



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) (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 % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| | 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 |

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| 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 | |

⁽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⁾ |
| 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 | | |

⁽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⁾ |
| 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 |
| Totale | 9 | 132 | 259 | 330 | 100 | 830 | | | 19 | 137 | 395 | 463 | 116 | 1130 | | |
| Totale % | 0,46 | 6,73 | 13,21 | 16,84 | 5,10 | 42,35 | | | 0,97 | 6,99 | 20,15 | 23,62 | 5,92 | 57,65 | | |

⁽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 | 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 |
| Totale permessi | 1161 | 31,60 | 2513 | 68,40 | 3674 | |

⁽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**

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 % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| 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 | | |

⁽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⁾ | |
| 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 | | |

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

⁽²⁾ 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

