



Portale CUG

Relazione CUG

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Lombardia

Acronimo:	ARPA della Lombardia
Regione:	Lombardia
Provincia:	MI
Comune:	Milano
CAP:	20124
Indirizzo:	Via Torquato Taramelli, 26
Codice Amministrazione:	arpa_mi
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

2021

2021-2023

[piano_azioni_positive_-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (204.81 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	presidente	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore	0	0	1	7	2	0	0	0	4	2
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	0	4	31	12	0	0	6	37	11
Personale non dirigente	Categoria D/DS	4	29	122	114	36	5	41	146	118	22
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	11	20	13	4	0	6	24	40	10
Personale non dirigente	Categoria B	0	11	8	5	0	0	5	16	24	14
Personale non dirigente	Categoria A	0	0	0	1	0	0	1	3	0	2
Totale personale		4	51	156	171	54	5	53	195	223	61
Totale % sul personale complessivo		0,41	5,24	16,03	17,57	5,55	0,51	5,45	20,04	22,92	6,27

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 ⁽²⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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⁾
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	6	100,00	6	0,70
Categoria A	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,12
Categoria B/BS	Inferiore al Diploma superiore	9	20,45	35	79,55	44	5,15
Categoria B/BS	Diploma di scuola superiore	13	39,39	20	60,61	33	3,86
Categoria B/BS	Laurea	2	33,33	4	66,67	6	0,70
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	7	43,75	9	56,25	16	1,87
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	33	34,74	62	65,26	95	11,11
CATEGORIA C	Laurea	8	47,06	9	52,94	17	1,99
Categoria D/DS	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,12
Categoria D/DS	Diploma di scuola superiore	132	53,01	117	46,99	249	29,12
Categoria D/DS	Laurea	174	44,96	213	55,04	387	45,26
Totale personale		379		476		855	
Totale % sul personale complessivo		38,99		48,97		87,96	

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

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

Da questi dati emerge l'evidenza di una discreta parità di genere in Agenzia, soprattutto nei livelli di prima fascia dirigenziale (Direttori di Settore e di Dipartimento provinciale) e di seconda fascia dirigenziale nelle figure dei Dirigenti di Unità Organizzative.

Viceversa, nell'ambito del comparto si registra una predominanza di genere maschile negli incarichi di funzione (ex. posizioni organizzative e nei coordinamenti) in presenza di un numero maggiore di donne 330 nei livelli D/Ds a fronte di 306 uomini.

Questa analisi di genere fa comprendere come sia necessario proseguire nell'azione del CUG, anche vigilando sull'attuazione dei Piani Triennali di Azioni Positive, per ristabilire in futuro un equilibrio di genere maggiore rispetto al presente dato.

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	50	151	168	52	425	49,59	97,70	5	44	150	178	55	432	50,41	80,45
Part Time >50%	0	1	3	0	2	6	5,83	1,38	0	9	39	43	6	97	94,17	18,06
Part Time ≤50%	0	0	1	3	0	4	33,33	0,92	0	0	6	2	0	8	66,67	1,49
Totale	4	51	155	171	54	435			5	53	195	223	61	537		
Totale %	0,41	5,25	15,95	17,59	5,56	44,75			0,51	5,45	20,06	22,94	6,28	55,25		

⁽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 Verticale	0	0	4	3	2	9	7,89	2,01	0	14	41	44	6	105	92,11	15,89
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	2	0	0	3	13,64	0,67	0	4	8	6	1	19	86,36	2,87
Lavoro agile tempo determinato	5	59	146	171	54	435	44,75	97,32	6	70	179	223	59	537	55,25	81,24
Totale	5	60	152	174	56	447			6	88	228	273	66	661		
Totale %	0,45	5,42	13,72	15,70	5,05	40,34			0,54	7,94	20,58	24,64	5,96	59,66		

⁽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

In Arpa Lombardia la flessibilità di orario si è ampliata in concomitanza con l'esordio della pandemia da Covid 19 e perdura tuttora.

Con disposizione del Direttore Amministrativo la fascia oraria d'ingresso è stata stabilita dalle 7,30 alle 10,30 ed è stata prorogata fino al 31 maggio 2021 (con possibilità di proroghe ulteriori in relazione all'evoluzione dello stato pandemico in atto), con relative uscite coerenti a seconda dell'entrata in servizio. Questo per facilitare l'utilizzo dei mezzi pubblici e dei mezzi privati onde evitare situazioni di assembramento.

Per quanto riguarda il telelavoro in ARPA Lombardia è possibile farne richiesta dal maggio 2014.

Il lavoro agile sperimentale, con opportuno regolamento (ante Covid 19), è stato approvato con decreto del Direttore Generale il 19 marzo 2020.

Per quanto riguarda il part-time in ARPA Lombardia circa il 10% dei dipendenti, soprattutto donne e livelli bassi del comparto, ha optato per questa scelta. Sono circa 100 i dipendenti con PT con opzioni 50% 70% 80%.

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	36	36,00	64	64,00	100	6,23
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	9	39,13	14	60,87	23	1,43
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	81	5,54	1382	94,46	1463	91,15
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	19	100,00	19	1,18
Totale permessi	126	7,85	1479	92,15	1605	

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

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

I permessi parentali e legge 104/92 complessivamente, dal dato riportato in percentuale, evidenziano un largo utilizzo da parte del genere femminile con oltre il 90%.

Occorre quindi sviluppare azioni per riproporre un equilibrio di genere che venga a modificare la cultura esistente sui temi di cura, soprattutto genitoriale.

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

- Congedi parentali
- divulgazione e utilizzo banche ore e ferie solidali da rendere fruibili anche con figli maggiorenni

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

- Regolamento Telelavoro (sperimentale);
- Regolamento Smartworking (ante emergenza) - (sperimentale);
- Programmazione eventi formativi;
- Partecipazione Rete Nazionale CUG;
- Partecipazione Rete CUG Ambiente;
- Progettazione/Moderazione sezione CUG rete intranet aziendale;
- insediamento nuovo CUG.

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)	0	8	79	249	76	412	62,52	5,62	0	12	70	123	42	247	37,48	2,56
Aggiornamento professionale	17	240	587	619	159	1622	43,63	22,11	41	389	730	833	103	2096	56,37	21,72
Competenze manageriali/Relazionali	11	264	599	610	232	1716	37,45	23,39	14	188	883	1299	482	2866	62,55	29,69
Prevenzione dalla corruzione	16	469	1251	1376	474	3586	44,66	48,88	32	490	1522	1921	478	4443	55,34	46,03
Totale ore	44	981	2516	2854	941	7336			87	1079	3205	4176	1105	9652		
Totale ore %	0,26	5,77	14,81	16,80	5,54	43,18			0,51	6,35	18,87	24,58	6,50	56,82		

⁽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	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
CONCORSO N. 18 POSTI - COLL. TEC.PROF.LE (EX AMBIENTALE) -CAT. D	1	33,33	2	66,67	3	12,50	Donna
CONCORSO N. 12 POSTI - DIRIGENTE AMBIENTALE	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
CONCORSO N. 12 POSTI - COLL. TEC. PROF.LE - AREA TECNICA - CAT. D	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
CONCORSO N. 5 POSTI - DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	1	33,33	2	66,67	3	12,50	Uomo
CONCORSO N. 2 POSTI - COLL. TEC. PROF.LE - METEOROLOGO - CAT. D	1	33,33	2	66,67	3	12,50	Uomo
CONCORSO N. 5 POSTI - COLL. TEC. PROF.LE - AREA ANALISI - CAT. D	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
CONCORSO N. 2 POSTI - ASSISTENTE TECNICO - PERITO CHIMICO - CAT. C	1	33,33	2	66,67	3	12,50	Donna
AVVISO MOBILITA' N. 1 POSTO - DIRIGENTE INGEGNERE	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
Totale personale	12		12		24		
Totale % sul personale complessivo	1,23		1,23		2,47		

⁽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 omnicomprendenti 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 A	€19798,00	€19798,00	--	--
Categoria B/BS	€22151,00	€22151,00	--	--
CATEGORIA C	€25847,00	€25847,00	--	--
Categoria D/DS	€29677,00	€29677,00	--	--
DIRIGENTI	€67345,00	€67345,00	--	--
DIRETTORI	€105444,00	€105444,00	--	--

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?: **Sì**

Nel 2016 è stata condotta un'indagine di clima sul benessere organizzativo che ha posto in evidenza le seguenti aree da migliorare:

Il genere mostra una correlazione con diverse dimensioni. In particolare:

- gli uomini percepiscono in maniera più positiva le dimensioni Organizzazione e Salute e sicurezza sul luogo di lavoro
- le donne percepiscono in maniera più positiva la dimensione CUG

L'età è significativamente correlata con diverse dimensioni di indagine. In particolare:

- all'aumentare dell'età le percezioni sulle dimensioni Mission e obiettivi organizzativi, Valutazione e Turnover intention diventano meno positive
- all'aumentare dell'età le percezioni sulla dimensione Stress lavoro correlato aumentano.

L'anzianità di servizio è significativamente correlata con diverse dimensioni di indagine. In particolare:

- all'aumentare dell'anzianità di servizio le percezioni sulle dimensioni Mission e obiettivi organizzativi e Turnover intention diventano meno positive
- all'aumentare dell'anzianità di servizio le percezioni sulla dimensione Stress lavoro correlato aumentano

Il ruolo all'interno dell'organizzazione mostra una correlazione con diverse dimensioni. In particolare:

- i ruoli di maggiore responsabilità mostrano percezioni più positive sulle dimensioni: Senso di appartenenza, Leadership e cambiamento, Organizzazione, Lavoro, Capo, Unità, Formazione e sviluppo, Correttezza dei comportamenti, Salute e sicurezza sul luogo di lavoro, Valutazione e Soddisfazione
- i ruoli di maggiore responsabilità mostrano percezioni meno positive sulla dimensione CUG

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

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

Per sostenere la lotta contro le discriminazioni in ARPA Lombardia è stata reclutata per due trienni la Consigliera di fiducia.

con la Consigliera di fiducia si è provveduto a redigere il Codice di Condotta presentato durante un evento formativo molto partecipato nel 2018.

Attualmente sono in corso i lavori per predisporre la manifestazione di interesse volta al reperimento della Consigliera di Fiducia.

Nel corso di questi due trienni, ci sono state alcune segnalazioni di discriminazioni e di disagio lavorativo che sono state affrontate con discrezione e attenzione ai singoli casi. Nessun caso di molestia di natura sessuale.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Avviso interno

Tipologia di atto: Decreto

Data: 24/07/2020

Organo sottoscrittore: Presidente

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

Dotazione euro:

€10000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€3500,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: funzioni e compiti del cug - il piano triennale di azioni positive - come contrastare la violenza di genere - la medicina di genere - i compiti della consigliera di fiducia

la rete dei cug

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : sito in intranet di ARPA Lombardia, incontri in

teams

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

Sì

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:

Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
consigliera di parità regionale

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
- 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

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Piani di formazione del personale
- regolamento del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

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

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

Nel corso del 2020 si sono costituiti gruppi specifici di lavoro per approfondire le seguenti le tematiche: benessere

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

organizzativo - conciliazione vita lavoro - comunicazione e formazione - smart working.

Il lavoro dei gruppi è stato utile alla stesura del Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023 adottato con decreto dall'Amministrazione.

Una particolare attenzione è stata data alla tematica dello smart working, con la redazione di un documento che fornisce linee guida e proposte operative per lo svolgimento del lavoro agile. Sono state inoltre avviate indagini di customer con somministrazione sia con la tecnica della somministrazione di apposito questionario sullo smart working emergenziale che con la tecnica dei "focus group" affrontando il tema del lavoro per obiettivi.

Source URL:

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