



Portale CUG

Relazione CUG

# Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Lombardia - 2022

*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 Ippolito Rosellini, 17
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](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
Dirigente di livello generale	Direttori	0	0	1	6	4	0	0	0	3	2
Dirigente di livello non generale	Dirigenti	0	1	10	33	10	0	0	12	36	12
Personale non dirigente	COMPARTO	5	69	125	137	40	10	67	175	181	44
Totale personale		5	70	136	176	54	10	67	187	220	58
Totale % sul personale complessivo		0,51	7,12	13,84	17,90	5,49	1,02	6,82	19,02	22,38	5,90

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	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 %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	6	100,00	6	0,70

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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	5,16
Categoria B/BS	Diploma di scuola superiore	10	34,48	19	65,52	29	3,40
Categoria B/BS	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	0,47
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	5	41,67	7	58,33	12	1,41
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	39	35,45	71	64,55	110	12,90
Categoria C	Laurea	6	42,86	8	57,14	14	1,64
Categoria D/DS	Diploma di scuola superiore	121	51,71	113	48,29	234	27,43
Categoria D/DS	Laurea	182	45,61	217	54,39	399	46,78
Totale personale		374		479		853	
Totale % sul personale complessivo		38,05		48,73		86,78	

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

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

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	5	69	131	174	54	433	49,32	98,19	10	58	150	176	51	445	50,68	82,10
Part Time >50%	0	1	3	1	0	5	5,21	1,13	0	9	33	42	7	91	94,79	16,79
Part Time ≤50%	0	0	2	1	0	3	33,33	0,68	0	0	4	2	0	6	66,67	1,11
Totale	5	70	136	176	54	441			10	67	187	220	58	542		
Totale %	0,51	7,12	13,84	17,90	5,49	44,86			1,02	6,82	19,02	22,38	5,90	55,14		

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

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

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

### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Telelavoro	0	1	1	1	0	3	13,04	0,36	0	3	8	8	1	20	86,96	1,77
PT VERTICALE > 50%	0	1	3	1	0	5	5,21	0,60	0	9	33	42	7	91	94,79	8,05
PT VERTICALE < o = 50%	0	0	2	1	0	3	33,33	0,36	0	0	4	2	0	6	66,67	0,53
Orario Flessibile	5	70	136	176	54	441	44,86	53,13	10	67	187	220	58	542	55,14	47,96
Lavoro agile a giorni	4	60	117	151	46	378	44,52	45,54	9	58	163	191	50	471	55,48	41,68
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>132</b>	<b>259</b>	<b>330</b>	<b>100</b>	<b>830</b>			<b>19</b>	<b>137</b>	<b>395</b>	<b>463</b>	<b>116</b>	<b>1130</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,46</b>	<b>6,73</b>	<b>13,21</b>	<b>16,84</b>	<b>5,10</b>	<b>42,35</b>			<b>0,97</b>	<b>6,99</b>	<b>20,15</b>	<b>23,62</b>	<b>5,92</b>	<b>57,65</b>		

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

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

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

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	442	35,19	814	64,81	1256	34,19
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	641	56,03	503	43,97	1144	31,14
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	78	6,24	1171	93,76	1249	34,00
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	25	100,00	25	0,68
<b>Totale permessi</b>	<b>1161</b>	<b>31,60</b>	<b>2513</b>	<b>68,40</b>	<b>3674</b>	

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

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

## 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**

Il Piano Triennale è stato aggiornato sulla base delle iniziative intraprese a seguito della pandemia ed è inserito nel piano delle performance. Le principali attività del 2021 si possono così riassumere:

- Regolamento del CUG - aggiornamento alla luce della direttiva 2/2019
- Procedura di selezione per la nomina della Consigliera di Fiducia (nominata a febbraio 2022)
- Apertura dello Sportello di Ascolto
- Pola - partecipazione attiva e erogazione di sessioni di formazione tecnica
- Formazione - 2 edizioni Smart Working; 2 edizioni di corso Benessere e Conciliazione
- Partecipazione ai progetti della Rete CUG Ambiente
- Partecipazione alla rete Nazionale del CUG
- Comunicazione: aggiornamento sezione Intranet dedicata al CUG; Newsletter ogni due mesi: adesione al programma di contrasto alla violenza di genere
- Individuazione e nomina del Vice Presidente del CUG
- Modalità di lavoro per obiettivi - stabiliti obiettivi 2022 con progetti specifici: Procedura distribuzione obiettivi per aumentare le informazioni e la partecipazione di tutto il comparto al processo; progetto di supporto all'attività di ottimizzazione del Laboratori (mobility e change management); supporto ai nuovi assunti (word caffè); regolamento degli Istituti di Conciliazione
- Sessioni plenari con i componenti del CUG, per un totale di 7 sessioni nel 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Sicurezza sui luoghi di lavoro	16	73	423	130	191	833	69,82	9,25	8	41	57	95	159	360	30,18	3,77
Aggiornamento professionale	209	713	3158	2386	638	7104	49,28	78,91	187	505	3511	2743	365	7311	50,72	76,53
Competenze manageriali/Relazionali	14	167	306	378	102	967	36,94	10,74	39	98	704	652	158	1651	63,06	17,28
Tematiche CUG	0	4	45	16	4	69	25,00	0,77	0	4	57	118	28	207	75,00	2,17
Anticorruzione	0	0	3	18	9	30	55,56	0,33	0	6	0	9	9	24	44,44	0,25
Totale ore	239	957	3935	2928	944	9003			234	654	4329	3617	719	9553		
Totale ore %	1,29	5,16	21,21	15,78	5,09	48,52			1,26	3,52	23,33	19,49	3,87	51,48		

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

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

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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Mobilità per la copertura di n. 1 posto di Assistente Tecnico - autista - cat. C	1	33,33	2	66,67	3	16,67	Uomo
Mobilità per la copertura di n. 1 posto di Collaboratore Amministrativo Professionale	1	33,33	2	66,67	3	16,67	Uomo
Mobilità per la copertura di n. 1 posto di collaboratore tecnico professionale	2	66,67	1	33,33	3	16,67	Uomo
Avviso incarichi a tempo determinato di Collaboratore Tecnico Professionale	1	33,33	2	66,67	3	16,67	Donna
Avviso incarichi a tempo determinato di Collaboratore Tecnico Professionale	2	66,67	1	33,33	3	16,67	Donna
Concorso per la per la copertura di n. 1 posto di Dirigente Chimico	1	33,33	2	66,67	3	16,67	Donna
Totale personale	8		10		18		
Totale % sul personale complessivo	0,81		1,02		1,83		

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

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

Nel corso del 2021 le commissioni di concorso hanno sempre rispetto la parità di genere.

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 %
DIRETTORI	€88000,00	€88000,00	--	--
DIRIGENTI	€60068,80	€60068,80	--	--



Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
COMPARTO	€21997,60	€21997,60	--	--

## 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: **No**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

ARPA Lombardia - Agenzia regionale per la protezione dell'ambiente della Lombardia istituita con LEGGE REGIONALE del 14 agosto 1999, n. 16 e s.m.i si occupa della prevenzione e della protezione dell'ambiente, affiancando le istituzioni regionali e locali in molteplici attività: dalla lotta all'inquinamento atmosferico e acustico agli interventi per la tutela delle acque superficiali e sotterranee, dal monitoraggio dei campi elettromagnetici alle indagini sulla contaminazione del suolo e sui processi di bonifica.

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

Nulla da segnalare

## 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.

- Indagini mirate sul clima organizzativo anche in relazione all'adozione del LA e definizione delle iniziative di formazione da intraprendere
- Realizzazione e attuazione degli istituti innovativi: ferie solidali, ore solidali, telelavoro, raccolta esigenze di mobilità
- Adozione del Regolamento istituti di conciliazione
- Pianificazione e organizzazione di eventi al quale invitare sia i colleghi neoassunti che quelli con più esperienza (es. con lo strumento del World Café)

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Avviso interno

Tipologia di atto: Decreto del Presidente

Data: 24/07/2020

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

Dotazione euro:

€10000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Corso Formazione Conciliazione Vita Lavoro con focus pandemia

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Sito e strumento digitali per le riunioni

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
**6**

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **Sì**

Tipologia personale consulenziale esterno:  
Consigliera di fiducia

## Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- 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
- 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?

- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? **Sì, del tutto**

:

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

- Welfare Aziendale

Considerazioni conclusive

Rivisti e assegnati gli obiettivi del 2021, sono state fatte sessioni plenarie per lo stato di avanzamento di realizzazioni della azioni positive del piano

### Source URL:

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

*bardia-2022*

