



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sicilia - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sicilia

Acronimo: ARPA Sicilia

Regione: Sicilia

Provincia: PA

Comune: Palermo

CAP: 90149

Indirizzo: Viale Cristoforo Colombo snc Complesso Roosevelt, località Addaura

Codice Amministrazione: arlpa_pa

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

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

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2020 – 2022

21/23

[piano_azioni_positive_arlpa_pa-triennio_2123-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arlpa_pa-triennio_2123-anno_2020.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arlpa_pa-triennio_2123-anno_2020.pdf)

(7.67 MB)

[piano_azioni_positive_arlpa_pa-triennio_2020-2022-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arlpa_pa-triennio_2020-2022-anno_.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arlpa_pa-triennio_2020-2022-anno_.pdf) (8.56 MB)



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
Personale non dirigente		4	30	45	77	27	1	12	35	54	9
Organo di vertice		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale		0	0	4	13	9	0	0	1	14	6
Totale personale		4	30	49	91	36	1	12	36	68	15
Totale % sul personale complessivo		1,17	8,77	14,33	26,61	10,53	0,29	3,51	10,53	19,88	4,39

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	4	26	10	10		50	68,49	27,32	1	9	9	4	0	23	31,51	20,72
Tra 3 e 5 anni	0	0	2	24	17	43	58,90	23,50	0	1	3	22	4	30	41,10	27,03
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	10	10	83,33	5,46	0	0	1	1	0	2	16,67	1,80
Superiore a 10 anni	0	4	33	43	0	80	58,82	43,72	0	2	22	27	5	56	41,18	50,45
Totale	4	30	45	77	27	183			1	12	35	54	9	111		
Totale %	1,36	10,20	15,31	26,19	9,18	62,24			0,34	4,08	11,90	18,37	3,06	37,76		

⁽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⁾

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,68
	Diploma di scuola superiore	87	73,73	31	26,27	118	40,14
	Laurea magistrale	94	54,02	80	45,98	174	59,18
Totale personale		183		111		294	
Totale % sul personale complessivo		53,51		32,46		85,96	

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

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

tabella 1_1 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento La tabella mostra le percentuali maggiori nella fascia di età compresa tra 51 anni e 60 anni, (26, 61 % uomini e 19,88% donne), mentre le percentuali minori si registrano nella fascia di età inferiore di 30 anni (1,17 % uomini e 0,29 % donne).

Confrontando con la medesima tabella dell'anno precedente, si evidenzia uno spostamento verso le fasce di età più alte, sia per gli uomini sia per le donne (con una maggioranza di uomini di circa un terzo in più). Questo denota una mancanza di ricambio generazionale. Anche il personale dirigenziale rientra nella fascia di età più alta.

Tabella 1_4 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere La tabella mette in evidenza una criticità soprattutto nella fascia di servizio tra 5 e 10 anni, con una numerosità prossima allo zero nella fascia tra i 30 e i 60 anni sia nelle donne sia negli uomini; ciò parrebbe indicare una carenza di ricambio o, comunque, un flusso di acquisizione di personale non giovane che ha svolto attività presso ARPA solamente in transito (comando, mobilità ecc.). Appare evidente che, per entrambi i generi, la fascia di anzianità di servizio più popolata è quella maggiore di 10 anni, seguita da quelle inferiori a 3 e compresa fra 3 e 5 anni, probabilmente influenzate dalle recenti progressioni verticali adottate nell'ultimo triennio dall'Agenzia. In ogni caso, per ogni fascia analizzata, la percentuale maschile è maggiore a quella femminile.

Tabella 1_7 Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio Fermo restando che la colonna inquadramento è vuota, l'analisi dei dati non è significativa. L'unico dato è che la maggioranza del personale è in possesso di laurea magistrale. Pertanto la progressione della carriera non è valutabile.

Per completezza, si commentano in questa sede le tabelle 1_3 e 1_6, sebbene non riportate nell'allegato 2

Tabella 1_3 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere.

Essendo esiguo il numero (totale di 9, di cui 7 uomini e 2 donne) a cui corrispondono le seguenti percentuali Uomini 77,78% Donne 22,22%, non si ritiene rappresentativa ai fini statistici l'analisi, pur confermando il netto divario tra uomini e donne.

Tabella 1.6 --- Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Non si ritengono conducenti i dati riportati, in quanto il portale del CUG non contempla il titolo "Specializzazione", conseguito al termine della relativa scuola; inoltre il sistema non dà la possibilità di inserire un doppio o triplo titolo della medesima tipologia in capo ad uno stesso soggetto.

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⁾
Tempo Pieno	4	30	49	89	35	207	61,61	99,04	1	12	35	66	15	129	38,39	97,73
Part Time >50%	0	0	0	2	0	2	40,00	0,96	0	0	1	2	0	3	60,00	2,27
Totale	4	30	49	91	35	209			1	12	36	68	15	132		
Totale %	1,17	8,80	14,37	26,69	10,26	61,29			0,29	3,52	10,56	19,94	4,40	38,71		

⁽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⁾
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	2	0	2	100,00	1,92	0	0			0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 88,88%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,16
PT VERTICALE MENSILE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	2,33
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	1	1	0	2	66,67	1,92	0	0	0	1	0	1	33,33	1,16
Lavoro agile a giorni	0	16	24	47	13	100	54,95	96,15	0	6	24	44	8	82	45,05	95,35
Totale	0	16	25	50	13	104			0	6	25	47	8	86		
Totale %	0,00	8,42	13,16	26,32	6,84	54,74			0,00	3,16	13,16	24,74	4,21	45,26		

⁽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

La tabella mette in evidenza che quasi la totalità del personale svolge attività a tempo pieno e solo 1% degli uomini e il 2.27 % delle donne utilizza il part-time. Le percentuali di personale che fruisce della modalità di part-time sono estremamente ridotte sia per le donne, sia per gli uomini.

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	617	54,99	505	45,01	1122	93,03
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1	33,33	2	66,67	3	0,25
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	34	41,98	47	58,02	81	6,72
Totale permessi	652	54,06	554	45,94	1206	

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

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

Al di là della considerazione che per mero refuso è stato riportato il n. di permessi **orari** per legge 104/92, incompatibile con la fruizione giornaliera prevista dal CCNL Sanità, più in generale si rileva che la tabella così configurata non è conducente, in quanto il numero complessivo dei giorni di permessi ex L. 104/1992 fruiti non è significativo se non rapportato al numero di dipendenti che ne hanno diritto, per sé stessi o per altri familiari.

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

- 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 redigere il Bilancio di genere?: **No**

Tramite DDG 68 del 5.02.2020 è stato adottato il nuovo **Regolamento del CUG** per adeguamento alla Direttiva n. 2/2019 PCM, con particolare attenzione, oltre che al funzionamento del CUG, anche ai rapporti con l'Amministrazione e, nell'ottica di rete di cui è portatrice la summenzionata Direttiva, con soggetti interni ed esterni all'Agenzia.

Mediante DDG n. 67 del 5.02.2020 è stata nominata la **Consigliera di Fiducia**, in possesso di competenze specifiche ed adeguata professionalità.

Tale figura, la cui nomina costituisce obiettivo del PTAP 2020-2022, garantisce ai dipendenti - anche in collaborazione con il CUG, secondo l'ottica di rete sinergica, propria della Direttiva n. 2/2019, tra vari organismi - una più intensa realizzazione dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo ed antidiscriminazione. Infatti, se è vero che il CUG svolge funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, sul luogo di lavoro pubblico, esso funge esclusivamente da sensore del clima organizzativo, a livello sistemico, non potendo farsi carico di situazioni individuali, che segnala ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti, quale, tra gli altri, la Consigliera di Fiducia.

La Consigliera di Fiducia, durante l'emergenza coronavirus, si è fatta promotrice di un servizio psicologico di supporto, attraverso l'istituzione di un numero dedicato, pubblicato, a cura dell'UOS "Comunicazione e marketing", sulla intranet aziendale.

Inoltre è stato attivato, presso il "*Dipartimento di Scienze psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione*" dell'Università di Palermo, uno **sportello d'ascolto** psicologico per il benessere e la valorizzazione del potenziale dei dipendenti di ARPA Sicilia. Tale iniziativa è stata adottata a seguito della sottoscrizione in data 13.06.2019 del **protocollo d'intesa** tra ARPA Sicilia ed il sopracitato Dipartimento, approvato con DDG n. 248 del 27.5.19.

Con DDG n. 473 del 9.09.2020 è stato individuato il **Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità**. Il Responsabile per l'inserimento delle persone con disabilità, costituisce elemento di prevenzione e contrasto alla discriminazione nei confronti dei disabili, contribuendo a realizzare il principio di uguaglianza sostanziale dell'art. 3, comma 2 della nostra Carta costituzionale. Si sono adottati adempimenti consequenziali, in collaborazione con i Servizi informativi e con l'UOS "*Comunicazione e Marketing*", consistenti nell'istituzione di casella di posta elettronica dedicata, pubblicata, in uno con il decreto di nomina ed i recapiti telefonici del responsabile, all'interno della sezione amministrazione trasparente.

Sempre nell'ottica sinergica della Direttiva n. 2/2019, il CUG di ARPA Sicilia partecipa attivamente alle iniziative della **Rete CUG Ambiente**, costituita dai CUG di ISPRA e delle ARPA/APPA, così come alle attività della **Rete Nazionale CUG** (obiettivi continuativi del PTAP), di cui fa parte dal 16.1.2019, anche attraverso l'assiduo intervento alle sessioni on line della Rete. In particolare, questo CUG ha aderito, su autorizzazione del DG prot. n. 22131 del 27.05.2020, al **Protocollo, sottoscritto il 21.05.2020 tra la Rete e i Ministeri delle Pari Opportunità e della Pubblica Amministrazione, in materia di prevenzione e contrasto alla violenza di genere**. Il CUG ha altresì organizzato ad aprile 2020, nell'ambito della Rete nazionale, una **raccolta fondi a favore del Banco Alimentare - Sicilia Orientale e Sicilia occidentale**, pubblicizzando l'iniziativa sia tramite l'UOS Comunicazione che attraverso il webmaster. Nel 2020 si è condotto inoltre uno studio di fattibilità circa la costituzione della **Rete Siciliana dei CUG**, quale articolazione territoriale della Rete nazionale di CUG, tramite l'emanazione di un'apposita Carta e di un Regolamento

Al fine di rafforzare l'identità del Comitato, aumentandone la visibilità, si è creato il **logo** del CUG di ARPA Sicilia a scopo di utilizzo interno/esterno.

Con il medesimo scopo è stata realizzata **apposita area**, all'interno del sito aziendale, dedicata al CUG, costantemente aggiornata (si tratta pertanto di un'azione continuativa) e suddivisa in sette sotto sezioni.

Funzionale ad una consapevole gestione del lavoro agile, è la **formazione**, soprattutto nei confronti della dirigenza, vera promotrice dell'innovazione dei sistemi organizzativi. Centrale è il rafforzamento della leadership, la capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per i risultati, organizzando una programmazione degli obiettivi lavorativi di breve-medio periodo, verificarne il conseguimento ed il riflesso sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa mediante un monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex-post.

La formazione per il personale del comparto deve comprendere l'aggiornamento delle competenze digitali e nuove soft skills per l'auto-organizzazione del lavoro, per la cooperazione a distanza tra colleghi e per le interazioni a distanza anche con l'utenza, nonché in materia di salute e sicurezza nello svolgimento del lavoro in modalità agile, ex art. 22, comma 1, L. 81/2017.

L'adozione delle Linee Guida di Linee Guida per l'utilizzo di un lessico rispettoso dell'identità di genere nella comunicazione e negli atti di ARPA Sicilia, prevista nel PTAP 2020/23, è stata realizzata mediante DDG n. 3 del 21.01.2021.

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⁾
Aggiornamento professionale	0	184	374	655	239	1452	55,57	67,28	0	103	275	646	137	1161	44,43	65,85
Competenze manageriali/Relazionali	4	131	129	195	58	517	51,09	23,96	3	36	208	202	46	495	48,91	28,08
Tematiche CUG	0	1	4	15	1	21	35,00	0,97	0	0	5	31	3	39	65,00	2,21
Violenza di genere	0	0	3	11	0	14	82,35	0,65	0	0	0	3	0	3	17,65	0,17
politiche ed educazione ambientali	0	13	19	87	35	154	70,32	7,14	0	0	3	15	47	65	29,68	3,69
Totale ore	4	329	529	963	333	2158			3	139	491	897	233	1763		
Totale ore %	0,10	8,39	13,49	24,56	8,49	55,04			0,08	3,55	12,52	22,88	5,94	44,96		

⁽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

ARPA Sicilia non ha adottato, entro il 31 gennaio, come allegato al piano della Performance, il Bilancio di Genere.

Tuttavia, nel 2021 è stato costituito un apposito Gruppo tecnico settoriale, con il compito di proporre all'Amministrazione un documento di indirizzo.

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⁾	
dirigente non medici a tempo pieno e indeterminato	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
4 dirigenti amministrativi a tempo pieno e indeterminato	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
2 dirigenti architetto a tempo pieno	3	100,00	0	0,00	3	14,29	Uomo
2 dirigenti ing. atempo pieno	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
57 unità comparto a tempo pieno	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
57 unità comparto a tempop pieno profilo coll amm	1	33,33	2	66,67	3	14,29	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
57 unità comparto a tempo pieno profilo ass. amm	1	33,33	2	66,67	3	14,29	Donna
Totale personale	13		8		21		
Totale % sul personale complessivo	3,80		2,34		6,14		

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

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

La maggior parte dei commissari risulta essere costituita da uomini; ancora più evidente il divario di genere nel caso della presidenza delle commissioni, con solo n.1 presidente donna su n. 7 commissioni.

Sarebbe funzionale alla tipologia di indagine conoscere il dato di genere relativo all'ufficio di segreteria. Per esperienza infatti sappiamo che questo ruolo, privo di poteri decisionali, con il solo l'incarico di verbalizzazione, è nella quasi totalità dei casi rivestito da donne.

In questa sede si desidera commentare anche la tabella 1_11 Fruizione della formazione suddiviso per genere livello ed età

La percentuale maggiore di aggiornamento riguarda l'aggiornamento professionale (non è specificato se si tratta di aggiornamento con crediti "ECM" oppure no). Il personale ha usufruito della formazione soprattutto per l'aggiornamento professionale e per le competenze manageriali/relazionali e pur non essendo noto il numero delle unità per ciascuna categoria, ripartito tra donne e uomini che hanno usufruito della formazione, si può rilevare una uguale partecipazione. Si rileva, tuttavia, un dato non certo poco convincente nella riga violenza di genere totale (%) pari all'82,35 % di uomini. L'aggiornamento professionale ha maggiormente coinvolto la fascia di età 51-60 anni sia per gli uomini che per le donne.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 %
dirigente di livello non generale	€49070,80	€47643,30	€ -1427,50	-3,00
DS	€29079,90	€26298,60	€ -2781,30	-10,58
d	€22754,40	€22210,50	€ -543,90	-2,45
c	€21643,20	€22611,20	€ 968,00	4,28
BS	€21014,80	€0,00	€ -21014,80	--
B	€20848,50	€17634,00	€ -3214,50	-18,23
A	€17742,30	€17249,90	€ -492,40	-2,85
organo di vertice	€54767,60	€0,00	€ -54767,60	--

Si ritiene che i dati forniti secondo lo schema di tabella di cui all'allegato 1 non siano significativi per un triplice ordine di motivi:

- la classificazione dirigenti di livello generale/dirigenti di livello non generale non è confacente ad ARPA Sicilia. Probabilmente la scelta deriva dalla necessità di ricomprendere Amministrazioni affatto differenti, quali quelle della Rete Nazionale di CUG, ma è proprio questo tentativo di generalizzazione che non permette una fotografia adeguatamente precisa delle singole realtà che compongono la Rete nazionale.
- sarebbe opportuno distinguere, all'interno delle singole categorie, tra ruolo amministrativo e tecnico, differenziando a sua volta il ruolo tecnico in personale dell'area laboratoristica e personale impegnato in monitoraggi e controlli, stante che a ciascuno di questi ruoli corrispondono specifiche voci accessorie della retribuzione.
- in un'ottica di ulteriore ottimizzazione, sarebbe conducente specificare la misura di retribuzione ascrivibile ad ogni singola voce accessoria.

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: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

A seguito della sottoscrizione in data 13.06.2019 del **protocollo d'intesa** tra ARPA Sicilia ed il Dipartimento di Scienze psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione dell'Università di Palermo, avente ad oggetto: *"Realizzazione di interventi di protezione del benessere psicologico dei lavoratori nei luoghi di lavoro e di prevenzione dei rischi legati allo stress lavoro-correlato"*, il cui schema è stato approvato con DDG n. 248 del 27.5.19, sono state programmate varie misure di conoscenza della realtà agenziale.

In particolare, erano stati calendarizzati dei **focus group territoriali per categorie omogenee di dipendenti**. Le

evidenze ed i dati raccolti in tale sede avrebbero costituito oggetto di analisi e studio da parte del Dipartimento di Psicologia, fungendo da base per l'elaborazione, con la collaborazione del CUG, del medico competente e del RSPP, di **test conoscitivi, sia del benessere organizzativo (B.O.) che del livello di stress lavoro correlato (SLC)** dei dipendenti ARPA Sicilia (**obiettivo PTAP 2021/23**). La conoscenza diretta delle problematiche dell'Agenzia permette infatti di predisporre test più rispondenti alla realtà di ARPA rispetto ai test standardizzati di norma utilizzati (a titolo esemplificativo, quello dell'ANAC per il B.O. e quello dell'ISPEL per lo SLC).

Purtroppo, a causa dell'emergenza pandemica, non è stato possibile condurre questi focus group e, conseguentemente, adottare e somministrare test conoscitivi, sia del benessere organizzativo che del livello di stress lavoro correlato calibrati sulla specifica realtà di ARPA Sicilia. Per questo motivo tali obiettivi sono stati riproposti nel PTAP 2021-23.

Un ulteriore strumento conoscitivo della realtà agenziale è peraltro rappresentato dall'**analisi condotta dal CUG**, tramite il format n. 2 della Direttiva n. 2/2019, **dei dati riguardanti il personale**, forniti dalla SA 4.2 "Amministrazione Risorse umane e Politiche del personale", secondo il format n. 1, analisi condotta nella prima parte della presente relazione.

È stato invece attivato, al fine di una più proficua gestione e presa in carico delle eventuali problematiche individuali legate al lavoro, presso il "*Dipartimento di Scienze psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione*" dell'Università di Palermo, uno **sportello d'ascolto** psicologico per il benessere e la valorizzazione del potenziale dei dipendenti di ARPA Sicilia. È possibile prenotare un appuntamento tramite un modulo (form) di richiesta messo a punto dal DPO e dall'UOS Servizi informativi, a garanzia dell'assoluta tutela della privacy. Dell'iniziativa L'UOS Comunicazione e marketing ne ha dato comunicazione all'interno della intranet agenziale.

È inoltre disponibile uno **sportello di counselling presso la Consigliera di fiducia**, contattabile attraverso mail istituzionale dedicata per la prenotazione di incontro.

Tutti questi strumenti (sportello di ascolto, sportello di counselling, Circoli d'ascolto organizzato) sono necessari in quanto il CUG si occupa del benessere organizzativo della struttura lavorativa in quanto tale, limitandosi alla sola segnalazione di singole situazioni di disagio lavorativo agli organi competenti (consigliera di fiducia, sportello ascolto ecc.), senza potersene far carico autonomamente.

Per quanto riguarda ulteriori misure di garanzia del benessere organizzativo, quale il **Codice di comportamento**, si rappresenta che è stato adottato con DDG n. 264 del 22.06.2017, quindi abbastanza recentemente, sul modello del Codice di Comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana, di cui al D.P. Reg. n. 231 del 30.07.2013, pubblicato sulla GURS n. 37 del 9.08.2013.

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

Al momento non sono attivati i **Circoli d'ascolto organizzato**, la cui procedura di selezione è prevista nel PTAP 2021-23.

Il **Codice di condotta**, approvato con DDG n. 339 del 17.10.2014, sarà invece oggetto di revisione, giusto obiettivo del PTAP 2021-23, per adeguamento alla direttiva n. 2/2019 nonché alla Convenzione ILO n. 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

rafforzamento del CUG in adeguamento Direttiva 2/2019

Tramite DDG n. 68 del 5.02.2020 è stato adottato il nuovo **Regolamento del CUG** per adeguamento alla Direttiva n. 2/2019 Presidenza Consiglio dei Ministri, con particolare attenzione, oltre che al funzionamento del CUG stesso, anche ai rapporti con l'Amministrazione e, nell'ottica di rete di cui è portatrice la summenzionata Direttiva, con soggetti interni ed esterni all'Agenzia, quali il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-ter del d.lgs. 165 del 2001, la Consigliera Regionale di Parità, la Consigliera di Fiducia, l'Organo Indipendente di Valutazione (OIV), le

Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) e la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), il Responsabile dell'UOC Gestione Risorse Umane, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), lo Sportello di ascolto, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), il Responsabile della protezione dei dati personali (DPO), l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD), altri CUG, segnatamente quelli appartenenti alla Rete Nazionale dei CUG e della Rete CUG Ambiente ed altri soggetti esterni, nazionali e internazionali (ad es. Università).

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, violenza, mobbing

Mediante DDG n. 67 del 5.02.2020 è stata nominata la **Consigliera di Fiducia**, in possesso di competenze specifiche ed adeguata professionalità.

Tale figura, la cui nomina costituisce obiettivo del PTAP 2020-2022, garantisce ai dipendenti - anche in collaborazione con il CUG, secondo l'ottica di rete sinergica, propria della Direttiva n. 2/2019, tra vari organismi - una più intensa realizzazione dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo ed antidiscriminazione. Infatti, se è vero che il CUG svolge funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, sul luogo di lavoro pubblico, esso funge esclusivamente da sensore del clima organizzativo, a livello sistemico, non potendo farsi carico di situazioni individuali, che segnala ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti, quale, tra gli altri, la Consigliera di Fiducia.

La Consigliera di Fiducia, durante l'emergenza coronavirus, si è fatta promotrice di un servizio psicologico di supporto, attraverso l'istituzione di un numero dedicato, pubblicato, a cura dell'UOS "Comunicazione e marketing", sulla intranet aziendale.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Mediante DDG n. 473 del 9.09.2020, è stato individuato il **Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità**: in questo modo non solo si applica il dettato normativo dell'art. 39-ter DLgs 165/2001, ma si pongono i presupposti per la realizzazione della sinergia tra CUG ed altri organi (tra cui appunto il responsabile H), la cui rilevanza è sottolineata dalla Direttiva n. 2/2019.

Il Responsabile per l'inserimento delle persone con disabilità, costituisce elemento di prevenzione e contrasto alla discriminazione nei confronti dei disabili, contribuendo a realizzare il principio di uguaglianza sostanziale dell'art. 3, comma 2 della nostra Carta costituzionale.

Si sono adottati adempimenti consequenziali, in collaborazione con i Servizi informativi e con l'UOS "Comunicazione e Marketing", consistenti nell'istituzione di casella di posta elettronica dedicata, pubblicata, in uno con il decreto di nomina ed i recapiti telefonici del responsabile, all'interno della sezione amministrazione trasparente.

Obiettivo:

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

Coerentemente con l'obiettivo previsto nel PTAP 2020_2022, riportato anche nei piani di attività dell'UOC "Gestione Risorse Umane" nonché negli obiettivi assegnati all'Agenzia, ex art. 90, comma 2 LR 3.05.2001, dall'Assessorato Regionale Territorio ed Ambiente, questo CUG, dopo ampia discussione durante le sedute del 2.4.2020, 27.4.2020 e 5.5.2020, con la partecipazione di RSPP, DPO, Responsabile dei Servizi Informatici e Consigliera di Fiducia, ha approvato all'unanimità e trasmesso alle OO.SS. con mail del 8.05.2020, la **proposta di Regolamento della prestazione lavorativa in modalità agile**. Il Regolamento è stato approvato con DDG n. 13 del 1.02.2021. Si è ritenuto opportuno, nell'ottica di promuovere ed implementare gli strumenti di conciliazione famiglia/lavoro, affiancare al telelavoro, unica modalità di prestazione lavorativa alternativa al lavoro in presenza, finora presente in ARPA Sicilia, anche lo smart working, entrato di necessità in Agenzia sull'onda dell'emergenza pandemica, di cui si è inteso fornire una regolamentazione giuridico-economico, in vista dell'auspicabile rientro dalla fase emergenziale ad una gestione a regime. In particolare, il Regolamento - pur assicurando una omogenea applicazione di criteri di accesso al lavoro agile, sulla base di una definizione compiuta, chiara, oggettiva e

trasparente della mappatura delle attività - ha inteso garantire, in via prioritaria e preferenziale, l'accesso al lavoro agile alle categorie fragili e ai lavoratori con carichi di cura familiare, evitando forme attuative neutrali a fronte di principi necessitanti, *ab origine*, di funzionale personalizzazione. Altrettanta attenzione è stata posta nel prevedere tempi di riposo e diritto alla disconnessione del dipendente dalle strumentazioni tecnologiche e di comunicazione di lavoro, al fine di scongiurare il rischio di permeabilità tra tempo di lavoro e tempo di vita (c.d. *time porosity*)

Obiettivo:

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

Funzionale ad una consapevole gestione del lavoro agile, è la **formazione**. Ed è per questo che nel 2020, anno in cui il lavoro agile è entrato a gamba tesa nelle PP.AA., la formazione in materia di CUG, prevista non solo dal PTAP 2020_22, ma anche dal Piano della Performance, si è concentrata soprattutto sullo smart working. Pienamente coinvolta è la dirigenza, vera promotrice dell'innovazione dei sistemi organizzativi. Centrale infatti è il rafforzamento della leadership, la capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per i risultati, organizzando una programmazione degli obiettivi lavorativi di breve-medio periodo, verificarne il conseguimento ed il riflesso sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa mediante un monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex-post.

La formazione per il personale del comparto deve comprendere l'aggiornamento delle competenze digitali e nuove soft skills per l'auto-organizzazione del lavoro, per la cooperazione a distanza tra colleghi e per le interazioni a distanza anche con l'utenza, nonché in materia di salute e sicurezza nello svolgimento del lavoro in modalità agile, ex art. 22, comma 1, L 81/2017.

Obiettivo:

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

Studio fattibilità di adesione al network "Family Audit", ai fini dell'ottenimento, da parte dell'Agenzia per la Famiglia della Provincia di Trento, della certificazione di qualità dei processi organizzativi inerenti misure di conciliazione. Tale azione, oltre che essere prevista dal PTAP 2020-22, è contemplata dal Piano della Performance.

Si è verificato presso il competente Dipartimento Regionale della Famiglia e delle Politiche Sociali il possibile coinvolgimento della Regione Siciliana per l'incentivazione di tale certificazione, secondo l'Accordo stipulato dalla Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano. Tuttavia gli incontri svolti hanno evidenziato l'attuale indisponibilità della Regione Siciliana nel sostegno politico ed economico alla suddetta certificazione

Pertanto si è sottoposto alla Direzione di ARPA Sicilia l'iter per la certificazione Family Audit, facendo affidamento alle risorse economiche reperibili nel proprio bilancio, afferenti ai capitoli inerenti alle spese per la sicurezza del lavoro in considerazione del fatto che si tratta di attività di miglioramento che incidono sul benessere organizzativo, e, sulla base di quanto si riporta di seguito, sui Fondi contrattuali. Sul punto la Direzione si deve pronunciare.

Molte azioni di miglioramento infatti ricadono all'interno della regolamentazione contrattuale dell'orario di lavoro e dell'organizzazione del lavoro disciplinate in sede di Contrattazione Integrativa Aziendale (c.d. welfare integrativo).

Indipendentemente dall'ottenimento della certificazione di qualità dei processi organizzativi inerenti misure di conciliazione, si può quindi far leva sulla contrattazione integrativa aziendale, giusti art. 94 del CCNL Comparto sanità del 18.05.2018, art. 80 bis CCNL Area Sanità del 19.12.2019 ed art. 32 CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020 per la Dirigenza PTA.

Obiettivo:

rafforzamento del CUG in adeguamento Direttiva 2/2019

La partecipazione, anche in video conferenza, alle riunioni della Rete CUG Ambiente e ad eventuali corsi di formazione da questa organizzati nonché la collaborazione alla predisposizione di documenti e all'organizzazione di eventi di volta in volta programmati dalla Rete costituiscono attività previste non solo dal PTAP 2020-22, ma anche nel Piano della Performance.

Il CUG di ARPA Sicilia partecipa attivamente, nell'ottica sinergica cui è improntata la Direttiva n. 2/2019, alle iniziative della Rete CUG Ambiente, costituita dai CUG di ISPRA e delle ARPA/APPA, così come alle attività della Rete Nazionale CUG (obiettivi continuativi del PTAP), di cui fa parte dal 16.1.2019.

La presidente interviene in rappresentanza del Comitato, alle sessioni on line della Rete Nazionale CUG e della **Rete CUG Ambiente**. Segnatamente in data 19.01.2021 è stata designata Segretaria amministrativa e di supporto giuridico dall'avv. Claudia Cesaro, presidente della Rete CUG SNPA; inoltre ha assunto il ruolo di referente dell'osservatorio legislativo e di analisi delle buone pratiche nonché di referente del progetto di revisione della pagina web dedicata, sul sito SNPA, alla Rete.

In particolare, il CUG ha aderito, su autorizzazione del DG prot. n. 22131 del 27.05.2020, al **Protocollo, sottoscritto il 21.05.2020 tra la Rete e i Ministeri delle Pari Opportunità e della Pubblica Amministrazione, in materia di prevenzione e contrasto alla violenza di genere.**

Il CUG ha altresì organizzato ad aprile 2020, nell'ambito della Rete nazionale, una **raccolta fondi a favore del Banco Alimentare** - Sicilia Orientale e Sicilia occidentale, pubblicizzando l'iniziativa sia tramite l'UOS Comunicazione che attraverso il webmaster.

Nel 2020 si è condotto inoltre uno **studio di fattibilità circa la costituzione della Rete Siciliana dei CUG**, quale articolazione territoriale della Rete nazionale di CUG, tramite l'emanazione di un'apposita Carta e di un Regolamento.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Designazione da parte delle OO.SS. maggiormente rappresentative, dei componenti titolari e supplenti; nomina da parte del DG, , a seguito di Atto di interpello, di pari numero di membri effettivi ed altrettanti supplenti dell'Amministrazione

Tipologia di atto: DDG

Data: 14/05/2018

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale Sì
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€522,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€522,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: La formazione ha riguardato principalmente il lavoro agile

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale :
Svolgimento riunioni on line, anche al fine di favorire la partecipazione dei/delle componenti provenienti da territori diversi dalla sede della Direzione Generale, abbattendo al contempo i costi di trasferta
Condivisione on line di documenti, al fine dell'adozione a maggioranza tramite espressione del voto a mezzo mail
Realizzazione di apposita area, all'interno del sito agenziale, dedicata al CUG, suddivisa in sotto sezioni

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
7

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Dipartimento di Psicologia Università di Palermo

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

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

Tanto è stato fatto e tanto rimane ancora da fare. Gli obiettivi di benessere organizzativo, pari opportunità ed assenza di discriminazioni non si realizzano certo in virtù della sola adozione di provvedimenti specifici, richiedendo un cambio culturale e di visione del mondo. Crediamo fortemente in un'azione sinergica, con la collaborazione di un'Amministrazione illuminata e sensibile, della Consigliera Regionale di Parità, la nostra Consigliera di Fiducia ed i lavoratori e le lavoratrici di ARPA Sicilia, non solo destinatari, ma vero e proprio motore del cambiamento.

Source URL:

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