

**VI Congresso  
Coordinamento Nazionale per le Pari Opportunità  
delle Agenzie Ambientali**

**“PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE, DISCRIMINAZIONE  
E BENESSERE DI CHI LAVORA”**

**Milano 7 giugno 2011**

**Indicatori per il sistema agenziale:  
primi risultati di monitoraggio**

**Silvia Brini – ISPRA  
Giuseppe Cuffari – ARPA Sicilia  
Valeria Roberti – ARPA Lazio**

**Consiglio Federale delle Agenzie Ambientali -  
Torino 5 ottobre 2009**

**linee di indirizzo per sviluppare azioni in tema di  
pari opportunità**

**Il Consiglio Federale si impegna a promuovere  
nel sistema agenziale la cultura ed i principi  
delle pari opportunità**

## **LINEE DI INDIRIZZO PER SVILUPPARE AZIONI IN TEMA DI PARI OPPORTUNITÀ**

- 1. integrare i principi di pari opportunità nella programmazione ordinaria e strategica, alla stregua di un qualunque altro vincolo gestionale;**
- 2. sostenere il percorso in atto nel sistema fino ad istituire tutti i CPO nelle singole agenzie;**
- 3. adottare l'ottica di genere, attraverso l'elaborazione di dati disaggregati del personale in tutte le analisi delle attività e nei resoconti sullo stato del sistema agenziale e nei sistemi di gestione delle singole agenzie;**
- 4. attuare i piani triennali delle azioni positive destinando le risorse umane ed economiche necessarie;**
- 5. promuovere la cultura di genere tramite la formazione dei componenti del CPO e del personale, al fine di migliorare le relazioni e i comportamenti e favorire il benessere organizzativo;**
- 6. favorire le pari opportunità per lo sviluppo delle carriere, adottando modelli organizzativi orientati alla partecipazione e alla valorizzazione del personale.**

**Il Consiglio Federale affida al Coordinamento Nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie Ambientali il monitoraggio delle Linee Guida**

**Un gruppo di lavoro composto dai referenti di ISPRA, ARPA Sicilia e ARPA Lazio ha elaborato un set di indicatori sulla base dei quali effettuare il monitoraggio e relazionare al Consiglio federale**

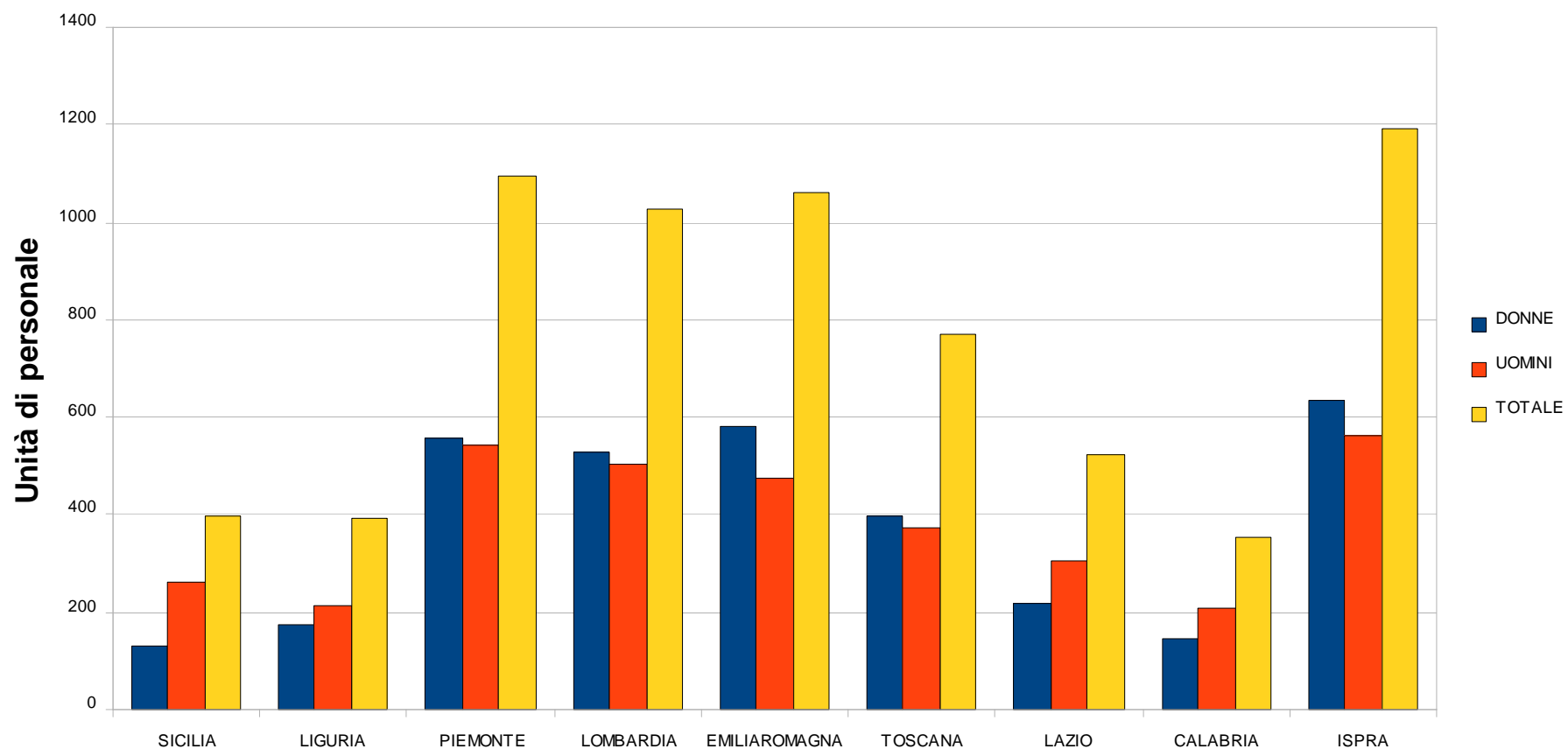
# **IL QUESTIONARIO**

- **Finora 10 amministrazioni su 22 del sistema agenziale hanno risposto al questionario**
- **Il monitoraggio si riferisce al 2010 e non vi è alcun riferimento al Comitato Unico di Garanzia (CUG) istituito dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183.**

# Risorse Umane e Genere

dati 2010

## PERSONALE (consistenza numerica)



**Analisi dei dati - Integrare i principi di pari opportunità nella programmazione ordinaria e strategica, alla stregua di un qualunque altro vincolo gestionale**

**Per quanto riguarda l'integrazione dei principi di pari opportunità, si è deciso di esaminare il versante della:**

- 1.Programmazione**
- 2.Prevenzione delle discriminazioni**
- 3.Organizzazione del lavoro**

**Il dato che emerge sotto il profilo dell'integrazione dei principi di parità nella Programmazione, è abbastanza positivo, anche se non c'è dubbio che occorra ancora proseguire nel cammino verso lo sviluppo della cultura delle pari opportunità al fine della naturale integrazione di questi principi nella pianificazione e nella programmazione annuale degli enti.**

**Analisi dei dati - Integrare i principi di pari opportunità nella programmazione ordinaria e strategica, alla stregua di un qualunque altro vincolo gestionale - Programmazione**

<b>Integrare i principi di pari opportunità</b>	<b>%S</b>
<b>Programmazione ordinaria e strategica</b>	
Le politiche e la pianificazione strategica integrano i principi delle pari opportunità?	55,56
La programmazione annuale dell'Agenzia/Istituto comprende obiettivi finalizzati alla realizzazione delle pari opportunità?	66,67
L'Agenzia/Istituto redige/trasmette al Dipartimento della Funzione Pubblica la relazione annuale sulle misure per assicurare la parità e le pari opportunità tra uomini e donne (direttiva 23 maggio 2007 Nicolais Pollastrini – <a href="http://www.pariopportunita.gov.it/index.php/archivio-dossier/868-direttiva-pari-opportunita-nella-pa">http://www.pariopportunita.gov.it/index.php/archivio-dossier/868-direttiva-pari-opportunita-nella-pa</a> ) ?	55,56
I documenti interni (regolamento, circolari, corrispondenza, e-mail ecc.) utilizzano un linguaggio non discriminatorio e teso al superamento del neutro maschile?	55,56



**Analisi dei dati - Integrare i principi di pari opportunità nella programmazione ordinaria e strategica, alla stregua di un qualunque altro vincolo gestionale – PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI**

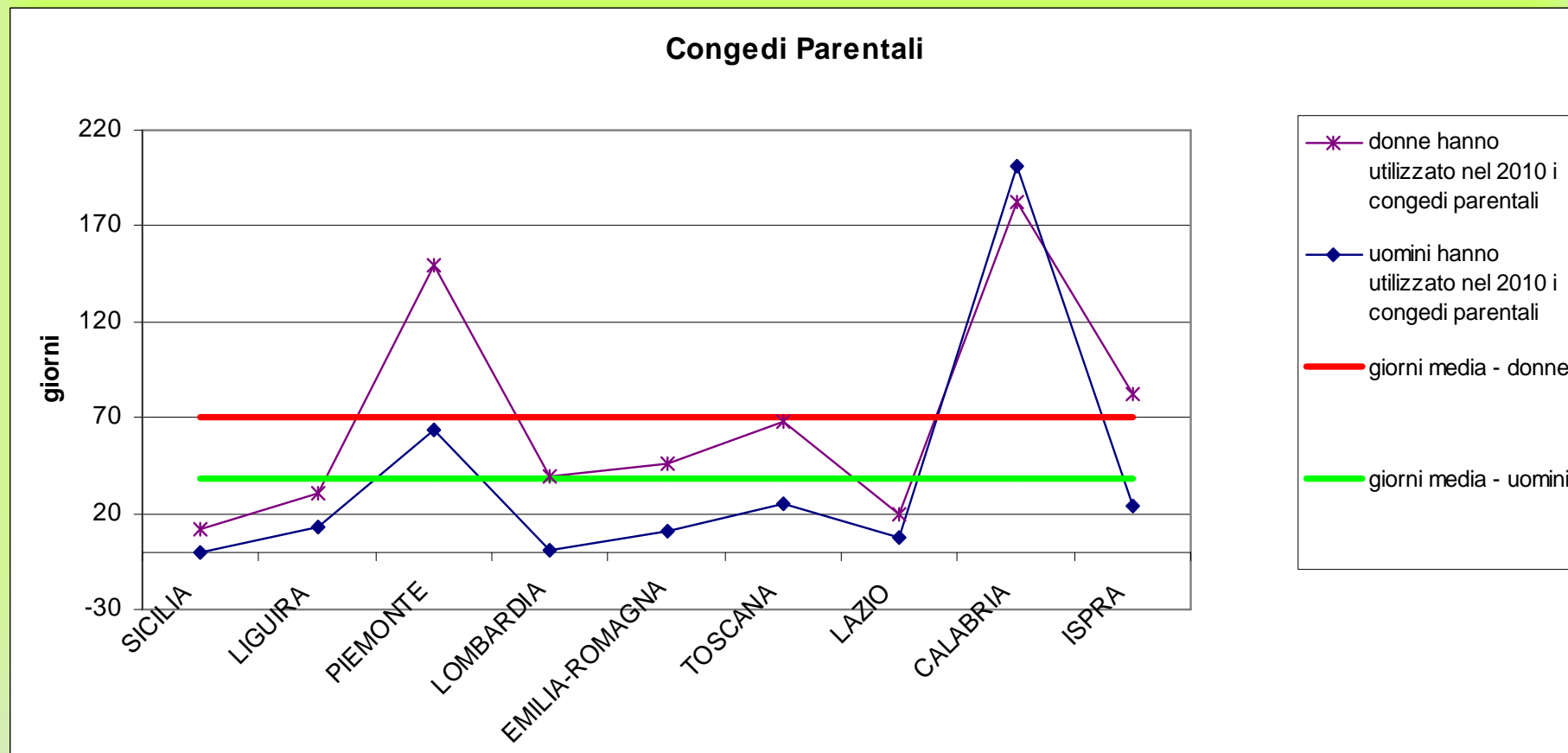
<b>Prevenzione delle discriminazioni</b>	<b>%S</b>
L'Agenzia/Istituto ha istituito il CPO? se NO, andare direttamente alla domanda 1.2.b	90,00
<i>ha un regolamento approvato dall'Agenzia/Istituto?</i>	87,50
<i>si riunisce regolarmente?</i>	88,89
<i>l'Agenzia/Istituto ha messo a supporto del CPO risorse umane dedicate al regolare svolgimento delle attività?</i>	66,67
<i>l'Agenzia/Istituto ha istituito nel proprio bilancio un capitolo di spesa dedicato alle attività del CPO?</i>	11,11
<i>la presidenza del CPO è stata affidata? <u><b>DONNA</b></u></i>	100,00
<i>posizione/qualifica ha nell'organizzazione la/il presidente del CPO? <u><b>DIRIGENTE</b></u></i>	75,00
<i>il CPO viene consultato regolarmente dall'Agenzia/Istituto per l'acquisizione di pareri sulle tematiche, direttamente o indirettamente, connesse al genere?</i>	33,33
E stata nominata la Consigliera di fiducia?	20,00
E stato istituito il Comitato mobbing?	40,00
L'Agenzia/Istituto ha adottato un codice di condotta per combattere le molestie sessuali nel luogo di lavoro o un codice etico generale?	30,00

**Analisi dei dati - Integrare i principi di pari opportunità nella  
programmazione ordinaria e strategica, alla stregua di un qualunque altro  
vincolo gestionale**

**ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

**CONGEDO PARENTALE**

<b>Organizzazione del lavoro</b>	<b>valore medi</b>
donne hanno utilizzato nel 2010 i congedi parentali	70,00
durata media in giorni per persona	48,89
uomini hanno utilizzato nel 2010 i congedi parentali	38,44
durata media in giorni per persona	20,00



**L'istituto del congedo parentale risulta utilizzato più dalle donne che dagli uomini**

## PROGETTI DI CONCILIAZIONE VITA - LAVORO

- ❖ gli strumenti più adottati ai fini della conciliazione del

lavoro sono stati la flessibilità dell'orario

(fino ad arrivare all'eccellenza dell'orario personalizzato

dell'ARPA Emilia Romagna e di ISPRA) e il telelavoro

- ❖ Solo due agenzie ARPA Liguria e ARPA Toscana

(in Lombardia è in corso di definizione) hanno adottato il tutoraggio,

come misura per favorire il reinserimento del personale assente per

lunghi periodi (1.3.c).

## Sostenere il percorso per il completamento del Coordinamento nazionale dei CPO del sistema agenziale

Sostenere il percorso per il completamento del Coordinamento nazionale dei CPO del sistema agenziale	%SI
L'Agenzia/ Istituto nel 2010 ha inviato il proprio personale alle iniziative del Coordinamento dei CPO (congressi, riunioni, etc.)?	88,89
L'Agenzia/ Istituto ha favorito la partecipazione del proprio personale ad iniziative di formazione in tema di pari opportunità promosse dal Coordinamento?	100,00
L' Agenzia/ Istituto aderisce al Coordinamento nazionale in tema di pari opportunità? <a href="http://www.arpat.toscana.it/collaborazioni/retecpo/index.html">http://www.arpat.toscana.it/collaborazioni/retecpo/index.html</a>	88,89
La Direzione ha partecipato ai Congressi del Coordinamento nazionale in tema di pari opportunità? <a href="http://www.arpat.toscana.it/collaborazioni/retecpo/incontri/i-congressi-annuali-della-rete-dei-cpo-delle-agenzie-di-protezione-ambientale">http://www.arpat.toscana.it/collaborazioni/retecpo/incontri/i-congressi-annuali-della-rete-dei-cpo-delle-agenzie-di-protezione-ambientale</a>	77,78

## Adottare l'ottica di genere in tutte le analisi delle attività e nei resoconti

Adottare l'ottica di genere in tutte le analisi delle attività e nei resoconti	%S
Le informazioni che, a vario titolo, l'Agenzia/ Istituto gestisce (ad es. analisi di attività, resoconti sullo stato del sistema agenziale, sulla formazione, sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, etc.) sono disaggregate per genere?	55,56
Vengono elaborate periodicamente e diffuse statistiche sul personale disaggregate per genere?	55,56
E' stato elaborato un bilancio di genere?	0,00
Sono stati effettuati studi o analisi sulla distribuzione tra uomini e donne del salario accessorio (ad es. straordinari, retribuzione di posizione, di risultato, incarichi, incentivi, etc.)?	11,11

## Attuare i Piani triennali delle azioni positive destinando le risorse umane ed economiche necessarie

Attuare i Piani triennali delle azioni positive destinando le risorse umane ed economiche necessarie	% SI
L'Agenzia/Istituto ha redatto il Piano triennale di azioni positive?	80,00
Nell'ambito delle disponibilità di bilancio 2010, quali azioni positive sono state finanziate?	70,00
È regolarmente elaborato e diffuso un rapporto sullo stato di attuazione del Piano?	80,00

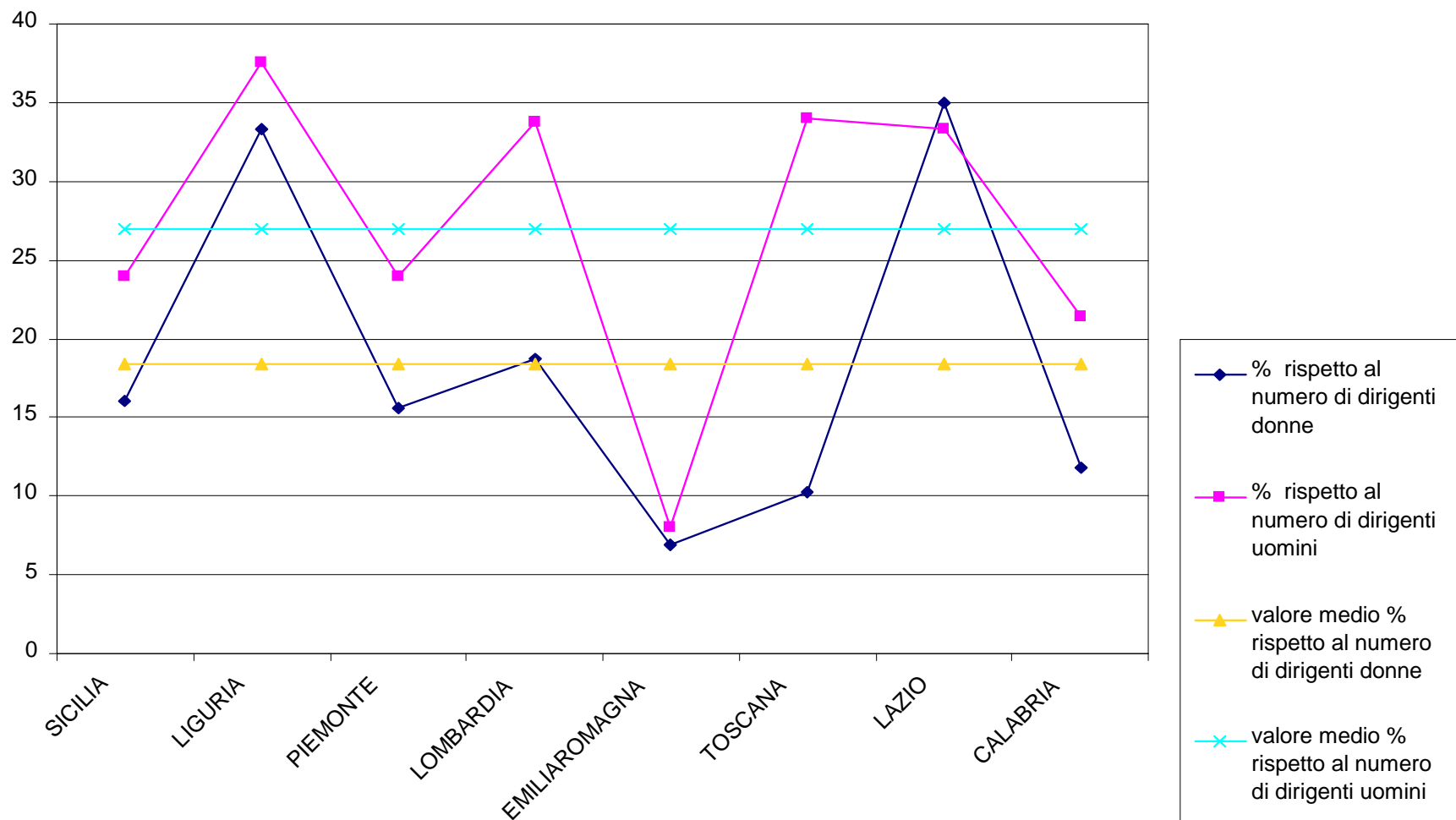
## Promuovere la cultura di genere tramite la formazione delle/dei componenti del CPO e del personale

Promuovere la cultura di genere tramite la formazione delle/dei componenti del CPO e del personale	%S
Nei Piani di formazione dell'Agenzia/Istituto sono stati previsti moduli sulle tematiche di pari opportunità?	60,00
Nei corsi per la dirigenza o di sviluppo delle competenze manageriali sono stati inseriti moduli inerenti alle differenze di genere e alle pari opportunità nella gestione del personale?	30,00
Le attività formative sono state pianificate in ottica di genere considerando le esigenze di conciliazione vita/lavoro delle/dei dipendenti (ad es. orario, luogo di svolgimento, etc.)?	66,67
Nelle schede di valutazione degli interventi formativi viene rilevato il gradimento sulla scelta del luogo e dell'orario in cui si svolge la formazione?	70,00
L'Agenzia/Istituto ha svolto indagini sul benessere organizzativo?	40,00
L'Agenzia/Istituto ha svolto indagini sullo stress lavoro correlato?	60,00



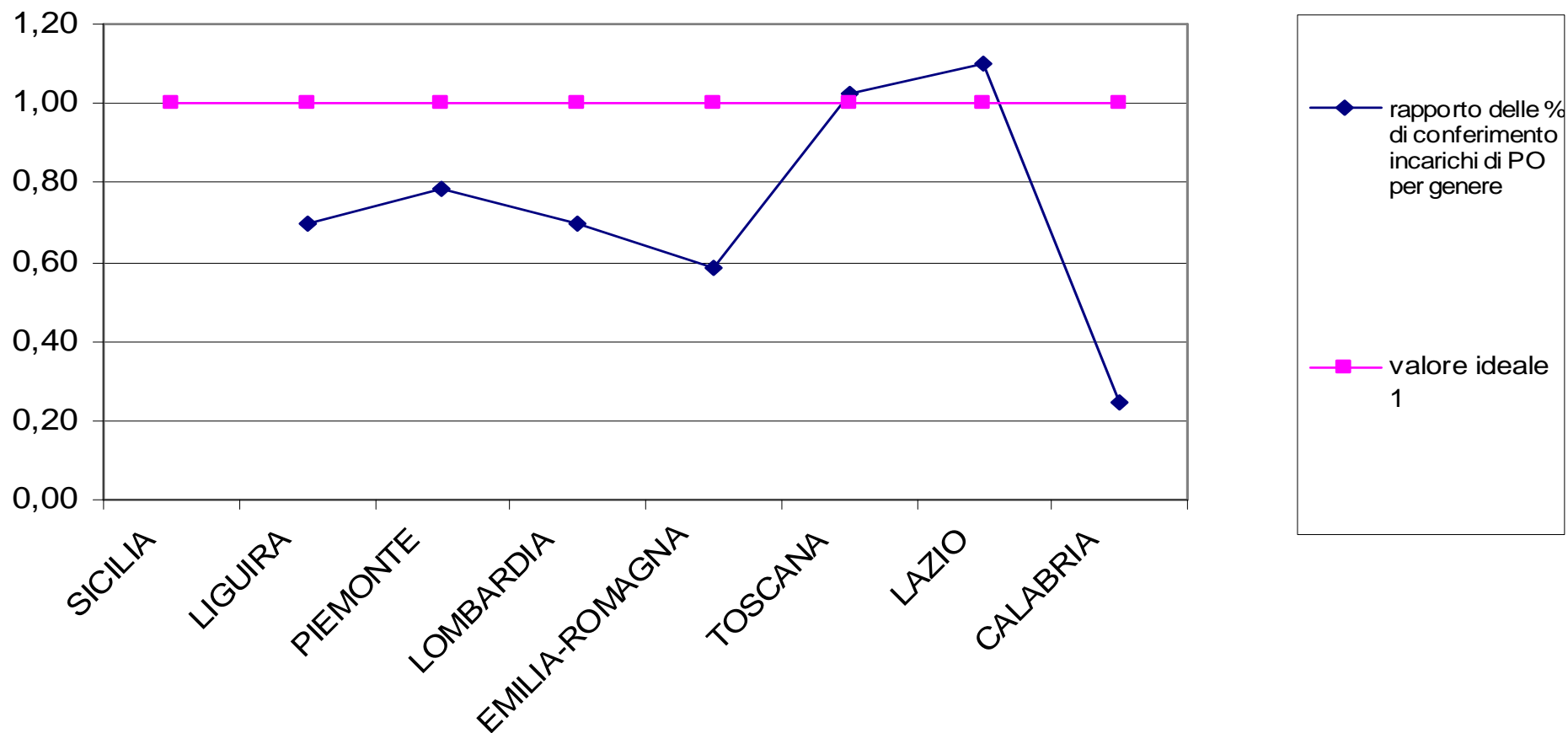
## Favorire le pari opportunità per lo sviluppo delle carriere, adottando modelli organizzativi orientati alla partecipazione e alla valorizzazione del personale – DIRIGENZA SC

Incarichi Dirigenziali di struttura complessa conferiti per Genere



**Favorire le pari opportunità per lo sviluppo delle carriere,  
adottando modelli organizzativi orientati alla partecipazione e alla  
valorizzazione del personale - COMPARTO**

**rapporto delle % di conferimento incarichi PO DONNE / UOMINI**



# SISTEMI DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

L'Agenzia/Istituto ha adottato iniziative per sostenere lo sviluppo delle carriere in ottica di genere	Sono stati individuati o rimossi eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione/valorizzazione del personale, privilegiando i risultati rispetto alla mera presenza (ad es. rendimento quali/quantitativo; integrazione del personale nell'organizzazione; capacità organizzative e di gestione; competenza professionale e capacità tecnica, etc.)?	Sono stati attivati progetti volti alla valorizzazione delle competenze (ad es. mappatura delle competenze professionali, obiettivi/compiti dirigenziali, etc.)?
33,33	88,88	55,55

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

- **A questa fase di avvio del monitoraggio delle linee di indirizzo hanno risposto 10 agenzie di cui 9 partecipano al Coordinamento (formato da 16 agenzie).**
- **Nella sezione del questionario dedicata alla prevenzione delle discriminazioni emergono le carenze relative alla mancata nomina della consigliera di fiducia e del comitato mobbing, alla mancata adozione del codice di condotta/etico: l'istituzione dei nuovi CUG consentirà di superare tali criticità**

- **Nella sezione del questionario dedicata all'attuazione dei piani triennali delle azioni positive un'alta percentuale delle amministrazioni ha dato una risposta positiva affermando che sono state destinate le risorse umane ed economiche necessarie**
- **La volontà e l'intervento dei vertici continua a essere indispensabile per ottenere performance migliori insieme al benessere organizzativo.**
- **A tal fine strumenti indispensabili da implementare sono: la valorizzazione delle diversità (comprese quelle di genere), la formazione e la valutazione del personale**
- **In conclusione si può affermare che il dato parziale emerso evidenzia come, a fronte dell'impegno assunto nel 2009 dal CF, sembra mancare tuttora un convinto ed efficace sostegno alle politiche di genere, da parte di molte direzioni.**