

Tiziana Petrella – Direttore Amministrativo ARPAT

Azioni positive in/di RETE

- Il ruolo della Consigliera di Parità nella costituzione di reti: il Protocollo d'Intesa fra i Comitati d'Ente della Toscana e la rete delle Consigliere di Parità.

Agostina Mancini – Consigliera di parità supplente della Regione Toscana

- La rete dei CPO delle Università italiane: sviluppi nazionali e regionali.

Elena Gaggelli – Presidente CPO Università di Siena

- La rete dei CPO delle Agenzie Ambientali

- *Danila Scala* – Coordinatrice rete CPO ARPA

CPO ARPA Campania Agenzie Ambientali



15.05.2007

Modelli di funzionamento e per comunicare le pari opportunità

- La rete dei CPO ora è (anche) in Rete

Stefania Calleri , Giorgio Cognigni - CPO ARPAT

- Analisi di genere dei dati sul personale nelle ARPA

CPO ARPA Veneto , CPO ARPA Toscana, CPO ARPA Campania

mappa del sito accessibilità contatti

Indirizzo <http://www.arp.at.toscana.it/collaborazioni> Vai

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

 **Regione Toscana**
Diritti Valori Innovazione Sostenibilità

Le nostre sedi | Info-urp | Consulta | Aree tematiche | Attività | Monitoraggio e controllo | Utilità

sei in: homepage → collaborazioni

 **Spedisci questa pagina**

 **Stampa**

 **Aggiungi ai preferiti**

COLLABORAZIONI

-  **Associazioni ambientaliste**
-  **Cooperazione**
-  **Sistema delle agenzie**
-  **Rete CPO**
-  **Centri tematici nazionali (CTN)**

COLLABORAZIONI

-  **Associazioni ambientaliste**
-  **Cooperazione**
-  **Il sistema delle agenzie**
-  **Rete Comitati pari opportunità**
-  **Centri tematici nazionali (CTN)**



ultima modifica 06/03/2009 17:01

Via Porpora, 22 - 50144 Firenze - tel. 055 32061 fax 055 3206324
C.F. e P. IVA 04686190481

COORDINAMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ DELLE AGENZIE DI PROTEZIONE AMBIENTALE

Il Comitato per le Pari Opportunità (CPO) è un organismo autonomo che ha come referente il vertice dell'Amministrazione: le funzioni attribuitegli dalla legge sono essenzialmente consultive, propositive e di monitoraggio della condizione di lavoro degli uomini e delle donne, al fine di individuare e rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità. Il [CPO ARPAT](#) è attivo dal 2001.

Il coordinamento nazionale dei CPO delle ARPA

Nel 2006, per iniziativa di ARPA Veneto, si è tenuto ad Albarella (RO), il primo Congresso delle Agenzie per la protezione ambientale sul tema delle pari opportunità. Al convegno erano presenti i CPO delle Agenzie (Veneto, Toscana, Campania, Piemonte) e rappresentanti di altre Agenzie e regioni, fra cui

:Liguria, Lombardia, Marche, Basilicata, provincia autonoma di Trento ed alcune Consigliere di Parità. In questa occasione è nato il Coordinamento nazionale per le pari opportunità, che da allora 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, in Piemonte e in Liguria. 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).

Il Coordinamento lavora attraverso [incontri periodici](#) (riunioni, congressi). Nell'ambito di questa rete vengono attivati gruppi di lavoro interagenziali per approfondire temi specifici: formazione, analisi del personale e dei modelli organizzativi per genere, salute e sicurezza, etc. Sono state realizzate schede informative su [telelavoro](#) e [banca delle ore](#).

Come aderire alla Rete dei CPO delle ARPA

Il Coordinamento è formato da rappresentanti delle Agenzie e dai/dalle Presidenti o loro designati dei CPO (ove presenti). Per aderire occorre un atto formale della Direzione, che recepisce l'[atto costitutivo](#) e lo [statuto della Rete dei CPO](#).

Atti di adesione alla Rete dei CPO:

- [ARPA Toscana](#) (file PDF, 10 KB)
- [ARPA Veneto](#) (file Microsoft Word zippato, 1,0 MB)
- [ARPA Lazio](#) (file PDF, 215 KB)
- [ARPA Piemonte](#) (file PDF, 25 KB)
- [ARPA Lombardia](#) (file PDF, 968 KB)
- [ARPA Liguria](#) (file PDF, 290 KB)
- [ARPA Emilia Romagna](#) (file PDF, 19KB)

Indirizzi sulle pari opportunità

[Linee di indirizzo per sviluppare azioni in tema di pari opportunità](#) - Consiglio federale delle Agenzie ambientali (5 ottobre 2009)





ISPRA

Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale



ARPALAZIO

AGENZIA REGIONALE
PROTEZIONE AMBIENTALE
DEL LAZIO

III Congresso nazionale delle Agenzie ambientali sul tema delle pari opportunità

Roma, martedì 2 dicembre 2008 - Auditorium ISPRA - Via Curtatone 7

Direttiva sulle misure per attuare la parità tra uomini e donne nella PA

Maria Giulia Catemario Consulente del Dipartimento
per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio
dei Ministri

Le pari opportunità nel sistema Agenziale: buone pratiche condivise

**Stato di istituzione e di attività, gli strumenti
condivisi**

Daniela Raffaelli ARPA Emilia-Romagna

Formazione: proposta metodologica

Maria Rosa Caporali ARPA Lombardia

**La flessibilità e la conciliazione dell'orario di
lavoro**

Rosa Mottola ARPA Piemonte



IV Congresso del Coordinamento Nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie Ambientali



Torino, 6 ottobre 2009
Centro Incontri Regione Piemonte
Corso Stati Uniti 23



Avvio del telelavoro in Arpa Piemonte: un progetto di rete e un'esperienza pilota

Bona Griselli - Presidente CPO Arpa Piemonte

Le fonti di finanziamento per le attività dei CPO e degli altri organismi di parità

Cinzia Sivier - Presidente CPO Arpa Veneto

Testimonianze su Pari Opportunità e mondo del lavoro

La conciliazione: non una questione solo femminile

Claudia Piccardo - Università degli studi di Torino,

L'e-learning per le P.O: esperienza ligure e prospettive di rete

Valeria Maione - Consigliera Parità Regione Liguria

Cosa è cambiato dopo il decreto Brunetta in merito a istituti per la conciliazione/flessibilità

Giovanni Ferro - Responsabile Risorse Umane Arpa Veneto

Tab. 1 - La popolazione maschile e femminile nelle Agenzie ambientali

Anno		Personale totale					
		Tot.	M	F	%M	%F	F/M = IF
2008	Arpa Piemonte	1135	572	563	50,4%	49,6%	1,0
2007	Arpa Lombardia	957	463	494	48,4%	51,6%	1,1
2007	Arpa Liguria	388	229	159	59,0%	41,0%	0,7
2008	Arpa Veneto	1059	607	452	57,3%	42,7%	0,7
2008	Arpa Emilia-Romagna	1047	491	556	46,9%	53,1%	1,1
2008	Arpa Toscana	792	401	391	50,6%	49,4%	1,0
2007	Arpa Marche	250	146	104	58,4%	41,6%	0,7
2008	Arpa Lazio	433	278	155	64,2%	35,8%	0,6
2008	Arpa Campania	376	240	136	63,8%	36,2%	0,6
2008	Arpa Sicilia	279	189	90	67,7%	32,3%	0,5
	10 Agenzie	6716	3616	3100	53,8%	46,2%	0,9

Sono considerati direttori, dirigenti a t.indeterminato e dirigenti a t.det./contratto privatistico), il personale di comparto (t. indeterminato, determinato e altri contratti riferibili al contratto per comparto applicato nelle Agenzie). Non è considerato il personale atipico (co.co.co, borse studio, interinali, stagisti, borse di studio, consulenti con partita IVA.) in quanto il dato non è stato fornito da tutte le Agenzie. I dati di / Veneto e Arpa Marche sono estratti da documenti diversi dal format, ma congruenti

**Dati quali-quantitativi del personale nelle Agenzie per l'ambiente
in un'ottica di genere
(Torino 2009)**

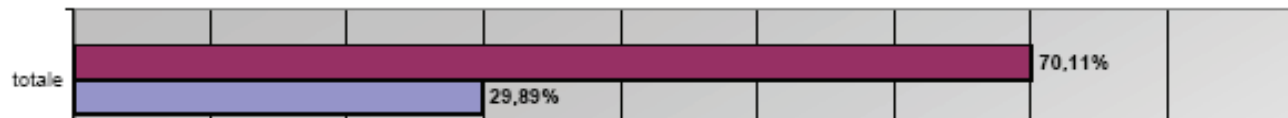
Daniela Raffaelli - Cpo Arpa Emilia-Romagna
Irene Montanari, Cpo - Moris Zotti, Area Sviluppo risorse umane

ISPRA - dicembre 2009

Distribuzione percentuale personale a T.I. livelli I-IX per genere



Distribuzione percentuale personale a T.D. per genere



■ DONNE
■ UOMINI

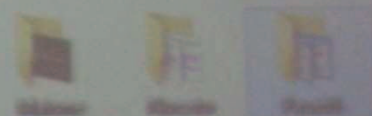


Università degli Studi
di Genova



ARPAL

Progetto "Le Pari Opportunità nella Pubblica Amministrazione come strumento per il superamento dei divari di conoscenza"



Corso e-learning presso ARPA Liguria

19-09-2016



La salute organizzativa

Paola Conti – Sociologa del lavoro e della salute, consulente in materia di salute e sicurezza in ottica di genere (Sintagmi srl)

Indagini sul benessere e sullo stress lavoro-correlato: esperienze a confronto

Mariarosa Caporali – Arpa Lombardia

Francesco Loretucci – Arpa Lazio

Nicoletta Gasparini – ARPAV

Daniela Raffaelli – Arpa EMR

Daniela Fanton – ARPAP

Riflessioni sul rischio di genere: il possibile contributo del CPO

Daniela Scala – ARPAT

Il Dlgs 81/2008 e il rischio di genere: il percorso intrapreso nel sistema agenziale

Laura Armanini (ARPAV) – Gruppo di Lavoro interagenziale





ISPRA



ISPRA



ISPRA



Centro Interagenziale "Igiene e Sicurezza del Lavoro"

Applicazione decreto 81/09 e linee guida ISPRA in 10 Agenzie

- La valutazione dei rischi connessi al genere, non limitata alla gravidanza, è stata realizzata in 9 delle 22 strutture che hanno partecipato alla ricognizione, mentre nelle restanti 13 si è realizzata la sola valutazione per i rischi connessi alla gravidanza.
- Le metodologie adottate risultano diversificate fra le agenzie. Solo in due risposte si fa riferimento alle Linee guida ISPRA .
- Non in tutti i casi tali valutazioni sono riportate nel DVR ed ancor meno sono rese disponibili a tutto il personale, benchè si rispetti la norma di permetterne la consultazione da parte degli RLS.
- Molti risultano gli aspetti considerati nelle valutazioni dei rischi, emergono ambiti da approfondire che riguardano: attività specifiche delle agenzie, quali attività in esterno e di laboratorio chimico (già oggetto di linee guida interagenziali); indicatori; sensibilizzazione del personale sull'argomento della valutazione dei rischi connessi al genere.

Applicazione decreto 81/09 e linee guida ISPRA in 10 Agenzie

b) Dati e informazioni su infortuni e malattie professionali rilevati dall'ENTE

		SI	NO
1	Sono elaborati per genere?	5	17
2	Sono elaborati per età?	2	20
3	Sono elaborati per provenienza?	6	15
4	Sono elaborati per disabilità?	5	15
5	Sono comunicati a tutto il personale?	6	14
6	Sono accessibili nella intranet?	5	16

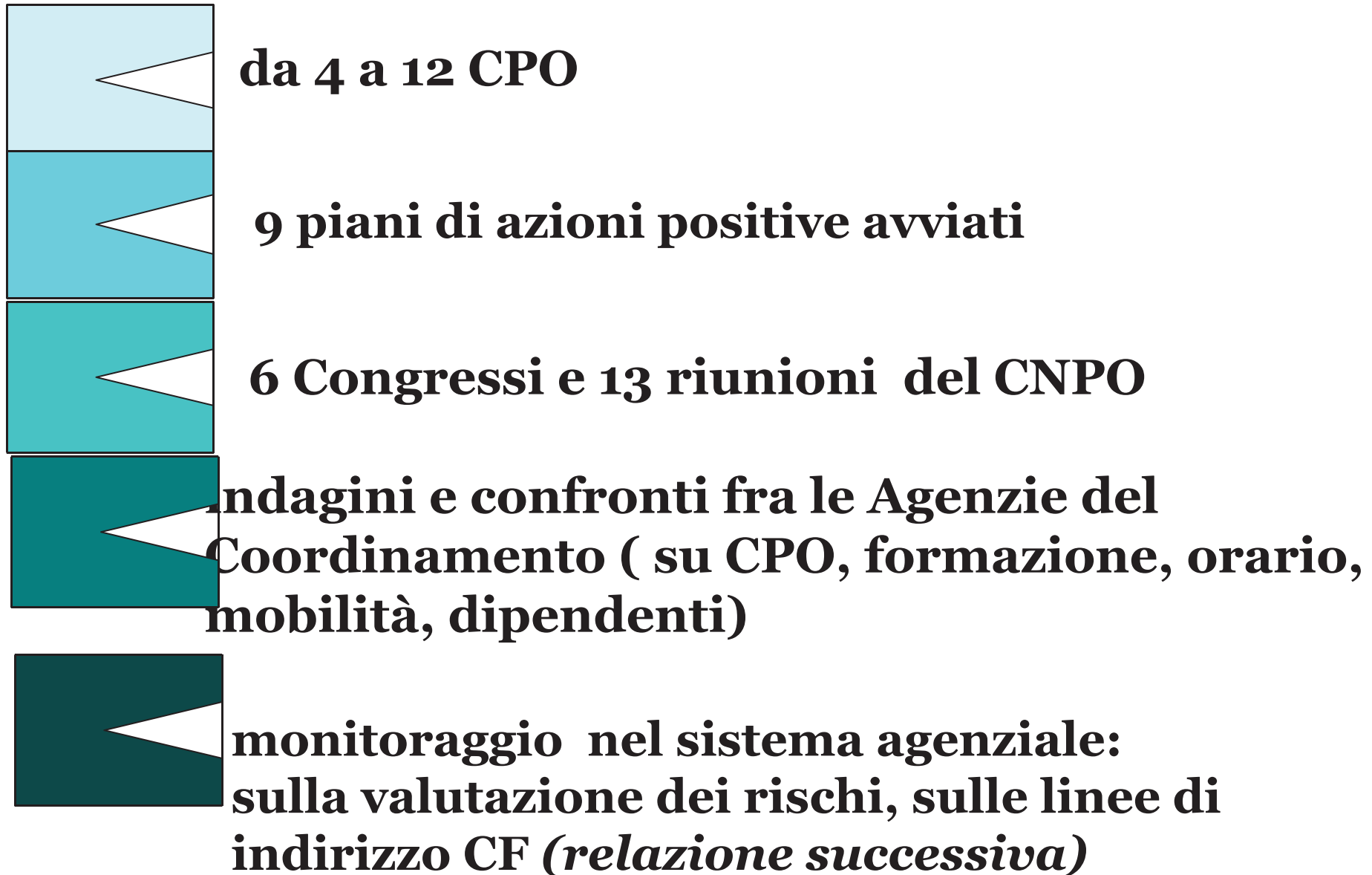
c) Dati inerenti la sorveglianza sanitaria e radiologica rilevati dall'ENTE

		SI	NO
1	Sono elaborati per genere? (R 22)	5	17
2	Sono accorpati in report (rispettosi dei dati sensibili) e comunicati a tutto il personale?	11	11
3	Sono accessibili nella intranet?	3	18

d) Approvvigionamento dei DPI

		SI	NO
1	È stata fatta una rilevazione della funzionalità/utilità di impiego dei DPI? (R 22)	18	4
	Sono emerse criticità per genere ?	9	13

Bilancio 2006-2011



I CPO DELLE AGENZIE AMBIENTALI

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, i componenti designati si distinguono in effettivi e supplenti e possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato. Il CPO è presieduto da un presidente che designa un vice presidente.

Compiti

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – area sanità (CCNL Sanità personale di comparto sottoscritto in data 7.04.99 art.7 e CCNL Sanità personale dirigenziale sottoscritto in data 08/06/2000 art. 8) attribuisce ai comitati per le pari opportunità i seguenti compiti:

- raccolta dei dati relativi alle materia 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 comunitarie per l'affermazione sul lavoro delle pari dignità delle persone nonché azioni positive, ai sensi della legge 125/1991.

Riguarda solo le donne? No, perché la legge tutela e favorisce tutti i lavoratori quando indica fra le finalità delle azioni positive una migliore ripartizione fra i sessi delle responsabilità familiari e professionali, ricercate tramite una diversa organizzazione del lavoro, delle sue condizioni e tempi.

Come istituire un CPO

- Esempi di atti di costituzione di un CPO:
 - [ARPA Toscana](#) (file Pdf, 11 KB)
 - [ARPA Veneto](#) (file DOC, 303 KB)
 - [ARPA Piemonte](#) (file Pdf, 16 KB)
 - [ARPA Emilia Romagna](#) (file PDF, 12 KB)
 - [ARPA Lazio](#) (file PDF, 155 KB)
 - [ISPRA](#) (file PDF, 121 KB)
- Esempi di Regolamenti di un CPO:
 - [ARPA Toscana](#) (file PDF, 29 KB)
 - [ARPA Veneto](#) (file PDF, 19 KB)
 - [ARPA Piemonte](#) (file PDF, 123 KB)
 - [ARPA Lazio](#) (file PDF, 288 KB)
 - [ARPA Emilia Romagna](#) (file PDF, 19 KB)
 - [ISPRA](#) (file PDF zippato, 994 KB)

AZIONI POSITIVE

Le azioni positive per le pari opportunità sono strumenti operativi di matrice europea, volti a promuovere il genere sotto rappresentato nel mondo del lavoro, presenti nel nostro ordinamento da circa vent'anni. Il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 198/2006) all'art. 42 e seguenti stabilisce cosa sono le azioni positive, definendole come "azioni dirette a favorire l'occupazione femminile, realizzando l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Piani azioni positive

Le Amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di adottare "Piani di Azioni Positive", di durata triennale per la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena parità nel lavoro tra uomini e donne e per promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate.. I piani delle azioni positive si collocano tra gli atti di alta amministrazione, e più precisamente tra gli atti organizzativi di competenza del vertice dell'Amministrazione, sottoposti ai pareri delle rappresentanze sindacali aziendali, delle rappresentanze sindacali unitarie, del comitato pari opportunità e della consigliera regionale di parità.

Esempi di piani di azioni positive:

- [Piano di azioni positive ISPRA 2010](#) (file PDF, 84 KB)
- [Piano di azioni positive ISPRA 2010-2012](#) (file PDF, 77 KB)
- [Piano azioni positive – ARPA Toscana 2006-2009](#) (file PDF, 53 KB)
- [Piano azioni positive – ARPA Lazio 2008-2010](#) (file PDF, 405 KB)
- [Piano azioni positive – ARPA Liguria 2008-2010](#) (file PDF zippato, 2,4 MB)
- [Piano azioni positive – ARPA Sicilia 2007-2009](#) (file PDF, 32 KB)
- [Piano azioni positive – ARPA Piemonte 2008-2010](#) (file PDF, 57 KB)
- [Piano azioni positive – ARPA Lombardia 2009-2012](#) (file PDF, 221 KB)
- [Piano azioni positive – ARPA Veneto 2009-2012](#) (file PDF, 226 KB)
- [Piano azioni positive – ARPA Emilia Romagna 2010-2012](#) (file PDF, 226 KB)

Approfondimenti

[Pari-opportunita: le azioni positive di ARPAT, 2006-2009](#) (2010)

Visione di genere di sistema

**nelle Agenzie, mai oltre
2 donne
contemporaneamente
fra i Presidenti/DG/CS**

**oggi ai vertici direttivi (siti
web):**

- **2 donne nei 2 CdA su 10**
- **1 donna CS su 3**
- **7 donne DA-DT su 29**

f) Nel singolo Ente, in attuazione del D.Lgs 81/2008

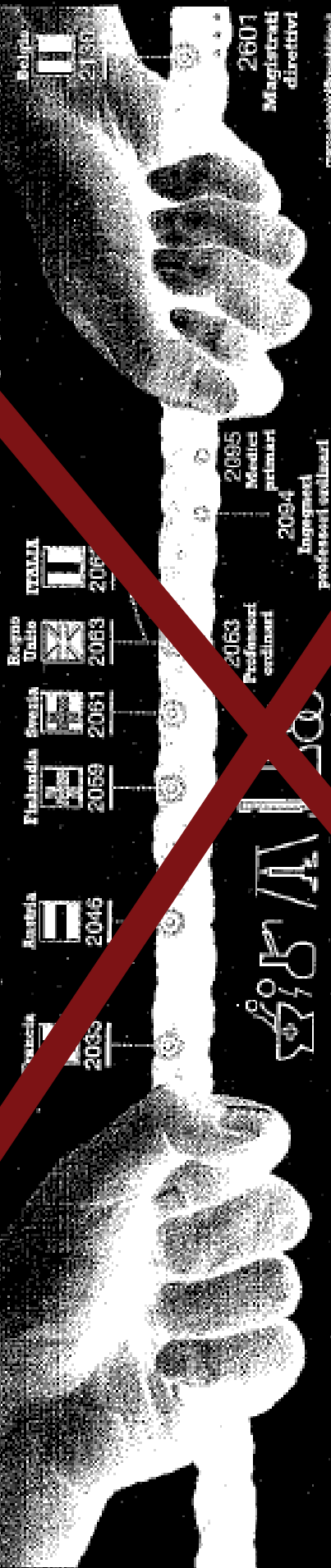
		Donne	Uomini
1	Quanti datori di lavoro sono stati individuati/nominati?	12	33
2	Quanti RSPP?	4	18
3	Quanti ASPP?	44	89*
4	Quanti RLS?	11	42
5	Quanti MC?	4	9
6	Quanti esperti qualificati?	4	12
7	Quanti medici autorizzati (se non coincidono col MC)?		3

* comprende 9 "referenti per la prevenzione"



A quando l'uguaglianza?

«In Europa, uomini e donne hanno uguali opportunità di carriera?», si chiede il sondaggio. La risposta è: «No, perché le donne sono ancora sottorappresentate nei ruoli di vertice delle aziende e nei posti di responsabilità politica e accademica». In Italia, la situazione è ancora più preoccupante: le donne sono ancora sottorappresentate nei ruoli di vertice delle aziende e nei posti di responsabilità politica e accademica.



La carriera
56 di impiegati nella pubblica
amministrazione e nel mondo
accademico

● UOMINI
● DONNE

La missione impossibile delle donne in carriera “Vera parità solo nel 2601” Le magistrato arriveranno per ultime

MAGGIORANZA
ROMA — È un calcolo statistico. Una proiezione. Sembra un paradosso. La matematica dei numeri viene usata per capire quanto tempo le donne dovranno aspettare per raggiungere i vertici delle professioni. Il risultato? Scartare

l'ipotesi provocatoria: nella realtà le cose cambiano in continuazione ma i numeri tendono a rimanere uguali. I numeri di vertice, però, non adeguano a rappresentare la realtà. Spiega Rossella Palumbo che al Festival di Politica e giornalismo scrive nella Pubblica amministrazione, in magi-

struttura nella ricerca scientifica. «La questione dell'uguaglianza in politica molto tempo non solo oggi ma anche nei prossimi. Parlo di vertici, esecutivi, non bloccare i percorsi delle donne. Basati pensare che il recente provvedimento vada a livello

europeo che prevede il 20% di donne nel CdA del 2012 e 33% dal 2015 non è stato accolto con soddisfazione ma se ne sono messe subito in luce le difficoltà. Eppure è dimostrato che le società italiane quotate a non quotate, con il numero il 20% di donne nel topma-

gestment hanno ottenuto nel 2007-2008 una redditività superiore a quella che hanno ottenuto nel 2009 di prestazioni finanziarie. Quindi «le soluzioni sono politiche, non sono compito della statistica».

GIUSEPPE SERRAVALLO

Prospettive

Costituzione del Comitato unico di garanzia

- ***L. 183/2010 Art. 21 Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.***

Riorganizzazione attività del Coordinamento nazionale

GRAZIE

