



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la Prevenzione, l'Ambiente e l'Energia dell'Emilia Romagna - 2023

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 (1.14 MB)	piano_azioni_positive_arpa-triennio_2021-2023-anno_.pdf (929.08 KB)
2022-2024 piano_azioni_positive_arpa-	2023

[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	0
Dirigente di livello non generale	a tempo determinato	0	0	2	1	1	0	0	1	2	0
Dirigente di livello non generale	a tempo indeterminato	0	2	5	6	16	0	1	3	11	28
Personale non dirigente	Cat B	2	4	3	7	0	1	3	5	13	7
Personale non dirigente	Cat BS	0	0	0	7	0	0	0	2	7	2
Personale non dirigente	Cat C	4	11	24	21	8	1	6	21	42	21
Personale non dirigente	CAT D	12	33	80	93	23	12	69	163	134	30
Personale non dirigente	Cat DS		0	8	68	47	0	0	17	106	30
Totale personale		18	50	122	204	96	14	79	212	316	118
Totale % sul personale complessivo		1,46	4,07	9,93	16,60	7,81	1,14	6,43	17,25	25,71	9,60

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⁾

	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	18	37	20	19	4	98	42,98	21,54	14	51	32	29	4	130	57,02	18,79
Tra 3 e 5 anni	0	6	33	97	50	186	39,32	40,88	1	17	64	156	49	287	60,68	41,47
Tra 5 e 10 anni	3	0	9	6	1	19	27,54	4,18	0	5	31	14	0	50	72,46	7,23
Superiore a 10 anni	0	2	53	74	23	152	40,32	33,41	0	5	80	104	36	225	59,68	32,51
Totale	21	45	115	196	78	455			15	78	207	303	89	692		
Totale %	1,83	3,92	10,03	17,09	6,80	39,67			1,31	6,80	18,05	26,42	7,76	60,33		

⁽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	1	12,50	7	87,50	8	0,76
Categoria B	Diploma di scuola superiore	25	96,15	1	3,85	26	2,46
Categoria B	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,28
categoria bs	Diploma di scuola superiore	1	20,00	4	80,00	5	0,47
categoria bs	Laurea	0	0,00	4	100,00	4	0,38
Categoria C	Diploma di scuola superiore	37	38,14	60	61,86	97	9,18
Categoria C	Laurea	17	47,22	19	52,78	36	3,41
Categoria C	Master di I livello	2	100,00	0	0,00	2	0,19
Categoria D	Diploma di scuola superiore	62	44,60	77	55,40	139	13,15
Categoria D	Laurea	131	34,66	247	65,34	378	35,76
Categoria D	Master di I livello	16	44,44	20	55,56	36	3,41
Categoria D	Master di II livello	5	29,41	12	70,59	17	1,61
Categoria D	Dottorato di ricerca	11	27,50	29	72,50	40	3,78
categoria ds	Diploma di scuola superiore	41	49,40	42	50,60	83	7,85
categoria ds	Laurea	60	42,55	81	57,45	141	13,34

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
categoria ds	Master di I livello	4	19,05	17	80,95	21	1,99
categoria ds	Master di II livello	1	33,33	2	66,67	3	0,28
categoria ds	Dottorato di ricerca	9	50,00	9	50,00	18	1,70
Totale personale		424		633		1057	
Totale % sul personale complessivo		34,50		51,51		86,00	

⁽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

	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	18	49	115	195	95	472	41,37	96,33	14	77	191	276	111	669	58,63	90,53
Part Time >50%	0	1	4	4	1	10	13,70	2,04	0	2	17	38	6	63	86,30	8,53
Part Time ≤50%	0	0	1	6	1	8	53,33	1,63	0	0	4	3	0	7	46,67	0,95
Totale	18	50	120	205	97	490			14	79	212	317	117	739		
Totale %	1,46	4,07	9,76	16,68	7,89	39,87			1,14	6,43	17,25	25,79	9,52	60,13		

⁽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⁾
part-time orizzontale	0	0	1	3	0	4	7,14	23,53	0	1	15	31	5	52	92,86	65,82
part-time verticale	0	1	3	5	1	10	38,46	58,82	0	1	7	7	1	16	61,54	20,25

	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⁾
part-time misto	0	0	1	1	1	3	50,00	17,65	0	0	0	3	0	3	50,00	3,80
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	3	1	8	100,00	10,13
Totale	0	1	5	9	2	17			0	2	26	44	7	79		
Totale %	0,00	1,04	5,21	9,38	2,08	17,71			0,00	2,08	27,08	45,83	7,29	82,29		

⁽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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1088	32,53	2257	67,47	3345	65,89
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	183	25,99	521	74,01	704	13,87
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	204	23,86	651	76,14	855	16,84
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	49	28,32	124	71,68	173	3,41
Totale permessi	1524	30,02	3553	69,98	5077	

⁽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**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista

nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Misure di conciliazione: Telelavoro, Part time, Congedi Parentali, Permessi L.104/1992.

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 (sicurezza)	24	28	30	31	20	133	44,63	13,70	12	114	11	24	4	165	55,37	18,67
Aggiornamento professionale	0	169	165	205	156	695	52,26	71,58	27	209	207	143	49	635	47,74	71,83
Competenze relazionali /manageriali	0	4	44	32	63	143	63,00	14,73	0	0	8	18	58	84	37,00	9,50
Totale ore	24	201	239	268	239	971			39	323	226	185	111	884		
Totale ore %	1,29	10,84	12,88	14,45	12,88	52,35			2,10	17,41	12,18	9,97	5,98	47,65		

⁽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

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⁾	
commissione 1	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
commissione 2	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
commissione 3	1	33,33	2	66,67	3	14,29	Uomo
commissione 4	1	33,33	2	66,67	3	14,29	Donna
commissione 5	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
commissione 6	1	33,33	2	66,67	3	14,29	Donna
commissione 7	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
Totale personale	11		10		21		
Totale % sul personale complessivo	0,90		0,81		1,71		

⁽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	€21123,00	€21852,00	€ 729,00	3,34
BS	€23980,00	€23419,00	€ -561,00	-2,40
C	€25357,00	€25271,00	€ -86,00	-0,34
D	€29767,00	€28425,00	€ -1342,00	-4,72
DS	€35432,00	€34009,00	€ -1423,00	-4,18
Direttore Generale	€116893,00	€0,00	€ -116893,00	--
Direttore Amministrativo	€0,00	€107098,00	€ 107098,00	100,00
Direttore Tecnico	€112201,00	€0,00	€ -112201,00	--
Dirigente a tempo determinato	€72212,00	€73006,00	€ 794,00	1,09
Dirigente a tempo indeterminato	€78826,00	€75470,00	€ -3356,00	-4,45

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere? **Sì**

L'indagine sul benessere organizzativo è stata avviata il 20 dicembre 2022 e si è conclusa il 17 gennaio 2023.

Nel corso del 2022 si è avviata la fase di progettazione dell'indagine sullo stress lavoro correlato con l'obiettivo di aggiornare i DVR come prescritto da D.Lgs 81/08 e Commissione Consultiva sul rischio SLC.

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, per garantire un presidio diretto sul territorio.

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), 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

Le proposte sono state condivise in fase di redazione del piano delle azioni.

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:

Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera



Vedi sezioni precedenti

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Vedi sezioni precedenti

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Vedi sezioni precedenti

Obiettivo:

Migliorare la mobilità dei/delle dipendenti

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:	corso bias e stereotipi di genere; adesione ad iniziative di soggetti terzi, partecipazioni a reti nazionali.
--	---

Esiste una sede fisica del cug?:	No
----------------------------------	----

Esiste una sede virtuale?:	Sì
----------------------------	----



Sede virtuale : Pagina intranet e sito pubblico internet
agenziale

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
1

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?

- 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

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

- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

promozione della comunicazione non ostile e inclusiva in applicazione de "Il Manifesto della comunicazione non ostile"

formazione per il personale contro i bias di genere

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-prevenzione-lambiente-e-lenergia-dellemilia-romagna-1>