



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la Prevenzione, l'Ambiente e l'Energia dell'Emilia Romagna - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Regionale per la Prevenzione, l'Ambiente e l'Energia dell'Emilia Romagna

Acronimo:	ARPAE ER
Regione:	Emilia-Romagna
Provincia:	BO
Comune:	Bologna
CAP:	40139
Indirizzo:	Via Po, 5
Codice Amministrazione:	arpa
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Agenzie ed Enti Regionali per la Formazione, la Ricerca e l'Ambiente
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2021 - 2023
2020-2022 piano_azioni_positive_arpa-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (1.14 MB)	piano_azioni_positive_arpa-triennio_2021-2023-anno_.pdf (929.08 KB)
2022-2024	2023
piano_azioni_positive_arpa-	

[triennio_2022-2024-anno_.pdf](#)

2023-2025

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-arpa-triennio_2022-2024-anno_.pdf)

[piano_azioni_positive_arpa-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](#)

(504.85 KB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-arpa-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

(669.79 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Amministrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Direttore Tecnico	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	B	4	5	7	6	1	1	3	7	19	4
Personale non dirigente	BS	0	0	2	6	1	0	1	5	6	7
Personale non dirigente	C	0	6	22	15	7	0	3	17	49	16
Personale non dirigente	D	2	20	92	85	18	10	42	139	121	19
Personale non dirigente	DS	0	0	17	85	35	0	7	62	101	32
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	1	8	17	0	1	0	15	32
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	4	0	0	0	0	3	0	0
Totale personale		6	31	145	205	81	11	57	233	312	110
Totale % sul personale complessivo		0,50	2,60	12,17	17,21	6,80	0,92	4,79	19,56	26,20	9,24

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	6	19	22	11	1	59	39,33	13,50	11	36	32	9	3	91	60,67	13,19
Tra 3 e 5 anni	0	2	4	1	9	16	27,12	3,66	0	4	16	5	18	43	72,88	6,23
Tra 5 e 10 anni	0	6	37	42	8	93	35,63	21,28	0	12	65	72	19	168	64,37	24,35
Superiore a 10 anni	0	3	82	132	52	269	40,94	61,56	0	5	116	208	59	388	59,06	56,23
Totale	6	30	145	186	70	437			11	57	229	294	99	690		
Totale %	0,53	2,66	12,87	16,50	6,21	38,78			0,98	5,06	20,32	26,09	8,78	61,22		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
B	Inferiore al Diploma superiore	4	57,14	3	42,86	7	0,66
B	Diploma di scuola superiore	14	32,56	29	67,44	43	4,05
B	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,28
B	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,09
BS	Diploma di scuola superiore	4	26,67	11	73,33	15	1,41
BS	Laurea	0	0,00	4	100,00	4	0,38
C	Diploma di scuola superiore	38	37,62	63	62,38	101	9,50
C	Laurea	11	34,38	21	65,63	32	3,01
C	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,19
D	Diploma di scuola superiore	99	46,92	112	53,08	211	19,85
D	Laurea	80	34,48	152	65,52	232	21,83
D	Master di I livello	19	33,93	37	66,07	56	5,27
D	Master di II livello	4	26,67	11	73,33	15	1,41
D	Dottorato di ricerca	12	27,27	32	72,73	44	4,14
DS	Diploma di scuola superiore	61	50,41	60	49,59	121	11,38

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
DS	Laurea	49	41,18	70	58,82	119	11,19
DS	Master di II livello	1	20,00	4	80,00	5	0,47
DS	Master di I livello	9	28,13	23	71,88	32	3,01
DS	Dottorato di ricerca	11	55,00	9	45,00	20	1,88
Totale personale		419		644		1063	
Totale % sul personale complessivo		35,18		54,07		89,25	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	1	9	11	1	22	20,95	4,69	0	1	33	45	4	83	79,05	11,50
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	25,00	0,21	0	0	3	0	0	3	75,00	0,42
Tempo Pieno	6	30	132	197	81	446	41,22	95,10	11	56	194	269	106	636	58,78	88,09
Totale	6	31	141	209	82	469			11	57	230	314	110	722		
Totale %	0,50	2,60	11,84	17,55	6,88	39,38			0,92	4,79	19,31	26,36	9,24	60,62		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di telelavoro	0	2	11	10	1	24	36,36	50,00	0	4	20	17	1	42	63,64	32,81

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	1	6	8	2	17	56,67	35,42	0	1	6	6	0	13	43,33	10,16
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	2	3	0	5	7,04	10,42	0	0	30	34	2	66	92,96	51,56
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	1	1	2	22,22	4,17	0	0	3	3	1	7	77,78	5,47
Totale	0	3	19	22	4	48			0	5	59	60	4	128		
Totale %	0,00	1,70	10,80	12,50	2,27	27,27			0,00	2,84	33,52	34,09	2,27	72,73		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1009	22,05	3566	77,95	4575	65,54
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	366	36,67	632	63,33	998	14,30
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	236	17,29	1129	82,71	1365	19,56
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	4	9,52	38	90,48	42	0,60
Totale permessi	1615	23,14	5365	76,86	6980	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Obiettivo 'Rafforzamento dei CUG', azione 'Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità' Evento formativo sulla Direttiva 2/2019

Obiettivo 'Migliorare la mobilità dei/delle dipendenti', azione 'Contributi per abbonamenti annuale trasporto ferroviario regionale'. L'importo delle risorse impegnate riferisce al costo stimato per la convenzione biennale 04/2018-03/2020. Il calo degli abbonamenti sottoscritti è imputabile all'emergenza sanitaria COVID 19. Allo stesso obiettivo fanno riferimento i contributi per abbonamenti annuali al trasporto urbano qui non rendicontati.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	4	188	338	255	68	853	43,97	8,52	28	148	472	311	128	1087	56,03	6,47
Altro	30	886	2526	626	795	4863	35,73	48,56	40	613	6082	624	1390	8749	64,27	52,10
Competenze manageriali/Relazionali	0	342	153	3699	104	4298	38,19	42,92	0	458	614	5691	193	6956	61,81	41,42
Totale ore	34	1416	3017	4580	967	10014			68	1219	7168	6626	1711	16792		
Totale ore %	0,13	5,28	11,25	17,09	3,61	37,36			0,25	4,55	26,74	24,72	6,38	62,64		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
COMMISSIONE CONCORSO	7	43,75	9	56,25	16	100,00	Uomo
Totale personale	7		9		16		

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Totale % sul personale complessivo	0,59		0,76		1,34		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
B	€20966,50	€21251,00	€ 284,50	1,34
BS	€23319,70	€22630,90	€ -688,80	-3,04
C	€24854,00	€24508,00	€ -346,00	-1,41
D	€28798,20	€28057,80	€ -740,40	-2,64
DS	€35639,90	€32993,50	€ -2646,40	-8,02
Dirigente a tempo indeterminato	€76719,00	€76317,00	€ -402,00	-0,53
Dirigente a tempo determinato	€72158,00	€69974,00	€ -2184,00	-3,12
Direttore Generale	€115069,00	€0,00	€ -115069,00	--
Direttore Tecnico	€103219,00	€0,00	€ -103219,00	--
Direttore Amministrativo	€0,00	€103219,00	€ 103219,00	100,00

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

L'**Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna** (Arpae) è stata istituita con legge regionale n.13/2015 ed è operativa dal **primo gennaio 2016**. Integra le funzioni di **Arpa** (istituita con la legge regionale n.44 del 1995) e dei Servizi ambiente delle **Province**. Arpae è strutturata in [più sedi per unità territoriale \(https://www.arpae.it/it/sedi-e-contatti/arpae-in-regione\)](https://www.arpae.it/it/sedi-e-contatti/arpae-in-regione), per garantire un [presidio diretto sul territorio \(https://www.arpae.it/it/attivita-e-servizi\)](https://www.arpae.it/it/attivita-e-servizi).

Arpae esercita attività di autorizzazione, concessione, monitoraggio dello stato ambientale, vigilanza e controllo e analisi analitiche e aggiunge, alle attività di tutela ambientale, quelle rivolte al campo dell'energia, la "e" nel suo acronimo. Il nostro impegno è anche nello sviluppo di sistemi e modelli di previsione per migliorare il monitoraggio e la conoscenza dei sistemi ambientali e dei fattori sia antropici che naturali che su di essi incidono, monitorando le nuove forme di inquinamento e di degrado degli ecosistemi.

La "**P**" della nostra sigla sta per **prevenzione** e indica, da parte della Regione Emilia-Romagna, una visione ampia attribuita alla complessità ambientale declinata affiancando, al presidio dei territori, anche la progettualità e il sostegno allo sviluppo sostenibile, la prevenzione appunto. L'Agenzia favorisce la sostenibilità delle attività umane che influiscono sull'ambiente, sulla salute, sulla sicurezza del territorio, sia attraverso i controlli previsti dalle norme, sia attraverso attività di prevenzione nel rilascio delle autorizzazioni ambientali e concessioni, studi, progetti, comunicazione ambientale.

Infine, Arpae ha un ruolo chiave anche nell'osservazione, previsione, ricerca e sviluppo in campo meteorologico e climatologico, affrontando le tematiche conoscitive alla base delle politiche di adattamento e mitigazione del cambiamento climatico, così come svolge importanti studi di ricerca nell'ambito dei temi epidemiologici e tossicologici connessi al complesso binomio ambiente-salute. La **mission dell'Agenzia** è dunque: *"assicurare le autorizzazioni e concessioni, il monitoraggio, il controllo e la prevenzione ambientali per favorire la sostenibilità, la tutela della salute, la sicurezza del territorio e la valorizzazione delle risorse e della conoscenza ambientale"*.

Arpae è parte del [Sistema nazionale di prevenzione dell'ambiente \(Snpa\) \(https://www.snpambiente.it/\)](https://www.snpambiente.it/), costituito da Ispra e dalle Agenzie ambientali regionali e delle province autonome

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Non si ritiene opportuno al momento formulare proposte

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Situazioni non rilevate

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Vedi Sezioni precedenti

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Vedi Sezioni precedenti

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Vedi Sezioni precedenti

Obiettivo:

Migliorare la mobilità dei/delle dipendenti

Vedi Sezioni precedenti

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Vedi Sezioni precedenti

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Bando per selezione candidate/i

Tipologia di atto: Delibera Direttore Generale

Data: 27/02/2020

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale No

ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: corsi di formazione; adesione ad iniziative di soggetti terzi, partecipazioni a reti nazionali e regionali

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Pagine internet e intranet aziendali,

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Figure professionali esperte

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte
:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

Il Cug di Arpaè ha operato fin dalla sua costituzione in stretta relazione con la direzione strategica dell'Agenzia, configurandosi sempre più come un organismo di supporto alla governance delle politiche mirate alla promozione del benessere organizzativo e alla prevenzione delle situazioni di disagio delle persone. Arpaè è un'organizzazione relativamente giovane ed è stata pensata per consentire a tutte le persone di poter esprimere le proprie potenzialità e competenze nel rispetto dei limiti posti dalle normative vigenti. Il primato della competenza sulla gerarchia, un livello medio alto di competenze tecniche, la motivazione al raggiungimento della mission, il senso di appartenenza, sono stati da sempre fattori che hanno permesso un clima sostanzialmente favorevole all'instaurarsi di condizioni di lavoro adeguate e coerenti con i bisogni anche personali di tutte e tutti. In quest'ottica le relazioni con le diverse componenti organizzative si sono gradualmente consolidate, e hanno permesso al Cug di essere vissuto non solo come un soggetto "self", ma anche come una risorsa per la prevenzione dei problemi e/o la loro gestione efficace da parte della Direzione. Ne sono testimonianza le richieste di pareri costantemente richieste in merito a tutti gli atti di regolazione della vita del personale.

Da ultimo occorre sottolineare che La Direttiva 2/19 ha reso più chiara e più evidente la funzione del CUG, anche se ha lasciato irrisolte alcune delle criticità in precedenza accennate, e oggetto di discussione in tutte le reti nazionali.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-prevenzione-lambiente-e-lenergia-dellemilia-romagna>