Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente del Piemonte - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente del Piemonte

Regione:	Piemonte
Provincia:	TO
Comune:	Torino
CAP:	10135
Indirizzo:	Via Pio VII 9
Codice Amministrazione:	arlpa_to
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

2019	2022
2019 – 2021	
piano_azioni_positive_arlpa_to-triennio_2019-2021-anno_2019.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/arlpa_to/2019-2021/piano_azioni_positive_arlpa_to-triennio_2019-2021-anno_2019.pdf) (1.32 MB)	

2022 - 2024	2024-2026
piano_azioni_positive_arlpa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-	piano_azioni_positive_arlpa_to-triennio_2024-2026-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-

triennale/arlpa_to/2022-2024/piano_azioni_positive_arlpa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf) (276.43 KB)	triennale/arlpa_to/2024-2026/piano_azioni_positive_arlpa_to-triennio_2024-2026-anno__0.pdf) (118.57 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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	direttore generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore Amministrativo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore Tecnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Categoria B/BS	1	1	12	8	8	1	3	7	30	11
Personale non dirigente	CATEGORIA C	4	5	25	16	3	1	3	22	38	6
Personale non dirigente	Categoria D/DS	2	10	94	144	43	11	14	146	154	17
Dirigente di livello non generale	personale dirigente	0	0	0	10	8	0	0	5	7	3
Dirigente di livello non generale	tempi determinati dirigenti	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirig. Art. 19 co. 6	0	0	2	1	0	0	0	0	2	0
Totale personale		7	16	133	182	62	13	20	180	232	38
Totale % sul personale complessivo		0,79	1,81	15,06	20,61	7,02	1,47	2,27	20,39	26,27	4,30

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 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)**

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 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	6	12	83	63	10	174	45,67	46,28	11	17	90	74	15	207	54,33	44,61
Tra 3 e 5 anni	1	3	36	85	22	147	41,41	39,10	2	3	73	119	11	208	58,59	44,83
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	1	12	20	22	55	52,88	14,63	0	0	12	29	8	49	47,12	10,56
Totale	7	16	131	168	54	376			13	20	175	222	34	464		
Totale %	0,83	1,90	15,60	20,00	6,43	44,76			1,55	2,38	20,83	26,43	4,05	55,24		

(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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	10	33,33	20	66,67	30	3,57
Categoria B	Diploma di scuola superiore	19	38,78	30	61,22	49	5,83
Categoria B	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,36
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	1	10,00	9	90,00	10	1,19
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	36	49,32	37	50,68	73	8,69
CATEGORIA C	Laurea	16	40,00	24	60,00	40	4,76
CATEGORIA D	Diploma di scuola superiore	135	50,94	130	49,06	265	31,55
CATEGORIA D	Laurea	47	42,73	63	57,27	110	13,10
CATEGORIA D	Laurea magistrale	102	42,32	139	57,68	241	28,69
CATEGORIA D	Dottorato di ricerca	5	62,50	3	37,50	8	0,95
Categoria D	Master di I livello	3	33,33	6	66,67	9	1,07
CATEGORIA D	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,24
Totale personale		376		464		840	
Totale % sul personale complessivo		42,58		52,55		95,13	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Arpa Piemonte al 31.12.2022 ha complessivamente 883 dipendenti, così suddivisi: 483 donne (55%) e 400 uomini (45%). Il personale del comparto ammonta a 840 unità, quello della dirigenza a 43 unità.

In termini assoluti si registra un decremento del personale dipendente di 15 unità rispetto al 2021 (in cui erano presenti 486 donne e 412 uomini). Nel dettaglio si rileva una diminuzione di 1 unità nel ruolo dirigenziale (di genere maschile) e una riduzione nel comparto di 14 persone (5 unità di genere femminile e 9 unità di genere maschile) riscontrando, anche nel 2022, una maggiore riduzione del personale maschile rispetto a quello femminile.

Negli ultimi sette anni vi è stata una forte contrazione del personale dell'Agenzia, passato da 1015 unità a 883 unità.

Se si analizza la distribuzione e la rappresentatività di genere fra i due comparti contrattuali (dirigenti e non dirigenti), si può notare come sul totale del personale le donne dirigenti siano ancora meno numerose, 19 (2%), rispetto agli uomini, 24 (3%); la situazione s'inverte, sempre sul totale del personale, per il comparto dove le donne, 464 (52%), superano di nove punti percentuali gli uomini, 376 (43%).

Si può osservare poi come la distribuzione del personale del comparto per genere ed età, sia variata rispetto agli anni passati, in quanto la concentrazione massima per entrambi i generi si trova ora nella fascia di età 51-60. Si evidenzia chiaramente come l'età media del personale prosegua costantemente verso l'aumento, con una prevalenza del genere femminile rispetto al genere maschile; si nota, quindi, un'inversione di tendenza rispetto agli anni precedenti in cui il genere maschile era sempre prevalente.

Come dato significativo, si evidenzia che solo il 7% del totale dei dipendenti del comparto si colloca nelle fasce di età fino ai 40 anni: il dato è in leggero aumento rispetto all'anno precedente, in virtù delle assunzioni di nuovo personale.

In assoluto, è evidente il progressivo invecchiamento dei dipendenti e la mancanza, anche nelle nuove assunzioni, di personale di giovane età.

Per quanto riguarda la distribuzione per età del personale dirigente si nota che, per entrambi i generi, la maggior concentrazione si trova nelle fasce di età superiori ai 50 anni. Appare, altresì, evidente la predominanza numerica dei dirigenti di sesso maschile rispetto a quelli di sesso femminile. Si evidenzia, come dato significativo, l'assenza di dirigenti al di sotto dei 40 anni di età e l'esiguità del loro numero nella fascia di età tra i 41-50 anni, seppur in aumento rispetto al 2022, con 7 unità di personale: 5 di genere femminile e 2 di genere maschile.

Se si analizza la distribuzione per categoria del personale non dirigente a tempo indeterminato, persiste il trend secondo il quale le donne sono più rappresentate (60%) nei livelli bassi (B, Bs, C); anche nel 2022, a seguito della maggiore incidenza legata al decremento del personale maschile, si consolida l'inversione del trend in cui gli uomini predominavano nelle posizioni a più alto valore stipendiale e organizzativo (D e Ds), ora a favore del genere femminile (54%).

Si evidenzia come complessivamente il personale delle categorie D e Ds rappresenti il 76% del personale del comparto nell'Agenzia, in lieve aumento rispetto al 2021 dove la percentuale era del 73%.

L'analisi condotta sul personale dirigente conferma la prevalenza del genere maschile nella maggior parte degli incarichi.

Anche per l'anzianità nei profili, si rispecchia il dato di distribuzione tra generi del personale dell'Agenzia.

Per quanto riguarda la permanenza nel profilo e livello inferiore a 3 anni e fra i 3 e 5 anni il dato è estremamente positivo per la maggior parte del personale (85% uomini e 89% donne) ed è collegato alle PEO attribuite al personale negli anni 2020-2021.

Il dato nullo nella fascia tra i 5 e i 10 anni evidenzia la scarsa dinamicità dei flussi di ricambio di personale nell'Agenzia. Infatti, negli anni precedenti al 2019 quasi tutto il personale era collocato nella fascia superiore ai 10 anni, ora popolata solo dal personale a fine fascia (15% uomini e 11% donne).

Nell'Agenzia il personale del comparto risulta perlopiù inquadrato nel livello corrispondente al titolo di studio di cui è in possesso, a eccezione dei tecnici diplomati ora in D o Ds (passati a tali livelli in seguito a disposizioni contrattuali) e del personale inquadrato al livello C che per il 33% ha un titolo di studio superiore alla categoria di inquadramento.

Se si osserva nel dettaglio analitico, nel comparto la maggior parte del personale, con una prevalenza del genere femminile,

sia laureata, vista la concentrazione di personale di età compresa tra 41 e 60 anni, quindi di più generazioni che hanno continuato gli studi e che sono state assunte negli anni in cui per accedere al livello di inquadramento D era necessaria la laurea.

Si evidenzia così che, al di là del livello, il 46% del personale del comparto è diplomato e il 49% è laureato, quindi si nota un'inversione di tendenza rispetto al 2021 in cui vi era il 50% di diplomati e il 45% di laureati: i nuovi assunti hanno un livello di istruzione maggiore rispetto al passato e anche il personale già in organico ha migliorato il proprio grado di istruzione; solo il 5% del personale del comparto ha un titolo di studio inferiore al diploma.

Solo il 2,26% del personale del comparto ha ulteriori specializzazioni oltre alla laurea.

I dati complessivi vedono, in un'ottica di genere, una prevalenza delle donne nelle lauree (57,63%, mentre per quello maschile 42,37%), con una netta inversione rispetto al 2021 in cui la prevalenza era degli uomini con il 44,42%, rispetto al 40,72% delle donne; tale effetto è dovuto al collocamento in quiescenza di un maggior numero di uomini; una sostanziale parità nei diplomi (49,10% uomini e 50,90% donne); una netta prevalenza di titoli di studio inferiori al diploma per le donne (72,50% rispetto al 27,50% degli uomini).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	7	16	125	176	58	382	48,23	95,50	13	18	135	209	35	410	51,77	84,89
Part Time >50%	0	0	7	3	4	14	17,50	3,50	0	2	41	20	3	66	82,50	13,66
Part Time ≤50%	0	0	1	3	0	4	36,36	1,00	0	0	4	3	0	7	63,64	1,45
Totale	7	16	133	182	62	400			13	20	180	232	38	483		
Totale %	0,79	1,81	15,06	20,61	7,02	45,30			1,47	2,27	20,39	26,27	4,30	54,70		

(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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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)
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	8	6	3	17	20,00	6,59	0	1	46	18	3	68	80,00	15,53
Telelavoro	0	0	4	7	1	12	25,53	4,65	0	1	8	17	9	35	74,47	7,99

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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)
LAVORO AGILE	0	1	76	113	39	229	40,60	88,76	2	3	136	156	38	335	59,40	76,48
Totale	0	1	88	126	43	258			2	5	190	191	50	438		
Totale %	0,00	0,14	12,64	18,10	6,18	37,07			0,29	0,72	27,30	27,44	7,18	62,93		

(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

Se nella valutazione si considerano gli “istituti” di conciliazione vita/lavoro e di cura e/o investimento parentale si nota come, in termini assoluti, le donne siano le maggiori fruitrici.

Tutto il personale fino al 6 novembre 2022 ha fruito di una flessibilità oraria estesa in ingresso (dalle ore 7.00 alle ore 10.00), in seguito a quanto stabilito dalla Direzione per le misure di gestione dell'emergenza COVID-19.

Dal 7 novembre 2022 la Direzione ha ripristinato la flessibilità, di cui all’accordo sindacale recepito con DDG n. 162 del 12 aprile 2007, con entrata consentita fra le ore 08.00 e le ore 09.00 sospendendo fino al 31 marzo 2023 tutte le autorizzazioni all’ingresso in orari diversi da quelli indicati per provvedimenti volti al contenimento dei consumi energetici.

Nell'Agenzia il Regolamento sul telelavoro è stato approvato con DDG n. 40 del 01.06.2017, ora in fase di aggiornamento.

Nell’anno 2022 il numero di dipendenti che vi ha fatto ricorso risulta pari a 47 persone, in lieve incremento rispetto all’anno precedente in cui erano 44 unità, con una lieve variazione percentuale a favore del sesso maschile (74% donne e 26% uomini). Se si analizza il trend storico si è notato un incremento del ricorso al telelavoro negli anni: si è passati da 24 unità di personale del comparto nel 2017 (di cui 75% donne e 25% uomini), a 36 unità nel 2018 (di cui 69% donne e 31% uomini), a 42 unità nel 2019 (di cui 74% donne e 26% uomini) a 44 unità nel 2020 (di cui 73% donne e 27% uomini) e 2021 (75% donne e 25% uomini). Il ricorso all’istituto è predominante nei dipendenti di fasce di età comprese tra 41 e 60 anni.

Come ulteriore misura di conciliazione, nella nostra Agenzia, come da regolamento, è previsto oltre al telelavoro a domicilio anche il telelavoro a distanza, presso postazioni disponibili in quasi tutte le sedi. Questa tipologia di telelavoro è stata concessa nel 2022 a 11 dipendenti (55% donne e 45% uomini) come nel 2021, ma in diminuzione (così come le richieste) rispetto al 2020 in cui era stato concesso a 14 dipendenti (57% donne e 43% uomini) ma in aumento rispetto al 2019 dove era stato concesso a 10 dipendenti (50% donne e 50% uomini).

Nell'Agenzia il Regolamento sul part-time è stato approvato con DDG n. 34 del 24.05.2018.

Il ricorso al lavoro a tempo parziale (part-time) riguarda il 9,63% del personale con valori complessivi ancora in flessione rispetto al 2021 (10,58%), al 2020 (11,22%) e al 2019 (12,5%) in cui le donne rappresentano l’80% del totale (un punto percentuale in meno rispetto agli anni 2021 e 2020, mentre erano l’86% nel 2019) e il ricorso a tale tipologia contrattuale è predominante nelle fasce di età comprese tra 41 e 60 anni.

Il part-time maggiormente utilizzato dai due generi è decisamente quello > del 50% (14 su 18 uomini totali e 66 su 73 donne totali).

La riduzione del ricorso agli istituti precedenti è imputabile all'utilizzo dell'istituto del lavoro agile (smart working), non solo in seguito alla situazione pandemica.

Lo smart working dapprima forzatamente e poi ancora in emergenza ma in base alle regole definite dal DPCM 23 settembre 2021 e dal successivo DM 8 ottobre 2021 riscuote un notevole successo tra il personale e appare una concreta misura di conciliazione da implementare anche nel futuro "in maniera intelligente e flessibile, nell’ambito delle regole vigenti e sulla base delle effettive necessità, coniugando la piena operatività dei servizi pubblici e delle attività economiche con la massima

sicurezza dei lavoratori e degli utenti" (cit. Ministro PA).

Il PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione), nuovo strumento di programmazione e governance integrata per le Pubbliche Amministrazioni, che sostituisce una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre separatamente (performance, lavoro agile e anticorruzione), ha fatto proprie le indicazioni ministeriali.

Anche per lo smart working è in corso nel 2022 la stesura di un regolamento.

Il lavoro agile nell'anno in corso è stato fruito da 564 dipendenti su 883 (63,67%), in assestamento rispetto agli anni della pandemia (2020-2021) quando era stato introdotto per l'emergenza in atto ed era stato fruito da 802 dipendenti su 898 (89,31%) nel 2021 e da 848 dipendenti su 945 (89,73%) nel 2020.

Dal punto di vista del genere il ricorso allo smart working appare maggiormente ad appannaggio delle donne 335 su 483 (pari al 69%), mentre gli uomini che vi fanno ricorso sono 229 su 400 (pari al 57%). Il dato nel 2021 era più bilanciato con 364 uomini su 412 (pari all'88%) e 438 su 486 donne (pari al 90%).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	686	37,51	1143	62,49	1829	24,06
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1928	39,02	3013	60,98	4941	64,99
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	152	19,56	625	80,44	777	10,22
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2	3,57	54	96,43	56	0,74
Totale permessi	2768	36,41	4835	63,59	7603	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2021, con il ricorso allo smart working e più in generale con l'innalzarsi dell'età media dei dipendenti, era diminuito notevolmente l'utilizzo dei congedi parentali giornalieri: da valori elevati nel 2019 (1069) e nel 2020 (1634, per effetto del DL 17.03.2020 n. 18 e sue proroghe) fino al ridotto valore del 2021, pari a 698. Nel 2022 si nota una lieve crescita dei congedi che si attestano a 777 giorni.

I congedi parentali in termini assoluti sono fruiti maggiormente dalle donne (80%, però in diminuzione rispetto al 2021 quando ne fruivano per l'88%); si segnala tuttavia che gli uomini, nel 2022, hanno quasi raddoppiato la fruizione di congedi (passando dal 12% al 20%).

Per il genere maschile, nel 2022 si può osservare una fruizione dei congedi giornalieri in flessione rispetto al biennio 2019-2020 in cui vi erano valori elevati (182 giorni nel 2019 e 389 giorni nel 2020) anche se in ripresa rispetto agli 86 giorni fruiti nel 2021. I giorni fruiti dagli uomini nell'anno sono stati 152; anche per il genere femminile si nota comunque una flessione rispetto ai valori elevati del 2019 (887 giorni) e del 2020 (1245 giorni) mentre vi è un dato stabile rispetto ai 612 giorni del 2021. I giorni fruiti dalle donne nel 2022 sono stati 625.

Nel 2022 si assiste a una notevole riduzione nella fruizione di congedi parentali ad ore, che già non erano molto utilizzati

anche negli anni pregressi, con 56 ore totali (rispetto alle 214 del 2021) con una netta prevalenza nel genere femminile (96%).

Il numero complessivo di giorni usufruiti dal personale per i permessi giornalieri, ai sensi dell'art. 33 della Legge 104/92, nel 2022 si è ridotto ulteriormente rispetto al 2021, passando a 1829 rispetto a 2043 e in ulteriore flessione rispetto al quinquennio 2015-2019 (2103 nel 2015, 2309 nel 2016, 2215 nel 2017, 2542 nel 2018, 2617 nel 2019). Unico anno con dati elevati era stato il 2020 con 3174 giorni fruiti.

In termini di genere, si registra una prevalenza nella fruizione dei permessi giornalieri da parte delle donne (62%, come nel 2021), in aumento rispetto al 2019/2020 (58%) e in linea però rispetto agli anni 2017 e 2018 quando la percentuale era pari al 61%. Nel 2016 la ripartizione di genere vedeva un maggiore equilibrio in quanto i permessi erano stati fruiti per il 53% dalle donne e per il 47% dagli uomini.

Per i permessi orari la situazione evidenzia, in generale, un incremento dell'utilizzo dell'istituto con 4941 ore nel 2022 rispetto a 4145 ore nel 2021 e a 3332 ore nel 2020, con una netta prevalenza nella fruizione da parte del genere femminile (60,98%) rispetto al genere maschile (39,02%). Nel 2021 la fruizione era più bilanciata tra i generi (uomini con una percentuale pari al 47,36% rispetto al 52,64% delle donne) e in controtendenza rispetto al 2020 dove le percentuali erano quasi invertite: uomini 55,40% e donne 44,60%.

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

- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

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 di Azioni Positive 2022-2024 si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Agenzia in continuità con i precedenti Piani approvati e realizzati nel corso degli anni, tenendo conto anche dei risultati relativi al questionario sullo smart working somministrato ai dipendenti a fine pandemia.

Dalle risposte pervenute emerge chiaramente che lo smart working, oltre ad aver rappresentato uno strumento utile durante il periodo dell'emergenza da Covid-19, è percepito ora come una soluzione ordinaria che può garantire la qualità della prestazione lavorativa conciliando i tempi di vita e di lavoro a parità di trattamento economico. L'esigenza di conciliazione è maggiormente sentita ed espressa dal personale femminile che ha aderito in numero maggiore alla compilazione del questionario.

Altro tema emerso dalle risposte al questionario è quello di come una maggior autonomia nella gestione del proprio lavoro abbia rafforzato la responsabilità individuale e favorito un maggior clima di fiducia.

Visti i risultati sopra evidenziati, le azioni positive in fase di completamento nella loro realizzazione sono inerenti alla stesura di un Regolamento interno all'Agenzia sul funzionamento dello smart working e del telelavoro volto a garantire sia le esigenze di conciliazione del personale sia le esigenze di funzionamento dell'Agenzia attraverso interventi in linea e come

parte integrante dei contenuti del Piano della Performance.

Le iniziative concluse nell'anno 2022 hanno riguardato, invece, i corsi formativi sulle molestie nei luoghi di lavoro e la violenza verso le donne che hanno interessato l'intero personale. E' stato inoltre organizzato un corso formativo in materia di linguaggio non discriminatorio rivolto a un focus group che avrà il compito di redigere delle linee guida da utilizzare nella comunicazione interna ed esterna all'Agenzia.

Il PAP è poi stato inserito nel PIAO come parte integrante dello stesso e la Direzione Generale si è ulteriormente impegnata a favorire la realizzazione delle azioni positive in esso contenute, anche attraverso la collaborazione degli Uffici competenti nelle varie materie.

L'attività del CUG non si esaurisce, tuttavia, nei contenuti approvati nel Piano delle Azioni Positive che potrà essere aggiornato su base annuale (per esigenze nuove o maturate nel tempo, per perfezionare alcuni contenuti o per esigenze nate e condivise all'interno del CUG successivamente all'approvazione del PIAO), ma prosegue in tutti gli altri compiti assegnati dalla legge.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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	0	63	455	609	190	1317	53,91	12,19	40	16	484	509	77	1126	46,09	7,11
Aggiornamento professionale	184	473	2990	3473	871	7991	42,58	73,95	294	412	4289	5204	579	10778	57,42	68,10
Competenze relazionali /manageriali	0	0	257	430	107	794	25,63	7,35	5	55	1267	817	160	2304	74,37	14,56
Tematiche CUG	0	0	7	7	0	14	14,29	0,13	0	35	42	7	0	84	85,71	0,53
Violenza di genere	5	10	220	180	35	450	25,47	4,16	10	40	567	635	65	1317	74,53	8,32
Anticorruzione	30	35	70	105	0	240	52,52	2,22	30	5	75	60	47	217	47,48	1,37
Totale ore	219	581	3999	4804	1203	10806			379	563	6724	7232	928	15826		
Totale ore %	0,82	2,18	15,02	18,04	4,52	40,58			1,42	2,11	25,25	27,16	3,48	59,42		

(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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
INGEGNERI IMPIANTISTI	2	50,00	2	50,00	4	12,50	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
8 INGEGNERI	1	25,00	3	75,00	4	12,50	Uomo
INGEGNERE RISCHI FISICI	1	25,00	3	75,00	4	12,50	Uomo
GEOLOGI	2	50,00	2	50,00	4	12,50	Donna
COLLABORATORI AMMINISTRATIVI	2	50,00	2	50,00	4	12,50	Uomo
ASSISTENTI TECNICI	2	50,00	2	50,00	4	12,50	Uomo
1 COAD. AMMINISTRATIVO - CUNEO	2	50,00	2	50,00	4	12,50	Uomo
2 COAD. AMMINISTRATIVI - IVREA	1	25,00	3	75,00	4	12,50	Uomo
Totale personale	13		19		32		
Totale % sul personale complessivo	1,47		2,15		3,62		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In ambito di pari opportunità, si può osservare la composizione delle commissioni di concorso di Arpa Piemonte che dal punto di vista di genere, denota come sul totale delle nomine sia stato seguito un criterio di quasi parità (vi è infatti l'assoluta parità tra i generi in 5 commissioni su 8).

Se si osservano ulteriormente a fondo i dati si può notare come, su di un totale di 8 commissioni costituite nell'anno 2022 (erano state 10 nel 2021, 7 nel 2020 e 8 nel 2019) che hanno coinvolto 32 persone (40 nel 2021, 26 nel 2020 e 32 nel 2019) di cui 13 di genere maschile (erano 22 nel 2021, 11 nel 2020 e 18 nel 2019) e 19 di genere femminile (erano 18 nel 2021, 15 nel 2020 e 14 nel 2019).

La Presidenza delle commissioni, tuttavia, è stata affidata quasi totalmente al genere maschile (7 su 8 commissioni) invertendo il dato del 2020 in cui le donne prevalevano (5 su 7 commissioni). Negli anni 2019 e 2021 vi era un dato bilanciato con una perfetta parità tra i generi.

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	€20446,00	€20542,10	€ 96,10	0,47
BS	€21221,50	€22380,70	€ 1159,20	5,18
C	€23363,80	€24010,40	€ 646,60	2,69
D	€26151,70	€25610,50	€ -541,20	-2,11
DS	€29890,40	€28789,80	€ -1100,60	-3,82

L'analisi del divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento nel 2022 mostra come nel personale del comparto vi sia nei livelli bassi B (divario positivo 0,47%) e Bs (divario positivo 5,18%) e nel livello intermedio C (divario positivo 2,69%) una predominanza del genere femminile a livello retributivo a discapito del genere maschile (in netta diminuzione per il livello B rispetto al 2021 dove si attestava al 10,68%, in lieve aumento rispetto al 2021 per il livello Bs dove si attestava al 3,82%; in netta controtendenza rispetto al 2021 per il livello C dove il divario economico era del -4,29% a sfavore delle donne); tale evidenza viene ribaltata nei livelli D-Ds dove il divario economico segna una leggera predominanza del genere maschile (rispettivamente -2,11% e -3,82% in leggero aumento rispetto al 2021 dove era -1,62% e -2,52%).

Quindi, complessivamente a livello retributivo, il genere femminile risulta più penalizzato rispetto a quello maschile nell'Agenzia nei livelli di inquadramento più elevati.

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:	Sì
Codici etici:	Sì
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

Con Decreto del Direttore Generale n. 9 del 31 gennaio 2014, è stato approvato il vigente Codice di comportamento aziendale di Arpa Piemonte ai sensi dell'art. 54 del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., alla cui osservanza sono tenuti tutti i Dirigenti, Funzionari e Dipendenti dell'Ente, nonché altri soggetti contemplati dal Codice di comportamento con D.P.R. n. 62/2013.

Nell'ambito del benessere organizzativo il Codice di Condotta era già stato introdotto in Arpa Piemonte a partire dal 2010 (con DDG n. 33 del 25.02.2010); nello stesso anno era stato approvato, con Decreto del Direttore Generale n. 110 del 02 luglio 2010, il Codice disciplinare dei dipendenti e dei dirigenti di Arpa Piemonte.

In attuazione del Codice di Condotta, a far data dal 2011, è stata introdotta la figura della Consigliera di Fiducia.

Il procedimento per la selezione della Consigliera, individuata fra professionisti con esperienza legale o di psicologia all'esterno dell'Agenzia, è da sempre stato affidato al CUG. La consigliera viene nominata con incarico biennale rinnovabile una sola volta, oltre a intervenire su eventuali situazioni di disagio si è dimostrata anche un ottimo strumento di ascolto.

I casi sottoposti all'attenzione della Consigliera di fiducia, nel 2022, hanno riguardato principalmente questioni di natura giuslavoristica e di disagio lavorativo, anche di carattere personale od organizzativo, per un totale di 22 dipendenti in prevalenza donne ed è stata aperta n. 1 procedura formale mentre le altre segnalazioni si sono risolte in colloqui informativi e di orientamento.

Nell'ambito dell'Agenzia è stata istituita, nel 2022, anche la figura del Disability Manager per l'attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità ratificata dall'Italia con la Legge n. 18 del 3 marzo 2009; con l'applicazione di tale norma ARPA Piemonte ha così avviato un significativo processo di cambiamento culturale e aziendale finalizzato a sostenere ogni azione utile alla promozione dei diritti delle persone con disabilità e della loro piena partecipazione alla vita attiva della propria comunità lavorativa.

Con DDG n. 128 del 22.11.2022 è stato approvato il "Regolamento per l'istituzione e lo svolgimento delle funzioni di Disability Manager" e, in seguito a bando interno, con DDG n. 151 del 28.12.2022 è stata nominata la prima Disability Manager dell'Agenzia.

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

Per quanto concerne l'ambiente lavorativo si ritiene utile favorire un ascolto qualificato del personale che manifesta disagio mediante sportelli d'ascolto, assumere scelte organizzative volte ad alleggerire situazioni pregiudizievoli, nonché implementare le comunicazioni delle scelte aziendali al personale interessato dalle stesse e dare sempre un riscontro alle istanze dei dipendenti.

Potrebbe essere utile prevedere un'ulteriore attività di formazione specifica per il personale con incarichi di funzione e dirigenti sempre collegata all'ascolto e a seguire estesa a tutto il personale dell'Agenzia.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	I componenti di nomina datoriale vengono selezionati a seguito di pubblicazione di avviso di manifestazione di interesse. La scelta della Direzione ricade sui candidati che hanno maggior conoscenza delle tematiche di competenza del CUG
Tipologia di atto:	Decreto del Direttore Generale
Data:	27/02/2020
Organo sottoscrittore:	Direzione Generale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No

Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	tutti i dipendenti possono rivolgersi al CUG attraverso una casella di posta dedicata: cug@arpa.piemonte.it tutti i dipendenti possono consultare l'apposita sezione sulla intranet dell'Agenzia
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 4	
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
- 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
- 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
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

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

Considerazioni conclusive

In Arpa Piemonte il personale del comparto risulta distribuito tra i due generi con una leggera prevalenza di quello femminile (45% uomini e 55% donne), nell'anno precedente vi era complessivamente una parità. Un gap di genere si può osservare nella dirigenza, soprattutto apicale, dove ancora persiste una prevalenza del genere maschile.

Rispetto all'anno precedente in cui non vi erano forti rilevanze di contrasto di genere sia nella parte retributiva sia nelle opportunità di carriera (basti ad esempio osservare che vi era l'equa distribuzione degli incarichi di funzione), nel 2022 si può notare come a livello retributivo vi sia un gap tra i livelli medio-bassi e i livelli alti con una maggiore concentrazione delle donne nei primi; dal punto di vista delle opportunità di carriera, nel 2022, si nota invece una inversione di tendenza con una netta prevalenza degli incarichi a favore del genere femminile (63%).

Il trend sempre più evidente, come in tutta la PA, è il continuo innalzamento dell'età media del personale. Anche nelle nuove assunzioni si assiste all'entrata in servizio di risorse che ricadono perlopiù nelle fasce di età 41-60 anni. Gli under 40 sono solo 56 su un totale di 883 dipendenti.

Tale situazione dovrà essere sempre più oggetto di considerazione a livello generale riflettendo nel PIAO anche su soluzioni lavorative differenti dalle attuali e sulla attrattività del pubblico impiego (maggiore flessibilità, lavoro agile, soluzioni che considerino anche la mobilità del personale, tecnologie innovative per la prestazione lavorativa, fondi contrattuali e contrattazione collettiva), che portino ulteriormente a un riesame e a un cambiamento degli ambienti e dell'organizzazione del lavoro, in grado di compensare le eventuali problematiche (es. rischio di minore produttività, burnout degli individui, immobilismo delle carriere lavorative) che potrebbero diventare sempre più marcate con l'avanzare dell'età media.

L'attenzione all'ascolto e alla transizione digitale, alla promozione del benessere e della salute dei dipendenti, alla mobilità sostenibile, alla premialità sicuramente può essere la chiave di volta per ridurre nel complesso l'effetto sui costi sociali di tale tendenza.

Source URL:
http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-del-piemonte-2023