

## **LINEE DI INDIRIZZO PER SVILUPPARE AZIONI IN TEMA DI PARI OPPORTUNITÀ DI CUI AL CONSIGLIO FEDERALE DI TORINO 5 OTTOBRE 2009**

### **MONITORAGGIO REALIZZATO DAL COORDINAMENTO NAZIONALE SULLE PARI OPPORTUNITÀ (CNPO)**

#### **PREMESSA**

Il 5 ottobre 2009 nel corso della riunione del Consiglio federale delle Agenzie ambientali di Torino è stato approvato il Position Paper dal titolo “Linee di indirizzo per sviluppare azioni in tema di pari opportunità” (allegato 1).

Con il documento sopra citato, il Consiglio Federale anche attraverso le azioni dei Direttori delle singole Agenzie, si impegna a:

- integrare i principi di pari opportunità nella programmazione ordinaria e strategica, alla stregua di un qualunque altro vincolo gestionale (in coerenza con il D.lgs. 150/2009);
- sostenere il percorso in atto nel sistema fino a istituire tutti i CPO nelle singole Agenzie;
- 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;
- attuare i Piani triennali delle azioni positive destinando le risorse umane ed economiche necessarie;
- 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;
- favorire le pari opportunità per lo sviluppo delle carriere, adottando modelli organizzativi orientati alla partecipazione e alla valorizzazione del personale.

Nello stesso documento il Commissario straordinario di ISPRA e i Direttori delle Agenzie Ambientali riconoscono il ruolo del Coordinamento nazionale sulle pari opportunità e lo incaricano di svolgere funzioni di monitoraggio sulle azioni intraprese in materia di pari opportunità nel sistema delle Agenzie.

Incaricano inoltre il Coordinamento di predisporre e presentare al Consiglio Federale una relazione annuale sullo stato di attuazione delle linee di indirizzo adottate, sulla base di adeguati indicatori, nonché di individuare le buone prassi da promuovere nel Sistema agenziale.

Il Coordinamento nazionale sulle pari opportunità, a partire dal 2010 ha istituito un apposito gruppo di lavoro che ha messo a punto un set di indicatori volti a monitorare l'attuazione degli impegni indicati nelle linee di indirizzo. Conseguentemente è stato realizzato un questionario inviato ai DG/Presidenti del Sistema agenziale ISPRA/ARPA/APPA (allegato 2) per poter così acquisire gli elementi utili per la valutazione degli indicatori. A oggi 9 Agenzie più ISPRA hanno trasmesso al Coordinamento il questionario compilato. I contenuti dei questionari pervenuti sono stati elaborati e i risultati sono stati presentati in via preliminare al VI Congresso nazionale del Coordinamento nazionale sulle pari opportunità di Milano 2011.

#### **IL QUESTIONARIO**

Il questionario si articola in sei sezioni che corrispondono ai sei impegni individuati nelle Linee di indirizzo.

E' opportuno precisare che:

- su 21 Agenzie oltre ISPRA dieci amministrazioni hanno risposto al questionario, a fronte di 16 che aderiscono al CNPO;

- il personale di genere femminile è numericamente superiore rispetto a quello di genere maschile in ARPA Emilia-Romagna, ARPA Lombardia, ARPA Piemonte, ARPA Toscana, ISPRA;
- le informazioni richieste si riferiscono all'anno 2010;
- APPA Trento ha risposto solo ad alcune domande presenti nel questionario per la sua particolare collocazione giuridica all'interno della Provincia autonoma di Trento.

## RISULTATI DELL'ANALISI

Di seguito vengono presentati i risultati dell'analisi dei questionari pervenuti.

E' necessario premettere che i risultati di seguito illustrati sono a tutt'oggi da considerarsi preliminari sulla base delle seguenti considerazioni:

- come già detto, non tutti i soggetti del Sistema agenziale ISPRA/ARPA/APPA hanno risposto al questionario;
- non sempre i questionari pervenuti sono stati compilati completamente in tutti i campi;
- in alcuni casi le domande presenti nel questionario sono state interpretate dai compilatori con criteri parzialmente disomogenei.

In sostanza l'analisi preliminare qui presentata va considerata come un primo sforzo volto alla conoscenza, sforzo che ha messo tuttavia in evidenza la necessità di proseguire nell'impegno per garantire maggiore condivisione, consolidamento e armonizzazione delle azioni e dell'efficace comunicazione dei risultati raggiunti.

### *1. 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, sono stati esaminati tre aspetti peculiari:

- programmazione ordinaria e strategica;
- prevenzione delle discriminazioni;
- organizzazione del lavoro.

Il dato che emerge sotto il profilo dell'integrazione dei principi di parità nella "programmazione ordinaria e strategica" (vedi tabelle 1-4) mostra che occorre 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.

Tabella 1 - Programmazione ordinaria e strategica

Le politiche e la pianificazione strategica integrano i principi delle pari opportunità?	SI	NO
ARPA Calabria		X
ARPA Emilia-Romagna	X	
ARPA Lazio		X
ARPA Liguria		X
ARPA Lombardia	X	
ARPA Piemonte		X
ARPA Sicilia	X	
ARPA Toscana	X	
APPA Trento	-	-
ISPRA		X

- risposta mancante

Tabella 2 - Programmazione ordinaria e strategica

La programmazione annuale dell'Agenzia/Istituto comprende obiettivi finalizzati alla realizzazione delle pari opportunità?	SI	NO
ARPA Calabria		X
ARPA Emilia-Romagna	X	
ARPA Lazio	X	
ARPA Liguria		X
ARPA Lombardia	X	
ARPA Piemonte		X
ARPA Sicilia	X	
ARPA Toscana		X
APPA Trento	-	-
ISPRA		X

- risposta mancante

Con riferimento in particolare alle tabelle 1 e 2 va sottolineato come l'interpretazione delle domande non è stata univoca da parte dei compilatori: non sempre infatti la risposta affermativa corrisponde all'esistenza di un documento di politica, di pianificazione strategica o di programmazione annuale che esplicitamente richiama l'integrazione dei principi delle pari opportunità.

Tabella 3 - Programmazione ordinaria e strategica

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-p_a">http://www.pariopportunita.gov.it/index.php/archivio-dossier/868-direttiva-pari-opportunita-nella-p_a</a> )?	SI	NO
ARPA Calabria		X
ARPA Emilia-Romagna		X
ARPA Liguria	X	
ARPA Lombardia	X	
ARPA Lazio	X	
ARPA Piemonte	X	
ARPA Sicilia	X	
ARPA Toscana	X (2008 e 2010)	
APPA Trento	-	-
ISPRA	X	

- risposta mancante

Tabella 4 - Programmazione ordinaria e strategica

I documenti interni (regolamento, circolari, corrispondenza, e-mail ecc.) utilizzano un linguaggio non discriminatorio e teso al superamento del neutro maschile?	SI	NO
ARPA Calabria		X
ARPA Emilia-Romagna		X
ARPA Lazio	X	
ARPA Liguria	X	
ARPA Lombardia	X	
ARPA Piemonte		X
ARPA Sicilia	X	
ARPA Toscana	X	
APPA Trento	-	-
ISPRA		X

- risposta mancante

L'analisi del dato relativo alla "prevenzione delle discriminazioni" (tabelle 5 – 11), fermo restando che si tratta di un dato assolutamente parziale, denota che anche nelle amministrazioni in cui si sono concretizzate le esperienze dei Comitati per le pari opportunità questi non sono stati regolarmente consultati nelle materie di competenza. La legge 183/2010 prevede per il nuovo organismo (CUG) compiti propositivi, consultivi e di verifica (art. 3.2 comma 2 della direttiva 4 marzo 2011 del Consiglio dei Ministri) cui le amministrazioni si devono adeguare.

La stessa legge viene a correggere la scarsa attuazione di interventi in materia di mobbing, essendo questo ambito compreso fra quelli di competenza del CUG.

La consigliera di fiducia, al momento scarsamente presente nelle amministrazioni, permane come figura di riferimento per le molestie nei luoghi di lavoro e dovrà lavorare a stretto contatto con il CUG. Ugualmente le amministrazioni dovranno dotarsi maggiormente di quanto risulta dalla presente analisi di un codice di condotta a supporto delle politiche anti-discriminatorie e delle attività della consigliera di fiducia, a correzione della situazione fotografata dal questionario.

Dalle ulteriori informazioni raccolte in merito al funzionamento del CPO emerge come le amministrazioni abbiano finora investito su questo organismo senza individuare esplicitamente un budget dedicato alle sue attività (con l'eccezione dell'ARPA Lombardia che ha istituito nel proprio bilancio un capitolo di spesa dedicato alle attività del CPO) e/o risorse umane dedicate al regolare svolgimento delle attività.

Tabella 5 - Prevenzione delle discriminazioni

L'Agenzia/Istituto ha istituito il CPO?	SI	NO
ARPA Calabria		X
ARPA Emilia-Romagna	X	
ARPA Lazio	X	
ARPA Liguria	X	
ARPA Lombardia	X	
ARPA Piemonte	X	
ARPA Sicilia	X	
ARPA Toscana	X	
APPA Trento	X	
ISPRA	X	

Tabella 6 - Prevenzione delle discriminazioni

l'Agenzia/Istituto ha messo a supporto del CPO risorse umane dedicate al regolare svolgimento delle attività?	SI	NO
ARPA Emilia-Romagna	X	
ARPA Lazio		X
ARPA Liguria	X	
ARPA Lombardia	X	
ARPA Piemonte		X
ARPA Sicilia	X	
ARPA Toscana	X	
APPA Trento	X	
ISPRA		X

Anche nel caso della tabella 6 va sottolineato come l'interpretazione della domanda non è stata univoca da parte dei compilatori: non sempre infatti la risposta affermativa corrisponde a personale esclusivamente dedicato al regolare svolgimento delle attività del CPO.

Tabella 7 - Prevenzione delle discriminazioni

L'Amministrazione ha istituito nel proprio bilancio un capitolo di spesa dedicato alle attività del CPO?	SI	NO
ARPA Emilia-Romagna		X
ARPA Lazio		X
ARPA Liguria		X
ARPA Lombardia	X	
ARPA Piemonte		X
ARPA Sicilia		X
ARPA Toscana		X
APPA Trento		X
ISPRA		X

Tabella 8 - Prevenzione delle discriminazioni

il CPO viene consultato regolarmente dall'Agenzia/Istituto per l'acquisizione di pareri sulle tematiche, direttamente o indirettamente, connesse al genere?	SI	NO
ARPA Emilia-Romagna	X	
ARPA Lazio	X (indirettamente e non ufficialmente)	
ARPA Liguria		X
ARPA Lombardia		X
ARPA Piemonte	X	
ARPA Sicilia		X
ARPA Toscana		X
APPA Trento		X
ISPRA		X

Tabella 9 - Prevenzione delle discriminazioni

E' stata nominata la Consigliera di fiducia?	SI	NO
ARPA Calabria		X
ARPA Emilia-Romagna		X
ARPA Lazio	X	
ARPA Liguria		X
ARPA Lombardia		X (ma è prevista)
ARPA Piemonte		X
ARPA Sicilia		X
ARPA Toscana	X	
ARPA Trento		X
ISPRA		X

Tabella 10 - Prevenzione delle discriminazioni

E' stato istituito il Comitato mobbing?	SI	NO
ARPA Calabria		X
ARPA Emilia-Romagna		X
ARPA Lazio	X	
ARPA Liguria		X
ARPA Lombardia	X	
ARPA Piemonte	X	
ARPA Sicilia		X
ARPA Toscana	X	
ARPA Trento		X
ISPRA		X

Tabella 11 - Prevenzione delle discriminazioni

L'Agenzia/Istituto ha adottato un codice di condotta per combattere le molestie sessuali nel luogo di lavoro o un codice etico generale?	SI	NO
ARPA Calabria		X
ARPA Emilia-Romagna		X
ARPA Lazio	X	
ARPA Liguria		X
ARPA Lombardia		X
ARPA Piemonte	X	
ARPA Sicilia		X
ARPA Toscana	X	
ARPA Trento	-	-
ISPRA		X

- risposta mancante

In ordine all'organizzazione del lavoro, gli strumenti più adottati ai fini della conciliazione vita-lavoro sono stati la flessibilità dell'orario, fino ad arrivare all'eccellenza dell'orario personalizzato di ARPA Emilia-Romagna e di ISPRA, e di forme di telelavoro (tabella 12).

L'istituto del congedo parentale risulta utilizzato al 2010 più dalle donne che dagli uomini (tabella 13) con una durata media per persona che va da 81 giorni in Emilia-Romagna a 25 giorni in Toscana. Infine solo due agenzie (Liguria e Toscana; in Lombardia è in corso di definizione) hanno adottato misure, come il tutoraggio, per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi (domanda 1.3.c).

Tabella 12 - Organizzazione del lavoro

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, sono stati avviati progetti di conciliazione vita/lavoro (ad es. telelavoro, flessibilità dell'orario, orario personalizzato, convenzioni con asili nido, ecc.)?	SI	NO
ARPA Calabria		X
ARPA Emilia-Romagna	X (flessibilità orario, orario personalizzato, telelavoro da sede decentrata)	
ARPA Lazio		X
ARPA Liguria	X (convenzione asili nido)	
ARPA Lombardia	X (flessibilità - studio di fattibilità per telelavoro e ipotesi di convenzioni per asili nido)	
ARPA Piemonte	X (telelavoro)	
ARPA Sicilia	X (flessibilità orario)	
ARPA Toscana		X
APPA Trento	-	-
ISPRA	X (telelavoro, flessibilità orario, orario personalizzato e convenzioni asili nido)	

- risposta mancante

Tabella 13 - Prevenzione delle discriminazioni

Quante donne e quanti uomini hanno utilizzato nel 2010 i congedi parentali?	DONNE	UOMINI
ARPA Emilia-Romagna	46	11
ARPA Lazio	20	7
ARPA Liguria	31	13
ARPA Lombardia	39	1
ARPA Piemonte	149	64
ARPA Sicilia	12	
ARPA Toscana	68	25
APPA Trento	-	-
ISPRA	82	24

- risposta mancante

Il dato di ARPA Calabria pur essendo pervenuto non è stato inserito in attesa di una verifica supplementare a causa della significativa disomogeneità con le informazioni trasmesse dalle altre amministrazioni.

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

Sotto questo profilo il dato che emerge è sicuramente positivo dal momento che tutte le agenzie (ad eccezione di ARPA Calabria) che hanno risposto al questionario hanno aderito al Coordinamento, favorendo la partecipazione del proprio personale alle iniziative della rete e partecipando, anche a livello di direzione, ai Congressi annuali organizzati dal Coordinamento stesso.

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

L'analisi di questo dato evidenzia come solo in alcune delle amministrazioni che hanno compilato il questionario la gestione, elaborazione e diffusione dei dati sia disaggregata per genere, fatti salvi i documenti prodotti dai CPO e/o dalla formazione. Il Sistema agenziale ISPRA/ARPA/APPA non ha finora dato rilevanza all'importanza della disaggregazione per genere dei dati, ai fini di una migliore pianificazione delle attività e valorizzazione delle risorse umane.

In nessun caso è stato elaborato il bilancio di genere e solo in Piemonte è stato effettuato uno studio sulla distribuzione del salario accessorio tra uomini e donne.

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

L'analisi di questo dato evidenzia che:

- le amministrazioni (ad eccezione di ARPA Calabria e APPA Trento) hanno adottato il Piano triennale delle azioni positive;
- le amministrazioni (ad eccezione di ARPA Calabria e Sicilia e APPA Trento) hanno finanziato azioni positive contenute nel piano (in particolare in relazione alla partecipazione ai Congressi della rete e alla formazione);
- le amministrazioni (ad eccezione di ARPA Calabria e APPA Trento) hanno elaborato e diffuso regolarmente un rapporto sullo stato di attuazione del Piano.

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

L'analisi del dato (domanda 5.1) dimostra che nei Piani della formazione sono previsti moduli sulle tematiche di pari opportunità (ARPA Emilia-Romagna, Liguria, Lombardia, Piemonte, Toscana e APPA Trento). In minor misura questi moduli sono inseriti nella formazione della dirigenza (intervento espressamente previsto dalla direttiva sul CUG).

La pianificazione delle attività formative in un'ottica di genere (sede, orario, ecc.) sembra aver considerato le esigenze di conciliazione vita-lavoro.

Infine per quanto concerne le azioni di conoscenza delle realtà lavorative propedeutiche alla definizione di strumenti correttivi di eventuali differenze di genere o discriminazioni, dalla rilevazione emerge che cinque amministrazioni (Calabria, Emilia Romagna, Liguria, Lombardia, Piemonte) hanno effettuato un'indagine sul benessere organizzativo e sette un'indagine sullo stress lavoro correlato (Calabria, Emilia-Romagna, Lazio, Liguria, Lombardia, Piemonte, ISPRA).

A tale proposito sarebbe interessante in futuro verificare anche quali siano stati gli eventuali correttivi previsti e/o attuati dalle amministrazioni a seguito di queste indagini, laddove fossero emerse situazioni di criticità.

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

Il questionario chiedeva di indicare (domanda 6.1.a) il numero di dirigenti donne e dirigenti uomini cui l’Agenzia ha conferito un incarico di struttura complessa rispetto al numero degli aventi diritto. La stessa domanda è stata sottoposta ad ISPRA (domanda 6.2.a) in una riformulazione che tenesse conto della diversa realtà contrattuale ed organizzativa dell’Istituto (incarichi di dirigente di servizio).

Emerge nelle Agenzie una prevalenza ancora al 2010 di incarichi di struttura complessa conferiti agli uomini rispetto alle donne aventi diritto, ad eccezione dell’ARPA Lazio. In ARPA Lazio infatti gli incarichi di struttura complessa sono assegnati al 35% delle dirigenti donne rispetto al totale delle dirigenti aventi diritto contro circa il 33% assegnato a dirigenti uomini rispetto al totale dei dirigenti aventi diritto.

Per ISPRA è stato trasmesso solo il numero di donne e di uomini con un incarico di dirigente di servizio ma non il numero di donne e di uomini aventi diritto.

Se lo stesso dato (incarichi di struttura complessa assegnati a donne e uomini) lo valutiamo rispetto al totale delle donne e degli uomini, la ripartizione degli incarichi fra donne e uomini risulta a favore degli uomini per tutte le realtà esaminate (vedi tabella 14).

Tabella 14 - Favorire le pari opportunità per lo sviluppo delle carriere, adottando modelli organizzativi orientati alla partecipazione e alla valorizzazione del personale

% donne e uomini che hanno nel 2010 incarichi di Struttura Complessa (per ISPRA incarichi di Servizio) rispetto al totale delle dipendenti donne e dei dipendenti uomini	% incarichi a DONNE rispetto alle dipendenti donne	% incarichi a UOMINI rispetto ai dipendenti uomini
ARPA Calabria	3,01	4,58
ARPA Emilia-Romagna	3,41	7,01
ARPA Lazio	0,90	2,21
ARPA Liguria	2,66	5,38
ARPA Lombardia	1,03	1,47
ARPA Piemonte	1,26	5,07
ARPA Sicilia	3,24	4,25
ARPA Toscana	1,36	2,91
ARPA Trento	1,10	3,75
ISPRA	3,01	4,58

Analoga valutazione può essere svolta in ordine al conferimento di incarichi di posizioni organizzative (domande 6.1.b e 6.2.b) in cui, a parte il caso dell’ARPA Sicilia in cui non sono stati conferiti incarichi di posizione organizzative, in tutte le altre amministrazioni sussiste una prevalenza di incarichi conferiti agli uomini (tabella 15).

Tabella 15 - Favorire le pari opportunità per lo sviluppo delle carriere, adottando modelli organizzativi orientati alla partecipazione e alla valorizzazione del personale

% donne e uomini che hanno nel 2010 incarichi di posizione organizzativa (per ISPRA incarichi di Settore/ufficio) rispetto al totale delle dipendenti donne e dei dipendenti uomini	% incarichi a DONNE rispetto alle dipendenti donne	% incarichi a UOMINI rispetto ai dipendenti uomini
ARPA Calabria	3,40	10,68
ARPA Emilia-Romagna	5,15	9,01
ARPA Lazio	2,31	2,61
ARPA Liguria	1,70	2,80
ARPA Lombardia	3,98	8,17
ARPA Piemonte	5,41	7,93
ARPA Sicilia	0,00	0,00
ARPA Toscana	1,52	1,60
ISPRA	12,46	21,25

## CONCLUSIONI

Dall'indagine svolta si evidenzia in primo luogo come, nonostante l'impegno assunto dal Consiglio Federale nel 2009, a distanza di circa un anno la situazione sia rimasta immutata per quanto concerne l'istituzione di nuovi Comitati.

Si auspica a tale proposito che, in relazione alla nuova normativa (L. 183/2010) e agli obblighi e responsabilità ivi contenuti, il processo di costituzione dei CUG si avvii e si attui rapidamente all'interno del sistema agenziale.

Tuttavia, non si può non evidenziare l'impegno profuso in alcune realtà agenziali per diffondere la cultura delle pari opportunità, conoscere la propria realtà organizzativa e porre in essere correttivi funzionali al raggiungimento di un maggior benessere organizzativo.

Infine si sottolinea come la volontà e l'intervento dei vertici delle amministrazioni continui ad essere indispensabile per il perseguimento degli impegni indicati nelle Linee di indirizzo.

Il Coordinamento ritiene che le conoscenze e le esperienze fino a ora maturate, per quanto espresse anche nel presente documento, sono fondamentali per supportare il passaggio dai CPO ai CUG, nel quadro di un rinnovato impegno strategico del Sistema agenziale in ottemperanza alla normativa vigente.

*Febbraio 2012*