

Dati quali-quantitativi del personale nelle Agenzie per l'ambiente in un'ottica di genere

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

Riassunto

La raccolta di dati e d'informazioni sul personale suddivisi per genere è una delle azioni utili a leggere l'organizzazione ed è tra i compiti assegnati sia ai *Comitati pari opportunità*, sia alle aziende/enti dalla normativa in materia di pari opportunità nella pubblica amministrazione (contratti di lavoro dirigenza e comparto, direttiva sulla pari opportunità tra uomini e donne nella PA). Il Coordinamento nazionale per le pari opportunità nelle Agenzie ambientali ha messo a punto un format di raccolta dei dati sulla composizione del personale con l'obiettivo di rilevare dati confrontabili, a partire dalle Agenzie in cui è stato costituito il Cpo. Il format è stato predisposto e adattato alle caratteristiche contrattuali del personale delle Agenzie assumendo come riferimento la parte sulle statistiche genere contenuta nel modello per la compilazione della relazione annuale ai sensi della direttiva sulle pari opportunità nella PA. Nella relazione sono illustrati i primi risultati di sintesi sui dati raccolti riferiti alle 10 Agenzie che hanno partecipato alla rilevazione. L'indice di riferimento assunto è il rapporto femmine/maschi (F/M) o "indice di femminilizzazione". L'obiettivo è stimolare la sistematica raccolta e la valutazione di dati e di informazioni periodici e omogenei, verso un benchmarking delle pari opportunità nel sistema delle Agenzie ambientali.

Perché raccogliere e analizzare i dati del personale suddivisi per genere

La diffusione di una cultura delle pari opportunità nelle organizzazioni della pubblica amministrazione ha alcuni obiettivi prioritari¹ interni ed esterni all'organizzazione:

- aumentare il grado di democrazia e di equità delle regole lungo l'intero arco della vita
- accrescere il benessere dei cittadini e delle cittadine, per aumentare il grado di fiducia nello Stato e nelle PA, attraverso la valorizzazione del lavoro delle donne, il rafforzamento degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di cura e il superamento culturale di stereotipi e pregiudizi
- migliorare la qualità delle prestazioni nella PA
- migliorare l'efficienza della spesa pubblica

Per cogliere le criticità connesse a questi obiettivi è necessario **leggere l'organizzazione** attraverso:

- le **statistiche del personale suddivise per genere** (incarichi, livelli di inquadramento, tipologie di contratto, ruoli, differenze retributive, fruizione della formazione, tempo di permanenza nei diversi livelli/classi di età, titoli di studio, utilizzo di istituti volti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ecc)
- **altri dati e informazioni dell'organizzazione** che incidono sulle pari opportunità e i diritti delle donne e degli uomini (criteri di selezione e di valutazione, comunicazione/informazione/formazione sulle pari opportunità, rispetto dell'applicazione degli istituti volti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, adozione e realizzazione di piani di azioni positive in materia di pari opportunità, istituzione e funzionamento di organismi quali il Cpo, il Comitato anti mobbing, l'adozione del Codice contro le molestie sessuali, risorse, tutela della salute e sicurezza²)
- l'ascolto, anche attraverso questionari rivolti al personale (benessere organizzativo)

La diversità di genere è la più importante "socio-biodiversità" tra le persone che lavorano quotidianamente nelle Agenzie, ma non l'unica (diversamente abili, in prospettiva differenze etnico-culturali).

Governance, partecipazione, valore della biodiversità, monitoraggio continuo, analisi, valutazione, reporting, pianificazione sono parole e concetti noti nel mondo delle Agenzie ambientali. Declinarli all'interno del sistema e delle singole organizzazioni anche per quanto riguarda pari opportunità e diritti delle persone - che costituiscono il capitale umano delle Agenzie - è il presupposto indispensabile per realizzare *azioni positive* utili al raggiungimento degli obiettivi in materia. L'adozione dei piani di azioni positive – attraverso le diverse fasi di progettazione, realizzazione, verifica e riprogettazione – non è destinata a "favorire qualcuno", ma è rivolta a **tutto il personale, uomini e donne**, in quanto l'obiettivo è permettere a tutte le persone dell'organizzazione di esprimere al meglio le proprie potenzialità.

¹ Codice delle pari opportunità Dlgs 198/2006 e Direttiva interministeriale per le pari opportunità tra uomo e donna nella pubblica amministrazione (maggio 2007)

² Dlgs 81/2008, art. 28. Oggetto della valutazione dei rischi. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Statistiche per genere e pari opportunità, riferimenti normativi e strumenti

Le statistiche occupazionali suddivise per genere sono solo uno degli elementi utili a leggere l'organizzazione e sono tra i compiti assegnati sia ai Cpo, sia alle Agenzie.

I compiti dell'ente/azienda/organizzazione:

- a) redige il rapporto sulla situazione occupazionale del personale, almeno ogni 2 anni, inviato a Consigliere di parità competenti per territorio e a RSU entro il 30 aprile successivo alla scadenza del biennio (art. 9 L 125/91; format in Dm 17.7.1996 ministero del Lavoro - art. 46, Dlgs 198/2006 Codice pari opportunità)
- b) raccoglie dati occupazionali suddivisi per genere anche per la relazione annuale sulle pari opportunità prevista dalla direttiva del maggio 2007; la relazione è firmata dal responsabile del personale e dal presidente del Comitato pari opportunità (format disponibile sul sito della Presidenza del consiglio/Dipartimento Pari opportunità. Dlgs 198/2006 Codice p.opp, DirPoppPA 23/5/2007, punto 3/VI d, punto 4)

Il Comitato pari opportunità:

- raccoglie ed elabora dati sulla situazione del personale e sulle dinamiche interne del lavoro rilevanti in relazione all'impatto su uomini e donne; l'amministrazione è tenuta a fornire i dati (CCNL 7/4/99 Comp. Sanità artt. 4,6,7 e CCNL 7/4/99 8/6/2000 Dirigenza, artt. 4, 8 DirPoppPA 23/5/2007)

Per evitare inutili appesantimenti è molto importante un elevato grado di collaborazione tra i Cpo e gli uffici risorse umane. In particolare è necessario condividere gli obiettivi e pianificare le attività di raccolta in relazione alla qualità, alla qualità e ai tempi di raccolta dei dati.

Tra gli aspetti critici per una reale ed esaustiva disponibilità di dati e informazioni:

- frammentazione in uffici diversi (dati parte economica, presenze/assenze, formazione, sicurezza), struttura e integrazione/aggiornamento delle banche dati
- competenze adeguate (informatiche, statistiche)
- valore attribuito alla raccolta
- percezione dell'attività svolta dal Cpo ("residuale" rispetto alle priorità dell'attività svolta dai diversi uffici detentori)

Statistiche per genere nelle Agenzie, un esperimento

I Cpo delle Agenzie, fin dalla loro istituzione, raccolgono ed elaborano singolarmente statistiche per genere ciascuno secondo propri obiettivi di rilevazione e in funzione della disponibilità di dati strutturati nelle banche dati degli uffici aziendali competenti. Il Coordinamento nazionale per le pari opportunità nelle Agenzie ambientali ha approvato a fine 2008 l'elaborazione di una scheda di raccolta più adatta a descrivere il personale delle Agenzie, risolvendo alcuni problemi posti dai format allegati alle norme citate, e che permettesse di raccogliere i dati in modo **uniforme**, nella prospettiva di fornire - alle Agenzie e ai Cpo - uno strumento di base utile al **confronto di dati omogenei**. Il modello approvato dal Coordinamento ha come riferimento il format per la relazione annuale prevista dalla direttiva del 2007 adattato con riferimento ai contratti più applicati nelle Agenzie regionali.

I dati richiesti riguardano la distribuzione per genere del personale in relazione a:

- dirigenti e non dirigenti, incarichi e ruoli, livelli/categorie di inquadramento
- tempo indeterminato/determinato, atipici
- altri dati di dettaglio relativi a part time/tempo ridotto, permessi legge 104/92, congedi per maternità, UPG, telelavoro, posizioni organizzative, categorie protette

La raccolta dei dati, realizzata nel periodo aprile-settembre 2009, ha riguardato le Agenzie con Cpo istituiti e le Agenzie che hanno aderito al Coordinamento nazionale. La restituzione dei dati non è stata omogenea: alcune Agenzie hanno rinunciato; in alcuni casi abbiamo solo dati di base (completi o parziali), in altri casi solo dati di dettaglio (completi o parziali). Si è quindi deciso di considerare anche i dati forniti attraverso documenti diversi forniti dai Cpo di Arpa Veneto (dati 2008) e Arpa Marche (dati 2007).

Il quadro che emerge è una **fotografia** parziale costruita su poco meno della metà delle Agenzie, un primo passo rivolto a stimolare l'**autodiagnosi**, la sistematica raccolta e la valutazione periodica di dati e informazioni omogenei, verso un **benchmarking delle pari opportunità** nel sistema delle Agenzie ambientali. **L'interpretazione accurata dei risultati presentati può essere fatta da ciascuna Agenzia considerando le dinamiche occupazionali e socio-culturali della singola realtà regionale, la propria "storia" in relazione alle strutture e al personale confluite nelle Agenzie al momento della loro costituzione, le scelte organizzative effettuate.**

Il valore di queste rilevazioni è racchiuso nel **seguirne l'andamento nel tempo anche in relazione alle azioni positive realizzate.**

La sintesi dei risultati

Le statistiche per genere restituite nella sintesi che segue riguardano:

1. **La popolazione maschile e femminile: personale totale, dirigenti e personale non dirigente** (10 Agenzie: Arpa Piemonte, Arpa Lombardia, Arpa Liguria, Arpa Veneto, Arpa Emilia-Romagna, Arpa Toscana, Arpa Marche, Arpa Lazio, Arpa Campania, Arpa Sicilia; in tutte le tabelle le Agenzie sono riportate da nord a sud e da ovest est, per permettere una migliore lettura rispetto a eventuali differenze territoriali)
2. **“Governare” delle Agenzie: Alta direzione** Agenzie (22 agenzie) e **Dirigenti di struttura complessa** (9 Agenzie: Piemonte, Lombardia, Liguria, Emilia-Romagna, Toscana, Marche, Lazio, Campania, Sicilia)
3. **“Chi comanda chi”: dirigenti per incarico** (9 Agenzie: Piemonte, Lombardia, Liguria, Emilia-Romagna, Toscana, Marche, Lazio, Campania, Sicilia); **personale dirigente/non dirigente nei ruoli amministrativo, tecnico e sanitario; comparto nelle fasce A+B+Bs+C e D+Ds** (8 Agenzie: Piemonte, Lombardia, Liguria, Emilia-Romagna, Toscana, Lazio, Campania, Sicilia)
4. **“Precariato”:** comparto tempo determinato (6 Agenzie: Arpa Piemonte, Arpa Liguria, Arpa Emilia-Romagna, Arpa Lazio, Arpa Campania, Arpa Sicilia) personale atipico (5 Agenzie: Liguria, Emilia-Romagna, Lazio, Campania, Sicilia)
5. **Conciliazione:** part time comparto (6 Agenzie: Arpa Trento, Arpa Piemonte, Veneto, Emilia-Romagna, Toscana, Lazio)
6. **Partecipazione e sicurezza:** Categorie protette (5 Agenzie: Piemonte, Emilia-Romagna, Toscana, Marche, Lazio)

Per permettere una più facile lettura dei risultati in relazione al posizionamento del personale femminile, come indicatore di riferimento si è scelto un **“indice di femminilizzazione”** (IF) cioè il rapporto femmine/maschi (F/M).

1 - La popolazione maschile e femminile: personale totale, dirigenti e personale non dirigente

Nelle **10 Agenzie** considerate le donne sono una presenza importante, in numero leggermente inferiore agli uomini (**6716 persone, 53.8% maschi, 46.2% femmine**) con un IF pari a **0.9**; il dato è linea con la rilevazione effettuata su 102 pubbliche amministrazioni/aziende locali in Italia costituite da Province, Comuni, Aziende ospedaliere (totale 63.311 persone, 54% uomini, 46% donne; Rapporto supplementare 2008, “Misure per attuare le pari opportunità tra uomini e donne nella PA”, Presidenza del Consiglio, Dipartimento FP e Dipart. Pari opportunità). Nei dati non è compreso il personale atipico, in quanto non tutte le Agenzie l'hanno fornito. Per le 5 Agenzie che hanno compilato questa parte del format il **personale atipico** è costituito da 591 persone (277 M e 314 F, **IF 1.1**). Calcolando anche questo personale l'indice di femminilizzazione resta praticamente invariato. Si può notare che l'IF nelle Agenzie del **centro nord varia da 0.7 a 1.1**, mentre nelle Agenzie del **centro sud varia da 0.5 a 0.7**, un dato che può essere messo in relazione con la minore occupazione femminile in questa parte del territorio nazionale. **Arpa Trento**, non inserita nella tabella in quanto struttura della Provincia autonoma e sensibilmente diversa dalle Agenzie regionali per organizzazione e contratti, ha un **IF 1,4** (tot. 75 persone, M 31 - 41,3 %, F 44 - 58,7%).

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

Anno		Personale totale, esclusi atipici					
		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 – 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 – 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 – 0,6
2008	Arpa Campania	376	240	136	63,8%	36,2%	0,6 – 0,7
2008	Arpa Sicilia	279	189	90	67,7%	32,3%	0,5 – 0,6
	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, t. determinato e altri contratti ad es. giornalisti). Non è considerato il personale atipico (co.co.co, borse di 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 Arpa Veneto e Arpa Marche sono estratti da documenti diversi dal format, ma congruenti. In nero IF considerando anche atipici.

Il **personale dirigente** e il **personale non dirigente** costituiscono rispettivamente il **15%** e l'**85%** del **personale totale**. Tra il personale dirigente i maschi sono 609 e le femmine 394, con un IF medio di **0.6** e una variabilità che va max. 1 a min. 0.4. Il **personale non dirigente** (3007 M e 2706 F) presenta un indice di femminilizzazione pari a **0.9**, in linea con il valore medio per il totale del personale; i valori di IF variano da 1.2 a 0.5. Il personale atipico presente in alcune Agenzie in numero significativo ha una componente femminile importante che modifica in alcuni casi in modo sensibile l'IF della singola Agenzia. La minor presenza delle donne tra i dirigenti, rispetto alla situazione di "quasi equilibrio" tra i non dirigenti, dimostra che c'è ancora spazio per la carriera delle donne e sarà interessante verificare nel tempo l'andamento di questi indici.

Tab. 1/b – Personale dirigente e non dirigente

Anno		Dirigenti				Comparto/non dirigenti			
		Tot.	M	F	IF = F/M	Tot.	M	F	IF = F/M
2008	Arpa Piemonte	99	65	34	0,5	1036	507	529	1,0
2007	Arpa Lombardia	137	72	65	0,9	820	391	429	1,1
2007	Arpa Liguria	71	51	20	0,4	317	178	139	0,8 – 0,8
2008	Arpa Veneto	118	85	33	0,4	941	522	419	0,8
2008	Arpa Emilia-Romagna	182	93	89	1,0	865	398	467	1,2 – 1,2
2008	Arpa Toscana	116	68	48	0,7	676	333	343	1,0
2007	Arpa Marche	47	30	17	0,6	203	116	87	0,8
2008	Arpa Lazio	61	41	20	0,5	372	237	135	0,6 – 0,6
2008	Arpa Campania	88	47	41	0,9	288	193	95	0,5 – 0,7
2008	Arpa Sicilia	84	57	27	0,5	195	132	63	0,5 – 0,7
	10 Agenzie	1003	609	394	0,6	5713	3007	2706	0,9

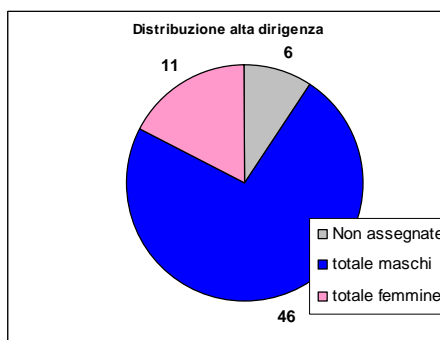
In nero IF considerando anche atipici.

2 - “Governano” delle Agenzie: Alta direzione Agenzie (22 agenzie, settembre 2009) e Dirigenti di struttura complessa (9 Agenzie: Piemonte, Lombardia, Liguria, Emilia-Romagna, Toscana, Marche, Lazio, Campania, Sicilia)

Nelle posizioni di più **alta direzione** delle Agenzie (22 considerate, 63 posizioni **Commissario/sub Commissario/Direttore generale/Direttore tecnico/Direttore amministrativo/Presidente**) la componente maschile è nettamente predominante. Delle 63 posizioni considerate 46 sono occupate da uomini e 11 da donne; 6 posizioni non sono coperte (vacanti o non sono previste nell'organizzazione). L'IF totale è **0.2**, il più alto IF è per la posizione di Direttore amministrativo (**0.6** – 11 M, 7 F), il più basso è per la posizione di vertice Dir. Gen/Comm/subCommiss (**0.05** – 21 M, 1 F). Tra le Agenzie con due donne al vertice Arpa Toscana (Dir. generale e Dir. amm.) e Arpa Liguria (Dir. amm. e Dir. scient.) Ci aspettiamo che questa situazione migliori sensibilmente anche in relazione alle politiche e alle azioni per le pari opportunità, in corso di implementazione in Italia e nei diversi enti (Ministeri, Regioni, Agenzie), che dovrebbero portare a una maggiore attenzione alla candidatura delle donne. Comunque, **donne al vertice non è garanzia di pari opportunità nelle organizzazioni**: la diffusione di una cultura improntata ai principi di parità e pari opportunità richiede caratteristiche personali (sensibilità, motivazione...). Letture: A. Catemario “Sperimentare in ottica di genere”, Quaderni Cantieri, Dipartimento Funzione pubblica, 2005.

Tab.2 – Alta direzione 1

	totale	M	F	IF
C/sC/Dg	22	21	1	0.05
Dir. tecnico	16	13	3	0.2
Dir. ammin.	18	11	7	0.6
Pres.	1	1		
Vacanti/non previste	6			
Tot. pos.	63	46	11	0.2



Nota: Non sono considerate alcune posizioni di Appa Trento e Appa Bolzano, in quanto strutture delle Province autonome che hanno una struttura organizzativa sensibilmente diversa da quella delle agenzie regionali.

- Tra i **dirigenti con incarico di Struttura complessa**, ai quali è generalmente affidata la direzione di Sezioni/Dipartimenti provinciali o di strutture di gestione generale (187 persone, 138 M, 49 F), la presenza femminile aumenta (IF **0.4**). Il dato varia da varia da **0.6** a **0.2**, ad eccezione dell'Emilia-Romagna con un valore sensibilmente più alto (**0.9**). Questa variabilità dipende dalle diverse scelte organizzative delle Agenzie. Complessivamente emerge che le donne sono meno presenti nelle posizioni apicali dell'organizzazione, sia in riferimento al totale del personale (IF **0.9**), sia in riferimento al totale dei dirigenti (IF **0.6**). Si tratta delle posizioni di vertice delle Agenzie, nelle quali si concentra il "potere" di definire le strategie e di assumere gli atti amministrativi necessari all'adozione e alla realizzazione dei Piani triennali delle azioni positive in materia di pari opportunità. Anche in questo caso la situazione è in evoluzione. **In generale, particolare attenzione deve essere posta alla reale parità nei requisiti di accesso alle posizioni, ai criteri di valutazione, ai modelli organizzativi, alle misure di conciliazione e a tutto ciò che può prefigurare una possibile condizione di "auto-esclusione" dalle candidature non dipendente dall'idoneità a ricoprire l'incarico.**

Tab. 3 - Alta direzione 2		Dirigenti Struttura complessa					
anno		Tot.	M	F	%M	%F	IF
2008	Arpa Piemonte	17	13	4	76,5%	23,5%	0,3
2007	Arpa Lombardia	34	24	10	70,6%	29,4%	0,4
2007	Arpa Liguria	16	13	3	81,3%	18,8%	0,2
2008	Arpa Emilia-Romagna	13	7	6	53,8%	46,2%	0,9
2008	Arpa Toscana	26	21	5	80,8%	19,2%	0,2
2008	Arpa Lazio	25	16	9	64,0%	36,0%	0,6
2007	Arpa Marche	21	16	5	76,2%	23,8%	0,3
2008	Arpa Campania	6	4	2	66,7%	33,3%	0,5
2008	Arpa Sicilia	29	24	5	82,8%	17,2%	0,2
	9 Agenzie	187	138	49	73,8%	26,2%	0,4

IF = F/M Sono considerati direttori, dirigenti a t.indeterminato e dirigenti a t.det./contratto privatistico

3.1 - "Chi comanda chi": personale dirigente per incarico

Anche in questo caso gli incarichi caratterizzati da un più elevato contenuto gestionale (Struttura semplice e Struttura complessa) sono affidati in misura maggiore agli uomini, con l'eccezione dell'Emilia-Romagna che ha un IF di 0.9 per gli incarichi di Struttura complessa. Le donne sono invece più presenti negli incarichi caratterizzati da un più elevato contenuto tecnico-specialistico (incarichi professionali di Alta specializzazione e Professionale). E' da rilevare che all'atto della costituzione delle Agenzie tutto il personale dirigente inquadrato nel **ruolo** sanitario - una quota considerevole di tutto il personale dirigente, con una presenza femminile importante (IF 0.9, tab. 4) - è transitato con un **incarico** da dirigente.

Dirigenti per incarico

anno		Strutt. complessa				Strutt. semplice				Prof. Alta spec.				Professionale			
		Tot.	M	F	IF	Tot.	M	F	IF	Tot.	M	F	IF	Tot.	M	F	IF
2008	Arpa Piemonte	17	13	4	0,3	43	27	16	0,6	5	1	4	4,0	31	21	10	0,5
2007	Arpa Lombardia	34	24	10	0,4	33	24	9	0,4	85	41	44	1,1	13	6	7	1,2
2007	Arpa Liguria	16	13	3	0,2	29	19	10	0,5	0	0	0	0,0	22	17	5	0,3
2008	Arpa Emilia-Romagna	13	7	6	0,9	29	21	8	0,4	7	3	4	1,3	127	57	70	1,2
2008	Arpa Toscana	26	21	5	0,2	31	15	16	1,1	10	6	4	0,7	46	23	23	1,0
2008	Arpa Lazio	25	16	9	0,6	23	14	9	0,6	0	0	0	0,0	10	9	1	0,1
2007	Arpa Marche	21	16	5	0,3	22	12	10	0,8	3	1	2	2,0	1	1	0	0,0
2008	Arpa Campania	6	4	2	0,5	46	26	20	0,8	26	11	15	1,4	6	4	2	0,5
2008	Arpa Sicilia	29	24	5	0,2	54	32	22	0,7	0	0	0	0,0	1	1	0	0,0
	9 Agenzie	187	138	49	0,4	310	190	120	0,6	136	63	73	1,2	257	139	118	0,8

Sono considerati dirigenti a t.indeterminato e dirigenti a t.det./contratto privatistico

3.2 - "Chi comanda chi": personale dirigente e non dirigente nei ruoli amministrativo, tecnico e sanitario; comparto nelle fasce A+B+Bs+C e D+Ds (più alta sul piano retributivo)

(8 Agenzie: Piemonte, Lombardia, Liguria, Emilia-Romagna, Toscana, Lazio, Campania, Sicilia)

La sintesi che segue riguarda il personale inquadrato nelle Agenzie secondo i contratti Sanità (CCNL Area Dirigenza SPTA del SSN e il CCNL Comparto Sanità personale non dirigente)

Come si può evincere dalle tabelle 4 e 5, nel **ruolo Amministrativo** la componente femminile è largamente maggioritaria tra il personale del Comparto (**IF 2.2**), ma cala sensibilmente tra il personale dirigente (**IF 0.6**). Nel **ruolo Sanitario** le donne costituiscono il 43.4 % del personale dirigente (**IF 0.9**) e il 37.3 % del personale di comparto (**IF 0.6**).

Nel **ruolo Tecnico** la componente femminile è minoritaria tra i dirigenti (**IF 0.2**) e sostanzialmente equilibrata nel comparto (**IF 0.9**). Ci attendiamo un incremento di questi indici, visto che le donne – oltre ad avere un successo scolastico superiore agli uomini – si laureano sempre di più anche nelle materie tecniche più tradizionalmente maschili (ingegneria, geologia, agraria ad esempio), come emerge ormai costantemente dai periodici rapporti Istat.

Tab. 4 - Dirigenti per ruolo

Ruolo	Dirigenti – 8 Agenzie					
	tot.	M	F	%M	%F	IF
Amm.vo	41	26	15	63.4%	36.6%	0.6
Tecnico	74	60	14	81.1%	18.9%	0.2
Sanitario	582	306	276	52.6%	47.4%	0.9
Totale	697	392	305	56.2%	43.7%	0.9

Sono considerati i dirigenti inquadrati nel ruolo amministrativo, tecnico e sanitario secondo il CCNL Area Dirigenza SPTA del SSN

Per quanto riguarda il **personale di Comparto** nelle 2 fasce di livelli considerate (**A+B+Bs+C** e **D+Ds**) - rilevato che nel **ruolo Sanitario** non esiste personale nella fascia A+B+Bs+C, in seguito alla progressiva riqualificazione di tutto il personale - si osserva che nel ruolo **Amministrativo** le donne sono più presenti nella fascia più bassa di livelli (A+B+Bs+C, IF 2,4). Nel ruolo **Tecnico** l'IF è leggermente inferiore nella fascia più bassa (A+B+Bs+C, IF 0.8).

Un'analisi più accurata richiederebbe la raccolta di dati suddivisi per genere anche per il personale che ha indennità di coordinamento o è titolare di posizione organizzativa. Il dato sulle PO è tra quelli non restituiti da un numero significativo di Agenzie.

Tab. 5 – Personale non dirigente (Comparto)

Ruolo	Comparto – 8 Agenzie						Comparto A+B+Bs+C						Comparto D+Ds					
	tot.	M	F	%M	%F	IF	tot.	M	F	%M	%F	IF	tot.	M	F	%M	%F	IF
Amm.vo	1017	314	703	30,9%	69,1%	2,2	609	177	432	29,1%	70,9%	2,4	408	137	271	33,6%	66,4%	2,0
Tecnico	1843	972	871	52,7%	47,3%	0,9	665	360	305	54,1%	45,9%	0,8	1178	612	566	52,0%	48,0%	0,9
Sanitario	1909	1197	712	62,7%	37,3%	0,6	-	-	-	-	-	-	1909	1197	712	62,7%	37,3%	0,6
Totale	4769	2483	2286	52,1%	47,9%	0,9	1274	537	737	42,2%	57,8%	1,4	3495	1946	1549	55,7%	44,3%	0,8

E' considerato il personale di comparto inquadrato secondo il CCNL Comparto Sanità personale non dirigente.

4 - Precariato: Comparto tempo determinato e atipici

(6 Agenzie: Arpa Piemonte, Arpa Liguria, Arpa Emilia-Romagna, Arpa Lazio, Arpa Campania, Arpa Sicilia; personale atipico 5 Agenzie: Liguria, Emilia-Romagna, Lazio, Campania, Sicilia)

Considerando congiuntamente il personale di **Comparto a tempo determinato** e il **personale atipico** (co.co.co, borse di studio, interinali, stagisti, borse di studio, consulenti con partita IVA) l'indice di femminilizzazione varia da **1.0** a **2.1** (tab. 6). Sono 140 le persone con contratto a tempo determinato (67 M, 47.9%, 73 F, 52.1%) con un IF medio di **1.1**.

L'indice ha una variabilità più marcata verso una maggiore presenza di personale femminile (**0.9-3.8**), se si considera il **solo personale atipico** (tab. 7). Si tratta, inoltre, di un insieme di persone sensibilmente più numeroso (591 persone). Per quanto riguarda tutto il **personale precario**, per individuare azioni positive possibili, un'ulteriore indagine potrebbe essere rivolta a verificare ad esempio il tempo di permanenza da "precario" nelle Agenzie, i criteri per la stabilizzazione, le differenze nella fruizione della formazione o degli istituti di conciliazione vita-lavoro, nel benessere organizzativo.

Tab. 6 - Comparto tempo determinato e atipici

anno		Comparto t. det. + atipici					
		Tot.	M	F	%M	%F	IF
2008	Arpa Piemonte (1)	52	26	26	50,0%	50,0%	1,0
2007	Arpa Liguria	90	32	58	35,6%	64,4%	1,8
2008	Arpa Emilia-Romagna	52	17	35	32,7%	67,3%	2,1
2008	Arpa Lazio (2)	100	52	48	52,0%	48,0%	0,9
2008	Arpa Campania	292	147	145	50,3%	49,7%	1,0
2008	Arpa Sicilia (2)	145	70	75	48,3%	51,7%	1,1
	6 Agenzie	731	344	387	47,1%	52,9%	1,1

1) solo personale comparto a tempo det.

2) solo personale atipico

Tab. 7 - Atipici

anno		Atipici					
		Tot.	M	F	%M	%F	IF
2007	Arpa Liguria	19	4	15	21,1%	78,9%	3,8
2008	Arpa Emilia-Romagna	41	10	31	24,4%	75,6%	3,1
2008	Arpa Lazio	100	52	48	52,0%	48,0%	0,9
2008	Arpa Campania	286	141	145	49,3%	50,7%	1,0
2008	Arpa Sicilia	145	70	75	48,3%	51,7%	1,1
	5 Agenzie	591	277	314	46,9%	53,1%	1,1

5 - Conciliazione: comparto part time

(6 Agenzie: Arpa Trento, Arpa Piemonte, Arpa Veneto, Arpa Emilia-Romagna, Arpa Toscana, Arpa Lazio)

Sono in grande maggioranza le donne, come atteso, a ricorrere al part time (IF varia da 6,7 a 2,7).

La diffusione di misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro rivolte a tutto il personale, compresi i dirigenti - come l'adozione di orari flessibili più favorevoli, del telelavoro, della formazione a distanza - potrebbero indurre a rinunciare o a ridurre il ricorso al part time/tempo ridotto, oltre a migliorare la motivazione delle persone che sono costrette a lunghi percorsi casa-lavoro. **Il telelavoro e la formazione a distanza sono misure importanti anche per la valenza ambientale positiva, elemento non trascurabile per le Agenzie ambientali.**

Tab. 8 Part time comparto

anno		Comparto part time					
		Tot	M	F	%F	M%	IF
2008	Arpa Trento	23	3	20	87,0%	13,0%	6,7
2008	Arpa Piemonte	70	16	54	77,1%	22,9%	3,3
2008	Arpa Veneto	101	22	79	78,2%	21,8%	3,6
2008	Arpa Emilia-Romagna	66	11	55	83,3%	16,7%	5,0
2007	Arpa Toscana	37	10	27	73,0%	27,0%	2,7
2008	Arpa Lazio	6	1	5	83,3%	16,7%	5,0
	6 Agenzie	303	63	240	78,2%	20,8%	4,4

In bianco dati acquisiti da documenti diversi dal format, ma congruenti

6 - Partecipazione e sicurezza: Categorie protette

(5 Agenzie: Piemonte, Emilia-Romagna, Toscana, Marche, Lazio)

Infine due parole sul personale assunto in base alla normativa per le **categorie protette**; si tratta senz'altro di personale presente in numero esiguo: dalla nostra rilevazione è risultata una media di 25 persone per Agenzia, di cui poco più della metà sono donne.

Tra questo personale ci sono spesso persone con disagi o handicap che potrebbero non avere pari opportunità di formazione e di partecipazione alla vita aziendale (riunioni, assemblee, convegni ecc), si pensi ad esempio ai sordomuti. Raccogliere specifici dati e informazioni permetterebbe di adottare azioni positive mirate a persone spesso quasi "invisibili" all'organizzazione, persone per le quali potrebbero essere richieste anche soluzioni personalizzate in fatto di tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Altre aree di indagine che meritano un approfondimento per migliorare la lettura dell'organizzazione in ottica di genere sono, ad esempio:

- la fruizione dei congedi e dei permessi per maternità/paternità
- la fruizione dei permessi per assistenza e cura (L 104/92)
- la formazione
- il diritto allo studio
- turn over
- titoli di studio e mappa delle competenze
- sicurezza

In conclusione, questo lavoro costituisce un'esperienza "pionieristica", certamente non perfetta, ma che può essere migliorata ed estesa a tutte le Agenzie anche grazie all'azione di stimolo e di indirizzo del Consiglio federale.

Un traguardo importante potrebbe essere **l'adesione di tutte le Agenzie alla direttiva sulle pari opportunità nella PA entro il 2010.**

Ulteriori sperimentazioni per approfondire le indagini sul personale in ottica di genere possono essere fatte in Agenzie pilota, là dove i Cpo hanno acquisito maggiore esperienza.