



Relazione CUG

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Lombardia - 2023

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
Organo di vertice	Presidente e Amministratore Unico	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore	0	0	1	6	2	0	0	0	3	4
Dirigente di livello generale	Dirigente	0	2	11	30	10	0	1	11	41	10
Personale non dirigente	CCNL Sanità	6	67	129	135	34	6	62	173	168	44
Totale personale		6	69	142	171	46	6	63	184	212	58
Totale % sul personale complessivo		0,63	7,21	14,84	17,87	4,81	0,63	6,58	19,23	22,15	6,06

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⁾

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	3	100,00	3	0,36
Categoria A	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,12
Categoria B/BS	Inferiore al Diploma superiore	12	31,58	26	68,42	38	4,58
Categoria B/BS	Diploma di scuola superiore	7	33,33	14	66,67	21	2,53
Categoria B/BS	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,24
Categoria C	Inferiore al Diploma superiore	3	37,50	5	62,50	8	0,97
Categoria C	Diploma di scuola superiore	39	33,62	77	66,38	116	13,99
Categoria C	Laurea	6	37,50	10	62,50	16	1,93
Categoria D/DS	Diploma di scuola superiore	130	47,45	144	52,55	274	33,05
Categoria D/DS		169	48,29	181	51,71	350	42,22
Totale personale		367		462		829	
Totale % sul personale complessivo		38,39		48,33		86,72	

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

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

Dai dati sopra emerge in ARPA Lombardia un equilibrio tra i generi.

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	6	68	137	168	46	425	49,48	98,15	6	57	149	171	51	434	50,52	82,98
Part Time >50%	0	0	3	1	0	4	4,55	0,92	0	6	31	40	7	84	95,45	16,06

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%	0	0	2	2	0	4	44,44	0,92	0	0	4	1	0	5	55,56	0,96
Totale	6	68	142	171	46	433			6	63	184	212	58	523		
Totale %	0,63	7,11	14,85	17,89	4,81	45,29			0,63	6,59	19,25	22,18	6,07	54,71		

⁽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⁾
PT VERTICALE > 50%	0	0	3	1	0	4	4,55	0,51	0	6	31	40	7	84	95,45	8,01
PT VERTICALE < o = 50%	0	0	2	2	0	4	44,44	0,51	0	0	4	1	0	5	55,56	0,48
Telelavoro	0	1	3	1	1	6	21,43	0,76	0	3	8	10	1	22	78,57	2,10
Orario Flessibile	6	69	140	170	45	430	45,22	54,57	2	67	183	211	58	521	54,78	49,67
LAVORO AGILE	5	55	112	136	36	344	45,20	43,65	2	54	146	169	46	417	54,80	39,75
Totale	11	125	260	310	82	788			4	130	372	431	112	1049		
Totale %	0,60	6,80	14,15	16,88	4,46	42,90			0,22	7,08	20,25	23,46	6,10	57,10		

⁽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

In ARPA Lombardia esiste un regolamento sul telelavoro, è stata prorogata la flessibilità oraria con ingresso dalle 7.30 e ed è vigente il POLA che consente di lavorare in modalità agile, ed è possibile lavorare a tempo parziale. Le lavoratrici e i lavoratori fruiscono di queste possibilità.

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	625	34,30	1197	65,70	1822	41,11

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	361	22,11	1272	77,89	1633	36,85
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	96	9,96	868	90,04	964	21,75
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	0	0,00	13	100,00	13	0,29
Totale permessi	1082	24,41	3350	75,59	4432	

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

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

Dai dati sopra esposti risulta che le donne fruiscono maggiormente di permessi per motivi di cura della famiglia.

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 No
redigere il Bilancio di genere?:

Il Piano Triennale è stato aggiornato sulla base delle iniziative intraprese ed è inserito nel PIAO e nel piano delle performance. Le principali attività del 2022 si possono così riassumere:

Processo Distribuzione Obiettivi - definizione del processo partecipativo per la realizzazione degli obiettivi strategici, al fine di migliorare la condivisione e la promozione della conoscenza degli obiettivi strategici dell'Agenzia, a partire dai quali definire, con un processo partecipativo, gli obiettivi delle strutture operative ed infine organizzare dei momenti di feed back sullo stato di attuazione.

Progetto Laboratori - l'Agenzia inaugurerà nel 2023 una nuova sede moderane e dotata di tecnologie all'avanguardia nel complesso ospedaliero Niguarda a Milano. È stato definito un percorso di accompagnamento per le persone che si trasferiranno in tale sede, volto a diminuire il più possibile i disagi che possono derivare dalla logistica (percorso casa ufficio) e dal diverso modo di lavorare.

Comunicazione - sono state regolarmente pubblicate newsletter con argomenti di volta in volta selezionati dal CUG.

Formazione - sono state svolte due edizioni del corso "Conciliazione Vita/Lavoro" ed è stato organizzato il corso della Medicina di Genere che si è svolto nel 2023.

Clima organizzativo/Stress lavoro correlato/Benessere /Welfare - Approccio. E' stato definito un approccio integrato per definire azioni congiunte tra le strutture al fine di ricavare un quadro organico di dati e di indicazioni per intraprendere

iniziativa mirata a migliorare il benessere generale dei dipendenti dell'Agenzia

Regolamento Istituti di Conciliazione - è stata fornita, tramite la newsletter, un'informativa sugli istituti in essere in modo da migliorare la conoscenza e facilitare l'accesso agli istituti

Lavoro Agile - sono state acquisite le tecnologie necessarie per la realizzazione di postazioni di coworking nelle sedi dell'Agenzia; sono state svolte alcune dizioni di corsi sulle tecnologie per la condivisione di contenuti e di collaborazione.

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	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere		
Specialistica	3	20	48	41	7	119	54,84	22,24	3	2	48	41	4	98	45,16	16,39
Sicurezza sui luoghi di lavoro	1	15	58	32	8	114	53,77	21,31	0	8	34	42	14	98	46,23	16,39
Tematiche varie	5	51	110	94	26	286	43,93	53,46	8	44	160	130	23	365	56,07	61,04
Parità di genere nelle politiche e strumenti di diversity management	0	2	4	9	1	16	30,19	2,99	0	5	7	20	5	37	69,81	6,19
Totale ore	9	88	220	176	42	535			11	59	249	233	46	598		
Totale ore %	0,79	7,77	19,42	15,53	3,71	47,22			0,97	5,21	21,98	20,56	4,06	52,78		

⁽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⁾	
Concorso n. 1 Dirigente Biologo	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Donna
Concorso n. 1 Dirigente Fisico	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
Avviso pubblico - CTP categoria D (TD)	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Donna
Avviso mobilità - Coll. Amm. Prof.le	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Avviso mobilità - Perito chimico - categoria C	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Donna
Concorso pubblico - CTP cat. D	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Donna
Selezione pubblica CTP cat. D	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Donna
Avviso pubblico stabilizzazione cat. C	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
Avviso pubblico stabilizzazione - cat. D	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Donna
Selezione pubblica - Assistente tecnico cat. C (TD)	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Donna
Concorso pubblico n. 1 giornalista	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
Concorso pubblico n. 7 CAP - cat. D	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Donna
Totale personale	16		20		36		
Totale % sul personale complessivo	1,67		2,09		3,77		

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

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

I valori sopra esposti evidenziano un sostanziale equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di concorso.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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	--	--
COMPARTO	€21997,60	€0,00	€ -21997,60	--

La tabella sopra contiene un refuso ove la retribuzione netta media delle donne è indicata in 0,00.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono No

Format 2 della direttiva n. 2/2019
<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-della-lombardia-2023>

state effettuate indagini riguardo a:
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **Non so**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

In ARPA Lombardia è presente un incarico di funzione denominato "Organizzazione e benessere". La Consigliera di Fiducia è a disposizione per lo sportello di ascolto.

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

Il CUG ha proposto un'iniziativa di condivisione informale e coinvolgimento dei neo assunti che si chiama "World Café".

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: **Avviso per l'individuazione dei candidati di parte pubblica, designazione dei componenti diparte sindacale da parte delle OO.SS. Proposta di composizione del Direttore generale, nomina da parte del Presidente Amministratore Unico.**

Tipologia di atto: **Decreto del Presidente Amministratore Unico**

Data: **15/03/2023**

Organo sottoscrittore:

Presidente Amministratore Unico

Eventuale dotazione di budget annuale Sì

ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€10000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con Accompagnamento al change management, specificazione degli argomenti oggetto formazione.
di formazione:

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Microsoft Teams

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

Formatori

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

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

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?

- Sull'organizzazione e sugli strumenti del lavoro agile attraverso un questionario

Considerazioni conclusive

Le proposte del CUG trovano accoglimento da parte dell'Amministrazione e buon riscontro da parte dei/delle dipendenti.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-della-lombardia-2023>

