



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la Prevenzione, l'Ambiente e l'Energia dell'Emilia Romagna - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

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

Acronimo: ARPAE ER

Regione: Emilia-Romagna

Provincia: BO

Comune: Bologna

CAP: 40139

Indirizzo: Via Po, 5

Codice Amministrazione: arpa

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

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

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2021 - 2023

2020-2022

[piano_azioni_positive_arpa-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arpa-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)
(1.14 MB)

[piano_azioni_positive_arpa-triennio_2021-2023-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arpa-triennio_2021-2023-anno_.pdf)
(929.08 KB)

2022-2024

2023

[piano_azioni_positive_arpa-](#)



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

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

(504.85 KB)

2023-2025

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

(669.79 KB)

2024-2026

[piano_azioni_positive_arpa-triennio_2024-2026-anno_.pdf](#)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-arpa-triennio_2024-2026-anno_.pdf) (6.87

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
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Amministrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Direttore Tecnico	0	0	0	1		0	0	0	0	0
Personale non dirigente	B	2	7	5	7	0	1	3	6	19	6
Personale non dirigente	BS		0	1	8	0	0	0	5	7	5
Personale non dirigente	C	1	5	21	17	6	0	4	13	42	17
Personale non dirigente	D	7	25	87	89	19	13	56	166	124	23
Personale non dirigente	DS		0	13	78	35	0	0	28	105	30
Dirigente di livello non generale	a tempo indeterminato	0	0	1	6	15	0	1	2	9	30
Dirigente di livello non generale	a tempo determinato	0	0	0	3	1	0	0	0	3	0
Totale personale		10	37	128	209	77	14	64	220	310	111
Totale % sul personale complessivo		0,85	3,14	10,85	17,71	6,53	1,19	5,42	18,64	26,27	9,41

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	10	27	22	17	0	76	41,30	17,55	41	37	28	2	0	108	58,70	16,39
Tra 3 e 5 anni	0	4	31	106	40	181	40,13	41,80	0	7	68	151	44	270	59,87	40,97
Tra 5 e 10 anni	0	2	13	6	0	21	29,17	4,85	0	10	34	7	0	51	70,83	7,74
Superiore a 10 anni	0	4	61	70	20	155	40,26	35,80	0	5	81	110	34	230	59,74	34,90
Totale	10	37	127	199	60	433			41	59	211	270	78	659		
Totale %	0,92	3,39	11,63	18,22	5,49	39,65			3,75	5,40	19,32	24,73	7,14	60,35		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
B	Inferiore al Diploma superiore	4	36,36	7	63,64	11	1,40
BS	Inferiore al Diploma superiore	1	20,00	4	80,00	5	0,63
C	Inferiore al Diploma superiore	3	75,00	1	25,00	4	0,51
B	Diploma di scuola superiore	8	34,78	15	65,22	23	2,92
BS	Diploma di scuola superiore	4	22,22	14	77,78	18	2,28
C	Diploma di scuola superiore	23	32,39	48	67,61	71	9,01
D	Diploma di scuola superiore	66	44,59	82	55,41	148	18,78
DS	Diploma di scuola superiore	45	48,39	48	51,61	93	11,80
B	Laurea	2	50,00	2	50,00	4	0,51
BS	Laurea	1	20,00	4	80,00	5	0,63
C	Laurea	9	50,00	9	50,00	18	2,28
D	Laurea	71	34,98	132	65,02	203	25,76
DS	Laurea	15	38,46	24	61,54	39	4,95
B	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,13

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
D	Master di I livello	11	37,93	18	62,07	29	3,68
DS	Master di I livello	5	23,81	16	76,19	21	2,66
D	Master di II livello	4	33,33	8	66,67	12	1,52
D	Dottorato di ricerca	17	35,42	31	64,58	48	6,09
DS	Dottorato di ricerca	13	37,14	22	62,86	35	4,44
Totale personale		303		485		788	
Totale % sul personale complessivo		25,68		41,10		66,78	

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

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

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	1	1	8	10	1	21	21,00	4,56	0	4	30	41	4	79	79,00	10,99
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,14
Tempo Pieno	9	36	120	199	76	440	40,78	95,44	14	60	189	269	107	639	59,22	88,87
Totale	10	37	128	209	77	461			14	64	220	310	111	719		
Totale %	0,85	3,14	10,85	17,71	6,53	39,07			1,19	5,42	18,64	26,27	9,41	60,93		

⁽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⁾

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⁾
part-time orizzontale	0	0	2	3	0	5	7,94	23,81	0	2	22	30	4	58	92,06	65,17
part-time verticale	0	1	6	6	0	13	41,94	61,90	0	1	10	7	0	18	58,06	20,22
part-time misto	1	0	0	1	1	3	42,86	14,29	0	0	0	4	0	4	57,14	4,49
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	5	1	9	100,00	10,11
Totale	1	1	8	10	1	21			0	3	35	46	5	89		
Totale %	0,91	0,91	7,27	9,09	0,91	19,09			0,00	2,73	31,82	41,82	4,55	80,91		

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

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

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

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1166	33,48	2317	66,52	3483	54,99
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	441	33,08	892	66,92	1333	21,05
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	218	14,92	1243	85,08	1461	23,07
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	8	14,04	49	85,96	57	0,90
Totale permessi	1833	28,94	4501	71,06	6334	

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

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

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

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	115	203	237	238	45	838	44,93	10,55	101	275	380	202	69	1027	55,07	8,60
Altro	445	1419	1435	1819	411	5529	39,27	69,58	428	1997	2814	2827	483	8549	60,73	71,55
Competenze manageriali/Relazionali	329	385	205	501	159	1579	39,96	19,87	350	357	531	717	417	2372	60,04	19,85
Totale ore	889	2007	1877	2558	615	7946			879	2629	3725	3746	969	11948		
Totale ore %	4,47	10,09	9,44	12,86	3,09	39,94			4,42	13,22	18,72	18,83	4,87	60,06		

⁽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 di selezione concorsuale	2	50,00	2	50,00	4	20,00	Uomo
Avviso di selezione concorsuale	2	50,00	2	50,00	4	20,00	Uomo
Avviso di selezione concorsuale	1	25,00	3	75,00	4	20,00	Uomo
Avviso di selezione concorsuale	2	50,00	2	50,00	4	20,00	Donna
Avviso di selezione concorsuale	1	25,00	3	75,00	4	20,00	Uomo
Totale personale	8		12		20		
Totale % sul personale complessivo	0,68		1,02		1,69		

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

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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
B	€20911,00	€21259,00	€ 348,00	1,64
BS	€22835,00	€22603,00	€ -232,00	-1,03
C	€25159,00	€24275,00	€ -884,00	-3,64
D	€28623,00	€28050,00	€ -573,00	-2,04
DS	€35969,00	€33674,00	€ -2295,00	-6,82
Direttore Generale	€116893,00	€0,00	€ -116893,00	--
Direttore Amministrativo	€0,00	€105317,00	€ 105317,00	100,00
Direttore Tecnico	€109628,00	€0,00	€ -109628,00	--
Dirigente a tempo indeterminato	€84337,00	€84109,00	€ -228,00	-0,27
Dirigente a tempo determinato	€71444,00	€76913,00	€ 5469,00	7,11

Sezione 4 - Benessere personale

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

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **No**

Codici di comportamento: **Sì**

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

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

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

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

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

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

Non si ritiene opportuno al momento formulare proposte

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

Situazioni non rilevate

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

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

Vedi sezioni precedenti

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Vedi sezioni precedenti

Obiettivo:

Migliorare la mobilità dei/delle dipendenti

Vedi sezioni precedenti

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Vedi sezioni precedenti

Obiettivo:

Promozione, tutela della salute

Vedi sezioni precedenti

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

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

Tipologia di atto: Delibera Direttore Generale

Data: 27/02/2020

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Sì

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

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Pagine internet e intranet aziendali

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



Quante volte l'anno si riunisce il cug:

3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Attività

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

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

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

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

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

:

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

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
 - Collaborazione alla redazione de Gender Equality Plan
-

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-prevenzione-lambiente-e-lenergia-dellemilia-romagna-0>