



Portale CUG

Relazione CUG

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Campania

Acronimo:	ARPAC
Regione:	Campania
Provincia:	NA
Comune:	Napoli
CAP:	80143
Indirizzo:	Via Vicinale S. Maria Del Pianto, C. Polifunzionale Torre 1
Codice Amministrazione:	aripa_
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Agenzie ed Enti Regionali per la Formazione, la Ricerca e l'Ambiente
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2020-22

[piano_azioni_positive_aripa_-
triennio_2020-22-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-aripa_-triennio_2020-22-anno_2020.pdf)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positiv
e_aripa_-triennio_2020-22-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-aripa_-triennio_2020-22-anno_2020.pdf))
(1.05 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
Dirigente di livello generale	DG-DA-DT	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	UOC-UOS	0	0	6	13	10	1	2	6	19	8
Personale non dirigente	AMM-PROF	0	3	18	29	16	0	1	38	22	16
Personale non dirigente	TECNICI	1	18	63	88	22	1	10	74	49	2
Totale personale		1	21	87	132	49	2	13	118	90	26
Totale % sul personale complessivo		0,19	3,90	16,14	24,49	9,09	0,37	2,41	21,89	16,70	4,82

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

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 B BS	Diploma di scuola superiore	17	68,00	8	32,00	25	5,51
CATEGORIA B BS	Inferiore al Diploma superiore	4	100,00	0	0,00	4	0,88
CATEGORIA B BS	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	0,66
CATEGORIA C	Laurea	24	66,67	12	33,33	36	7,93
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	62	62,63	37	37,37	99	21,81
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,22
CATEGORIA D - DS	Laurea magistrale	97	40,42	143	59,58	240	52,86

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CATEGORIA D - DS	Diploma di scuola superiore	34	73,91	12	26,09	46	10,13
Totale personale		241		213		454	
Totale % sul personale complessivo		44,71		39,52		84,23	

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

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

Il personale dell'Agenzia Regionale per l'Ambiente della Regione Campania, al 31 dicembre 2020, risulta essere pari a **539 unità**, di cui n. 249 unità sono donne (pari a 46.20%) e n.290 unità sono uomini (pari a 53.80%). Dall'analisi di genere a livello macroscopico emerge una tendenziale equità di presenza per genere, con una lieve prevalenza femminile tra il personale dirigente e una lieve prevalenza maschile tra il personale non dirigente. Nell'ambito del personale dirigenziale si rileva che la direzione strategica agenziale è di genere esclusivamente maschile (DG-DA-DT). Si rileva, poi, una netta prevalenza maschile tra gli incarichi di Direttore di Dipartimento (n.4 uomini/n.1 donna). Si registra, infine, una lieve prevalenza di genere femminile (n.36 donne/n.29 uomini) nell'ambito degli ulteriori incarichi dirigenziali (UOS/IPAS/IP). Relativamente al personale non dirigenziale, si registra una maggiore prevalenza femminile nel ruolo amministrativo/professionale (54%) rispetto a quello tecnico (41%). Non sono consentite ulteriori elaborazioni, in quanto non sono disponibili dati in merito alla distribuzione di genere tra categorie e ruoli professionali, per il personale non dirigente, e tra aree e ruoli professionali, per il personale dirigenziale. Non risulta, altresì, disponibile alcun dato relativo alla quantità e distribuzione di genere del personale a tempo determinato. Ci si riserva, per il 2021, di implementare un'analisi di genere anche tenendo conto di tali parametri.

La distribuzione nelle fasce d'età evidenzia che la maggioranza del personale femminile si concentra nella fascia di età 41-50 mentre il personale maschile è maggiormente concentrato nella fascia di età 51-60. Il personale **>50 anni è pari al 77% del personale**, così ripartito 33% maschile e 21% femminile. Relativamente al ruolo, il personale non dirigenziale >50 anni è così ripartito: ruolo tecnico 49%; ruolo amministrativo 58%. Il personale di età inferiore ai 30 anni appartiene al ruolo tecnico ed è pari a n.2 unità differenziate per genere.

Relativamente ai dati relativi ai titoli di studio del personale dirigenziale, i dati disponibili sono incompleti e di non immediata comprensione. Si rileva, inoltre, il mancato riconoscimento degli altri titoli *post lauream* per tutto il personale dirigenziale.

Relativamente ai dati relativi ai titoli di studio del personale non dirigenziale, i dati disponibili sono incompleti, atteso il mancato riconoscimento dei titoli *post lauream* per il personale di comparto. Si rileva, nell'ambito del personale agenziale che ha conseguito la laurea, una prevalenza femminile. Tale prevalenza è decisamente superiore nelle Categorie D-Ds dove si concentra oltre la metà del personale. Si rileva, altresì, la presenza significativa di personale con laurea nell'ambito della categoria B/Bs (9%) e della categoria C (26%), il che induce a suggerire all'Amministrazione adeguate forme di valorizzazione di tale personale.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time ≤50%	0	0	1	1	0	2	50,00	0,69	0	0	1	1	0	2	50,00	0,80
Tempo Pieno	1	21	86	131	49	288	53,83	99,31	2	13	117	89	26	247	46,17	99,20
Totale	1	21	87	132	49	290			2	13	118	90	26	249		
Totale %	0,19	3,90	16,14	24,49	9,09	53,80			0,37	2,41	21,89	16,70	4,82	46,20		

⁽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⁾
Dipendenti 150 ore	0	0	2	3	0	5	50,00	0,61	0	0	4	1	0	5	50,00	0,67
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	2	2	0	4	26,67	0,49	0	0	9	2	0	11	73,33	1,47
Personale che fruisce del lavoro agile	1	21	87	132	49	290	53,80	35,32	2	13	118	90	26	249	46,20	33,33
Lavoro agile ad ore	1	21	87	130	48	287	53,54	34,96	2	13	118	90	26	249	46,46	33,33
Banca Ore CCNL	0	15	56	95	20	186	52,69	22,66	0	10	91	49	17	167	47,31	22,36
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	2	11	28	5	46	42,99	5,60	0	5	25	26	5	61	57,01	8,17
Personale che fruiva di orari flessibili	0	0	1	2	0	3	37,50	0,37	0	0	2	2	1	5	62,50	0,67
Totale	2	59	246	392	122	821			4	41	367	260	75	747		
Totale %	0,13	3,76	15,69	25,00	7,78	52,36			0,26	2,61	23,41	16,58	4,78	47,64		

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

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

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

2.1.1 Part - time

Sul totale di 539 dipendenti ARPAC, **n.4 unità** di personale usufruiscono dell'istituto del part-time, e tale personale è equamente distribuito per genere e per età (1 uomo e 1 donna fascia 41 - 50; 1 uomo e una donna fascia 51 - 60)

2.1.2 Telelavoro

Nel corso dell'anno 2020, sul totale di 539 dipendenti ARPAC, **n.15 unità** di personale hanno usufruito dell'istituto del telelavoro e tale personale è concentrato nelle fasce d'età 41-50 e 51-60 con una prevalenza di genere femminile (1.5% sul totale del personale). In particolare, sono state attivate, al 31 dicembre, n.9 posizioni di telelavoro domiciliare e n. 6 posizioni di telelavoro a distanza (presso altra sede lavorativa).

L'inquadramento giuridico dei dipendenti è così suddiviso: Cat. D-Ds n. 14; Cat. C n. 1.

Relativamente al genere, si rileva che preferiscono il telelavoro maggiormente le donne (73%), di cui il 63 % (n.7) preferisce il telelavoro domiciliare. Si rileva che, stante l'emergenza sanitaria, per l'anno 2020, in deroga alle previsioni dei progetti inizialmente concordati negli accordi individuali, i rientri in presenza del personale sono stati o esclusi o fortemente limitati, alla luce delle fragilità personali e/o delle preminenti esigenze di conciliazione, già conclamate in fase di accesso all'istituto del telelavoro.

2.1.3 Lavoro agile

Il lavoro agile attuato all'interno dell'Agenzia nella fase emergenziale sanitaria ha rappresentato il primo approccio concreto per l'Ente a tale modalità di lavoro.

L'Agenzia, al fine di dare tempestiva attuazione alle disposizioni emergenziali di cui alla Direttiva n. 1/2020 del 25.2.2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica, al D.P.C.M. del 1.3.2020 art.4, comma 1, lett. a) e alla Circolare n.1/2020 del Ministro della Funzione Pubblica nonché del D.P.C.M del 8/03/2020, ha elaborato un progetto di lavoro agile emergenziale, nel quale è stato individuato un percorso semplificato per l'attuazione di modalità di lavoro flessibile per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Per l'anno 2020, a causa della emergenza sanitaria, il personale ARPAC che ha svolto la prestazione lavorativa in modalità agile è stato pari, in media, all'**88%** del personale e, attesa la preminente esigenza di garantire il distanziamento sociale, ciò ha interessato tutti i dipendenti al di là del genere, con un'attenzione maggiore ai soggetti rientranti nelle cd. "categorie fragili".

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	1130	40,78	1641	59,22	2771	74,37
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	231	74,04	81	25,96	312	8,37
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	110	31,43	240	68,57	350	9,39
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	237	80,89	56	19,11	293	7,86
Totale permessi	1708	45,84	2018	54,16	3726	

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

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

2.2.1 Permessi di cui alla L. 104/1992

I permessi di cui alla Legge 104/1992 per natura collegati ad una risposta ad uno stato di necessità personale o familiare, nell'anno 2020 ha visto come beneficiari n. 46 uomini (5.61%) e n. 61 donne (8.17%).

Sono maggiormente le donne a ricorrere alla fruizione del beneficio, in prevalenza collocate nelle fasce di età 41-50 e 51-60. I dati disponibili non consentono di distinguere i permessi fruiti per esigenze familiari da quelli riconosciuti per esigenze personali. Ci si riserva, per il 2021, di implementare un'analisi di genere anche tenendo conto di tali parametri.

2.2.2 Fruizione congedi parentali

I dati forniti non evidenziano la quantità di personale che nell'anno 2020 ha fruito dei congedi parentali. Ci si riserva, per il 2021, di implementare un'analisi di genere anche tenendo conto di tali parametri.

Dai dati disponibili è possibile solo rilevare, in termini di genere, che le donne fruiscono in grande prevalenza dei permessi giornalieri a fronte di una preferenza maschile per i congedi orari.

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- 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

Azione 1.1 - Rilevazione stato attuazione

Nel corso dell'anno 2020, a seguito dell'emergenza sanitaria e delle misure di distanziamento adottate, che hanno imposto il lavoro agile quale modalità ordinaria di lavoro, sono state riviste le priorità e, nello specifico, è stata effettuata una indagine di più immediata necessità. Nell'ambito dell'attività di monitoraggio di propria competenza, il Gruppo Permanente per il Telelavoro e l'attuazione del lavoro 'agile' ha ritenuto opportuno, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, condurre un'indagine rivolta alle lavoratrici ed ai lavoratori, al fine di verificare l'impatto delle misure adottate e monitorarne gli effetti, sia sulla prestazione lavorativa che sugli aspetti di conciliazione vita-lavoro. Nelle survey sottoposte al personale, dirigente e non dirigente, sono state inserite anche alcune domande mirate a verificare l'impatto della nuova modalità di lavoro 'da remoto' sulla questione ambientale. Sebbene solo circa il 50% del personale abbia dato un riscontro (per la precisione: 57% dirigenti e 53% comparto), l'analisi dei dati rilevati ha, comunque, consentito di avere un primo *feedback* sulle principali implicazioni inerenti la salute digitale, il benessere e la conciliazione nonché le implicazioni delle soluzioni organizzative.

Azione 1.2 - Rilevazione stato attuazione

Nel corso dell'anno 2020 non sono state attivate le previste iniziative formative, tuttavia il FORM ha segnalato al CUG la partecipazione al corso webinar "*Benessere Organizzativo: Come gestire lo stress in smart working*".

Azione 1.3 - Rilevazione stato attuazione

Sin dalla sua costituzione il CUG agenziale ha partecipato attivamente alla vita della Rete CUG Ambiente, cui aderiscono i CUG dell'ISPRA e delle Agenzie regionali, e, nell'ambito della quale la Presidente del CUG ARPAC, già referente dell'ufficio di supporto giuridico - amministrativo, a dicembre 2020 è stata eletta Presidente della stessa Rete. Nell'anno 2020 le attività della Rete CUG Ambiente hanno risentito fortemente degli effetti dell'emergenza in atto e, pertanto, scarsi sono stati i momenti di confronto. Il CUG di ARPAC, anche tramite la Rete CUG AMBIENTE, partecipa, inoltre, alla Rete Nazionale dei CUG, attualmente la più importante unione spontanea di amministrazioni (ne fanno parte circa 200 amministrazioni) sui temi del lavoro pubblico, del benessere organizzativo e della dignità e dei diritti dei lavoratori, nell'ambito della quale sono stati molteplici i confronti sul tema del lavoro agile e sulle eventuali implicazioni in tema di benessere e discriminazioni.

Azione 1.6 - Rilevazione stato attuazione

Al fine di procedere al rispetto della normativa emergenziale in tema di lavoro agile il Gruppo di lavoro Permanente, tenendo conto delle proposte tempestivamente elaborate dal CUG (note prot. nn.12695/2020 e 14865/2020), ha redatto un progetto di *smart working* per la fase emergenziale (prot. n. 15166 del 9.03.2020 "*Misure di contrasto e contenimento del virus COVID-19. Utilizzazione delle forme di flessibilità della prestazione lavorativa*"), consentendo in tal modo a circa l'88% del personale di svolgere la propria prestazione lavorativa in tale modalità, fronteggiando in maniera efficace l'emergenza, contemperando la necessità del distanziamento sociale, determinata dalla pandemia, con la necessità di continuità dell'attività istituzionale.

Azione 2.1 - Rilevazione stato attuazione

La realizzazione di questa azione ha visto come modalità di svolgimento preferenziale la redazione di materiale informativo in tema di lavoro agile anche mediante la pubblicazione sul magazine agenziale di articoli sul tema.

Azione 2.6 - Rilevazione stato attuazione

In relazione a tale azione, la cui esecuzione è demandata al CUG stesso, è stato garantito un regolare aggiornamento della sezione dedicata al CUG sul sito web istituzionale, mediante la pubblicazione dei documenti adottati nonché di aggiornamenti normativi. Si segnala, altresì, che si è provveduto a pubblicare sulla rivista istituzionale *on-line* "ArpacampaniaAmbiente" nonché su "AmbienteInforma" n.8 articoli di informazione e divulgazione finalizzati a far conoscere le attività del CUG o attinenti le tematiche di competenza. Più specificamente, si segnala la pubblicazione dei seguenti articoli:

1. *L'Agenzia seleziona una Consigliera di fiducia*
2. *Lockdown e strumenti di conciliazione: telelavoro e smart working*
3. *Emergenza Covid-19, il ruolo del CUG a garanzia della tutela del benessere del personale*
4. *Cug, nominata la Consigliera di Fiducia*
5. *La pandemia ha aggravato il divario di genere*
6. *I Cug contro la violenza di genere*
7. *La stanchezza da pandemia*
8. *Il portale nazionale dei Cug è online*

Azione 2.8- Rilevazione stato attuazione

Per l'anno 2020, la realizzazione di questa azione ha visto come modalità di svolgimento preferenziale la redazione di materiale informativo in tema di lavoro agile, mediante circolari esplicative della disciplina dell'istituto nonché mediante pubblicazione sul magazine agenziale "ArpaCampaniaAmbiente" di articoli sul tema.

Azione 4.1-Rilevazione stato attuazione

Nel corso del 2020, a seguito della nomina della Consigliera di fiducia, è stata avviata l'attività di definizione dei contenuti dell'iniziativa formativa, la cui realizzazione è stata rinviata al 2021, stante l'acquisto, nel 2021, di una piattaforma FAD per la formazione.

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⁾
Corso Anticorruzione	7	147	609	924	343	2030	53,80	48,36	14	91	826	630	182	1743	46,20	48,36
Privacy	7	147	609	924	343	2030	53,80	48,36	14	91	826	630	182	1743	46,20	48,36
Somma ore di formazione personale di ruolo	5	10	40	61	22	138	53,91	3,29	9	6	55	41	7	118	46,09	3,27
Totale ore	19	304	1258	1909	708	4198			37	188	1707	1301	371	3604		
Totale ore %	0,24	3,90	16,12	24,47	9,07	53,81			0,47	2,41	21,88	16,68	4,76	46,19		

⁽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⁾	
avviso pubblico per incarico di consigliere/a	1	50,00	1	50,00	2	6,67	Donna
procedura di mobilità volontaria per 15 risorse di categoria D profilo tecnico	1	50,00	1	50,00	2	6,67	Uomo
procedura di mobilità volontaria per 12 risorse di categoria C profilo tecnico	1	50,00	1	50,00	2	6,67	Uomo
conferimento di incarico di direttore di dipartimento	2	100,00	0	0,00	2	6,67	Uomo
procedura per l'affidamento di 6 incarichi di collaborazione	1	50,00	1	50,00	2	6,67	Donna
procedura di mobilità volontaria per 2 risorse di categoria D profilo sanitario	0	0,00	2	100,00	2	6,67	Donna
collocamento obbligatorio categorie protette	2	100,00	0	0,00	2	6,67	Uomo
conferimento di un incarico ex art. 19	2	100,00	0	0,00	2	6,67	Uomo
procedura per l'affidamento di 5 incarichi di collaborazione	2	100,00	0	0,00	2	6,67	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
procedura per l'affidamento di un incarico professionale esp radioprotezione	1	50,00	1	50,00	2	6,67	Uomo
selezione pubblica per incarico di direttore tecnico	2	100,00	0	0,00	2	6,67	Uomo
selezione pubblica per incarico direttore amministrativo	2	100,00	0	0,00	2	6,67	Uomo
procedura per l'affidamento di 2 incarichi di collaborazione esperti mappatura del suolo	1	50,00	1	50,00	2	6,67	Uomo
selezione per l'incarico di U.O.C.	2	100,00	0	0,00	2	6,67	Donna
procedura per l'affidamento di un incarico di collaborazione Progetto " air-Heritage"	2	100,00	0	0,00	2	6,67	Uomo
Totale personale	22		8		30		
Totale % sul personale complessivo	4,08		1,48		5,57		

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

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

Le commissioni di concorso nominate nel corso dell'anno 2020 hanno visto una prevalenza della componente maschile (n.22 componenti su 30), più specificamente, 6 commissioni su 8 erano composte di soli uomini. Relativamente al ruolo di Presidente si rileva che lo stesso è stato conferito solo nel 26.7% dei casi a donne.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
dirigenti livello generale	€50734,10	€0,00	€ -50734,10	--
dirigenti UOC-UOS	€68371,10	€66449,80	€ -1921,30	-2,89
COMPARTO	€37601,20	€35411,70	€ -2189,50	-6,18
Co.Co.Co.	€18869,10	€11745,90	€ -7123,20	-60,64

L'analisi dei dati relativi ai differenziali retributivi rivela un divario economico in sfavore al genere femminile che diventa superiore al 50% nelle retribuzioni delle co.co. co.. I dati disponibili non consentono di indagare le ragioni di tale divario.

Sezione 4 - Benessere personale

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

4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Al fine di dare pienezza e concretezza all'art.7, comma 1, del d.lgs.165/2001, recante "Gestione delle risorse umane" e secondo cui "... le amministrazioni pubbliche garantiscono un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno" e nel pieno convincimento che le politiche di pari opportunità e quelle orientate al perseguimento del benessere organizzativo nonché alla lotta contro qualsiasi forma di discriminazione, siano una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi, l'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Campania, a far data dal 2018, ha avviato un processo di sistematizzazione e disciplina degli strumenti di tutela della dignità di ciascun dipendente.

Tra le azioni messe in atto per prevenire, contrastare ed eliminare ogni possibile forma di molestia, morale o sessuale, e *mobbing* è stato dapprima adottato il Codice di condotta e, successivamente, in esito a selezione pubblica, si è proceduto al conferimento dell'incarico di Consigliera di fiducia alla dott.ssa Giovanna Galifi. (Deliberazione n.210 del 9/04/2020).

L'istituzione dell'ufficio della Consigliera di fiducia è stato previsto, insieme alle regole che disciplinano la sua azione di assistenza, nel Codice di condotta, adottato con deliberazione n.638 del 28/12/2018.

La Consigliera di fiducia si caratterizza per l'essere una "parte imparziale" deputata, in applicazione del Codice di condotta, a raccogliere nell'organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, *mobbing* e a porre ad esse concreto rimedio, con tecniche di prevenzione e di risoluzione.

La Consigliera fornisce assistenza e consulenza a chi ritenga di essere vittima di comportamenti ostili; su richiesta della persona interessata, assume in trattazione il caso suggerendo le modalità più idonee per risolverlo. Come previsto dal Codice di condotta dell'Agenzia, la Consigliera di Fiducia "...esercita la sua funzione nella più ampia autonomia e nell'assoluto rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti, garantendo la neutralità e l'imparzialità rispetto ai casi trattati nonché la totale riservatezza delle notizie e dei fatti di cui viene a conoscenza".

L'ascolto qualificato è la prima attività richiesta a una Consigliera di Fiducia per ricondurre ad un quadro giuridico-normativo

e di contesto relazionale la situazione che viene rappresentata ed individuare la migliore soluzione possibile.

In una logica di piena collaborazione e al fine dello scambio di informazioni utili e dell'individuazione dei fattori che, derivando da forme di discriminazione e/o violenza morale o psichica, incidono negativamente sul benessere organizzativo, è stato stabilito un raccordo tra la Consigliera di fiducia e il Comitato Unico di Garanzia per conferire una giusta e compiuta tutela alla sfera morale dei dipendenti.

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

NON RILEVATE

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire le Pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni

Il Piano della performance 2020 - 2022 (adottato con deliberazione n. 197 del 31/03/2020) si raccorda alla programmazione in materia di sviluppo e promozione delle pari opportunità e di benessere organizzativo, mediante l'obiettivo specifico **OB.**

6.2 Promuovere il benessere organizzativo mediante il miglioramento delle Politiche di gestione del Personale.

Il Piano della Performance 2020 - 2022, nell'ambito del citato obiettivo specifico **OB. 6.2 Promuovere il benessere organizzativo mediante il miglioramento delle politiche di gestione del personale**, ha previsto una serie di obiettivi operativi finalizzati a migliorare il benessere organizzativo della comunità agenziale, come qui di seguito esplicitati:

6.2.2 Attuare gli Obiettivi del Piano delle Azioni Positive - Conoscenza e monitoraggio delle risorse umane all'interno dell'organizzazione anche in ottica di genere

6.2.3 Attuare gli Obiettivi del Piano delle Azioni Positive - Benessere organizzativo e Welfare

6.2.4 Attuare gli Obiettivi del Piano delle Azioni Positive - Cultura di genere, della parità, delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze

6.2.5 Attuare gli Obiettivi del Piano delle Azioni Positive - Prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

6.2.9 Attuare l'art.12, comma 3, del Codice di Condotta (delibera 638 del 28/12/2018 - Nomina Consigliera di fiducia)

Per l'analisi in merito alla realizzazione degli obiettivi di cui sopra si rimanda alla rendicontazione del Piano delle Azioni Positive.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: AVVISO INTERNO

Tipologia di atto: DELIBERAZIONE

Data: 30/03/2018

Organo sottoscrittore: DIRETTORE GENERALE

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

Dotazione euro:

€15000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: "Benessere Organizzativo: Come gestire lo stress in smart working"

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : SEDE LEGALE DI ARPAC - VIA VICINALE
S.MARIA DEL PIANTO - CENTRO
POLIFUNZIONALE - TORRE 1 - 80143 NAPOLI

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- 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

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?

- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

prot. n. 12695 del 27/02/2020, avente ad oggetto "**Direttiva n.1 del 2020 "Prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'articolo 1 del Decreto Legge n. 6 del 2020"- Emergenza epidemiologica COVID-2019 - proposte CUG.**" con la quale il CUG ARPAC ha rappresentato all'Amministrazione una serie di proposte.

Lavoro agile

prot. n. 14865 del 09/03/2020, avente ad oggetto "**Misure di contrasto e contenimento del virus COVID-19. Potenziamento e introduzione di nuove modalità di erogazione flessibile della prestazione lavorativa.**", con la quale il Comitato Unico di Garanzia, ha elaborato un proposta atta a potenziare e introdurre nuove modalità di erogazione flessibile della prestazione lavorativa, nella fase emergenziale.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

prot. n. 29936 del 16/06/2020, avente ad oggetto "**Survey per il personale agenziale.**" Collaborazione con il gruppo di lavoro per la definizione di questionari da somministrare al personale per analizzare gli impatti del lavoro agile emergenziale

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Partecipazione alle attività di monitoraggio dell'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati. **Nota prot. n. 29935 del 16/06/2020:** Considerazioni in merito alla Relazione di monitoraggio del Progetto Telelavoro 2019

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

Pubblicazione articoli su magazine aziendale "ArpaCampaniaAmbiente" o newsletter Ambienteinforma:

1. *L'Agenzia seleziona una Consigliera di fiducia*
2. *Lockdown e strumenti di conciliazione: telelavoro e smart working*
3. *Emergenza Covid-19, il ruolo del CUG a garanzia della tutela del benessere del personale*
4. *Cug, nominata la Consigliera di Fiducia*
5. *La pandemia ha aggravato il divario di genere*
6. *I Cug contro la violenza di genere*
7. *La stanchezza da pandemia*
8. *Il portale nazionale dei Cug è online*

Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

Il CUG di ARPAC, anche tramite la Rete CUG AMBIENTE, partecipa alla Rete Nazionale dei CUG, attualmente la più importante unione spontanea di amministrazioni (ne fanno parte circa 200 amministrazioni) sui temi del lavoro pubblico, del benessere organizzativo e della dignità e dei diritti dei lavoratori, nell'ambito della quale sono stati molteplici i confronti sul tema del lavoro agile e sulle eventuali implicazioni in tema di benessere e discriminazioni.

Considerazioni conclusive

Nel 2020 il personale di ARPA Campania, al 31 dicembre, conta complessivamente 539 unità, di cui 249 unità sono donne (46.19% del personale) mentre 290 unità sono uomini (il restante 53.80%). Mettendo in relazione il dato anagrafico ed il genere emerge che il personale popola prevalentemente le fasce di età 41-50 e 51-60, con un'età anagrafica >50 anni per il 77% del personale. Tenuto conto dei dati in merito all'età del personale, si ritiene di dover segnalare l'opportunità dell'attivazione di politiche di *age management*.

Con riferimento alla direzione strategica (DG-DA-DT) e al personale dirigenziale dall'analisi dei dati disponibili si rileva la scarsa presenza del genere femminile nella dirigenza apicale (nessuna donna tra DG-DA e DT e solo n.1 donna tra i n.5 Direttori di Dipartimento). La presenza femminile si ferma alle cariche di Direttrice di Unità Operativa Complessa (n.7 donne su n.13 incarichi). Per il personale di comparto, relativamente al genere, si registra una tendenziale eguaglianza di genere, si registra una maggioranza maschile pari a 45 unità (n. 258 uomini e n. 213 donne).

Con riferimento agli incarichi di responsabilità non dirigenziale, per gli incarichi di posizione organizzativa si registra un significativo divario di genere (n.28 incarichi conferiti ad uomini a fronte di n. 11 incarichi conferiti a donne); per gli incarichi di funzione di coordinamento, di minore valore economico, si registra una tendenziale equità (n.13 incarichi conferiti ad uomini a fronte di n. 15 incarichi conferiti a donne). A tal proposito si ritiene di dover proporre idonee misure di valorizzazione professionale e promozione delle pari opportunità ai fini della progressione di carriera delle lavoratrici.

Relativamente alla fruizione degli istituti di conciliazione, si può sinteticamente affermare che:

- in merito all'istituto del **telelavoro**, per il 2020, si registra, con riferimento al genere, che sono più le donne (n.11 unità) a fruire del telelavoro rispetto al personale maschile (n.4 unità);
- in merito al **part-time**, il personale che ne fruisce è pari a n.4 persone, di cui n.2 di genere maschile e n.2 di genere femminile);
- relativamente al **lavoro agile** non si ritiene significativo procedere ad elaborazioni, atteso che,

stante l'emergenza sanitaria, la quasi totalità del personale ha beneficiato dell'istituto. Interessante sarebbe stata una verifica in merito alle modalità di fruizione riconosciute al personale rientrante nelle cd. "categorie fragili", ma sulla base dei dati disponibili ciò non è possibile;

- il personale che fruisce dei permessi ex **legge 104/1992** è complessivamente pari a 107 unità di cui n. 46 uomini e n. 61 donne. Atteso che il dato numerico è complessivo, sia per disabilità propria che altrui, non è possibile fare considerazioni in merito al genere dei *care giver*.

Si segnala che il Comitato non ha potuto procedere ad elaborazioni di confronto sull'andamento del personale rispetto all'anno 2019, attesa la mancata acquisizione di tali dati, e, relativamente all'anno 2020, i dati forniti dall'Amministrazione sulla situazione del personale, non recando talvolta differenziazioni di genere (ad esempio in merito alla fruizione degli istituti di conciliazione), hanno precluso la possibilità di elaborare analisi più approfondite nonché formulare specifiche proposte di miglioramento. Si rappresenta, altresì, la necessità di disporre di dati e informazioni utili sul benessere del personale, al fine di poter procedere con consapevolezza all'individuazione di politiche di sviluppo e di intervento per la migliore promozione del benessere fisico e psicologico della comunità agenziale.

Le attività svolte dal CUG nel corso del 2020 sono state espletate quasi esclusivamente su iniziativa dello stesso Comitato che è ancora poco coinvolto nella formulazione di pareri sui temi previsti Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 e dalla Direttiva n. 2/2019.

Corre l'obbligo ribadire la necessità di rafforzare un confronto puntuale, sistematico e costruttivo con tutti i soggetti competenti nel dare attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - *mobbing* e, a tal fine, fondamentale appare prevedere la promozione di una campagna di informazione in merito al ruolo del CUG e all'importanza delle azioni positive, affinché, il recepimento nel Piano della Performance non sia solo formale ma anche sostanziale, mediante la realizzazione di attività volte ad incidere concretamente sul miglioramento del benessere e affinché sia considerato dovere di tutti dare il proprio contributo alla realizzazione di tali azioni, sulla base delle proprie competenze.

Si segnala, altresì, l'importanza di incontri formativi e informativi per coinvolgere il personale, dirigente e non, nelle iniziative a favore della promozione del benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni dei lavoratori e delle lavoratrici, nell'ottica dello sviluppo e della diffusione della cultura del rispetto delle diversità e della loro valorizzazione.

L'auspicio è che il ruolo del Comitato sia maggiormente valorizzato, a partire da un dialogo strutturato con le strutture agenziali, il Nucleo di Valutazione e la Consigliera di fiducia, e che lo stesso sia messo in grado di dare il proprio fattivo contributo alla realizzazione di un ambiente di lavoro fondato sui principi del benessere organizzativo e delle pari opportunità.

Source URL:

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