

AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE DEL PIEMONTE

ENTE DI DIRITTO PUBBLICO
Istituita con Legge Regionale n. 60 del 13 Aprile 1995
Sede Legale: Via Pio VII°, n. 9 – 10135 TORINO
PARTITA IVA 07176380017

DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE

n. 65 del 28/06/2016

Il giorno 28/06/2016, in una sala degli uffici amministrativi dell'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale del Piemonte,

IL DIRETTORE GENERALE
Ing. Angelo Robotto

a norma dell'art. 5 della Legge Regionale del Piemonte 13.04.1995, n. 60, come modificata dalla Legge Regionale 20.11.2002, n. 28, adotta il decreto di cui all'oggetto oltre indicato:

OGGETTO: Piano Azioni Positive triennio 2016 - 2018. Approvazione

IL DIRETTORE GENERALE

Presa visione della proposta del Direttore Amministrativo, dott. Mauro Porta, su segnalazione del Presidente del "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), dott.ssa Elisabetta Lucido, di seguito integralmente riportata:

"Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, costituito con DDG n. 55 del 26 aprile 2011, e ricostituito con DDG n. 125 dell'8 ottobre 2015 ha il compito di predisporre Piani di Azioni Positive a favore dei lavoratori/lavoratrici volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro. Tale competenza rientra tra i compiti propositivi assegnati al CUG e risulta esplicitata nella Direttiva "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" emessa il 4 marzo 2011 dal Ministro per le Pari Opportunità di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione nonché nel regolamento di funzionamento dello stesso comitato. A tal fine il CUG ha predisposto lo schema di Piano di azioni triennale, allegato al presente provvedimento a formarne parte integrante e sostanziale, procedendo preliminarmente alla trasmissione in bozza alla Consigliera di Parità della Regione Piemonte.

Le azioni individuate sono orientate sulle tematiche relative al benessere organizzativo, alla conciliazione tempi di vita e di lavoro, alla sensibilizzazione e all'informazione della cultura di genere e antidiscriminatoria.

Nella predisposizione del piano si è tenuto conto delle attività già intraprese nel triennio precedente, soffermandosi soprattutto nello sviluppo di quelle azioni ritenute più idonee a favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed un incremento dell'efficienza delle prestazioni lavorative anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione o violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il Piano delle Azioni Positive è stato trasmesso dal Comitato Unico di Garanzia con mail dell'8 giugno 2016 alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana che ha espresso il proprio parere positivo sulle azioni individuate con mail del 23 giugno 2016 conservata agli atti dell'Agenzia.

Nell'evidenziare che il Piano delle Azioni Positive rappresenta uno degli elementi essenziali della pianificazione strategica di un Ente, se ne propone l'approvazione nel testo predisposto dal Comitato Unico di Garanzia così come allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale".

I Responsabili dell'attuazione del piano triennale saranno i Responsabili pro-tempore delle Strutture competenti per materia individuate nel Piano, con il supporto del Comitato Unico di Garanzia.

Tutto ciò premesso

Visto l'art. 48 del D.lgs. 198 del 2006, che prevede che le Pubbliche Amministrazioni si dotino di piani triennali di azioni positive.

Vista la Direttiva "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" emessa il 4 marzo 2011 dal Ministro per le Pari Opportunità di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione

Ritenuto di condividere i contenuti della proposta sopra riportata e di decretare in conformità ad essa.

Preso atto del parere favorevole espresso nel merito dal Responsabile dell'Ufficio Contabilità in ordine alla regolarità contabile del presente atto;

Acquisito il parere favorevole della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Torino;

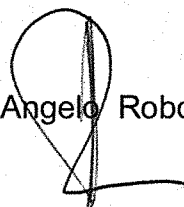
Acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo

DECRETA

Per le motivazioni espresse in premessa che qui si richiamano integralmente :

1. di approvare il Piano di Azioni Positive nel testo predisposto dal Comitato Unico di Garanzia allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;
2. di individuare quali responsabili dell'attuazione delle azioni previste dal Piano i responsabili pro-tempore delle Strutture competenti per materia individuate nel Piano stesso, con il supporto del Comitato Unico di Garanzia;
3. di dare atto che l'adozione del presente provvedimento non comporta oneri a carico dell'Agenzia;
4. di trasmettere copia del presente provvedimento a cura del Dipartimento Affari Amministrativi e Personale a tutte le Strutture Complesse dell'Agenzia ed al proponente Comitato Unico di Garanzia.

Ing. Angelo Robotto





PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2016/2018

Il quadro normativo:

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità".

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."*

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2001 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* in particolare all'art. 7 prevedendo che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità *"l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza"*.



Il Comitato Unico di Garanzia:

Il vigente CUG di ARPA Piemonte è stato rinnovato con DDG N. 125 del 13.10.2015 ed è un organismo a servizio di tutta la popolazione dell'Agenzia, dirigenti, personale tecnico e amministrativo, i cui obiettivi si possono sinteticamente riassumere nell':

- Ampliare le tutele dei lavoratori nei confronti dei diversi fattori di rischio, relativi non solo al genere ma anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alle convinzioni personali e politiche, all'età e alla lingua (indicazioni Comunità Europea);
- Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità, di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica;

Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo e per rendere possibile ed effettiva l'attività cui è preposto, la consultazione sulle materie di competenza deve essere preventiva.

Il contesto organizzativo:

L'organizzazione di ARPA Piemonte ha visto impegnati nel 2015 complessivamente 1021 dipendenti, così suddivisi: 522 donne (51%) e 499 uomini (49%). La concentrazione massima di donne si ritrova nella fascia di età fra i 41 ed i 45 anni; mentre, per gli uomini, i picchi si confermano nelle fasce di età 41-45 e superiore ai 55 anni.

La fotografia della situazione del personale è rappresentata nel documento allegato al presente piano.

Pur in presenza di una situazione abbastanza equilibrata, va comunque posta grande attenzione alla specificità di genere nella gestione del personale e al benessere organizzativo, al fine di favorire la massima valorizzazione delle risorse umane, così come l'attivazione di strumenti per promuovere reali opportunità di carriera, come fatto di rilevanza strategica dell'Agenzia.

Secondo quanto disposto dalla normativa citata in premessa e come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

In questo contesto, il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto lavorativo che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i

ARPA Piemonte



Comitato Unico di Garanzia

risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di non equità, conciliazione tra vita e lavoro, benessere organizzativo.

Il presente Piano Azioni Positive 2016-2018, a valenza triennale, è lo strumento che permette di poter attuare tale strategia e l'occasione per favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Il Piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive.



Obiettivi e azioni

1. Obiettivo: Miglioramento del benessere organizzativo

Risultato atteso: Individuazione delle aree di criticità e individuazione delle aree di intervento in funzione del benessere organizzativo

Azioni:

- 1.1. Individuazione di corrette e condivise strategie di relazione con Consigliera di fiducia, Medico competente e RSPP, nel rispetto dei rispettivi ruoli, al fine di costruire sinergie utili all'individuazione e alla soluzione di aree critiche dell'organizzazione e per lo scambio di informazioni utili per la valutazione dei rischi in un'ottica di genere.
- 1.2. Analisi e valutazione dei dati risultanti dalla somministrazione del questionario su "Benessere organizzativo e stress lavoro correlato"
- 1.3. Diffusione dei risultati e formulazione di proposte di azioni correttive per gli ambiti di criticità eventualmente emersi dalla somministrazione del questionario di cui al punto precedente

Strutture e organismi coinvolti:

- Comitato Unico di Garanzia
- Consigliera di fiducia
- Medico competente
- Servizio di prevenzione e protezione
- Dipartimento Affari Amministrativi e Personale
- Comunicazione istituzionale

Tempo di realizzazione: entro il 2017

Risultato atteso: miglioramento del benessere organizzativo anche attraverso interventi informativi rivolti alla cura della persona.

- 1.4. Programmare interventi di formazione rivolti a dirigenti e posizioni organizzative sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo.
- 1.5. Intraprendere rapporti relazionali con associazioni esterne per organizzare seminari gratuiti da svolgersi fuori orario di servizio su argomenti come la prevenzione contro ictus miocardico, patologie oncologiche, corretti stili di vita e di alimentazione, violenza di genere e lo stalking ecc.



Strutture e organismi coinvolti:

- Comitato Unico di Garanzia
- Direzione Generale
- Dipartimento Affari Amministrativi e Personale

Tempo di realizzazione: 2016 -2018

ARPA Piemonte



Comitato Unico di Garanzia

2. Obiettivo: Interventi a favore della conciliazione tempo vita/lavoro

Risultato atteso: *Ampliamento delle attività telelavorabili e delle possibilità di accesso all'istituto contrattuale. Introduzione di ulteriori strumenti di conciliazione e miglioramento degli strumenti già esistenti e maggiore sensibilizzazione dei dirigenti e del personale su nuovi strumenti di conciliazione e miglioramenti organizzativi in un'ottica di benessere organizzativo.*

Azioni:

- 2.1. Attività di sensibilizzazione, nei confronti dei dirigenti, sul telelavoro inteso come strumento organizzativo.
- 2.2. Predisposizioni di momenti formativi per i Dirigenti dell'Agenzia volti all'introduzione del concetto di smart-working (informativa), così come previsto dalla L. 124/2015 (Riforma Madia)
- 2.3. Revisione del Regolamento del telelavoro in ARPA Piemonte
- 2.4. Applicazione degli istituti normativi sul Part-time nell'ottica di garantire maggior fruizione e omogeneità di accesso all'istituto contrattuale.
- 2.5. Analisi di fattibilità per la costituzione di servizi di supporto alla genitorialità come indicato dalla L. 124/2015 (Riforma Madia); eventuale proposta di sostegno emergenziale alle attività di cura (baby sitting, assistenza anziani, etc.) così da non distogliere il lavoratore dalle attività di servizio per fare fronte a imprevisti, evitando peraltro la presenza di minori presso gli uffici
- 2.6. Studio di fattibilità per estendere a tutti i dipendenti dell'Agenzia l'utilizzo della reception per il recapito di plichi personali sul luogo di lavoro

Strutture e organismi coinvolti:

- Comitato Unico di Garanzia
- Dipartimento Affari Amministrativi e Personale
- Servizio di prevenzione e protezione
- Ufficio Tecnico
- Sistemi informativi e Servizi informatici

Tempo di realizzazione: entro il 2018



3. Obiettivo: Interventi a favore della sensibilizzazione ed informazione alla cultura di genere

Risultato atteso: *maggiore conoscenza da parte dei dipendenti dell'Agenzia degli istituti contrattuali e degli interventi già messi in atto dall'amministrazione*

Azioni:

- 3.1 Puntuale informazione sulle opportunità già in essere per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, attraverso la predisposizione di un Kit informativo per neo genitori.
- 3.2 Predisposizione di un kit informativo su permessi e congedi per lavoratori disabili, invalidi e per lavoratori che assistono familiari con disabilità.
- 3.3 Costante aggiornamento, relativamente agli ulteriori diversi tipi di permessi e di congedo attraverso la intranet aziendale.
- 3.4 Valutazione dell'omogenea applicazione degli istituti contrattuali nelle diverse sedi dell'Agenzia.

Strutture e organismi coinvolti:

- Comitato Unico di Garanzia
- Dipartimento Affari Amministrativi e Personale
- Comunicazione Istituzionale

Tempo di realizzazione: fino al il 2018 prevedendo cadenza semestrale per eventuali aggiornamenti normativi o contrattuali



4 Obiettivo: Interventi volti a far conoscere compiti e competenze del CUG – Diffusione delle iniziative realizzate

Risultato atteso: *diffusione della cultura di genere e maggiore conoscenza da parte dei dipendenti delle funzioni e attività svolte de Comitato Unico di Garanzia.*

Azioni:

- 4.1** Predisposizione di un più efficace piano di comunicazione che consenta di dare visibilità alle attività del CUG in modo capillare, sia attraverso la Intranet da utilizzare per la pubblicazione di notizie rilevanti, sia attraverso lo strumento della mailing list.
- 4.2** Comunicazione attraverso gli strumenti suddetti di iniziative formative e culturali di cui il CUG viene a conoscenza e che siano potenzialmente di pubblico interesse.
- 4.3** Creazione sulla pagina Intranet del CUG di un format rivolto ai dipendenti affinché possano inviare al Comitato segnalazioni e suggerimenti.
- 4.4** Attività di formazione e aggiornamento continuo per i componenti del CUG sulle tematiche di competenza

Strutture e organismi coinvolti:

- Comitato Unico di Garanzia
- Dipartimento Affari Amministrativi e Personale
- Sistemi informativi e Servizi informatici

Tempo di realizzazione: 2016-2018



5 Obiettivo: Interventi volti a contrastare le discriminazioni

Risultato atteso: *diffusione della cultura antidiscriminatoria*

Azioni:

- 5.1 Adesione all'iniziativa promossa dal Consiglio Comunale di Torino e dal Consiglio Regionale del Piemonte, dal titolo "IO PARLO E NON DISCRIMINO", volta ad eliminare il sessismo linguistico promuovendo un linguaggio neutro dal punto di vista di genere.
- 5.2 Aggiornare la modulistica interna affinché non siano presenti forme di discriminazione di genere.
- 5.3 Adottare linee guida volte ad eliminare discriminazioni di genere nell'ambito della comunicazione istituzionale e mediatica.

Strutture e organismi coinvolti:

- Comitato Unico di Garanzia
- Dipartimento Affari Amministrativi e Personale
- Sistemi informativi e Servizi informatici
- - Sistema di Gestione Integrato
- - Strutture in Staff alla direzione

Tempo di realizzazione: 2016-2018



Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Arpa Piemonte si impegna a garantire con le risorse necessarie il funzionamento del CUG, la sua partecipazione alla Rete Nazionale e alla Rete Cittadina dei CUG.

Al fine di garantire la reale attuazione delle azioni previste dal PAP, l'Amministrazione si impegna ad individuare i Servizi che, di concerto con il CUG, devono attivare le singole azioni inserendole fra gli obiettivi specifici assegnati e oggetto di valutazione.

Monitoraggio del Piano

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, Arpa Piemonte attiverà un percorso monitoraggio e di valutazione delle attività programmate. Tale monitoraggio sarà sotto la responsabilità della Direzione Generale che si avvarrà a tale scopo del CUG

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.

Comitato Unico di Garanzia



ARPA Piemonte

Rilevazione e valutazione dei dati del
personale di Arpa Piemonte e
dell'utilizzo dei relativi istituti in un'ottica
di genere

Analisi dati 2015

Trend 2006-2015

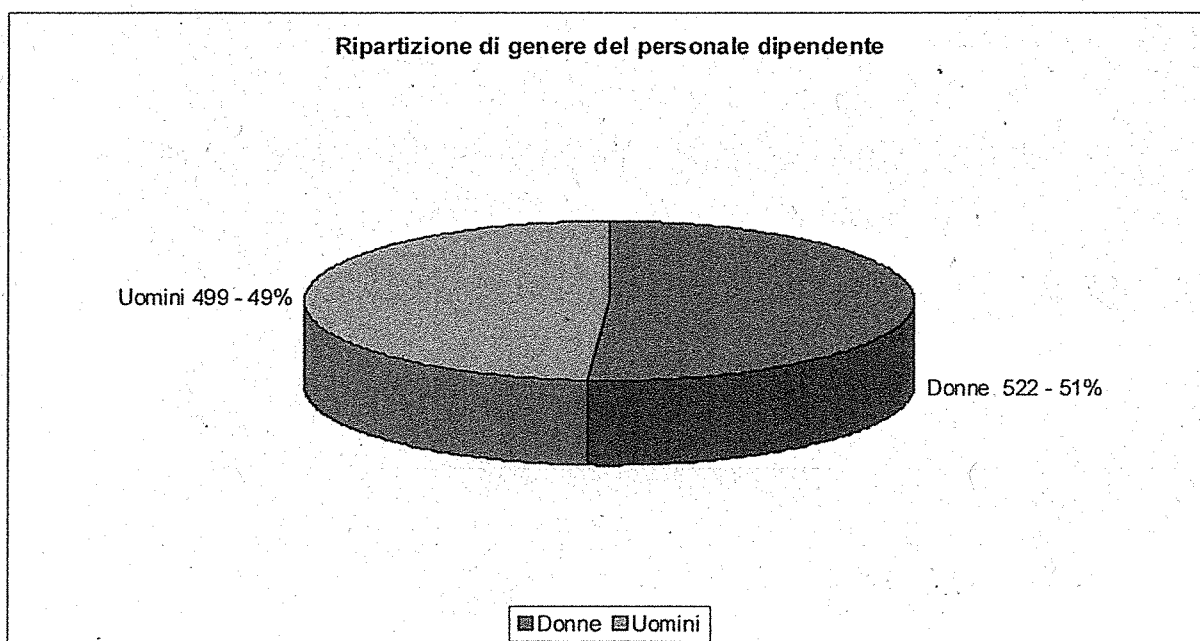
La normativa di riferimento per la presente rilevazione si ravvisa nel paragrafo 3.3 della Direttiva 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183) la quale dispone che il CUG rediga, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing; tale relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza.

La rilevazione statistica e l'analisi dei dati sul personale, suddivisi per genere, rappresenta, quindi, una delle azioni utili alla lettura di un'organizzazione ed è tra i compiti assegnati dalla normativa ai CUG - Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (ex CPO - Comitati Pari Opportunità).

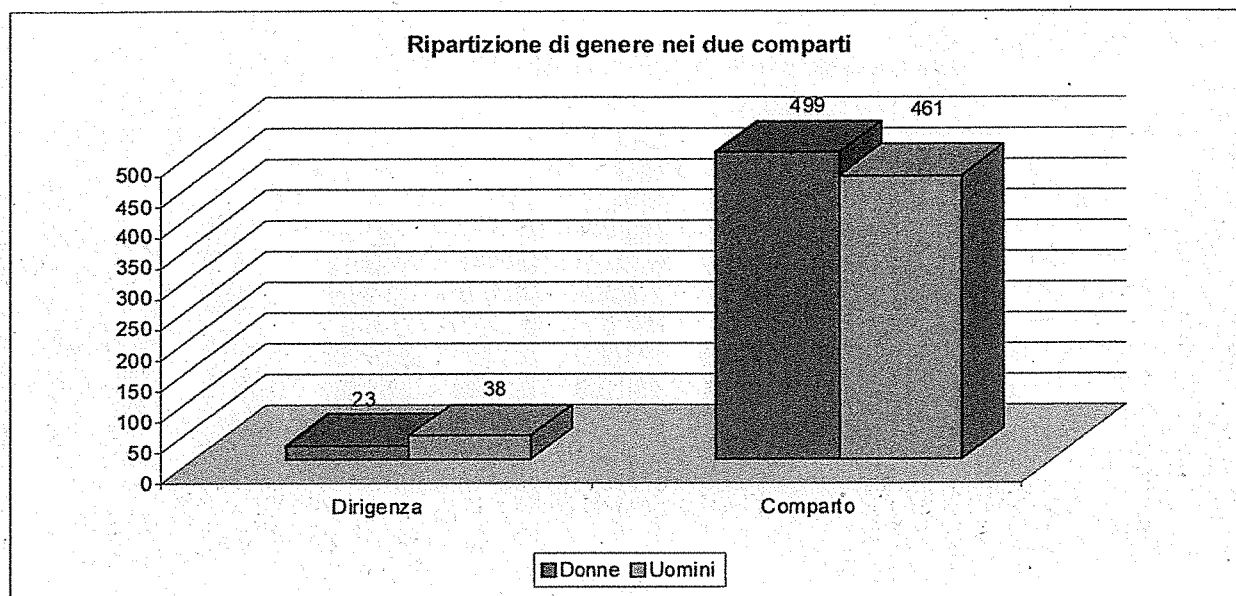
In ARPA Piemonte tale indagine è stata condotta fin dal 2006 permettendo, quindi, ad oggi l'osservazione e la valutazione di un trend decennale.

Le fonti dei dati sul personale anno 2015 sono: IrisWin, DWH Cedolini ed archivio interno, aggiornate al 31 dicembre 2015.

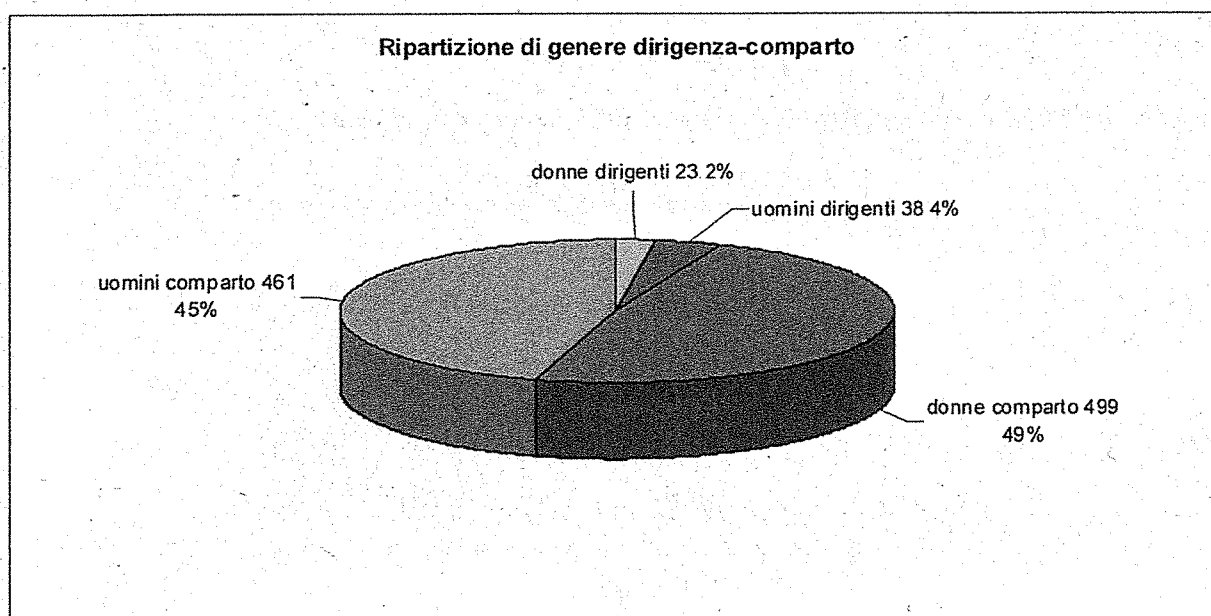
In sintesi, ARPA Piemonte nel 2015 ha complessivamente 1021 dipendenti, così suddivisi: 522 donne (51%) e 499 uomini (49%).



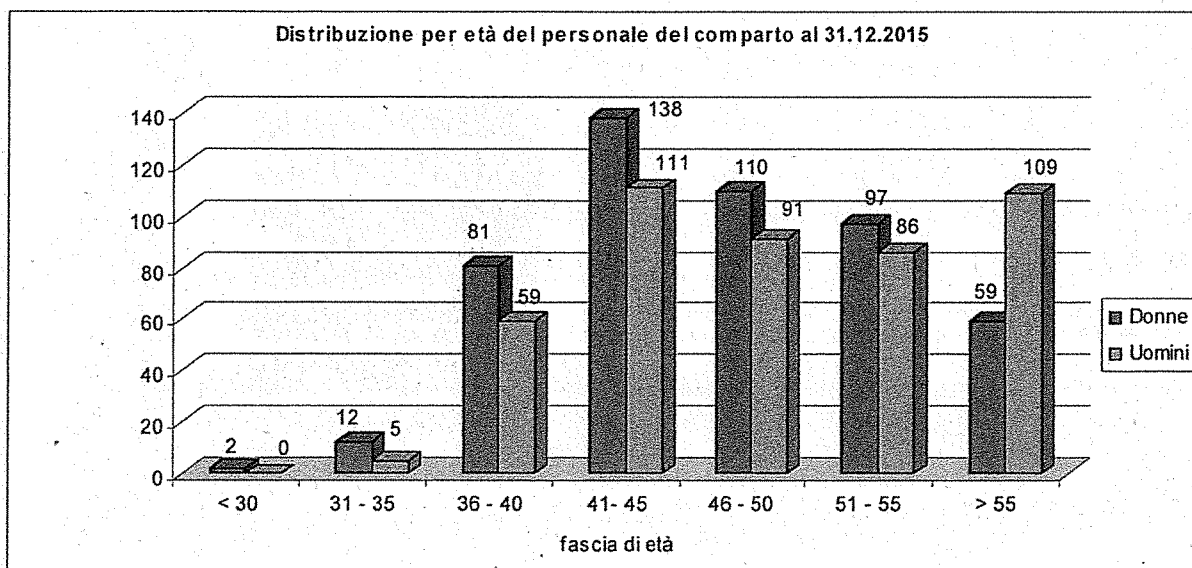
Se si analizza la distribuzione e la rappresentatività di genere fra i due comparti contrattuali (dirigenti e non dirigenti), si può notare come le donne appartenenti alla dirigenza siano meno numerose, 23 (38%), rispetto agli uomini, 38 (62%); la situazione s'inverte, invece, per il comparto dove le donne, 499 (52%), superano gli uomini, 461 (48%).



Nel grafico sottostante sono riportati, oltre ai valori assoluti, anche le percentuali, rispetto al totale, del personale ripartito tra comparto e dirigenza in un'ottica di genere.

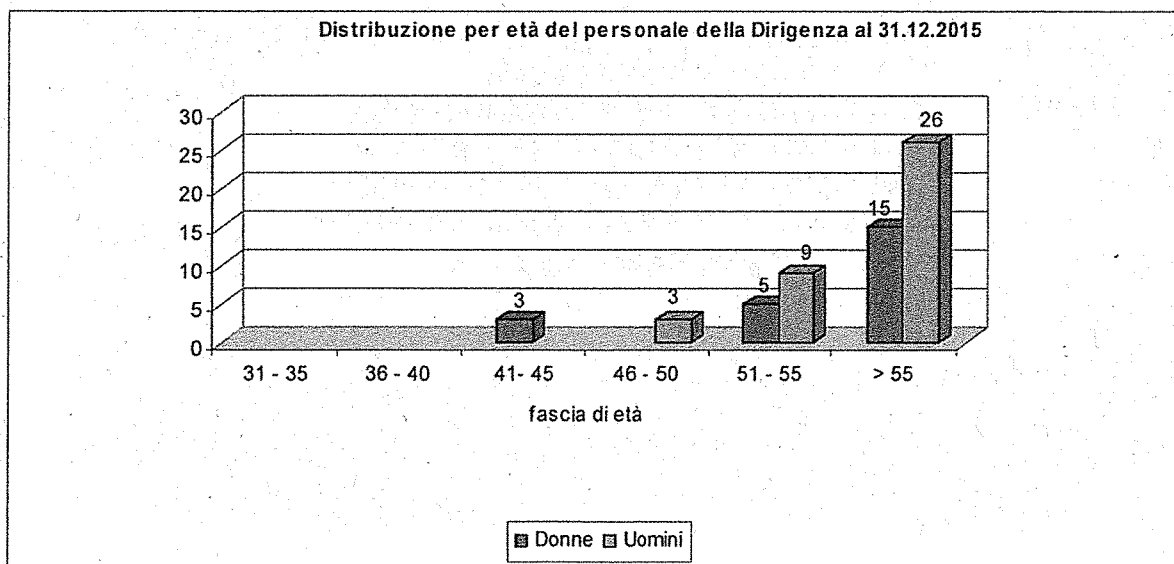


Proseguendo nell'analisi si può osservare la distribuzione del personale del comparto per fasce d'età:



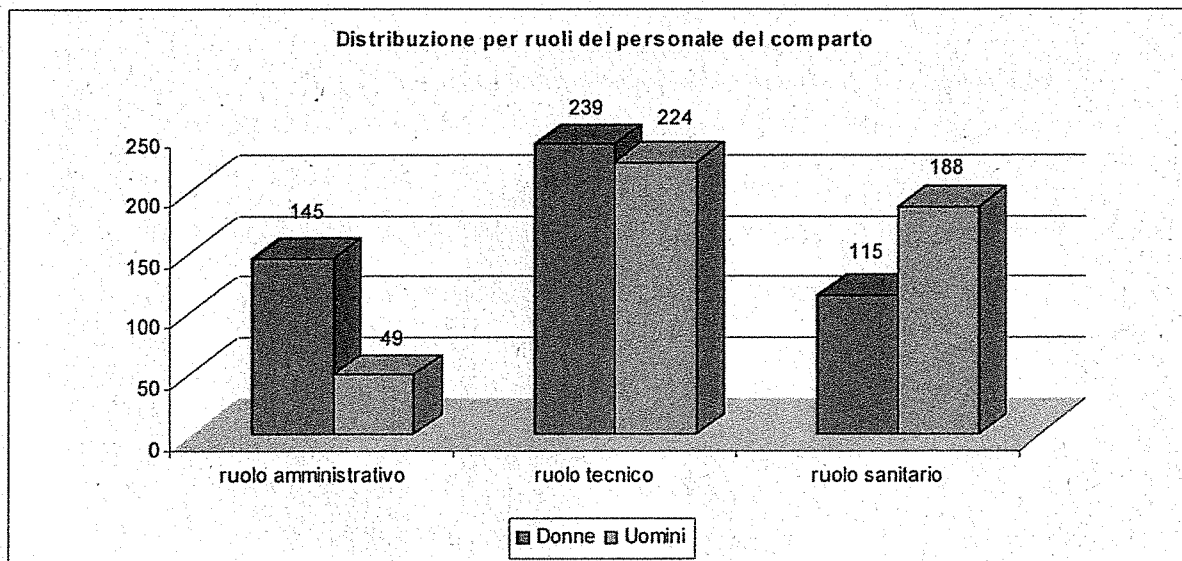
La concentrazione massima di donne si ritrova nella fascia di età fra i 41 ed i 45 anni; mentre, per gli uomini, i picchi si confermano nelle fasce di età 41-45 e superiore ai 55 anni. Si evidenzia, come dato significativo, che solo il 4% del totale dei dipendenti del comparto si collochi nelle fasce di età fino ai 35 anni.

La distribuzione del personale dirigente per fasce d'età risulta così costituita:

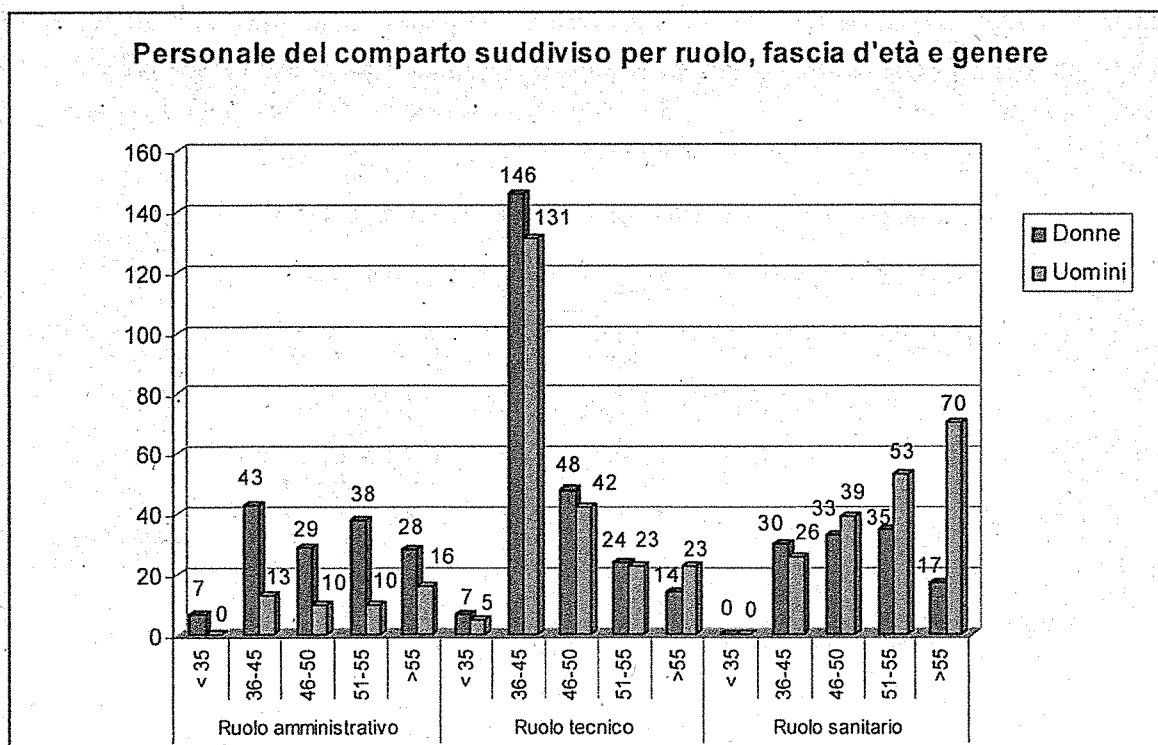


Per quanto riguarda la distribuzione per età del personale dirigente si nota che, per entrambi i generi, la maggior concentrazione di dirigenti si trova nella fascia d'età superiore ai 55 anni e che, nelle varie fasce d'età, sia sempre evidente la predominanza numerica dei dirigenti di sesso maschile rispetto a quelli di sesso femminile. Si evidenzia, come dato significativo, l'assenza di dirigenti al di sotto dei 40 anni di età e l'esiguità del loro numero nelle fasce di età tra i 41 ed i 50 anni.

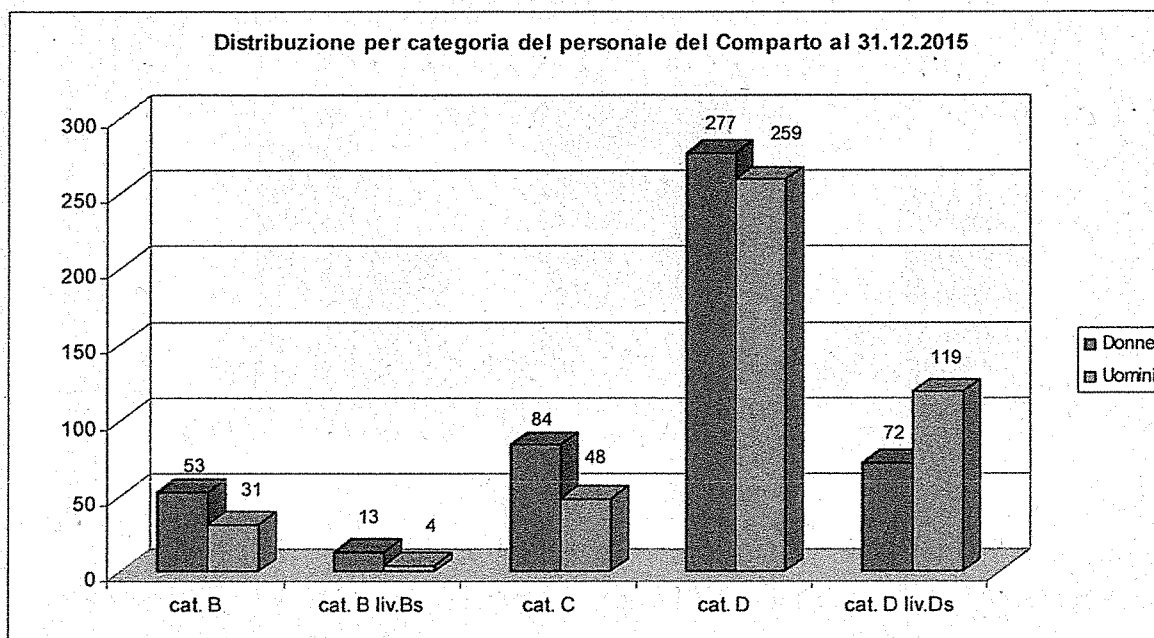
Continuando nell'analisi riferita al personale del comparto si mette in evidenza la suddivisione per ruoli: amministrativo, tecnico e sanitario. Il grafico sottostante, mostra una predominanza delle donne nel ruolo amministrativo (145 su 194), una predominanza degli uomini nel ruolo sanitario (188 su 303), mentre si osserva una quasi parità di genere nella distribuzione nel ruolo tecnico.



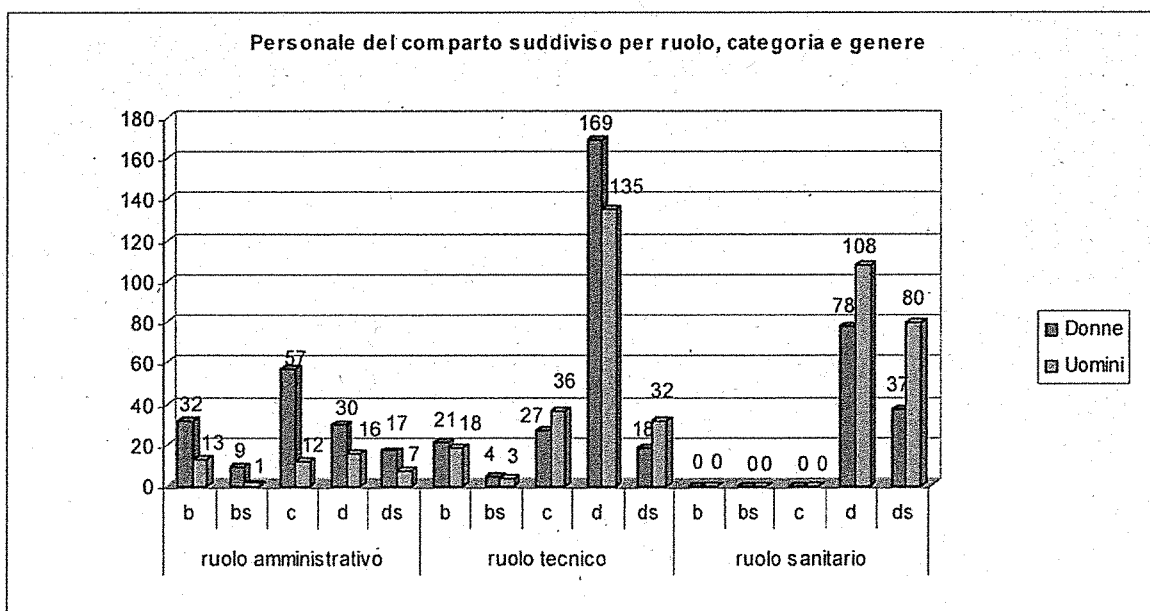
Nel grafico seguente si evidenzia la distribuzione dei due generi nei ruoli per fasce di età e si può notare una predominanza femminile in tutte le fasce d'età del ruolo amministrativo e nelle fasce d'età più basse del ruolo tecnico (fino a 50 anni) e sanitario (fino a 46 anni), mentre si ha predominanza di uomini nelle fasce d'età più avanzate del ruolo sanitario.



Analizzando la distribuzione per categoria del personale non dirigente, persiste il trend secondo il quale le donne sono più rappresentate nei livelli B, Bs, C; mentre il rapporto si inverte significativamente a favore del sesso maschile se si valutano le posizioni a più alto valore stipendiale e organizzativo (Ds). Per quanto riguarda il livello D è possibile osservare una quasi parità tra i generi.

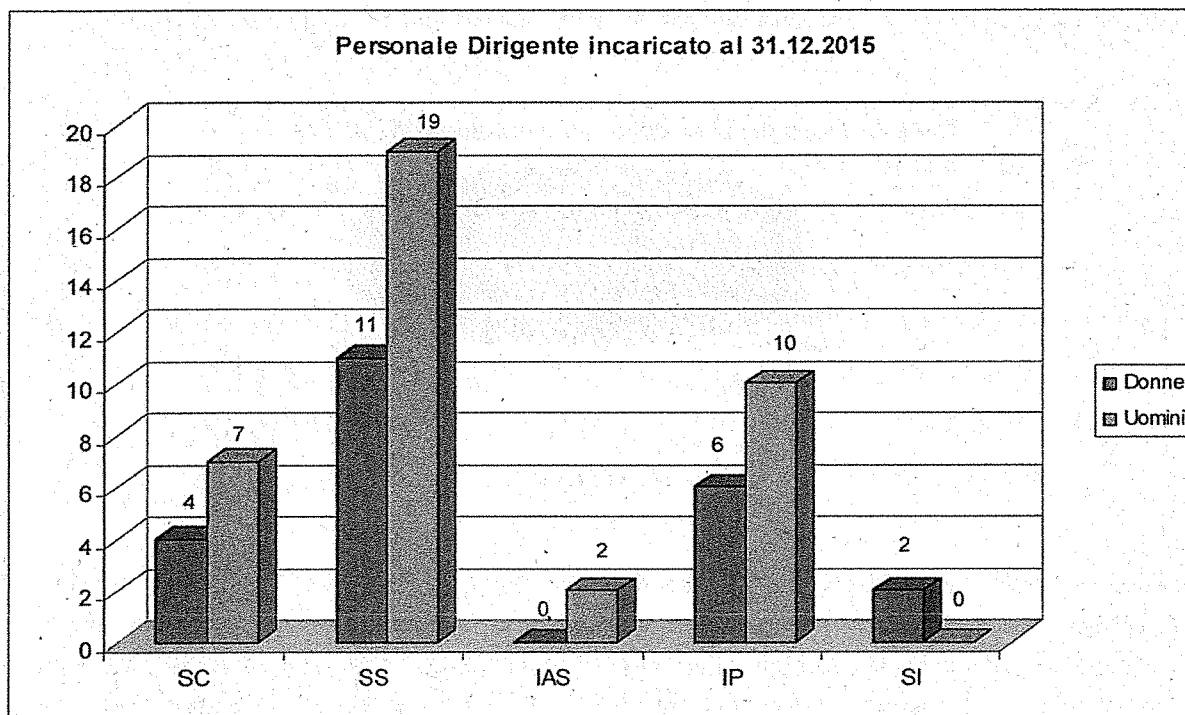


Il grafico che segue illustra la suddivisione del personale del comparto per ruolo, categoria e genere e da esso si evince come il personale delle categorie maggiori (D e Ds) si concentri prevalentemente nei ruoli tecnici e sanitari (con predominanza di genere maschile per entrambi i ruoli nel livello Ds), mentre nel ruolo amministrativo si nota una predominanza di personale nella categoria intermedia (categoria C), con prevalenza del genere femminile in tutte le categorie.



Analogamente è stata effettuata un'analisi della distribuzione di genere del personale dirigente in base al tipo di incarico.

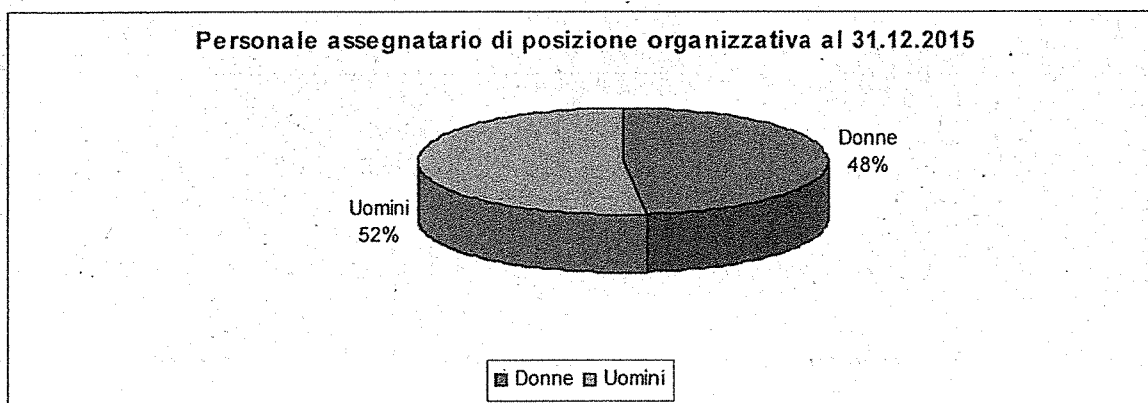
fwc



Legenda: SC=Responsabile di Struttura Complessa – SS=Responsabile di Struttura Semplice – IAS=Incarico ad Alta specializzazione – IP= Incarico professionale- SI= Senza incarico

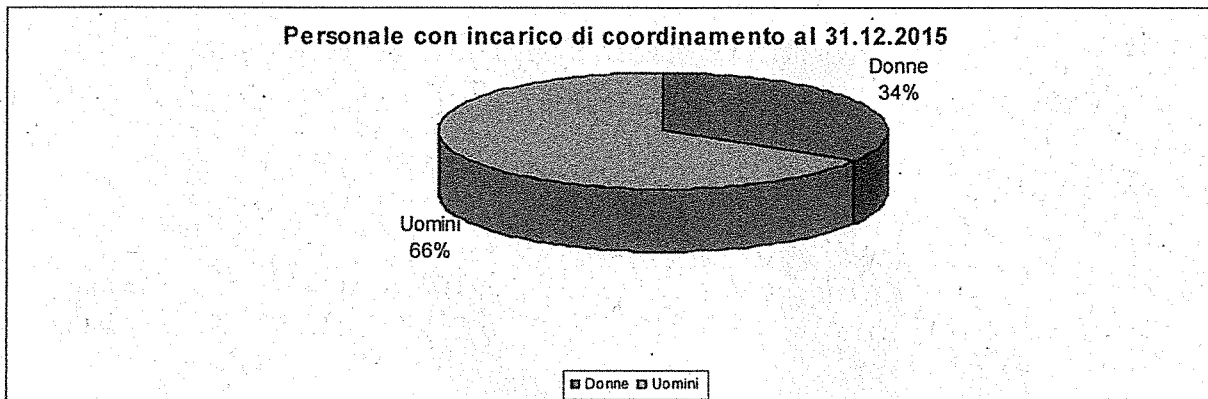
L'analisi condotta sul personale dirigente conferma, ulteriormente, il fenomeno della prevalenza del genere maschile nelle posizioni a più alto valore. Come descritto in precedenza solo il 38% dei dirigenti è di sesso femminile, questa percentuale scende al 33% se si tiene conto degli incarichi di Responsabile di SC e SS, permanendo, quindi, una disparità di genere.

Se, ritornando al personale non dirigente, si analizzano le assegnazioni d'incarico di funzione (coordinamento e posizione organizzativa), si può notare un maggior equilibrio per le posizioni organizzative, pur persistendo un lievissimo sbilanciamento a favore del sesso maschile (38 incarichi alle donne su 79 incarichi totali, pari al 48%);

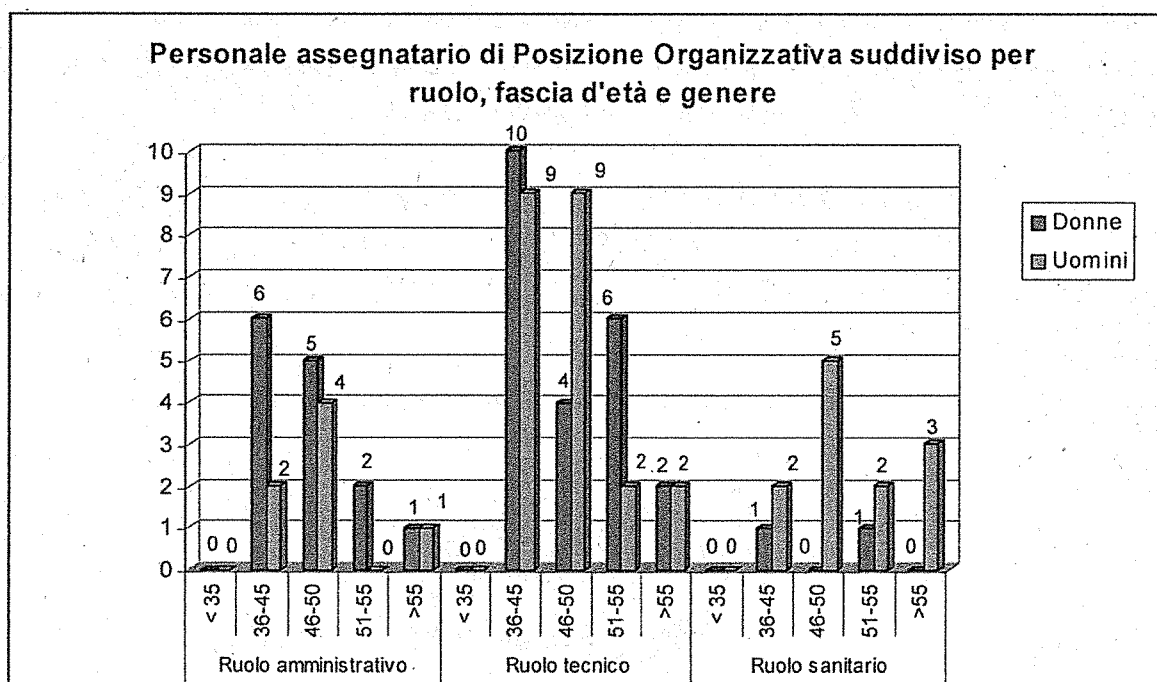


fine

persiste invece uno sbilanciamento relativamente agli incarichi di coordinamento a favore degli uomini (solo 27 donne su 80 incarichi totali, pari al 34%), sebbene la maggioranza di tali incarichi derivi da una pregressa situazione contrattuale discendente dal CCNL (CCNL del 20/09/2001).

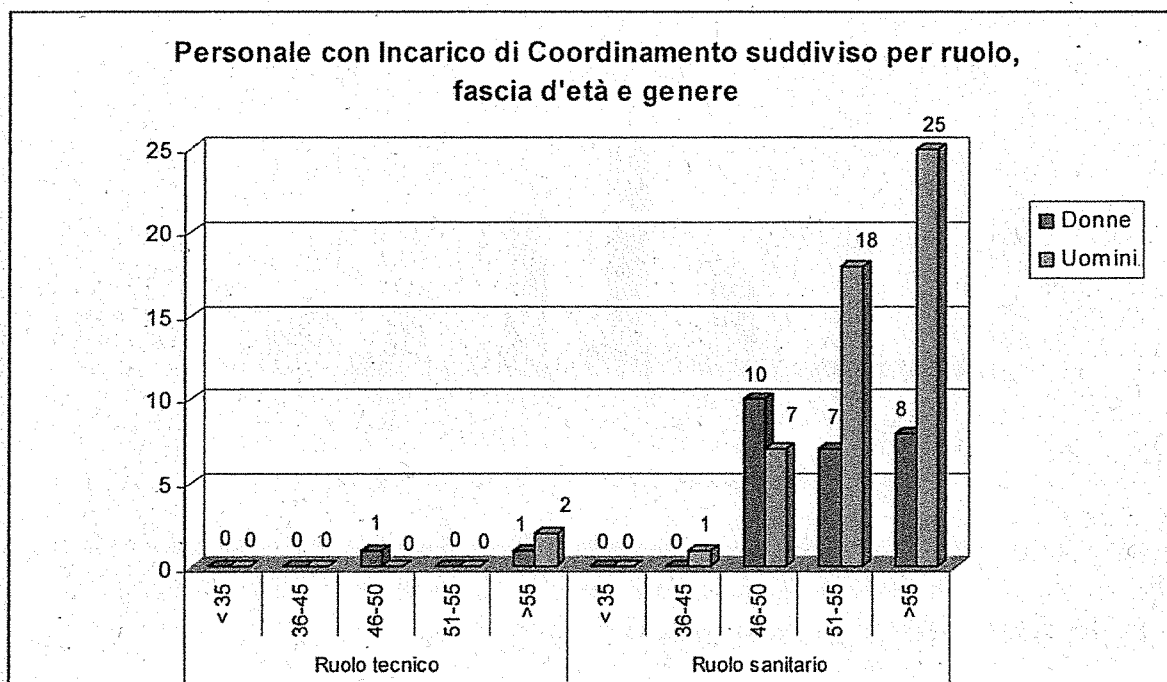


Proseguendo l'analisi di dettaglio si può notare come per gli incarichi di funzione di posizione organizzativa, in termini assoluti, non vi siano assegnazioni nella fascia di età fino ai 35 anni, mentre sono significative le assegnazioni nella fascia 35-45 anni per il ruolo tecnico ed amministrativo con prevalenza del genere femminile. Nella fascia 46-50 le assegnazioni sono ancora rilevanti in tutti i tre ruoli con prevalenza per le donne nel ruolo amministrativo e degli uomini in quelli tecnico e soprattutto sanitario. Si rileva, inoltre, l'esiguità degli incarichi nella fascia > 55 anni.

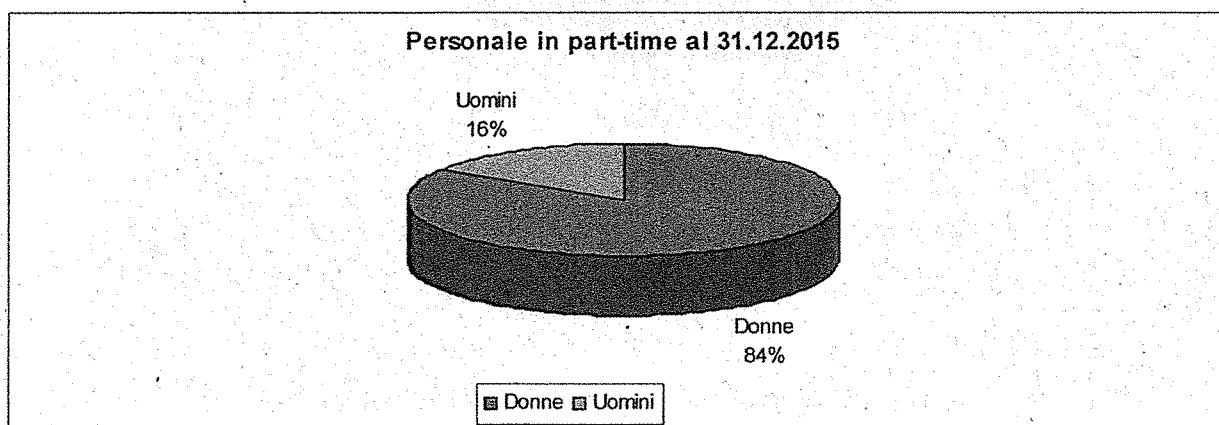


Per quanto riguarda gli Incarichi di coordinamento, si evidenzia l'esiguità di incarichi assegnati al personale con età inferiore ai 45 anni e una netta prevalenza di quelli attribuiti al personale di età superiore ai 50 anni, con preponderanza del genere maschile.

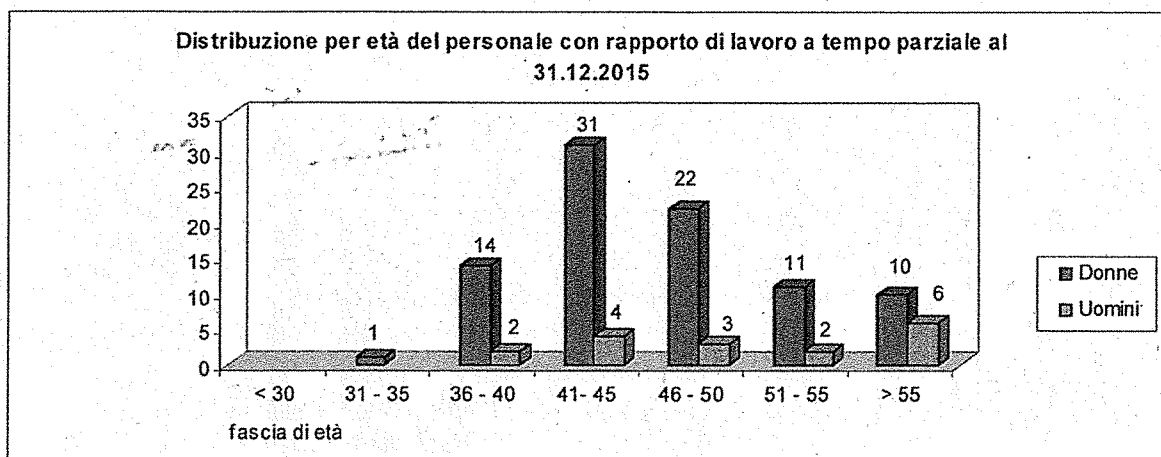
pvc



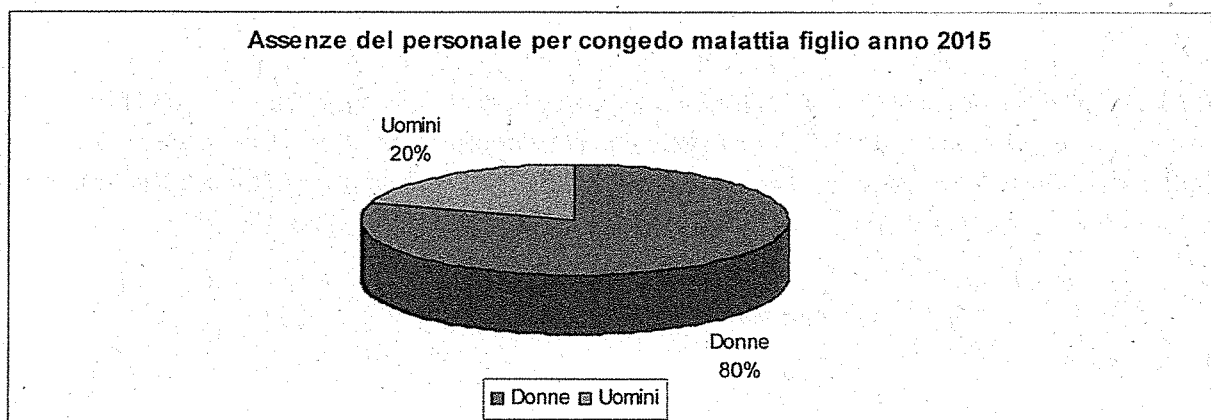
Avanzando nella valutazione e prendendo in considerazione gli "indicatori" di conciliazione vita/lavoro e di cura e/o investimento parentale, si nota come siano sempre di più le donne a usufruire di tali istituti. Ad esempio, per quanto riguarda il lavoro a tempo parziale (part-time), è utilizzato dal 10 % del personale e di questi le donne rappresentano l'84 % del totale:



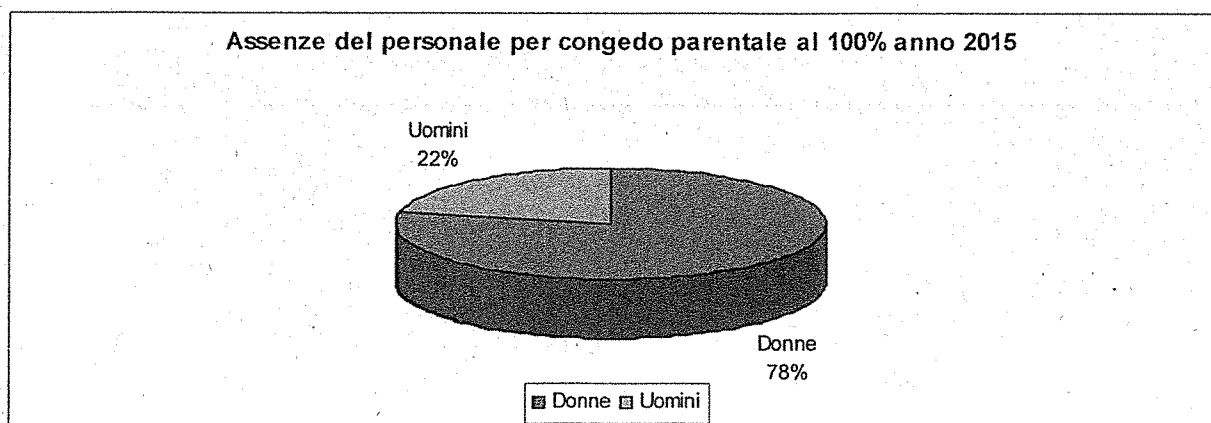
con ricorsi maggiori nelle fasce di età compresa tra i 36 ed i 40 anni e tra i 46-50, ma, soprattutto, nella fascia compresa tra i 41 ed i 45 anni:



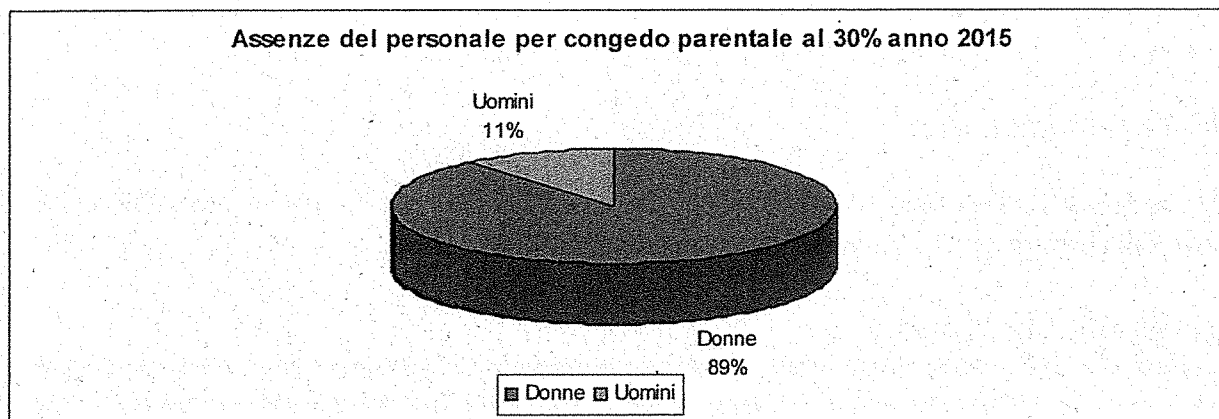
Anche per il ricorso all'istituto delle astensioni dal lavoro per assistere i figli malati (art. 47 D.Lgs 151/2001 e s.m.i), è possibile notare una percentuale molto elevata dell'utilizzo di tali permessi da parte delle donne (l'80% di 585 giorni complessivi fruiti):



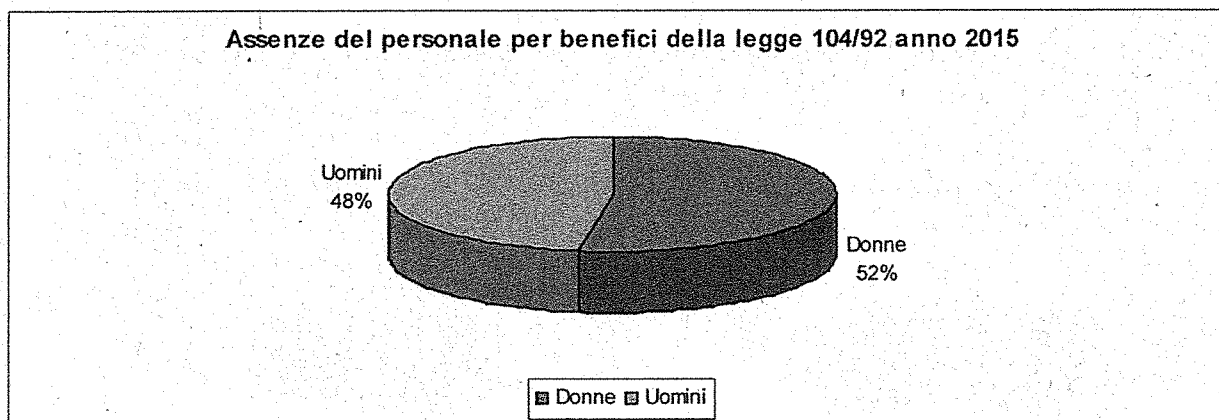
Stesso trend percentuale di genere si può osservare per il ricorso ai congedi parentali (artt. 32-37 D.Lgs 151/2001 e s.m.i) sia per quello al 100% (il 78% di 532 giorni complessivi è stato fruito dalle donne)



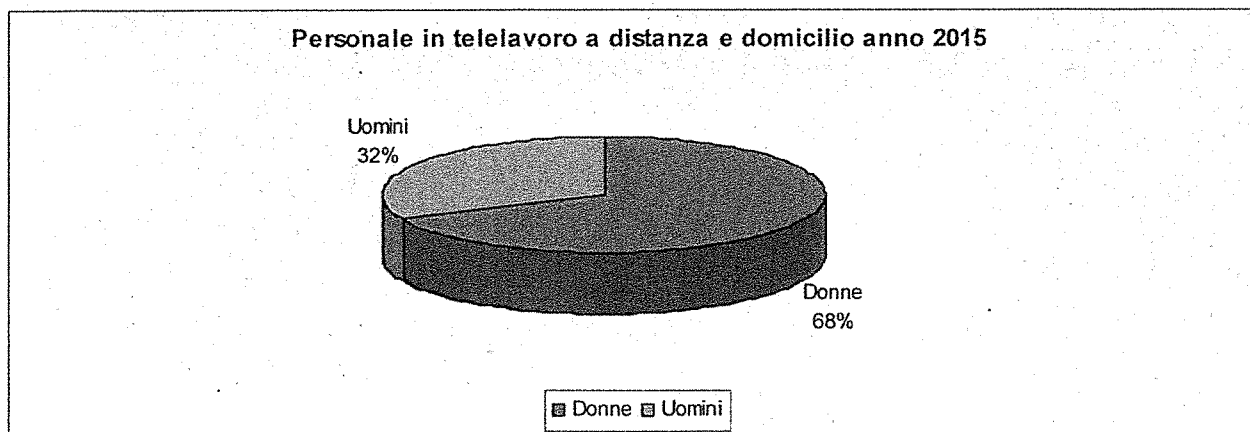
sia per il congedo parentale al 30% (l'89% di 2067 giorni complessivi è stato fruito dalle donne)



Se si analizza, invece, il ricorso ai permessi previsti dall'art. 33 della Legge 104/92, nella percentuale delle assenze del personale (n. di giorni usufruiti) si può notare una quasi parità tra i generi nel 2015, con leggera maggioranza per quello femminile (52% sul totale di 2013 giorni):



Altro importante istituto di legge a favore del personale è quello del telelavoro (regolato dall'art. 4 Legge 191/98, dal D.P.R. n. 70/99, dal CCNQ del 23/03/200 e dall'art. 36 CCNL Sanità 20/09/2001) nelle due tipologie a distanza e a domicilio. Nell'anno 2015 complessivamente 22 unità di personale del comparto hanno utilizzato questa forma di lavoro, con queste percentuali: 68% donne e 32% uomini:



La distribuzione per genere rispetto alle due tipologie di telelavoro (a distanza e a domicilio) denota una forte maggioranza di telelavoratrici a domicilio ed una quasi parità tra i generi per il telelavoro a distanza:

Formazione del personale

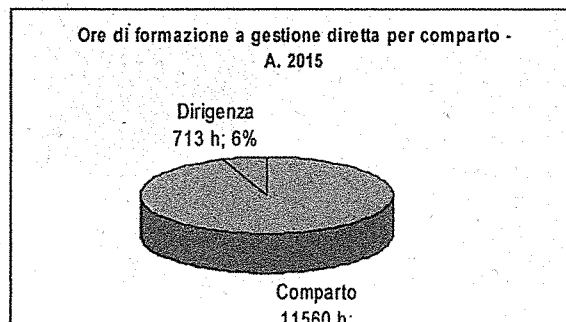
La fonte dei dati relativi alla formazione del personale derivano da IrisWin e dalla Relazione annuale della formazione – Rapporto attività anno 2015.

Formazione a gestione diretta

Nel corso del 2015 sono state erogate complessivamente 73 iniziative formative di cui 18 addestramenti; complessivamente sono state attivate 117 edizioni e 2008 accessi complessivi (con accessi s'intende il numero complessivo di partecipazioni ai corsi, considerando che un singolo dipendente può effettuare più accessi).

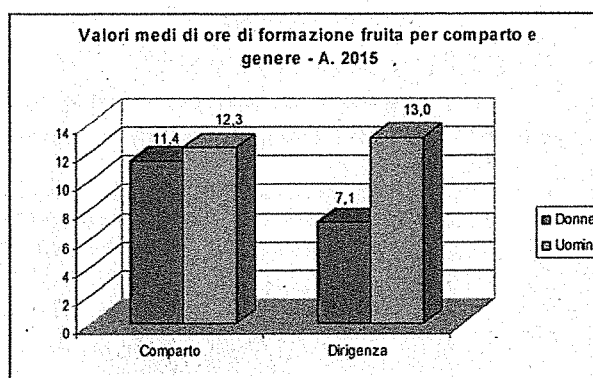
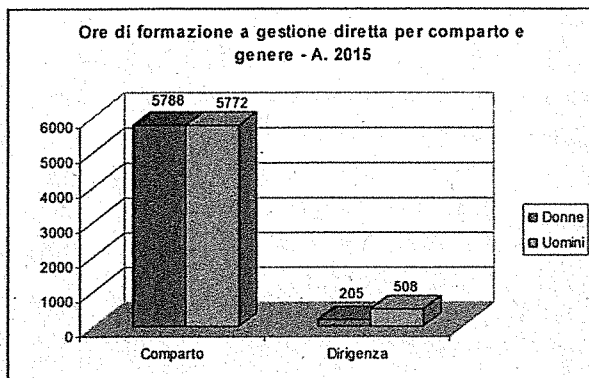
Il numero totale di ore fruite a gestione diretta (ovvero formazione in aula o sul campo e addestramenti) è stato pari a 12.273, di cui 6.280,5 da uomini pari al 51% e 5.992,5 pari al 49% da donne.

Per quanto riguarda la ripartizione tra comparto e dirigenza, 11.560 ore sono state fruite dal personale del comparto (5.788 dalle donne e 5.772 dagli uomini) e 713 dalla dirigenza (508 dagli uomini e 205 dalle donne).

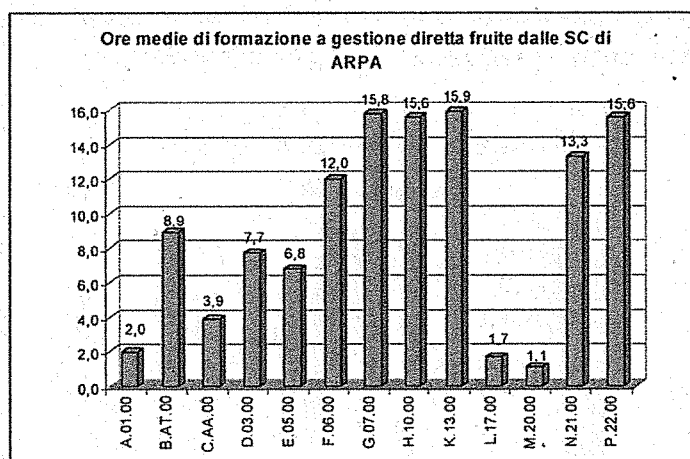


Analizzando le ore complessive e le medie di ore formative a gestione diretta fruite dal personale del comparto e della dirigenza ripartite in un'ottica di genere si rileva che per quanto riguarda il comparto in termini di numeri assoluti di ore utilizzate non si ravvisano sostanziali differenze, sebbene a livello di numero medio di ore di formazione ci sia una leggera predominanza del genere maschile; a livello dirigenziale le differenze diventano più marcate, sia in termini assoluti che di numero medio di ore fruite, con valori quasi doppi a favore dei dirigenti uomini.

65 28.6.2015 26
JWC



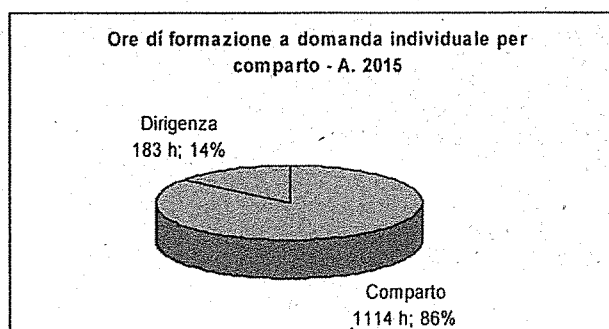
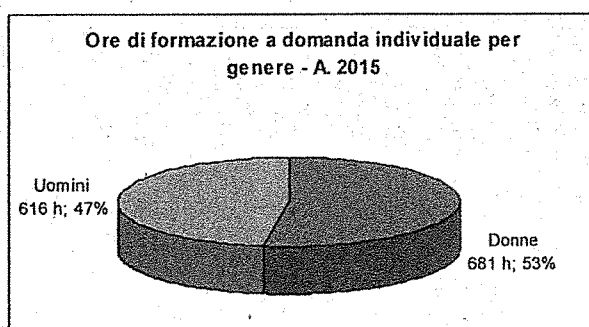
Come ulteriore dettaglio sono presentati i valori medi di ore di formazione a gestione diretta fruita dal personale delle varie Strutture Complesse dell'Agenzia da cui si evidenzia una predominanza di fruizione da parte delle strutture tecniche (Dipartimenti territoriali e tematici) rispetto alle restanti strutture (Dipartimento amministrativo e direzione).



Formazione a domanda individuale

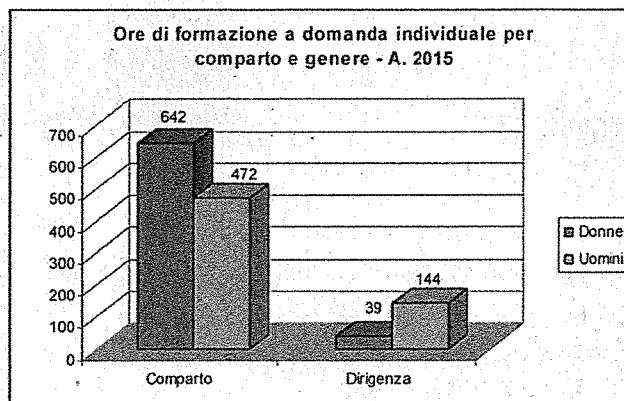
Il numero complessivo di ore fruita per la formazione individuale è stato di 1.297 di cui 615,5 h sono state fruita da uomini (47,5%) e 681,5 da donne (52,5%).

Per quanto riguarda la ripartizione tra comparto e dirigenza, 1.114 ore sono state fruita dal personale del comparto (86%) e 183 dalla dirigenza (14%).

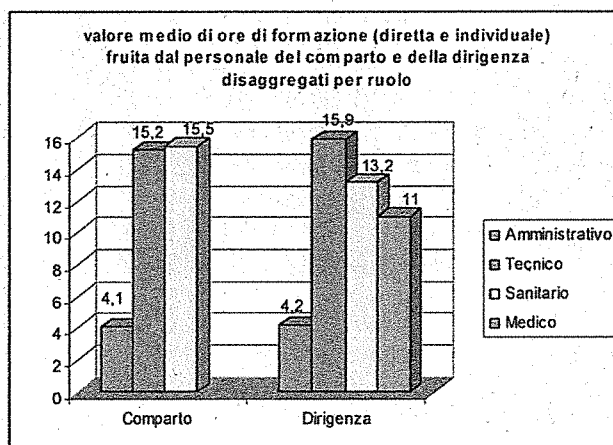


WC

Dettagliando per genere si osserva come complessivamente la formazione a domanda individuale veda nel comparto una maggior partecipazione del genere femminile (58% delle ore fruite dal comparto), mentre nella dirigenza la tendenza si inverte (solo il 21% delle ore di formazione a domanda individuale della dirigenza sono state fruite dalle donne)



Si riporta infine il dato medio complessivo di ore di formazione (a gestione diretta e a domanda individuale) fruite dal comparto e dalla dirigenza, suddivise per ruolo.



Come si può notare, valutando il ruolo, si osservano maggiori differenze: in particolare si evidenzia come il valore medio delle ore di formazione sia sensibilmente ridotto soprattutto per il personale amministrativo sia del comparto sia della dirigenza, sebbene il dato del comparto risulti lievemente sottostimato in quanto non prende in considerazione 92 ore complessive di formazione a domanda individuale per partecipazione ai corsi INPS non registrate sull'applicativo IRISWIN.

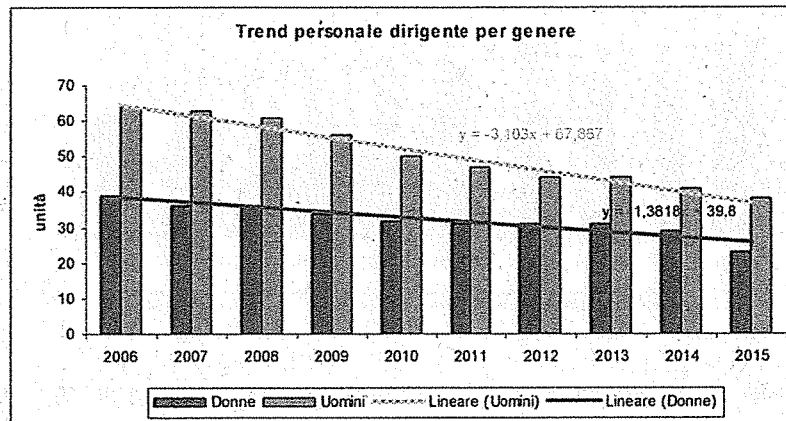
Analisi trend 2006-2015

Le rilevazioni di genere, in Arpa Piemonte, sono state eseguite, con cadenza annuale, sin dal 2006. Confrontando i dati pregressi è possibile analizzare quale sia il trend, per alcuni indicatori, nella nostra Agenzia.

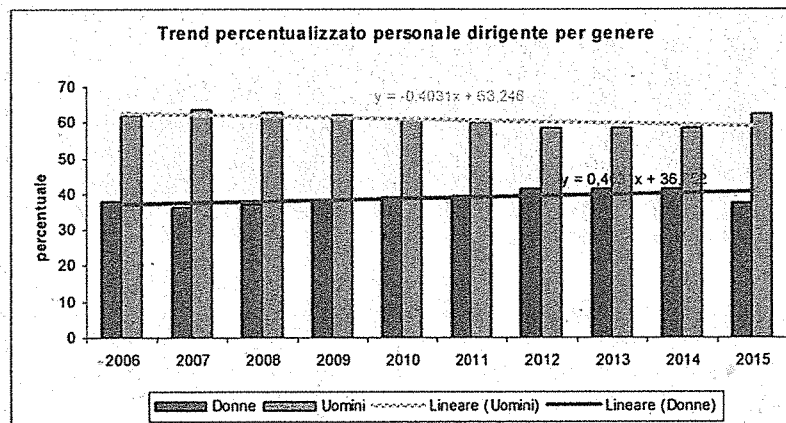
Analizzando il personale dirigente si nota come vi sia un progressivo calo numerico assoluto per entrambi i sessi ed i trend potrebbero far pensare ad un progressivo avvicinamento, in quanto la

9WC

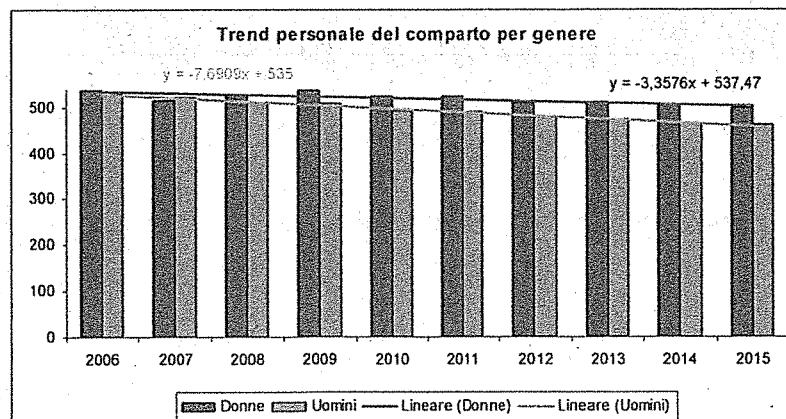
linea di tendenza per i maschi ha una pendenza maggiore rispetto a quella delle femmine (- 3.1 contro -1.4).

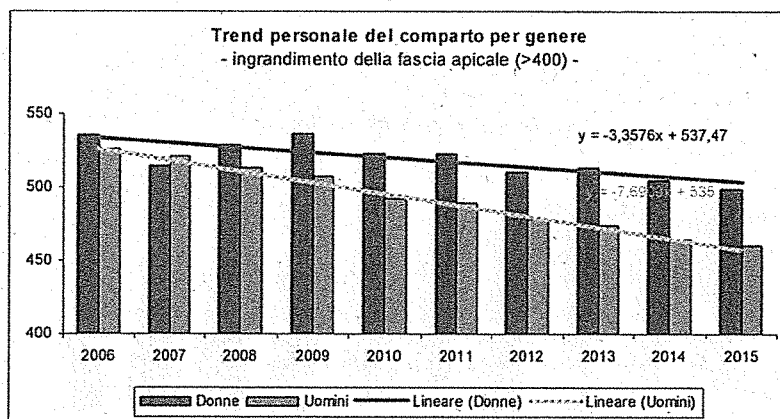


Se però si confrontano i valori in percentuale si nota come l'avvicinamento sia solo un'impressione visiva, infatti le differenze sono pressoché prossime allo zero con una progressione parallela, pur rilevando un impercettibile trend positivo per il genere femminile.

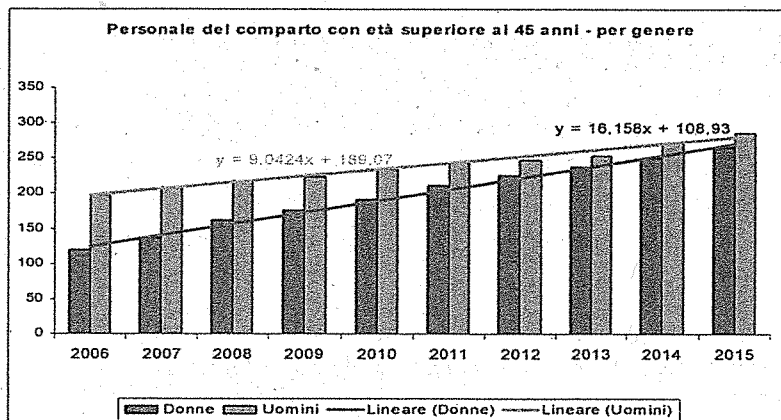
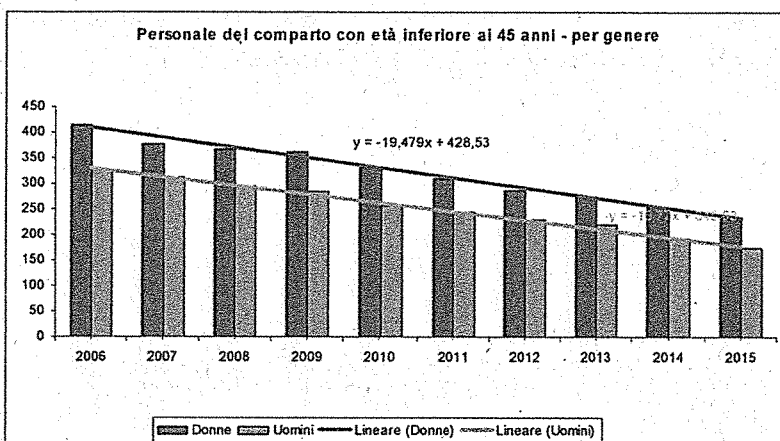


Nel comparto permane un trend in lieve calo per il personale di entrambi i sessi, con un calo più accentuato per il genere maschile (primo grafico), come si evidenzia nel secondo grafico, che focalizza la fascia superiore ai 400 dipendenti del primo grafico.



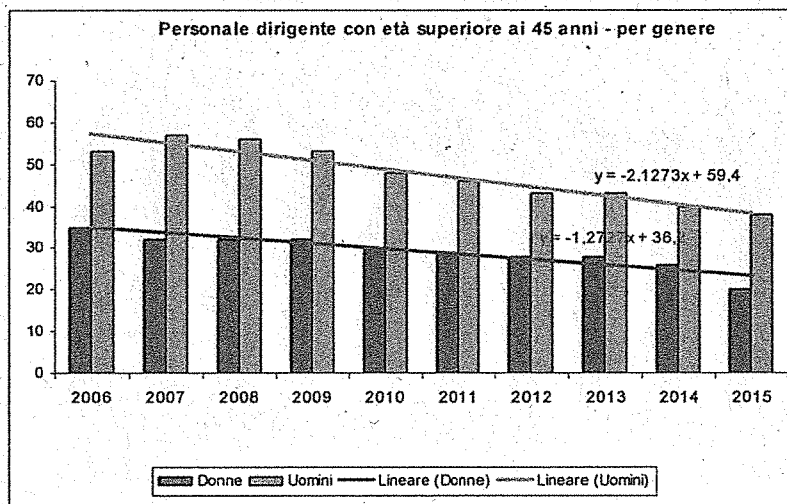
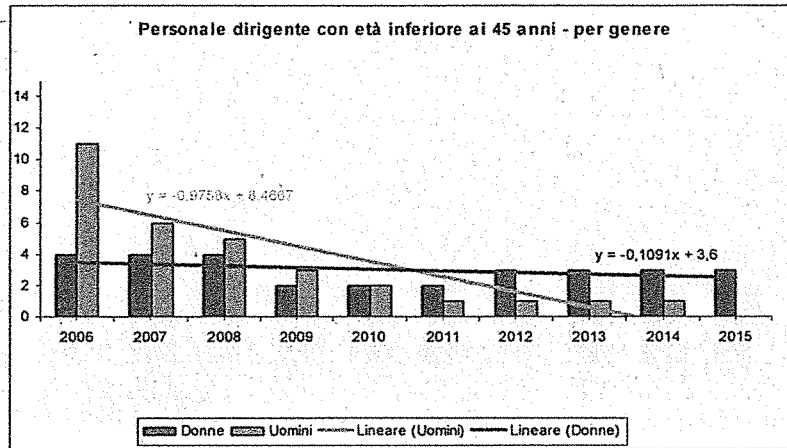


I dati mostrano il perdurare dell'invecchiamento dei dipendenti Arpa, con diminuzione progressiva e costante per gli individui con età <45 anni e conseguente aumento, anch'esso progressivo e costante, dei dipendenti con età >45 anni, a seguito del permanere del blocco delle assunzioni.

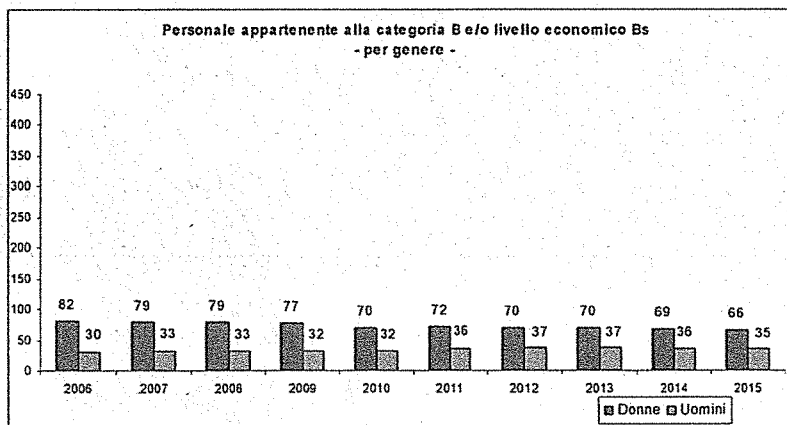


Per quanto riguarda il personale dirigente, non si osservano rilevanti variazioni nel trend rispetto agli anni precedenti, ovvero si registra un lieve calo di dirigenti di età inferiore ai 45 anni, mentre tale riduzione, dovuta al pensionamento di alcuni dirigenti, risulta più consistente nella fascia di età superiore ai 45 anni.

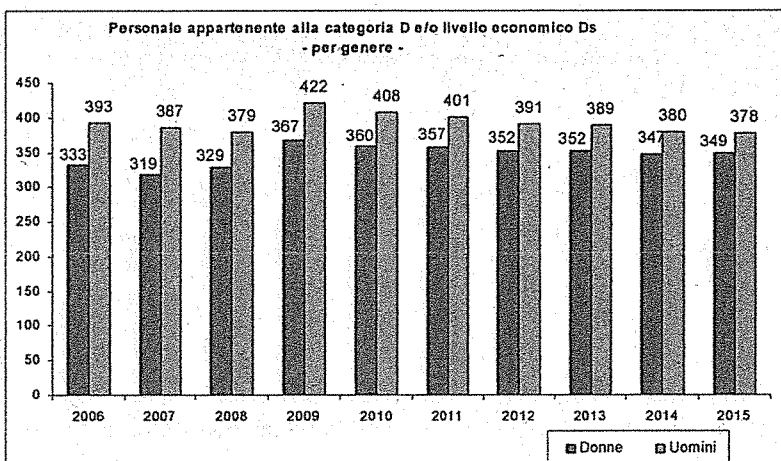
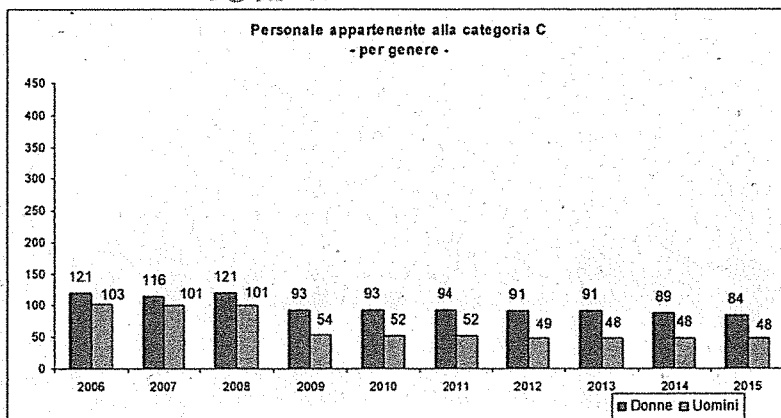
fwc



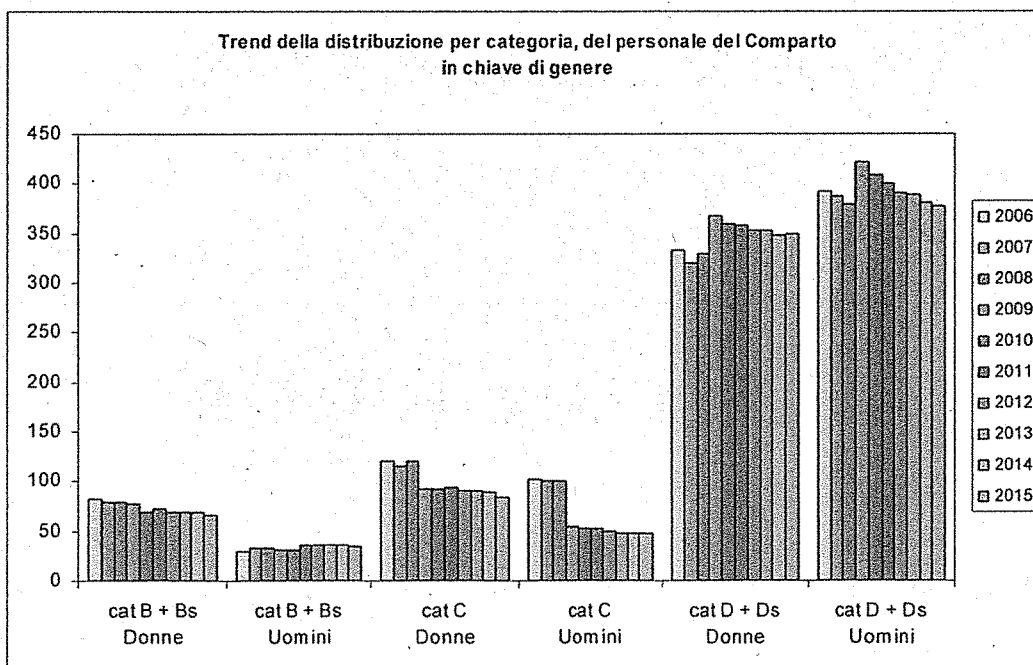
Anche i dati concernenti i dipendenti del comparto, suddivisi per categorie (B, Bs, C, D, Ds), si mantengono tendenzialmente costanti nel tempo. Si è ormai storicizzata la riduzione di personale di categoria C nel 2009 (passaggi verticali di categoria).



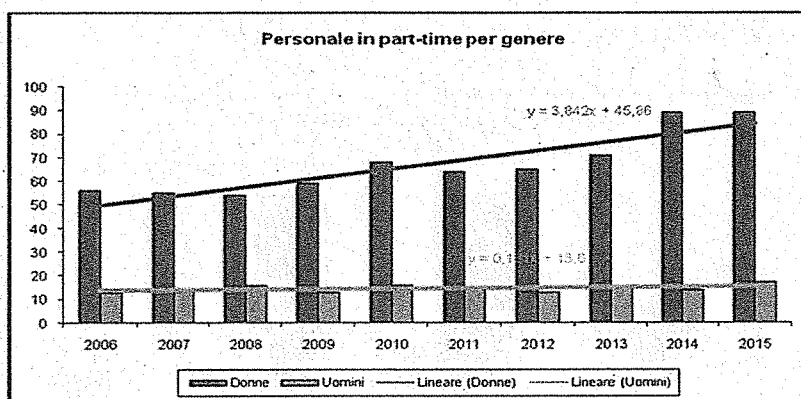
gmc



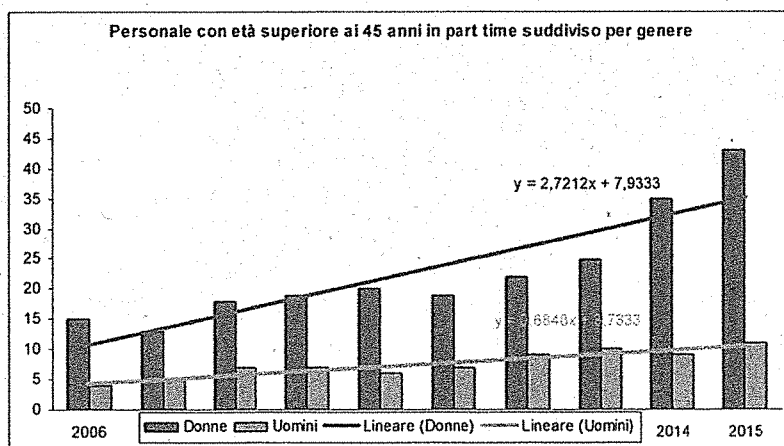
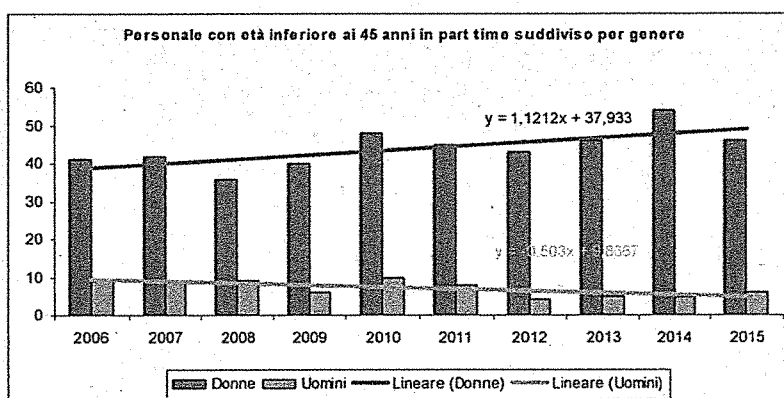
Dall'analisi comparata degli anni considerati si evidenzia il perdurare della netta predominanza del personale femminile nelle categorie a basso valore economico (B, Bs e C), contro una maggior presenza maschile nelle categorie a più alto valore economico (D e Ds).



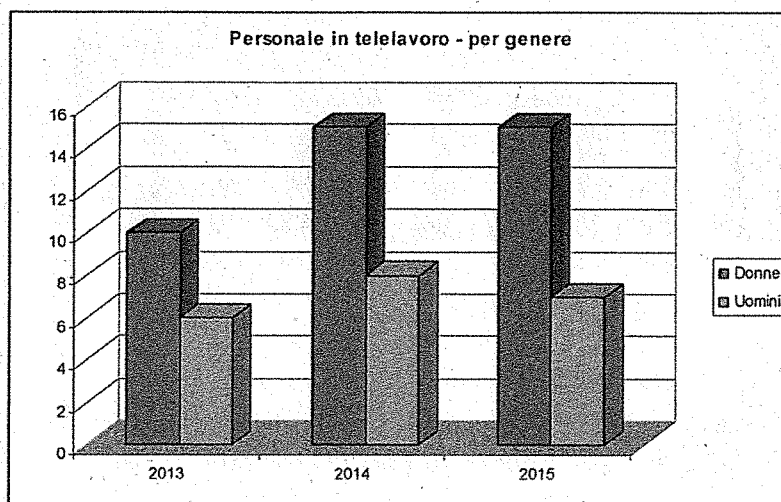
Focalizzandosi sugli "indicatori" di conciliazione vita/lavoro (part-time e telelavoro), si nota come negli anni il ricorso al part-time si è di fatto mantenuto abbastanza costante per il personale maschile, mentre ha presentato un discreto incremento per quello femminile.



Valutando invece le due fasce di età (<45 anni e >45 anni) si nota come per quella relativa a personale con meno di 45 anni il trend nell'utilizzo di tale istituto risulti abbastanza stabile, anche se con un lieve calo per i dipendenti uomini e parziale incremento tra le donne, mentre per la fascia di età superiore ai 45 anni il trend mostra un maggior ricorso a tale istituto per entrambi i generi, ma in particolar modo per le donne (che in 10 anni sono quasi triplicate).



Negli ultimi anni, dopo una fase sperimentale, è entrato a regime un ulteriore strumento di gestione dell'attività lavorativa, costituito dal telelavoro (a domicilio e a distanza), che ha visto un parziale aumento della richiesta di accesso da parte del personale. Negli anni in questione il numero di uomini che hanno fatto ricorso a tale istituto è rimasto abbastanza costante, ma si è assistito a un progressivo aumento dell'utilizzo da parte del personale femminile



Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) di ARPA Piemonte

30 marzo 2016