

ARPAT

Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana

50144 FIRENZE via N. Porpora, 22

Tel 055 32061 - Fax 055 3206324

Part.IVA 04686190481

Prot. n° 13785
Precedenti
a mezzo: posta ordinaria

cl. 902/12

del 15/10/2007

c.a. Direttore Generali
Agenzie ambientali

Presidenti Comitati Pari
Opportunità

Oggetto: "Pari opportunità ed azioni positive nel sistema agenziale" resoconto II° Congresso delle Agenzie ambientali sul tema delle pari opportunità - loc Enaoli Rispecchia (GR) 14 Maggio 2007

Care colleghe, cari colleghi,

il secondo Congresso delle Agenzie ambientali sul tema delle pari opportunità, organizzato dal Comitato Pari Opportunità di ARPAT nella estate del 2007, ha visto la partecipazione di numerose agenzie e di rappresentanti di istituzioni e organismi di parità.

E' stato un incontro particolarmente utile, che ha colto l'occasione di dibattere su alcuni temi fra cui *Azioni positive in/di RETE - Modelli di funzionamento e comunicazione*, particolarmente importanti per la crescita del sistema Agenziale, in sintonia con quanto richiede la DIRETTIVA SULLE MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE, che proprio nei giorni dell'incontro è stata resa pubblica nel nostro Paese.

La Rete dei Comitati per le pari opportunità delle Agenzie ambientali vede l'ingresso recente del Comitato della Emilia Romagna, in aggiunta a quelli della Toscana, Veneto, Piemonte e Campania.

Numerose altre agenzie stanno predisponendo progetti in merito, fra cui Marche, Umbria, Sicilia, Lazio e APAT, che potranno essere condivisi al III Congresso nazionale del 2008, che sarà organizzato dal comitato per le Pari Opportunità di ARPA Campania.

Ringraziandovi per la partecipazione, invio il verbale del II Congresso nazionale e auspico che la Rete delle agenzie sul tema delle pari opportunità possa crescere in sinergia con gli altri progetti condivisi dal sistema agenziale.

cordiali saluti.

Firenze, 27/09/07

Il Direttore Generale
Dott.ssa Sonia Cantoni



www.arpat.toscana.it



ARPAT

Agenzia regionale per la protezione ambientale della Toscana

Riunione dei CPO e delle Referenti delle Agenzie ambientali II° Congresso delle Agenzie ambientali sul tema delle pari opportunità

Centro Nazionale per lo sviluppo sostenibile di Legambiente – loc Enaoli Rispecchia (GR)

14 Maggio 2007 – ore 16,00-20.00

Ordine del Giorno:

- Lo stato della rete: le ARPA che hanno aderito ed il Programma 2007 del Coordinamento della Rete delle Agenzie Ambientali per le pari opportunità.
- Prospettive, impegni e progetti del Coordinamento della Rete delle Agenzie Ambientali per le pari opportunità per il 2008 e programmazione del prossimo appuntamento nazionale della rete (candidatura di ARPA Campania)
- Presentazione dell'idea progettuale della rete dei CPO in Rete e confronto operativo sulle tematiche che saranno affrontate dai CPO coinvolti nel Convegno del 15 maggio
- Varie ed eventuali

Partecipanti

- ARPA VENETO Cinzia Sivier, Emanuela Negrin
- APPA TRENTO Maria Fiore Zandonai
- ARPA PIEMONTE Bona Griselli, Rosa Mottola, Elisabetta Lucido
- ARPA LOMBARDIA Maria Rosa Caporali
- ARPA EMILIA ROMAGNA Daniela Raffaelli
- ARPA TOSCANA Danila Scala, Debora Badii, Silvia Michelucci, Stefania Calleri, Daniela Tiano, Pasqualina Paglia, Giorgio Cognigni, Marzia Onorari, Arturo Sciullo, Rossella Gozzani, Simona Cerrai, Marta Cavaciocchi
- ARPA UMBRIA Monica Andreani
- ARPA MARCHE Patrizia Ammazalorso
- ARPA SARDEGNA Lina Nonna
- ARPA CAMPANIA Mirella Nardullo, Diva Cesi
- APAT Brini Silvia

Assenti giustificati: ARPA Liguria, la referente per la rete CPO non può partecipare per motivi famigliari, ARPA Lazio la referente, per motivi di lavoro, può essere presente solo il 15 maggio, ARPA Sicilia la referente non può partecipare per motivi personali.

Lo stato dei CPO e della Rete

Danila Scala di ARPA Toscana (*Presidente CPO*), introduce i lavori del Coordinamento.

Hanno già aderito alla Rete nazionale 2 agenzie con appositi decreto (Toscana, Veneto). I materiali relativi ai CPO e alla Rete sono stati condivisi nei rapporti intercorsi durante l'anno, in seguito al Convegno di Albarella, in cui il CPO di ARPA Veneto ha lanciato la costituzione della Rete.

Si stanno attivando CPO in altre Agenzie, come le/i partecipanti potranno precisare.

Questo secondo appuntamento è stato pensato dal CPO di ARPAT come un momento dedicato da un lato al rafforzamento della Rete, ponendo l'attenzione sugli strumenti a supporto e sulle informazioni/azioni necessarie, dall'altro come un momento dedicato a una riflessione sul nesso ambiente-donne, in relazione alla specificità delle Agenzie ambientali. Questo aspetto ha influenzato anche la scelta della sede dell'incontro, qui al Centro di Legambiente, all'insegna della "sostenibilità" e sobrietà dell'iniziativa (visti anche gli interventi di risparmio e razionalizzazione dei costi in atto nelle PA). Molto preziosa è stata la collaborazione del CPO con la funzione formazione di ARPAT, che ha supportato l'organizzazione delle due giornate.

Per quanto riguarda il percorso fatto dal CPO di ARPAT, dalla sua ricostituzione a gennaio 2006, esso ha comportato il rinnovo degli atti costitutivi, del regolamento (approvato con Delibera della giunta regionale); la comunicazione a tutto il personale, i rapporti con il sindacato e con i singoli operatori per questioni di competenza.

Molte sono state le attività realizzate: un corso di formazione per i componenti del CPO; una iniziativa di informazione presso il Dipartimento di Grosseto; una indagine questionario sui tempi di lavoro; il parere sul Codice di condotta di ARPAT; proposte e parere per il Piano delle azioni positive di ARPAT (adottato con decreto del Direttore nel novembre 2006); la elaborazione di un progetto da sottoporre al bando delle azioni positive del Ministero del lavoro; la proposta di integrazione del questionario di gradimento per interventi formativi (in uso da parte della funzione formazione nell'ambito del sistema di gestione per la qualità), introducendo la precisazione del genere ed una domanda sugli aspetti inerenti la conciliazione; la pubblicazione del libretto "Per una pubblica amministrazione più verde e più rosa: l'esperienza di ARPAT".

L'iniziativa odierna di Rispescia "Pari opportunità ed azioni positive nel sistema agenziale" rientra nel Piano delle azioni positive (Pap) di ARPAT (Obiettivo 5 Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per una politica di pari opportunità di genere) e nel piano della formazione, per favorire la più ampia partecipazione dei colleghi (obiettivo di fatto non raggiunto a causa di una sospensione del piano stesso).

Interventi dei/delle rappresentanti/e delle diverse Agenzie presenti

ARPA Veneto – Cinzia Sivier (Presidente CPO)

E' contenta che il numero di Agenzie presenti sia aumentato.

Dopo Albarella le difficoltà, anche nei rapporti con il sindacato, sono state molte ma attualmente si è aperta una nuova fase di rapporti.

Il progetto "Benessere" (Progetti Cantieri) predisposto dal CPO con l'incoraggiamento e l'appoggio dal Direttore Generale non è stato portato avanti dall'amministrazione **perdendo** così il cofinanziamento che annualmente la Regione Veneto (Assessore Isi Coppola che conoscete perché tra le relatrici del Congresso di Albarella) stanziava per sostenere le attività degli organismi di parità. I corsi di formazione proposti dal CPO non sono stati inseriti nel piano di formazione annuale. Il CPO si è occupato anche dei campi estivi per i figli dei dipendenti. Ci sono stati anche momenti di soddisfazione, quando è stato, grazie all'intervento del DG, risolto un caso di molestia.

ARPA Piemonte – Bona Griselli (Presidente CPO) Rosa Mottola ed Elisabetta Lucido (componenti CPO)

ARPA Piemonte ha circa 1100 dipendenti, 536 donne e 516 uomini. Sono Presidente del CPO da circa un anno, quest'anno abbiamo approvato il regolamento del CPO, ed abbiamo realizzato in collaborazione gratuita con l'Università di Torino- Dipartimento di Psicologia del Lavoro, prof Piccardo Claudia- una indagine questionario sulla conciliazione, comprensiva di una parte dedicata al benessere, che abbiamo somministrato a tutti i lavoratori per via informatica. Hanno risposto 700 dipendenti su 1000, i dati verranno rielaborati dall'Università e diffusi a tutti i dipendenti. Sulla base dei risultati dell'indagine che l'Università ci comunicherà verrà predisposto un percorso formativo, in cui in prima battuta verranno formati i componenti del CPO ed in seguito sarà il CPO a formare i dipendenti ed individuerà le azioni più idonee da realizzare all'interno dell'Agenzia in risposta ai dati emersi dall'indagine. Il budget destinato alla iniziativa riguarda solo il piano formativo (7000 euro). In più ARPA Piemonte si è impegnata a rivedere, a distanza di un anno, le decisioni prese in base alle esperienze concrete di attuazione, anche relativamente al regolamento aziendale sull'orario di lavoro.

In ARPA Piemonte si sta costituendo il Comitato mobbing, e si sta predisponendo un progetto sul benessere, che parte dalla Direzione. Il codice di condotta viene redatto dal comitato mobbing e dal CPO.

Il CPO si è inoltre impegnato a supportare la Direzione nella realizzazione di una indagine questionario volto a rilevare l'esigenza di un asilo aziendale presso il Dipartimento di Torino .

Il CPO è stato consultato per il regolamento sull'orario, che contiene ad esempio una flessibilità di entrata entro le 10.00, da concordare con il responsabile. Direzione si è infine mostrata favorevole all'attuazione della banca delle ore e ad aumentare la flessibilità.

Il CPO ARPA Piemonte è costituito da dieci donne e due uomini.

ARPA Sardegna – Lina Nonna (staff della direzione)

Arpa Sardegna è stata istituita in via definitiva a maggio 2006, il DG è donna (Carla Testa) e attualmente il compito più importante è l'organizzazione della Agenzia: Entro febbraio 2008 il personale degli enti e società confluenti nell'ARPAS sarà contrattualizzato dall'Agenzia; solo dopo questo passaggio si potrà istituire il CPO.

ARPA Emilia-Romagna- Daniela Raffaelli (settore comunicazione)

Ho partecipato l'anno scorso al I Convegno, ad Albarella, perché interessata all'argomento, sollecitando da allora l'istituzione del CPO all'interno di ARPA Emilia Romagna. Con l'invito al II° Convegno si sono riattivate le procedure per la nascita del CPO ed in pochissimi giorni sono stati individuati alcuni nominativi, grazie a una indagine per via intranet. Sono stati individuati alcuni criteri per la nomina dei rappresentanti aziendali (la rappresentatività uomo/donna, comparto/dirigenza, e la rappresentanza territoriale). Sono previsti 4 + 4 componenti (3 del comparto e 1 della dirigenza)

Una della necessità primarie della Rete è costituire uno spazio web per condividere materiali ed esperienze.

ARPA Umbria – Monica Andreani (componente RSU e....)

La Direzione Generale e amministrativa di ARPA Umbria, l'Area del personale e i sindacati (in particolare CGIL) hanno accolto favorevolmente la partecipazione di una persona al Convegno organizzato da ARPAT per la Rete, in quanto c'è la volontà di costituire il CPO.

In ARPA Umbria lavorano 193 persone e la presenza femminile è alta nei laboratori.

ARPA Campania – Mirella Nardullo (Presidente CPO) e Diva Cesi (componente CPO)

Avendo acquisito notevoli esperienze nella politica di promozione delle Pari opportunità come componente e poi Presidente della Consulta Regionale Femminile ha istituito il CPO in Arpa Campania nel 2004

Per dare la opportuna visibilità ad una materia poco nota, a tante e a tanti colleghi, è stata inserita nell'ambito della I^ Conferenza Regionale sull'ambiente una sessione dal titolo "Reti di donne, reti d'ambiente" che ha riscosso notevole successo. Il CPO ha proseguito con un interessante progetto formativo di sostegno alla parità di genere che rientra in un percorso sugli strumenti di Management, con particolare riguardo a : "Saper parlare in pubblico, condurre riunioni e saper scrivere, guidare i collaboratori verso una squadra di successo" - relatore principale il Dr Ugo Righi esperto di comunicazione e autore di numerosi articoli e libri di management.

L'altro percorso formativo è stato imperniato su "Il nuovo modello Manageriale Femminile: trasformare ostacoli in opportunità, dai sensi di colpa all'opportunità"

Ma il progetto ritenuto più importante del CPO ARPA Campania è quello di attivazione di un programma di educazione alla salute offrendo un servizio specialistico di prevenzione e di educazione sanitaria volto alla salvaguardia della salute del seno avvalendoci di una Unità Mobile "Camper Donna" opportunamente attrezzata e posizionata nei pressi della sede di lavoro

Ogni anno grazie al contributo dell'Associazione di oncologhe volontarie le donne dell'Arpac vengono visitate e guidate in un percorso di tutela della salute.

L'attività di prevenzione è proseguita con il progetto di screening prostatico rivolto ai colleghi maschi a cura di un laboratorio di analisi convenzionato con un presidio Ospedaliero che hanno effettuato sia il dosaggio del P.S.A che la visita urologica con suggerimenti ad una alimentazione adeguata. Si tratta di una iniziativa che non vuole sussidiare il servizio sanitario regionale ma risponde alle raccomandazioni dell'OMS sulla necessità di screening in età precoce.

Sono inoltre in corso azioni di sostenibilità dei tempi di vita e di lavoro .

ARPA Toscana (Danila Scala) e ARPA Veneto (Cinzia Sivier) e ARPA Lombardia (Maria Rosa Caporali)

Propongono di approfondire la questione e capire se questa esperienza di prevenzione può essere trasferita in altre Regioni.

- ARPA Toscana – Pasqualina Paglia (componente CPO)

Sottolinea in particolare l'importanza dei dati sul personale, di cui si parlerà domani nel corso del Convegno, e partecipa ai lavori del sottogruppo del CPO ARPAT che segue questa materia e che ha predisposto i dati per il convegno.

ARPA Toscana – Arturo Sciullo (vice presidente componente CPO)

Sulla base di quanto riportato da colleghe/colleghi di altri CPO e della nostra esperienza in ARPAT, si va delineando da qualche tempo una situazione di difficile rapporto tra il CPO e le rappresentanze del Sindacato.

C'è un fatto da cui partire: prima della costituzione del CPO gli unici titolati a parlare delle questioni del personale con la Direzione, tra cui marginalmente c'erano anche quelle relative alle pari opportunità, era il Sindacato. Con la costituzione del CPO la situazione è radicalmente cambiata. Prima di tutto c'è l'obbligo del rispetto delle leggi e quindi la stessa costituzione del comitato. Da ciò ne discende che il comitato non è più una "vetrina di buoni propositi" ma un soggetto attivo delle questioni e relazioni che interessano tutto il personale su questo versante. In questa prima fase di attività, dopo un lungo periodo di stallo, il comitato si è dimostrato ancora un anello debole su cui si sono scaricate alcune tensioni. Per evitare il peggio è importante riaffermare quanto segue: il comitato è un organismo paritetico tra componenti nominati dalla Direzione e dal Sindacato. Potremmo ipotizzarlo come un tavolo permanente di lavoro e trattativa sui temi delle politiche di genere. In altre parole il rapporto con il Sindacato deve restare sempre aperto e costruttivo. In questa ottica, il Comitato Pari Opportunità è credibile e può diventare un valido punto di riferimento per i problemi delle/dei lavoratrici/lavoratori.

ARPA Lombardia - Maria Rosa Caporali (settore comunicazione...)

In ARPA Lombardia lavorano circa 1000 persone, di cui circa il 45% donne ed il 55% uomini. Le donne per lo più sono presenti nel comparto e non ricoprono ruoli elevati. La politica della Direzione Generale è quella di valorizzare la componente femminile, di recente tre donne hanno sostituito tre uomini alla direzione di laboratori.

I Sindacati si sono opposti fortemente alla nascita del CPO, nonostante i comitati siano importanti in una situazione caratterizzata da un forte sessismo maschile. Il CPO è un centro di potere ed il Sindacato teme di vedersi spogliato di alcune attribuzioni. Il problema più grosso è quello di creare un rapporto sinergico con il Sindacato. Un buon modo per vedere riconosciuto il ruolo dei CPO potrebbe essere quello di creare dei legami con il Ministero delle Pari Opportunità, in modo da incentivare le Agenzie Ambientali che fanno politiche per le pari opportunità.

ARPA Toscana – Marta Cavaciocchi (stagista presso il CPO)

Ho svolto uno stage in ARPAT lavorando al libretto “Per una pubblica amministrazione più verde e più rosa: l’esperienza di ARPAT” (che sarà distribuito domani) e all’archivio dei dati sul personale.

ARPA Toscana – Marzia Onorari (componente CPO)

L’avvio di queste giornate era stato un po’ scoraggiante, a causa della mancata partecipazione dei colleghi ARPAT. La condivisione dei percorsi fatti dai vari CPO è invece di notevole interesse e sollievo. Sicuramente dovrà essere fatta un’azione più incidente per ottenere che in tutte le Agenzie ed anche presso APAT sia costituito il CPO, per fare avanzare la Rete.

ARPA Toscana – Giorgio Cognigni (componente CPO)

Ritiene molto importante per la Rete condividere esperienze e crescere nell’uso delle nuove tecnologie informatiche. Ha predisposto un progetto di pagine web per la Rete con Stefania Calleri, che sarà presentato al Convegno del 15.

ARPA Toscana – Daniela Tiano (componente CPO)

Ritiene molto importante la Rete e la formazione. Ha partecipato con altre colleghe a un corso organizzato dalla università di Firenze su “Le parole dell’uguaglianza”

APPA Trento – Maria Fiore Zandonai (staff della Direzione).

Riferisce che la Provincia Autonoma di Trento ha individuato nell’Assessorato all’emigrazione, solidarietà internazionale, sport e pari opportunità il soggetto titolare delle politiche provinciali a favore delle pari opportunità tra uomo e donna. L’Assessorato agisce tramite l’Ufficio per le politiche di pari opportunità, che rappresenta la struttura amministrativa di riferimento per il coordinamento e la realizzazione delle azioni finalizzate a realizzare il principio di pari opportunità in provincia di Trento.

Precisa che la Commissione Provinciale per le Pari Opportunità, istituita nel 1993 (L.P. 10/12/1993 n. 41) promuove e coordina le azioni finalizzate a realizzare il rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per donne e uomini in provincia di Trento. I fronti sui quali è impegnata spaziano dalla formazione, agli interventi relativi alla vita personale, alla vita lavorativa, alla vita politica, sociale, ecc...

Dopo il I° Congresso di Albarella ha provveduto a divulgare il materiale acquisito ed a riferire circa i contenuti emersi dai diversi interventi succedutisi nel corso del congresso interessandone sia la Direzione dell’APPA sia la referente dell’Ufficio per le politiche di pari opportunità.

Il Comitato pari opportunità della Provincia Autonoma di Trento, l’aveva invitata per riferire circa i contributi delle diverse relazioni presentate all’isola di Albarella e per discutere della eventuale costituzione di un Comitato pari opportunità per l’APPA. Tale proposito però, nonostante la sua

disponibilità, si è scontrato con la situazione di crisi all'interno del Comitato pari opportunità della Provincia Autonoma di Trento che ha interrotto per un lungo periodo le sue sedute.

Ha inoltrato apposite e-mail alle componenti del comitato pari opportunità e all'ufficio per le politiche di pari opportunità della Provincia autonoma di Trento informandole anche degli appuntamenti del II° Congresso delle Agenzie Ambientali sul tema delle Pari Opportunità.

Esprime forti perplessità circa la scelta fatta dal CPO ARPAT nel proporre il Centro nazionale per lo sviluppo sostenibile di Legambiente – loc. Enaoli Rispecchia (GR) come modello di sostenibilità sia per la scarsa idoneità ad ospitare persone adulte da parte della struttura sia per la difficoltà a raggiungere una località così perifericamente dislocata. Evidenzia come, ancora una volta, le donne siano chiamate al sacrificio, alla rinuncia, al passo indietro e non rivendichino scelte sì sostenibili ma anche di qualità e non mortificanti.

Ha comunque riacquisito voglia di fare, contagiata dalla disponibilità, dallo spirito collaborativo e costruttivo delle colleghe presenti e si interesserà alla possibilità di costituire un CPO all'interno di APPA.

Esprime anche gratitudine per la personale ospitalità e sottolinea come questi momenti di incontro sappiano innescare preziose relazioni di stima e di fiducia che permettono fruttuosi confronti in ambito lavorativo.

ARPA Toscana Stefania Calleri

Fa parte del comitato pari opportunità di ARPAT, ha lavorato, insieme al collega Giorgio, alla realizzazione del spazio web della rete dei cpo delle agenzie ambientali, spazio che verrà presentato domani nella seconda parte del convegno. Sottolinea che la scelta di questo luogo per questa iniziativa è stata non facile neanche per i componenti del comitato ARPAT, questa vuole essere una provocazione, una sfida per cominciare a ragionare sul significato di "fare con meno", l'importanza del nostro incontro, di quello che ci diciamo va oltre il luogo.

ARPA Veneto – Emanuela Negrin (vice presidente CPO)

Esprime apprezzamento per lo sviluppo che la Rete ha fatto, essendo orgogliosa che questa idea sia partita dal suo CPO. Attualmente le cose non procedono al meglio, ma dalle esperienze che vengono raccontate si può trarre voglia di collaborare ed energia per progetti comuni.

ARPA Toscana – Silvia Michelucci (componente CPO)

Ritiene molto importante per i CPO e la Rete sia promuovere e partecipare ai comitati per il mobbing, sia sviluppare alcuni particolari istituti di flessibilità del lavoro come la banca delle ore (sul modello di ARPA Piemonte).

ARPA Toscana – Debora Badii (componente CPO)

Di cosa dovrebbe occuparsi una rete di Cpo e nello specifico una Rete tra le Agenzie Ambientali? Come persone che si occupano di ambiente già sappiamo la problematicità che comporta l'affrontare sistemi nei quali agiscono diverse componenti la cui interazione all'interno di un sistema complesso produce infinite variabili.

Come Rete di comitati, proprio per garantire pari opportunità tra i generi, ma anche e soprattutto entro il genere femminile, occorre affrontare il tema della compatibilità tra tempi di vita e tempi di lavoro. Se riconosciamo questo tema come la vera priorità che la modernità ci impone, il nostro obiettivo deve essere la promozione e la strutturazione di sistemi di conciliazione.

Un percorso difficile, perché in questo orizzonte interagiscono almeno due sistemi complessi che per produrre effetti positivi reciproci devono trovare forme adeguate di interazione:

- da una parte i luoghi di lavoro con la loro organizzazione, le loro politiche e i loro obiettivi;
- dall'altra i singoli individui – donne e uomini – considerati nella specificità delle loro scelte esistenziali, relazioni e bisogni.

Entrambi i sistemi sono caratterizzati da una profonda resistenza al cambiamento e dal pregiudizio.

Da un lato si sottovaluta l'effetto moltiplicatore che discenderebbe dalla valorizzazione delle risorse umane e dal benessere organizzativo rispetto alla motivazione, all'investimento personale di studio

e di lavoro del personale quali fattori indispensabili per migliorare l'efficacia e l'efficienza produttiva.

Dall'altro permane la tendenza a far fronte in modo estemporaneo ai propri bisogni richiedendo concessioni informali *ad personam*, che non mettano in discussione l'organizzazione aziendale. Non si tiene però conto del fatto che, anche quando si ottengano, forme di flessibilità non strutturate e non condivise dal sistema dell'organizzazione del lavoro espongono al rischio di de-professionalizzazione e marginalizzazione, come succede ancora troppo spesso con il *part-time*.

Di fatto le aziende, paradossalmente soprattutto quelle pubbliche, si sono assestate su forme di flessibilità povere che non tengono conto della complessità della nostra società dove agisce una serie diversificata di sistemi di relazioni sociali, familiari e parentali e così facendo non riescono a convogliare tutte le risorse in campo verso l'obiettivo di cogliere i sempre più difficili traguardi che la contrazione delle risorse e la moltiplicazione delle richieste verso la pubblica Amministrazione impongono.

Sono convinta che il futuro richieda a tutte/i noi una sempre maggiore coerenza tra pensiero e azione. Per questo propongo di assumere come prioritario, per la Rete dei Cpo delle Agenzie Ambientali, l'obiettivo di mettere in atto azioni ed interventi che agiscano in coerenza tra la nostra *mission* esterna, la sostenibilità ambientale, e la *mission* interna, la sostenibilità dei tempi di vita e di lavoro all'interno delle Agenzie.

APAT – Silvia Brini (APAT)

La sua esperienza di CPO risale a quando lavorava in ENEA negli anni 80/90, il cui CPO aveva anche una componente Elettiva, proveniente da un coordinamento donne, molto importante per il mainstreaming.

In APAT vige il contratto della ricerca, che prevede la banca delle ore (160) la flessibilità (rendicontazione del lavoro ogni 3 mesi), etc. Per quanto riguarda le carriere, però, non esistono regole certe che garantiscano le opportunità per tutti/tutte.

Finora APAT non ha mostrato interesse per il CPO, maggiore per la rete, l'attuale Commissario straordinario sarà nominato Presidente e forse si potrà avviare una fase più costruttiva.

ARPA Marche – Patrizia Ammazalorso (Responsabile Garanzia Qualità)

L'Agenzia è stata presente anche ad Albarella dove ha presentato una ricerca del 2006 sul clima aziendale e l'organizzazione del personale. I dipendenti di ARPA Marche sono circa 300 di cui 134 donne, che prevalgono fra gli atipici e sono in minor numero fra i dirigenti. Fra il personale recentemente passato a tempo indeterminato molte sono donne.

ARPA Toscana – Simona Cerrai, Rossela Gozzani (Funzione formazione)

La funzione formazione di ARPAT da tempo è interessata all'approccio di genere e sono state fatte riflessioni in merito su recenti documenti pubblicati dalla Agenzia. Possono essere sviluppate utili sinergie anche a livello nazionale, tramite il coordinamento interagenziale sulla formazione, nonché tramite il coinvolgimento di esperte nazionali e regionali.

Obiettivi e proposte per il 2007/2008

ARPA Campania si propone di prendere il Coordinamento Rete CPO Agenzie Ambientali da ARPA Toscana e di ospitare nel 2008 il prossimo incontro nazionale.

Per il 2009 è possibile la candidatura di ARPA Piemonte

Le priorità di azione individuate dal Coordinamento sono:

Ampliamento della Rete CPO Agenzie ambientali

Saranno implementati i contatti con le Agenzie e gli scambi attraverso le pagine web www.arpat.toscana.it/retecpo dove saranno resi disponibili i materiali dell'incontro. Tutte le Agenzie partecipanti sono invitate a mandare documenti e informazioni inerenti la loro esperienza e comunque utili alla Rete.

Rafforzamento della Rete CPO Agenzie ambientali

Si costituiscono tre gruppi di lavoro interagenziali:

- 1- "Formazione" (percorsi formativi per i componenti del cpo e per i lavoratori e le lavoratrici)
- 2- "Spazi Web" Rete CPO (implementazione e condivisione dello spazio con tutti i cpo)
- 3- "Analisi di genere" (analisi del personale e dei modelli organizzativi per genere)

Il presente resoconto viene inviato a tutti i partecipanti, alle Direzioni ARPA/APPA/APAT, quale prima relazione sullo stato della Rete nazionale, denominata ***Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie ambientali.***

Per informazioni parisiam@arpat.toscana.it