



Portale CUG

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⁾ |
| | | | | | | | |

| 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 | 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) fruiti | 361 | 22,11 | 1272 | 77,89 | 1633 | 36,85 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 96 | 9,96 | 868 | 90,04 | 964 | 21,75 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 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 redigere il Bilancio di genere?: **No**

Il Piano Triennale è stato aggiornato sulla base delle iniziative intraprese ed è inserito nel PIAO e ne 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 moderata 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

iniziative mirate 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 | 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⁾ |
| 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 |

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| 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 omnnicomprensive 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 Sì No

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 di parte 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 component:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: **Sì**

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



Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

- 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>