



Arpa Toscana



Arpa Piemonte



Arpa Lombardia



Arpa Lazio



Cpo Arpa Sicilia



Arpa Veneto



Arpa Emilia-Romagna



Arpa Campania



Arpa Liguria

Cpo Arpa Marche

Cpo Arpa Sicilia

Cpo ISPRA

e con la partecipazione di
APPA Trento
ARPA Sardegna
ARPA Umbria
ARPA Basilicata

Dati quali-quantitativi del personale delle Agenzie ambientali

Comitato per le pari opportunità di Arpa Emilia-Romagna

*Daniela Raffaelli, Irene Montanari – Cpo ArpaER
Morris Zotti – Area Risorse umane ArpaER*

Perché raccogliere e analizzare i dati del personale suddivisi per genere

La diffusione di una cultura delle pari opportunità nelle organizzazioni ha alcuni obiettivi prioritari 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**

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

Perché raccogliere e analizzare i dati del personale suddivisi per genere

Come cogliere le **criticità**, far emergere le differenze e individuare **priorità**?

leggere l'organizzazione

attraverso la raccolta e la valutazione di:

- **statistiche di genere**: incarichi, livelli di inquadramento, tipologie di contratto, differenze retributive, livelli/classi di età, tempo di permanenza nei diversi livelli, fruizione della formazione, titoli di studio, utilizzo istituti di flessibilità orario e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro...
- altri **dati e informazioni** sul **comportamento organizzativo** che incidono su pari opportunità e diritti (criteri di selezione e di valutazione del personale, comunicazione/informazione/formazione, rispetto applicazione strumenti di flessibilità e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, adozione e realizzazione dei piani di azioni positive, istituzione e funzionamento di organismi quali il Cpo, il Comitato anti mobbing, l'adozione del Codice contro le molestie sessuali, risorse, salute e sicurezza Dlgs 81/2008)
- l'**ascolto**, anche attraverso questionari rivolti al personale (benessere organizzativo)

Perché raccogliere e analizzare i dati del personale suddivisi per genere

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 le differenze tra le persone - che costituiscono il capitale umano delle Agenzie - è il presupposto indispensabile per **realizzare azioni positive** utili al raggiungimento degli obiettivi in materia di pari opportunità

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**, per permettere a tutte le persone, anche a quelle in situazione di svantaggio, di **esprimere al meglio le proprie potenzialità**

Letture: Maria G. Catemario, “Sperimentare in ottica di genere”, Dip. FP, 2005

Dati quali/quantitativi per genere e pari opportunità

Le statistiche occupazionali per genere sono **solo uno degli elementi utili a leggere l'organizzazione**

Sono tra i **compiti** assegnati ai **Cpo** e alle **Agenzie**

- compiti dell'**ente/azienda/organizzazione**:

*a) redigere il rapporto sulla situazione occupazionale del personale, almeno **ogni 2 anni**, da inviare alle Consigliere di parità competenti per territorio e alle RSU entro il 30 aprile successivo alla scadenza del biennio*

(aziende con 100 dipendenti o più, art. 9 L 125/91; format in Dm 17.7.1996 ministero del Lavoro - art. 46, Dlgs 198/2006 Codice pari opportunità)

*b) raccogliere 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 Cpo.*

(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)

Dati quali/quantitativi per genere e pari opportunità

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 personale:

- condividere gli obiettivi e pianificare la raccolta in relazione alla quantità, alla qualità e ai tempi di raccolta dei dati

Criticità:

- disponibilità dei dati (frammentazione), struttura e integrazione delle banche dati del personale
- competenze statistiche e informatiche
- valore attribuito alla raccolta di questi dati/informazioni
- percezione dell'attività svolta dal Cpo (residuale...)

Dati quali/quantitativi per genere nelle Agenzie

I Cpo delle Agenzie, fin dalla loro istituzione, raccolgono ed elaborano statistiche di genere ciascuno secondo propri obiettivi di rilevazione e in funzione della disponibilità di dati

Il Coordinamento nazionale per le pari opportunità nelle Agenzie ambientali ha condiviso una scheda di raccolta più adatta a descrivere il personale delle Agenzie, per raccogliere dati **uniformi** e nella prospettiva di fornire - alle Agenzie e ai Cpo - uno strumento di base utile al **confronto di dati omogenei**.

Il modello approvato 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:

- dirigenti: per ruolo, contratto (non privatistico/privat.), incarico
- comparto/non dirigenti: ruolo, categoria
- tempo indeterminato/det., part time, atipici
- quadro di dettaglio: posizioni organizzative, UPG, telelavoro, banca ore, part time/orario ridotto, congedi per maternità, permessi Legge 104/92, categorie protette

Dati quali/quantitativi per genere nelle Agenzie

Periodo della raccolta: aprile-settembre 2009. I dati sono stati raccolti attraverso i Cpo istituiti e dalle Agenzie che hanno aderito al Coordinamento nazionale.

Anni di riferimento: 2008 o 2007

Dati restituiti:

2008: Arpa Piemonte, Arpa Emilia-Romagna, Arpa Toscana, Arpa Lazio, Arpa Campania, Arpa Sicilia; Arpa Trento

2007: Arpa Lombardia, Arpa Liguria

Non tutte le Agenzie hanno inviato il format compilato in tutte le parti; in alcuni casi solo dati di base (completi o parziali), in altri casi solo dati di dettaglio (completi o parziali). Si è deciso di considerare anche i dati forniti attraverso documenti diversi forniti dai Cpo di Arpa Veneto (dati 2008) e Arpa Marche (dati 2007)

Le attuali difficoltà di raccolta e di elaborazione...

Si è aggiunta una rilevazione al 15 settembre sulle posizioni di vertice nelle 22 Agenzie (Commissario/sub Commissario/Direttore generale/Direttore tecnico/Direttore amministrativo/Presidente).

Dati quali/quantitativi per genere nelle Agenzie

Il quadro che emerge da questo lavoro “pionieristico” è una fotografia parziale costruita su poco meno della metà delle Agenzie, un primo passo rivolto a stimolare **l'autodiagnosi dell'organizzazione**: 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 può essere fatta da ciascuna Agenzia considerando le dinamiche occupazionali e socio-culturali della singola realtà regionale, alle scelte organizzative effettuate, alla propria “storia” in relazione alle strutture e al personale confluiti nelle Agenzie al momento della loro costituzione.

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

Dati quali/quantitativi per genere nelle Agenzie, sintesi risultati

Anno		La popolazione maschile e femminile					
		Tot.	M	F	%M	%F	IF = F/M
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

IF = indice di femminilizzazione dato dal rapporto femmine/maschi F/M

Sono considerati 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 con atipici. Il **personale atipico** è costituito da 591 persone (277 M e 314 F, IF 1,1).

Appa Trento: tot. 75, M 31-41,3 %, F 44-58,7%, **IF 1,4** (struttura organizzativa, incarichi e ruoli differenti da Ag. regionali)

Dati quali/quantitativi per genere nelle Agenzie, sintesi risultati

Personale per genere, dirigenti e non dirigenti

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

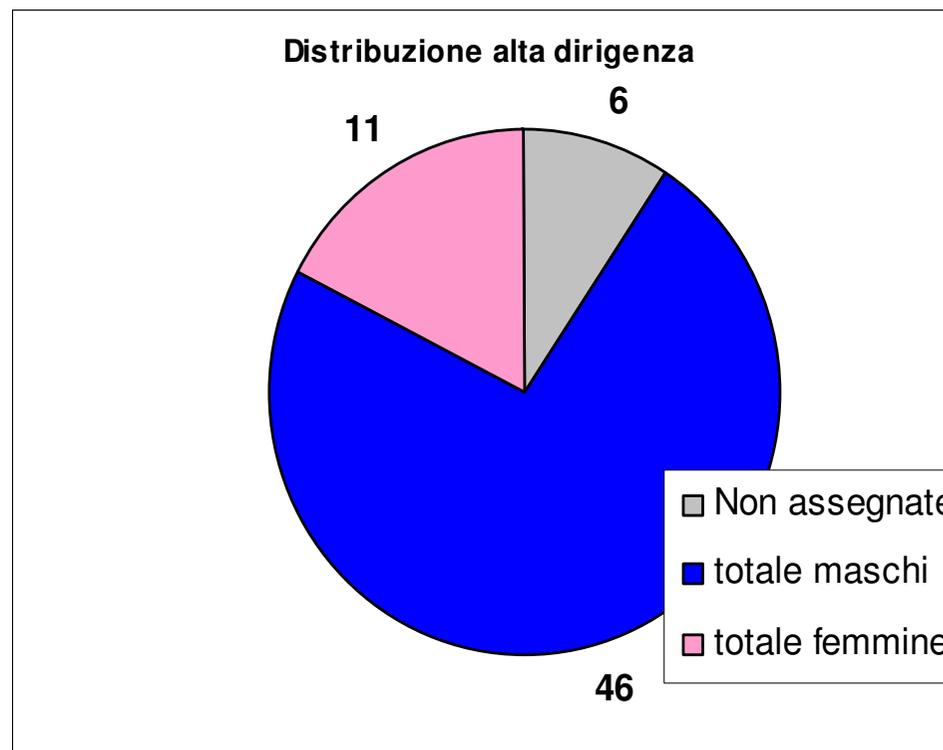
Campania, Sicilia e Lazio hanno un numero significativo di personale atipico la cui componente femminile è preponderante (Campania 286 atipici, IF 1,1 - Sicilia 145 atipici, IF 1,1 – Lazio 100 atipici, IF 0,9). Sommando anche questo personale al Comparto/non dirigit. IF di Campania e Sicilia varia sensibilmente, Lazio invariato

Dati quali/quantitativi per genere nelle Agenzie, sintesi risultati

Le donne nel "Governo" delle Agenzie: Alta direzione 1

22 Agenzie, Commissario/sub Comm./Direttore gen./Dir. tecnico/Dir. amm., Presidente

	totale	M	F	IF
<i>C/sC/Dg/</i>	22	21	1	0,05
<i>Dir. tecnico</i>	16	13	3	0,2
<i>Dir. ammin.</i>	18	11	7	0,6
<i>Pres.</i>	1	1		
Vacanti/non previste	6			
Tot. pos.	63	46	11	0,2



Almeno 10 Agenzie hanno solo maschi nelle posizioni apicali

donne al vertice non è garanzia di pari opportunità...

Per Appa Trento e Appa Bolzano sono considerate solo le posizioni di Dg., in quanto organismi delle Province autonome con una struttura organizzativa sensibilmente diversa da quella delle agenzie regionali.

Dati quali/quantitativi per genere nelle Agenzie, sintesi risultati

Alta direzione 2, dirigenti di struttura complessa

anno		Dirigenti Struttura complessa					
		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

Le donne sono significativamente meno presenti nelle posizioni apicali dell'organizzazione (Alta direzione 1 e 2), 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 strategie/piani/programmi e di assumere gli atti amministrativi necessari all'adozione e alla realizzazione dei Piani triennali delle azioni positive in materia di pari opportunità.

Dati quali/quantitativi per genere nelle Agenzie, sintesi risultati

Dirigenti, incarico

anno		Struttura complessa				Struttura 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

Dirigenti per incarico: 890 persone, 530 M, 360 F, IF 0.7

Per **Sc** IF varia da 0.9 a 0.2; per **Ss** IF varia da 1.1 a 0.4, per **As** varia da 4.0 a 0.7, per **P** varia da 1.2 a 0

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

Dati quali/quantitativi per genere nelle Agenzie, sintesi risultati

Dirigenti per ruolo

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

Dirigenti – 8 Agenzie						
<i>Ruolo</i>	tot.	M	F	%M	%F	IF
<i>Amm.vo</i>	41	26	15	63.4%	36.6%	0,6
<i>Tecnico</i>	74	60	14	81.1%	18.9%	0,2
<i>Sanitario</i>	582	306	276	52.6%	47.4%	0,9
<i>Totale</i>	697	392	305	56.2	43.7%	0,9

Comparto per ruolo e fasce categorie A+B+Bs+C vs Categorie D+Ds

Totale Comparto – 8 Agenzie				
<i>Ruolo</i>	tot.	M	F	IF
<i>Amm.vo</i>	1017	314	703	2,2
<i>Tecnico</i>	1843	972	871	0,9
<i>Sanitario</i>	1909	1197	712	0,6
<i>Totale</i>	4769	2483	2286	0,9

Categorie A+B+Bs+C			
tot.	M	F	IF
609	177	432	2,4
665	360	305	0,8
-	-	-	-
1274	537	737	1,4

Categorie D+Ds			
tot.	M	F	IF
408	137	271	2,0
1178	612	566	0,9
1909	1197	712	0,6
3495	1946	1549	0,8

Sono considerati i dirigenti inquadrati nel ruolo amministrativo, tecnico e sanitario secondo il CCNL Area Dirigenza SPTA del SSN
E' considerato il personale di comparto inquadrato secondo il CCNL Comparto Sanità

Dati quali/quantitativi per genere nelle Agenzie, sintesi risultati

Comparto tempo determinato e atipici

		Totale					
anno		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

Sono 140 le persone con contratto a tempo determinato (67 M, 47.9%, 73 F, 52.1%, IF 1,1)

		Atipici					
anno		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

Dati quali/quantitativi per genere nelle Agenzie, sintesi risultati

Comparto part time

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

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

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 - 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.

Dati quali/quantitativi per genere nelle Agenzie, sintesi risultati

Partecipazione e sicurezza: Categorie protette

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

Si tratta senz'altro di personale presente in numero esiguo rispetto al totale del personale: 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 persone con disagi o handicap che spesso non hanno pari opportunità di formazione e di partecipazione alla vita aziendale (riunioni, assemblee, convegni ecc)

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.

Dati quali/quantitativi per genere nelle Agenzie, sintesi risultati

In conclusione quest'esperienza "pionieristica" può essere migliorata ed estesa a tutte le Agenzie e ai Cpo, 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

Grazie per l'attenzione