



Portale CUG

Relazione CUG

# Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente del Piemonte - 2021

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente del Piemonte

Regione: Piemonte

Provincia: TO

Comune: Torino

CAP: 10135

Indirizzo: Via Pio VII 9

Codice Amministrazione: arlpa\_to

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Agenzie ed Enti Regionali per la Formazione, la Ricerca e l'Ambiente

Numero dipendenti Oltre i 500  
dell'Amministrazione:

### Piano Triennale di Azioni Positive

2019 2022

2019 – 2021

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azione/arlpa\\_to-triennio\\_2019-2021-anno\\_2019.pdf\) \(1.32 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azione/arlpa_to-triennio_2019-2021-anno_2019.pdf)

2022 - 2024

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azione/arlpa\\_to-triennio\\_2022-2024-anno\\_.pdf\) \(1.32 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azione/arlpa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf)

2024-2026

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azione/arlpa\\_to-triennio\\_2024-2026-anno\\_.pdf\) \(1.32 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azione/arlpa_to-triennio_2024-2026-anno_.pdf)

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-del-piemonte-2021>

---

[triennale/aripa\\_to/2022-2024/piano\\_azioni\\_positive\\_aripa\\_to-triennio\\_2022-2024-anno\\_.pdf](#) (276.43 KB)      [triennale/aripa\\_to/2024-2026/piano\\_azioni\\_positive\\_aripa\\_to-triennio\\_2024-2026-anno\\_.pdf](#) (118.57 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	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Amministrativo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Tecnico	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	CATEGORIA B-BS	1	0	15	11	8	0	5	6	40	11
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	3	26	17	4	0	5	32	35	7
Personale non dirigente	CATEGORIA d	1	7	128	149	42	8	18	186	125	9
Dirigente di livello non generale	dirig. art. 19 co. 6 inc. dirig.	0	0	1	2	0	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale		0	0	0	9	14	0	0	3	3	9
Totale personale		2	10	170	190	68	8	28	227	205	37
Totale % sul personale complessivo		0,21	1,06	17,99	20,11	7,20	0,85	2,96	24,02	21,69	3,92

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	0	5	66	71	21	163	42,12	39,56	8	13	114	84	5	224	57,88	46,00
Superiore a 10 anni	0	3	97	99	32	231	48,43	56,07	0	8	102	114	22	246	51,57	50,51
Tra 3 e 5 anni	2	2	3	0	2	9	45,00	2,18	0	5	0	6	0	11	55,00	2,26
Tra 5 e 10 anni	0	0	3	5	1	9	60,00	2,18	0	2	2	2	0	6	40,00	1,23

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Totale	2	10	169	175	56	412			8	28	218	206	27	487		
Totale %	0,22	1,11	18,80	19,47	6,23	45,83			0,89	3,11	24,25	22,91	3,00	54,17		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Cat B	Diploma di scuola superiore	24	37,50	40	62,50	64	7,12
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	10	32,26	21	67,74	31	3,45
Cat B	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,22
Cat C	Inferiore al Diploma superiore	1	10,00	9	90,00	10	1,11
Cat C	Diploma di scuola superiore	34	42,50	46	57,50	80	8,90
Cat C	Laurea	13	37,14	22	62,86	35	3,89
CAT D	Diploma di scuola superiore	154	48,73	162	51,27	316	35,15
CAT D	Laurea	164	48,52	174	51,48	338	37,60
CAT D	Master di I livello	3	33,33	6	66,67	9	1,00
CATD	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,22
Cat C	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,22
CAT D	Dottorato di ricerca	5	62,50	3	37,50	8	0,89
Cat C	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,22
Totale personale		412		487		899	
Totale % sul personale complessivo		43,60		51,53		95,13	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La rilevazione statistica e l'analisi dei dati sul personale, suddivisi per genere, rappresenta una delle azioni utili alla lettura di un'organizzazione. In Arpa Piemonte tale indagine è stata condotta sin dal 2006.

Arpa Piemonte al 31.12.2020 ha complessivamente 945 dipendenti, così suddivisi: 505 donne (53%) e 440 uomini (47%). Il personale del comparto ammonta a 899 unità, quello della dirigenza a 46 unità.

In termini assoluti si registra una diminuzione del personale dipendente di 9 unità rispetto al 2019 (in cui erano presenti 501 donne e 453 uomini). Nel dettaglio si rileva un equilibrio nel ruolo dirigenziale (riduzione di una unità di genere maschile e aumento di una unità di genere femminile) e una riduzione nel comparto di 9 persone (aumento di tre unità di genere femminile e riduzione di 12 unità di genere maschile) riscontrando, anche nel 2020, una maggiore riduzione del personale maschile rispetto a quello femminile.

Nell'ultimo quinquennio vi è stato un trend di contrazione del personale dell'Agenzia, passato da 1015 unità a 945 unità.

Se si analizza la distribuzione e la rappresentatività di genere fra i due comparti contrattuali (dirigenti e non dirigenti), si può notare come sul totale del personale le donne appartenenti alla dirigenza siano ancora meno numerose, 18 (2%), rispetto agli uomini, 28 (3%); la situazione s'inverte, sempre sul totale del personale, per il comparto dove le donne, 487 (51%), superano di sei punti percentuali gli uomini, 412 (44%).

Proseguendo nell'analisi si può osservare come la distribuzione del personale del comparto per genere ed età, analogamente agli anni passati, vede la concentrazione massima di donne nella fascia di età 41-50; mentre, per gli uomini, i picchi si hanno nelle fasce di età 41-50 (come per l'anno precedente) e, parimenti, nella fascia di età 51-60 (mostrando come l'età media degli uomini sia maggiore di quella delle donne).

Come dato significativo, si evidenzia che solo il 5% del totale dei dipendenti del comparto si colloca nelle fasce di età fino ai 40 anni: il dato è stabile rispetto all'anno precedente.

In assoluto, è evidente il progressivo invecchiamento dei dipendenti e la mancanza di assunzioni di personale di giovane età.

Per quanto riguarda la distribuzione per età del personale dirigente si nota che, per entrambi i generi, la maggior concentrazione si trova nelle fasce di età superiori ai 50 anni. Appare, altresì, 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 nella fascia di età tra i 41-50 anni (solo 4 unità di personale: 3 di genere femminile e 1 di genere maschile).

Se si analizza la distribuzione per categoria del personale non dirigente, persiste il trend secondo il quale le donne sono più rappresentate nei livelli bassi (B, Bs, C); mentre il dato si inverte significativamente a favore del sesso maschile se si valutano le posizioni a più alto valore stipendiario e organizzativo (Ds). Per quanto riguarda il livello D è possibile osservare una lieve predominanza femminile, che va in parte a compensare il divario sul livello Ds.

Si evidenzia come complessivamente il personale delle categorie D e Ds rappresenti il 75% del personale del comparto nell'Agenzia.

L'analisi condotta sul personale dirigente conferma il fenomeno della prevalenza del genere maschile nella maggior parte degli incarichi.

Anche per l'anzianità nei profili, si rispecchia il dato di distribuzione tra generi del personale dell'Agenzia.

Per quanto riguarda la permanenza nel profilo e livello inferiore a 3 anni il dato positivo, legato all'anno 2020, per una buona percentuale di personale (39,56% uomini e 46% donne) è collegato a quanto si può leggere nella nota alla tabella 1.4. Negli anni precedenti quasi tutto il personale era collocato nella fascia superiore ai 10 anni. Il dato delle fasce intermedie evidenzia ancora una volta la scarsa dinamicità dei flussi di ricambio di personale nell'Agenzia.

Nell'Agenzia il personale del comparto risulta perlopiù inquadrato nel livello corrispondente al titolo di studio di cui è in possesso (ad eccezione dei tecnici diplomati ora in D o Ds, passati a tali livelli in seguito a disposizioni normative contrattuali). Con la normativa legislativa e contrattuale che prevede il diploma per l'inquadramento a livello C e la laurea per l'inquadramento a livello D tale dato si normalizzerà.

Se si osserva nel dettaglio analitico, nel ruolo tecnico la maggior parte del personale, con una prevalenza del genere femminile, sia laureata, vista la concentrazione di personale di età compresa tra 41 e 50 anni, quindi di più generazioni che hanno continuato gli studi e che sono state assunte negli anni in cui per accedere al livello di inquadramento D era già

necessaria la laurea; nel ruolo sanitario, prevale, vista anche l'età media del personale (più numeroso nella fascia di età 50-60 anni) il diploma di scuola superiore con maggiore incidenza sul personale di genere maschile; nel ruolo amministrativo, essendo la maggior parte del personale inquadrato a livello C, prevale il diploma di scuola superiore tipico del livello di inquadramento, con netta incidenza del genere femminile.

Si evidenzia così che, al di là del livello, il 51% del personale del comparto è diplomato e il 44% è laureato; mentre il 5% ha un titolo di studio inferiore al diploma.

Solo il 2,56% del personale del comparto ha ulteriori specializzazioni oltre alla laurea.

I dati complessivi vedono, in un'ottica di genere, una lieve prevalenza del genere maschile nelle lauree (45,87%, mentre per quello femminile 42,92%), una sostanziale parità nei diplomi (51,46% uomini e 50,92% donne) e una netta prevalenza dei titoli di studio inferiori al diploma per il genere femminile (6,16% rispetto al 2,67% per quello maschile).

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	2	10	160	183	65	420	50,06	95,45	8	25	172	182	32	419	49,94	82,97
Part Time ≤50%	0	0	1	2	0	3	30,00	0,68	0	1	4	2	0	7	70,00	1,39
Part Time >50%	0	0	9	5	3	17	17,71	3,86	0	2	51	21	5	79	82,29	15,64
Totale	2	10	170	190	68	440			8	28	227	205	37	505		
Totale %	0,21	1,06	17,99	20,11	7,20	46,56			0,85	2,96	24,02	21,69	3,92	53,44		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruiva di part-time a richiesta	0	0	10	7	3	20	18,87	4,72	0	3	55	23	5	86	81,13	14,98
Personale che fruisce del lavoro agile	2	8	159	166	57	392	46,23	92,45	1	24	219	180	32	456	53,77	79,44

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	6	5	1	12	27,27	2,83	0	1	11	17	3	32	72,73	5,57
Totale	2	8	175	178	61	424			1	28	285	220	40	574		
Totale %	0,20	0,80	17,54	17,84	6,11	42,48			0,10	2,81	28,56	22,04	4,01	57,52		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Se nella valutazione si considerano gli "istituti" di conciliazione vita/lavoro e di cura e/o investimento parentale si nota come, in termini assoluti, le donne siano le maggiori fruitrici.

Tutto il personale nel 2020 ha fruito di una flessibilità oraria estesa in ingresso (dalle ore 7.00 alle ore 10.00), in seguito a quanto stabilito dalla Direzione per le misure di gestione dell'emergenza COVID-19.

Nell'Agenzia il Regolamento sul telelavoro è stato approvato con DDG n. 40 del 01.06.2017.

Nell'anno 2020 il numero di dipendenti che vi ha fatto ricorso risulta maggiormente incrementato rispetto agli anni precedenti, con una prevalenza del ricorso a tale istituto da parte del genere femminile: si è infatti passati da 24 unità di personale del comparto nel 2017 (di cui 75% donne e 25% uomini), a 36 unità nel 2018 (di cui 69% donne e 31% uomini), a 42 unità nel 2019 (di cui 74% donne e 26% uomini) alle attuali 44 unità (di cui 73% donne e 27% uomini) a fronte di un numero di richieste ben maggiori (91). Anche per tale tipologia contrattuale il ricorso è predominante nei dipendenti di fasce di età comprese tra 41 e 60 anni.

Come ulteriore misura di conciliazione, nella nostra Agenzia, come da regolamento, è previsto oltre al telelavoro a domicilio anche il telelavoro a distanza, presso postazioni disponibili in quasi tutte le sedi. Questa tipologia di telelavoro è concessa nel 2020 a 14 dipendenti (57% donne e 43% uomini) in aumento rispetto al 2019 dove era stata concessa a 10 dipendenti (50% donne e 50% uomini).

Nell'Agenzia il Regolamento sul part-time è stato approvato con DDG n. 34 del 24.05.2018.

Il ricorso al lavoro a tempo parziale (part-time) riguarda il 11,22% del personale, con valori complessivi in diminuzione rispetto al 2019 (12,5%), in cui le donne rappresentano l'81,13% del totale (erano l'86% nel 2019) e il ricorso a tale tipologia contrattuale è predominante nelle fasce di età comprese tra 41 e 60 anni.

Il part-time maggiormente utilizzato dai due generi è decisamente quello > del 50% (17 su 20 uomini totali e 79 su 86 donne totali).

Tale riduzione è imputabile all'introduzione del lavoro agile (smart working), in seguito alla situazione pandemica, che seppur forzatamente indotto dagli eventi (non era presente in Agenzia negli anni precedenti) ha riscosso un notevole successo e appare una misura di conciliazione da utilizzare anche nei successivi anni in base alle nuove regolamentazioni di legge (POLA) e agenziali (regolamento dedicato). Il lavoro agile è stato frutto da 848 dipendenti su 945 (89,73%), con una platea percentuale oltre il minimo di legge e garantendo nel medesimo tempo lo svolgimento di tutte le attività di competenza dell'Agenzia e anche di quelle indifferibili non lavorabili in modo agile.

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1333	42,00	1841	58,00	3174	38,99
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	389	23,81	1245	76,19	1634	20,07
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1846	55,40	1486	44,60	3332	40,93
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	3568	43,83	4572	56,17	8140	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2020, in seguito al periodo emergenziale, con l'introduzione di ulteriori congedi parentali che hanno aumentato l'età dei figli (DL 17.03.2020 n. 18 e sue proroghe) per cui è possibile fruirne, ha generato un sensibile aumento del numero di permessi giornalieri per congedi parentali fruiti da 1069 (nel 2019) a 1634.

I congedi parentali in termini assoluti sono maggiormente fruiti dalle donne.

Tuttavia, nel 2020, sia nel genere maschile sia nel genere femminile si può osservare un aumento della loro fruizione. In particolare per il genere maschile si è passati da 182 giorni (nel 2019) a 389; mentre per il genere femminile si è passati da 887 giorni (nel 2019) a 1245.

Negli anni precedenti alla pandemia, a causa dell'invecchiamento dei dipendenti e del mancato turnover, la fruizione di giorni di congedo parentale al 100%, 30% o non retribuito era sensibilmente inferiore.

Per i permessi giornalieri ai sensi dell'art. 33 della Legge 104/92 il numero complessivo dei giorni usufruiti dal personale nel 2020 è in forte crescita ed è stato pari a 3174; ancora in crescita rispetto al quinquennio precedente (2103 nel 2015, 2309 nel 2016, 2215 nel 2017, 2542 nel 2018 e 2617 nel 2019).

In termini di genere, si registra una prevalenza della fruizione dei permessi giornalieri da parte delle donne (58%), stabile rispetto al 2019 e in leggera flessione però rispetto agli anni 2017 e 2018 quando la percentuale era pari al 61%. Nel 2016 la ripartizione di genere vedeva un maggiore equilibrio in quanto i permessi erano stati fruiti per il 53% dalle donne e per il 47% dagli uomini.

Per i permessi orari la situazione evidenzia, invece, un incremento dell'utilizzo dell'istituto da parte del genere maschile con una percentuale pari al 55,40% rispetto al 44,60% del genere femminile.

### 2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Smart working

## 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      No  
redigere il Bilancio di genere?:

Il Piano delle Azioni positive (PAP) relativo al triennio 2019-2021 ha individuato fra i risultati previsti l'incremento di ulteriori strumenti di conciliazione e il miglioramento di quelli già esistenti uniti a una maggiore sensibilizzazione di tutto il personale sui nuovi strumenti di conciliazione e organizzativi in un'ottica di benessere organizzativo.

Tra gli strumenti di conciliazione ancora non sperimentati presso l'Agenzia rientravano sia lo smart working (ora entrato prepotentemente nella PA) che l'utilizzo delle ferie solidali.

Sul lavoro agile, la prima azione intrapresa nel 2019 era stata la realizzazione di due momenti formativi dedicati al personale dirigente, alle rappresentanze sindacali, ai componenti del CUG, al Responsabile per la Sicurezza e ai rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori volti all'introduzione del concetto di smart working, così come previsto dalla L. 124/2015 (Legge Madia) e s.m.i. Un ulteriore momento formativo rivolto all'Ufficio Personale dell'Agenzia e al Responsabile per la Sicurezza e ai componenti del CUG ha riguardato gli aspetti più tecnici relativi alla sicurezza dei lavoratori in smart working e alla gestione di eventuali infortuni. Per la formazione ci si è avvalsi della collaborazione di esperti della Città di Torino che, in virtù della condivisione di esperienze positive fra gli enti aderenti alla rete cittadina dei CUG di cui fa parte anche il CUG di Arpa Piemonte, hanno fornito gratuitamente la loro consulenza.

Nel 2020 l'Agenzia ha promosso un corso obbligatorio per tutto il personale, che procederà anche con sessioni nel 2021, sui rischi in ambito di sicurezza sul lavoro legati allo smart working e alla salute muscolare dei dipendenti.

L'azione relativa all'utilizzo di ferie solidali individuata nel Piano delle Azioni Positive riguardava la predisposizione del regolamento sull'utilizzo dell'istituto delle ferie e dei riposi solidali, così come previsto all'art. 24 della Legge Madia, e prevedeva il coinvolgimento del Dipartimento Affari Amministrativi e Personale.

Sia nel corso del 2019 sia nel 2020, nelle more dell'approvazione del regolamento relativo alle istruzioni e modalità operative per dare attuazione a quanto previsto dall'articolo 34 del CCNL 21.05.2018 ad oggetto "Ferie e riposi solidali" (in fase di approvazione alla data di redazione della presente relazione), è stato sperimentato l'utilizzo dell'istituto attraverso un avviso con cui si rendeva noto a tutto il personale del comparto che era possibile cedere, su base volontaria e a titolo gratuito, una parte dei propri giorni di ferie o festività sopprese (massimo 8 giorni di ferie e/o 4 giorni di festività sopprese) a colleghi in possesso dei requisiti richiamati nel predetto articolo (ossia dipendenti che abbiano la necessità di prestare assistenza a figli minori bisognosi di cure costanti per particolari condizioni di salute e che abbiano già frutto di tutte le ferie, le festività sopprese, i permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati).

La risposta favorevole alla donazione da parte dei dipendenti dell'Agenzia è stata superiore alle aspettative dimostrando che le ferie solidali rappresentano, quindi, un ulteriore istituto finalizzato ad incrementare il benessere organizzativo e a facilitare la conciliazione tra vita privata e lavoro, favorendo la solidarietà tra colleghi e agevolando comportamenti virtuosi. Tale attività ha comportato oneri di spesa aggiuntivi.

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	0	78	272	174	55	579	36,51	7,43	143	106	359	337	62	1007	63,49	9,25
Aggiornamento professionale	0	235	2351	2388	761	5735	47,17	73,64	182	358	2851	2711	321	6423	52,83	59,02
Competenze manageriali/Relazionali	0	5	148	129	22	304	18,11	3,90	0	56	623	555	141	1375	81,89	12,64
Tematiche CUG	0	0	4	0	0	4	12,12	0,05	0	0	8	21	0	29	87,88	0,27
Violenza di genere	0	0	0	0	3	3	100,00	0,04	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Altro	0	16	523	462	162	1163	36,22	14,93	0	65	822	972	189	2048	63,78	18,82
Totale ore	0	334	3298	3153	1003	7788			325	585	4663	4596	713	10882		
Totale ore %	0,00	1,79	17,66	16,89	5,37	41,71			1,74	3,13	24,98	24,62	3,82	58,29		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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

		Uomini		Donne		Totale		
Commissione		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
SELEZIONE TD CHIMICO		3	75,00	1	25,00	4	15,38	Donna
SELEZIONE TD SANITARI		0	0,00	4	100,00	4	15,38	Donna
SELEZIONE TD AMMINISTRATIVI		2	50,00	2	50,00	4	15,38	Donna
SELEZIONE TD SANITARI		0	0,00	4	100,00	4	15,38	Donna
CONCORSO NIVOLOGO		2	50,00	2	50,00	4	15,38	Uomo
SELEZIONE TD DIRIGENTE AMBIENTALE		2	66,67	1	33,33	3	11,54	Donna
SELEZIONE TD DIRIGENTE AMMINISTRATIVO		2	66,67	1	33,33	3	11,54	Uomo
Totale personale		11		15		26		
Totale % sul personale complessivo		1,16		1,59		2,75		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In ambito di pari opportunità, si può osservare la composizione delle commissioni di concorso di Arpa Piemonte che dal

punto di vista di genere, denota come sul totale delle nomine sia stato seguito un criterio di quasi parità.

Se si osservano ulteriormente a fondo i dati si può notare come, su di un totale di 7 commissioni costituite nell'anno 2020 (erano state 8 nel 2019) che hanno coinvolto 26 persone (32 nel 2019) di cui 11 di genere maschile (erano 18 nel 2019) e 15 di genere femminile (erano 14 nel 2019).

Mentre la Presidenza è stata affidata prevalentemente alle donne, in controtendenza rispetto alla parità di genere dell'anno precedente.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 %
CATEGORIA B-BS	€18420,50	€19138,20	€ 717,70	3,75
CATEGORIA C	€21101,50	€20059,20	€ -1042,30	-5,20
CATEGORIA D - DS	€25521,10	€24704,30	€ -816,80	-3,31

L'analisi del divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento nel 2020 mostra come nel personale del comparto vi sia nei livelli bassi B-Bs una predominanza del genere femminile a livello retributivo a discapito del genere maschile (divario positivo del 3,75%); tale evidenza viene ribaltata nei livelli C e D-Ds dove il divario economico segna la predominanza del genere maschile (rispettivamente -5,20% e -3,31%).

Quindi, complessivamente a livello retributivo, il genere femminile risulta più penalizzato rispetto a quello maschile nell'Agenzia soprattutto nei livelli di inquadramento più elevati.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono Sì  
state effettuate indagini riguardo a:  
benessere organizzativo con la  
valutazione dello stress lavoro  
correlato e la valutazione dei rischi in  
ottica di genere?:

Nel 2017 è stato effettuato un questionario sul modello proposto dall'ANAC, attraverso una piattaforma messa a disposizione dall'Università di Torino e con invito all'intera popolazione agenziale. Gli accessi al questionario sono stati 548 e i questionari completati correttamente e utilizzati per l'analisi sono stati 414.

Rispetto alle discriminazioni non sono emerse situazioni critiche. In particolare, i partecipanti hanno ritenuto di essere trattati correttamente rispetto al genere mentre è stata rilevata una, seppur minima, differenziazione rispetto all'età come ostacolo alla valorizzazione sul lavoro e all'assegnazione della tipologia di lavoro da svolgere (qualità).

Diffusa invece risulta essere l'opinione di una non corretta adeguatezza del ruolo rispetto al profilo professionale e la mancata conoscenza dei criteri per l'avanzamento di carriera nel proprio ente. Viene evidenziata anche una certa insoddisfazione del proprio percorso professionale all'interno dell'ente, così come la mancata possibilità di sviluppare attitudini in relazione ai requisiti dei diversi ruoli e la mancanza di un percorso di crescita professionale ben delineato.

Rispetto ai ritmi di lavoro e al carico di lavoro stesso vengono evidenziate situazioni di stanchezza e difficoltà legate all'aumentare dell'età media dei dipendenti che si ricollegano ai risultati che evidenziano una richiesta di maggiore flessibilità lavorativa e differenziati strumenti di conciliazione.

L'ambiente lavorativo, inteso come struttura fisica, e i rapporti con i colleghi vengono valutati sostanzialmente in modo positivo, così come anche i rapporti con i diretti superiori.

Sembra, in generale, essere basso il senso di appartenenza all'ente e, inoltre, i dipendenti lamentano una comunicazione carente sulle strategie e sugli interventi messi in atto.

Tale indagine che ha rappresentato un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche della nostra amministrazione non è tuttavia più stata aggiornata nell'ultimo biennio.

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Con Decreto del Direttore Generale n. 9 del 31 gennaio 2014, è stato approvato il vigente Codice di comportamento aziendale di Arpa Piemonte ai sensi dell'art. 54 del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., alla cui osservanza sono tenuti tutti i Dirigenti, Funzionari e Dipendenti dell'Ente, nonché altri soggetti contemplati dal Codice di comportamento con D.P.R. n. 62/2013.

Nell'ambito del benessere organizzativo il Codice di Condotta era già stato introdotto in Arpa Piemonte a partire dal 2010 (con DDG n. 33 del 25.02.2010); nello stesso anno era stato approvato, con Decreto del Direttore Generale n. 110 del 02 luglio 2010, il Codice disciplinare dei dipendenti e dei dirigenti di Arpa Piemonte.

In attuazione del Codice di Condotta, a far data dal 2011, è stato introdotto l'istituto della Consigliera di Fiducia.

Il procedimento per la selezione della Consigliera individuata fra professionisti con esperienza legale o di psicologia all'esterno dell'Agenzia è da sempre stato affidato al CUG. La consigliera viene nominata con incarico biennale rinnovabile una sola volta, oltre a intervenire su eventuali situazioni di disagio si è dimostrata anche un ottimo strumento di ascolto.

I casi sottoposti all'attenzione della Consigliera di fiducia, nel 2020, hanno riguardato principalmente questioni di natura giuslavoristica e di disagio lavorativo.

Per quanto concerne l'ambiente lavorativo si ritiene utile favorire un ascolto qualificato del personale che manifesta disagio mediante sportelli d'ascolto, assumere scelte organizzative volte ad alleggerire situazioni pregiudizievoli, nonché implementare le comunicazioni delle scelte aziendali al personale interessato dalle stesse, dare sempre un riscontro alle istanze dei dipendenti.

Potrebbe essere utile prevedere un'ulteriore attività di formazione specifica per il personale con incarichi di funzione e dirigenti sempre collegata all'ascolto.

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

Per quanto concerne l'ambiente lavorativo si ritiene utile favorire un ascolto qualificato del personale che manifesta disagio mediante sportelli d'ascolto, assumere scelte organizzative volte ad alleggerire situazioni pregiudizievoli, nonché implementare le comunicazioni delle scelte aziendali al personale interessato dalle stesse, dare sempre un riscontro alle istanze dei dipendenti.

Potrebbe essere utile prevedere un'ulteriore attività di formazione specifica per il personale con incarichi di funzione e dirigenti sempre collegata all'ascolto.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:

I componenti di nomina datoriale vengono selezionati a seguito di pubblicazione di avviso di manifestazione di interesse. La scelta della Direzione ricade sui candidati che hanno maggior conoscenza delle tematiche di competenza del CUG.

Tipologia di atto:

Decreto del Direttore Generale

Data:

27/02/2020

Organo sottoscrittore:

Direzione 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:

formazione ai dipendenti in merito agli istituti del CUG e della Consigliera di Fiducia

Esiste una sede fisica del cug?:

Sì

Esiste una sede virtuale?:

Sì

Sede virtuale :

tutti possono rivolgersi al CUG attraverso una casella di posta dedicata:  
cug@arpa.piemonte.it

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:

Consigliera di fiducia

## Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

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



In Arpa Piemonte il personale del comparto risulta, complessivamente, distribuito equamente tra i due generi. Un gap di genere si può osservare nella dirigenza, soprattutto apicale, dove vi è ancora in modo costante una prevalenza del genere maschile.

Non vi sono altresì forti rilevanze di contrasto tra la parte retributiva e le opportunità di carriera tra i generi (basti ad esempio osservare la distribuzione degli incarichi di funzione di posizione organizzativa).

Il trend evidente, come in tutta la PA, è il continuo innalzamento dell'età media del personale. Tale situazione dovrà essere oggetto di una considerazione a livello generale pensando anche a soluzioni lavorative diverse dalle attuali (maggiore applicazione del lavoro agile mediante l'adozione e l'attuazione del POLA), che portino a una rivisitazione e ripensamento degli ambienti di lavoro, in grado di compensare le eventuali criticità (rischio di minore produttività) che potrebbero diventare sempre più marcate con l'avanzare dell'età media. L'attenzione all'ascolto, alla promozione del benessere e della salute dei dipendenti sicuramente potrà ridurre nel complesso i costi sociali di tale tendenza.

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-del-piemonte-2021>

