

1° CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



sessione: **QUARTA**

**Indicatori per il Sistema Nazionale per la Protezione
Ambientale: primi risultati del 2° monitoraggio della Rete CUG
Ambiente**

gruppo di lavoro: **SILVIA BRINI¹, GIUSEPPE CUFFARI², ADELE
MEDICI¹, DANILA SCALA³, ROSSELLA SISTI¹**

¹ISPRA, ²ARPA Sicilia ³ARPA Toscana

relatrice: **SILVIA BRINI**

1' CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:

un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente



Con Delibera del 15 maggio 2013 il Consiglio Federale affida alla Rete CUG Ambiente l'incarico di predisporre una relazione annuale sullo stato di attuazione delle *Linee di indirizzo per sviluppare azioni in tema di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni*

Linee di indirizzo per sviluppare azioni in tema di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni

- 1. Integrazione dei principi di pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni nella programmazione ordinaria e strategica;**
- 2. Prosecuzione del percorso in atto nel sistema fino a istituire i Comitati Unici di Garanzia in ogni singola Agenzia e in ISPRA, integrandoli nel sistema gestionale;**
- 3. Adozione dell'ottica di genere attraverso l'elaborazione di dati disaggregati del personale in tutte le analisi delle attività, nei resoconti sullo stato del sistema agenziale e nei sistemi di gestione delle singole Agenzie;**
- 4. Attuazione dei piani triennali delle Azioni Positive, destinandovi le risorse umane ed economiche necessarie;**
- 5. Promozione della cultura di genere, del benessere organizzativo e della prevenzione e contrasto delle discriminazioni e delle violenze tramite la formazione dei componenti del CPO e del personale;**
- 6. Favorire le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni, non solo di genere, per lo sviluppo delle carriere, adottando modelli organizzativi orientati alla partecipazione e alla valorizzazione del personale.**

Con le nuove Linee di indirizzo sono stati ampliati gli ambiti di interesse definiti inizialmente nelle *Linee di indirizzo per sviluppare azioni in tema di pari opportunità* approvate dal Consiglio Federale il 5 ottobre 2009 a Torino il cui monitoraggio è stato realizzato per il 2010.

La Rete CUG Ambiente ha individuato appositi indicatori sulle azioni intraprese e ha predisposto un questionario on line.

I primi risultati preliminari al 10/10/2014 e confronto con i risultati 2010

Nel 2013 il riferimento sono i CUG mentre nel 2010 parliamo di CPO; è diverso il numero di agenzie rispondenti; sono diverse le agenzie rispondenti ai due questionari; si rileva una diminuzione del personale rispetto al 2010 a seguito di politiche di contenimento della spesa, ecc.); ecc.

E' tuttavia possibile fare alcune considerazioni sull'evoluzione del Sistema nazionale per la protezione dell'ambiente in merito alle politiche sulle pari opportunità, sul benessere organizzativo e sul contrasto alle discriminazioni

1' CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:

un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente



I primi risultati preliminari al 10/10/2014 e confronto con i risultati 2010

Il monitoraggio si riferisce all'anno 2013

14 risposte su 22 attese (13 Agenzie + ISPRA): 12 con CUG e 2 senza

10 risposte su 22 attese (10 Agenzie + ISPRA) nel monitoraggio CPO 2010

7 Amministrazioni del monitoraggio 2010 sono presenti anche in quello del 2013: Emilia Romagna, ISPRA, Liguria, Lombardia, Piemonte, Sicilia, Toscana.

A queste si aggiungono nel 2010: Calabria, Lazio, Trento

nel 2013: Abruzzo, Bolzano, Campania, Friuli Venezia Giulia, Marche, Puglia, Valle D'Aosta

consistenza del personale delle Amministrazioni coinvolte:

monitoraggio CUG 2013 – 7704 unità

monitoraggio CPO 2010 – 6811 unità

1' CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:

un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente



I primi risultati preliminari al 10/10/2014 e confronto con i risultati 2010

personale (% per genere)	2010	2013
donne	47,0%	50,2%
uomini	53,0%	49,8%

Rispondenti 2013: 14

Rispondenti 2010: 10

I primi risultati preliminari al 10/10/2014 e confronto con i risultati 2010

Integrare i principi di pari opportunità

Programmazione ordinaria e strategica	2010	2013
Le politiche e la pianificazione strategica integrano i principi delle pari opportunità	5/9 55,6%	9/14 64,3%
La programmazione annuale dell'Agenzia/Istituto comprende obiettivi finalizzati alla realizzazione delle pari opportunità	6/9 66,7%	8/14 57,1%
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	5/9 55,6%	9/14 64,3%
I documenti interni (regolamento, circolari, corrispondenza, email ecc.) utilizzano un linguaggio non discriminatorio e teso al superamento del neutro maschile	5/9 55,6%	7/14 61,5%

1° CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:

un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente



Prevenzione delle discriminazioni	2010	2013
A dicembre 2010 è istituito il CPO	9/10	
La presidenza del CPO è stata affidata a donne	10/10	
A dicembre 2013 è istituito il CUG		12 /14
La presidenza del CUG è stata affidata a donne		10/12
Il CPO/CUG viene consultato regolarmente dall'Agenzia/Istituto per l'acquisizione di pareri sulle tematiche, direttamente o indirettamente, connesse al genere	3/9 33,3%	7/12 58,3%
E' stata nominata la Consigliera di fiducia	2/10 20,0%	5/14 35,7%
L'Agenzia/Istituto ha adottato un codice di condotta per combattere le molestie sessuali nel luogo di lavoro o un codice etico generale	3/10 30,0%	5/14 35,7%

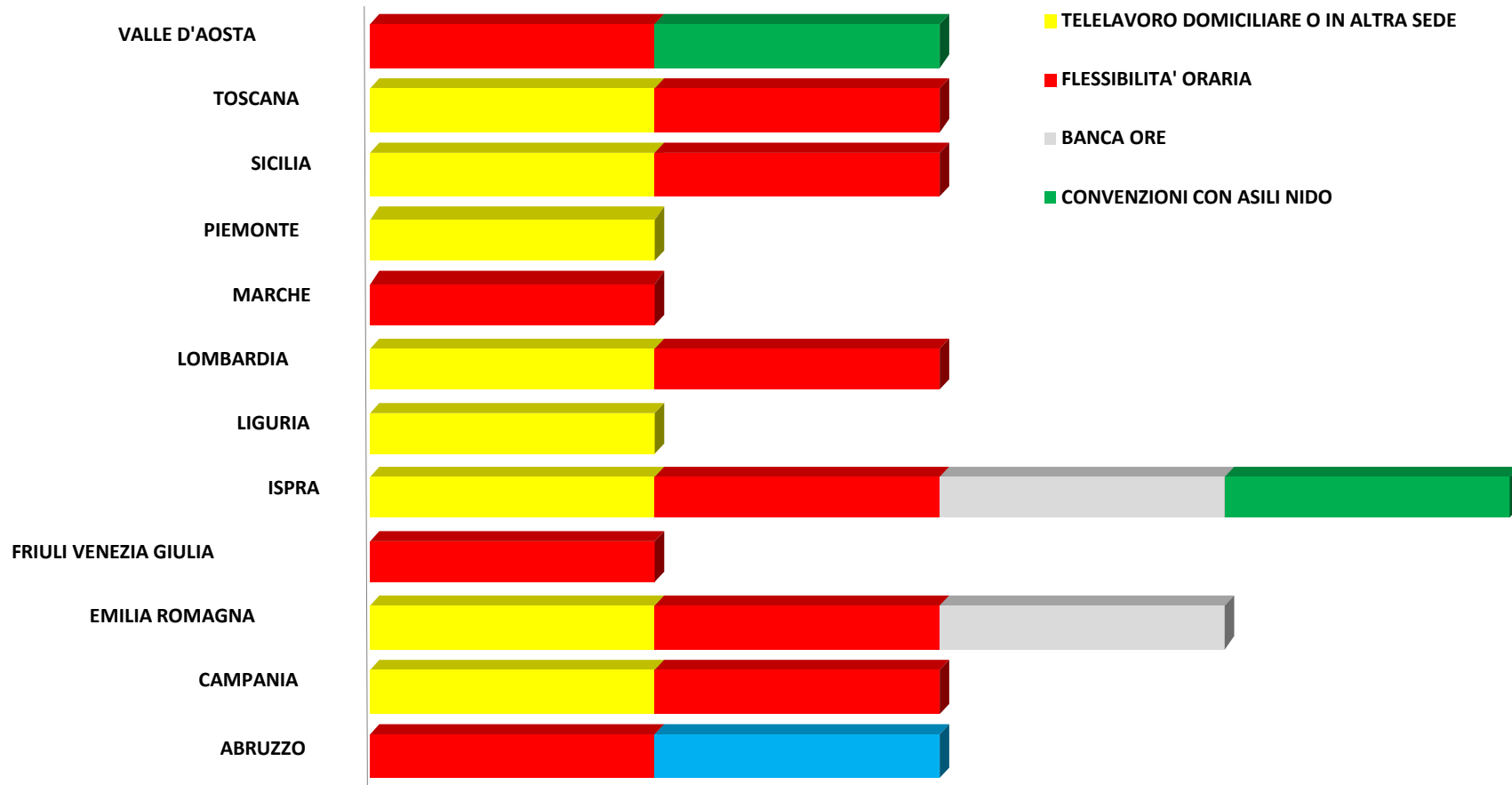
Organizzazione del lavoro	2010	2013
Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, sono stati avviati progetti di conciliazione vita/lavoro (ad es. telelavoro, flessibilità dell'orario, orario personalizzato, convenzioni con asili nido, ecc.)	6/9 66,6%	12/14 85,7%
L'Agenzia/Istituto ha adottato misure per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi (ad es. maternità, congedi parentali)	3/9 33,3%	6/14 42,9%
donne che hanno utilizzato i congedi parentali	630/3367 18,7%	495/3819 13,0%
durata media in giorni per donna	48,9	40,1
uomini hanno utilizzato i congedi parentali	346/3444 10,0%	240/4006 6,0%
durata media in giorni per uomo	20,0	17,2

1° CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



Progetti di Conciliazione Vita-Lavoro



I primi risultati preliminari al 10/10/2014 e confronto con i risultati 2010

Misure per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi - 2013

ARPA LOMBARDIA

- ❖ **formazione**

ARPA LIGURIA

- ❖ **Procedura operativa per il rientro dopo lunghe assenze**

ARPA PIEMONTE

- ❖ **pianificazione dei calendari formativi con orari favorevoli alla partecipazione,**
- ❖ **attivazione affiancamenti per il reinserimento**
- ❖ **istituzione figura del *tutor***

ARPA TOSCANA

- ❖ **Istruzione Operativa SG 99.009 "Tutoraggio del personale assente per periodi prolungati, con particolare riferimento ai congedi parentali"**

ARPA CAMPANIA

- ❖ **Incontro con medico competente**

1' CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:

un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente



	2010	2013
Adottare l'ottica di genere in tutte le analisi delle attività e nei resoconti		
Le informazioni che, a vario titolo, l'Agenzia/Istituto gestisce (ad es. analisi di attività, resoconti sullo stato del sistema agenziale, sulla formazione, sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, etc.) sono disaggregate per genere	5/9 55,6%	6/14 42,9%
Vengono elaborate periodicamente e diffuse statistiche sul personale disaggregate per genere	5/9 55,6%	10/14 71,4%
E' stato elaborato un bilancio di genere	0	1/14 7,1%
Sono stati effettuati studi o analisi sulla distribuzione tra uomini e donne del salario accessorio (ad es. straordinari, retribuzione di posizione, di risultato, incarichi, incentivi, etc.)	1/9 11,1%	2/14 14,3%

I primi risultati preliminari al 10/10/2014 e confronto con i risultati 2010

Vengono elaborate periodicamente e diffuse statistiche sul personale disaggregate per genere? 2013

Dieci rispondenti su 14 elaborano statistiche di genere. In alcuni casi i dati si riferiscono a quelli richiesti dalla Direttiva 23 maggio 2007. In generale possono riguardare:

- ❖ **Età, qualifica, malattia, ferie, congedi retribuiti, congedi parentali, permessi, scioperi, fasce di età, incarichi funzionali, fruizione part-time, benefici legge 104/92, formazione fruita dai dipendenti in generale, contratto, assenze, utilizzo telelavoro, categorie protette, part-time, sorveglianza sanitaria, infortuni sul lavoro, formazione del personale AssoARPA**
- ❖ **Il Rapporto sul personale ARPAT per genere contiene informazioni su: sedi territoriali, personale e carriere, anzianità di servizio ed età, conciliazione, assenze e congedi, salute e sicurezza, formazione, dipendenti per sede, qualifica, assenze.**

I primi risultati preliminari al 10/10/2014 e confronto con i risultati 2010

Attuare i Piani triennali delle azioni positive destinando le risorse umane ed economiche necessarie	2010	2013
E' stato redatto il Piano triennale di azioni positive	8/10 80,0%	9/14 64,3%
È regolarmente elaborato e diffuso un rapporto sullo stato di attuazione del Piano	8/10 80,0%	7/14 50,0%

I primi risultati preliminari al 10/10/2014 e confronto con i risultati 2010

Nell'ambito delle disponibilità di bilancio 2013, quali azioni positive sono state finanziate (sia comprese che non comprese nel Piano)?

ARPA Lombardia:

❖ **formazione, informazione su medicina di genere, avvio dello studio di fattibilità del telelavoro domiciliare sperimentale, riconoscimento della Rete CUG Ambiente (delibera CF 15/05/2013)**

ARPA Liguria

❖ **telelavoro, formazione CUG**

ARPA Piemonte

❖ **attivazione postazioni telelavoro, formazione**

ARPA Campania

❖ **screening senologico a tutte le dipendenti**

ARPA SICILIA

❖ **partecipazione alla Rete CUG Ambiente, partecipazione eventi formativi**

ISPRA

❖ **telelavoro**

Moduli sulle tematiche di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni previsti nei Piani di formazione 2013 per il personale

ARPA Marche

- ❖ Sulla cultura di genere

ARPA Lombardia

- ❖ Sulla gestione dei conflitti , il CUG tra la legge istitutiva e sua applicazione, sul significato di benessere lavorativo e sua applicazione nelle organizzazioni , sul ruolo della consigliera di fiducia, sulla gestione dello stress

ARPA Liguria

- ❖ PER-CORSO su benessere organizzativo, corsi per i/le componenti del CUG

ARPA Piemonte

- ❖ Per i/le componenti del CUG corso sulla "rete del benessere organizzativo"

ARPA EMILIA ROMAGNA

- ❖ Formazione per i/le componenti del CUG e personale delle strutture della Direz. Gen.le, Inserimento delle tematiche del CUG in corsi sulla sicurezza e salute in ambiente di lavoro

ARPA Bolzano

- ❖ Sul benessere organizzativo, conflitti e molestie sul posto di lavoro, mobbing

ARPA Toscana

- ❖ " Azioni positive per il benessere organizzativo e la conciliazione vita lavoro" del 10/10/2013, Salute nei luoghi di lavoro, benessere organizzativo e "rischio stress correlato"

ISPRA

- ❖ Sulla disabilità (legge 104/92)

1' CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:

un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente



Promuovere la cultura di genere, il benessere organizzativo e il contrasto alle discriminazioni tramite la formazione dei/delle componenti del CPO/CUG e del personale	2010	2013
Nei Piani di formazione sono stati previsti moduli sulle tematiche di pari opportunità	6/10 60,0%	10/14 71,4%
Nei corsi per la dirigenza o di sviluppo delle competenze manageriali sono stati inseriti moduli inerenti alle differenze di genere e alle pari opportunità nella gestione del personale	3/10 30,0	7/14 50,0%
Le attività formative sono state pianificate in ottica di genere considerando le esigenze di conciliazione vita/lavoro delle/dei dipendenti (ad es. orario, luogo di svolgimento, etc.)	6/9 67,0%	13/14 92,9%
Nelle schede di valutazione degli interventi formativi viene rilevato il gradimento sulla scelta del luogo e dell'orario in cui si svolge la formazione	7/10 70,0%	11/14 78,6%
L'Agenzia/Istituto ha svolto indagini sul benessere organizzativo	4/10 40,0%	5/14 35,7%
L'Agenzia/Istituto ha svolto indagini sullo stress lavoro correlato	6/10 60,0%	12/14 85,7%

VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE 2013

mbiente

ABRUZZO	Obiettivi/compiti dirigenziali
BOLZANO	L'Agenzia ha un sistema di Qualità con la definizione di procedure e compiti definiti, per la parte del personale che è occupato nei Laboratori d'analisi dell'Agenzia, per la restante parte del personale le competenze sono definite a livello generale
EMILIA ROMAGNA	mappatura delle competenze professionali, obiettivi/compiti dirigenziali
PIEMONTE	Mappatura competenze del comparto e della dirigenza
PUGLIA	Avviate procedure con particolare riferimento ad obiettivi e compiti dirigenziali
SICILIA	Progetto Formez Sviluppo Competenze
TOSCANA	Avviate procedure di mappatura e sviluppo delle competenze del personale

1' CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:

un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente



	2010	2013
dirigenti donne con incarico di responsabile di Struttura Complessa (SC) (Agenzie)/Servizio (ISPRA)	49/7	76/10
dirigenti uomini con incarico di responsabile di Struttura Complessa (SC) (Agenzie)/Servizio (ISPRA)	111/21	150/25
	2010	2013
incarichi PO conferiti a personale-donne (Agenzie)/Settore (ISPRA)	100/79	108/57
incarichi PO conferiti a personale-uomini (Agenzie)/Settore (ISPRA)	169/119	199/73

1' CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



grazie per l'attenzione

ANCONA 14 OTTOBRE 2014 REGIONE MARCHE

