



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la Prevenzione, l'Ambiente e l'Energia dell'Emilia Romagna - 2024

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
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)
piano_azioni_positive_arpa-triennio_2022-2024	2023

piano_azioni_positive_arpa-triennio_2022-2024-anno_.pdf (504.85 KB)	2023-2025
piano_azioni_positive_arpa-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (669.79 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	Direttore Amministrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Dir. di II fascia (Direttore Generale)	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Tecnico	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	tempi determinati dirigenti	0	0		2	2	0	0	1	3	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE TEMPO INDETER	0	2	4	5	14	0	1	3	10	20
Personale non dirigente	AREA PERSONALE SUPPORTO	1	4	3	5	3	1	2	5	9	9
Personale non dirigente	AREA PERSONALE OPERATORE	0	0	0	6	1	0	0	2	6	2
Personale non dirigente	Area assistenti	6	11	25	25	7	7	6	21	39	22
Personale non dirigente	AREA PROF SALUTE FUNZIONARI	9	36	80	152	72	9	66	164	243	70
Totale personale		16	53	112	195	101	17	75	196	311	123
Totale % sul personale complessivo		1,33	4,42	9,34	16,26	8,42	1,42	6,26	16,35	25,94	10,26

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⁾
Inferiore a 3 anni	13	35	23	14	6	91	43,54	20,40	13	40	32	22	11	118	56,46	17,28

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⁾
Tra 3 e 5 anni	2	13	15	16	0	46	36,80	10,31	4	27	23	22	3	79	63,20	11,57
Tra 5 e 10 anni	0	1	25	86	49	161	38,24	36,10	0	6	58	150	46	260	61,76	38,07
Superiore a 10 anni	0	3	45	72	28	148	39,57	33,18	0	1	79	102	44	226	60,43	33,09
Totale	15	52	108	188	83	446			17	74	192	296	104	683		
Totale %	1,33	4,61	9,57	16,65	7,35	39,50			1,51	6,55	17,01	26,22	9,21	60,50		

⁽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⁾
AREA PERSONALE SUPPORTO	Inferiore al Diploma superiore	5	29,41	12	70,59	17	1,51
AREA PERSONALE SUPPORTO	Diploma di scuola superiore	10	45,45	12	54,55	22	1,95
AREA PERSONALE SUPPORTO	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,27
AREA DEGLI OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	3	37,50	5	62,50	8	0,71
AREA DEGLI OPERATORI	Diploma di scuola superiore	4	80,00	1	20,00	5	0,44
AREA DEGLI OPERATORI	Laurea	0	0,00	4	100,00	4	0,35
AREA DEGLI ASSISTENTI	Inferiore al Diploma superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,35
AREA DEGLI ASSISTENTI	Diploma di scuola superiore	46	42,59	62	57,41	108	9,57
AREA DEGLI ASSISTENTI	Laurea	25	46,30	29	53,70	54	4,78
AREA DEGLI ASSISTENTI	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,18
AREA DEGLI ASSISTENTI	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,09
AREA PROF SALUTE FUNZIONARI	Diploma di scuola superiore	92	47,18	103	52,82	195	17,27
AREA PROF SALUTE FUNZIONARI	Laurea	209	37,06	355	62,94	564	49,96
AREA PROF SALUTE FUNZIONARI	Master di I livello	19	33,93	37	66,07	56	4,96

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
AREA PROF SALUTE FUNZIONARI	Master di II livello	6	27,27	16	72,73	22	1,95
AREA PROF SALUTE FUNZIONARI	Dottorato di ricerca	23	35,94	41	64,06	64	5,67
Totale personale		446		683		1129	
Totale % sul personale complessivo		37,20		56,96		94,16	

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

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

Rispetto al 2022 (popolazione di 1229 unità di cui 739 D e 490 U) la dotazione organica 2023 (1199 unità di cui 722 D e 477 U) registra un decremento del 2,44% (30 unità di personale) di cui il 40% è costituito da personale dirigenziale (8 D - 4 U).

Nel complesso è auspicabile reintegrare un livello ottimale a garantire una pronta risposta alle sempre maggiori richieste degli stakeholders sia in termini di controllo e monitoraggio ambientale che in termini di rilascio autorizzazioni e concessioni.

Il 60,88% del personale risulta avere un'età superiore ai 50 anni con una concentrazione nella fascia tra 51 a 60. Nel personale dirigenziale la concentrazione si registra nella fascia superiore ai 60 anni (oltre il 45% per gli uomini e oltre il 50% per le donne).

Alla luce di questo dato il CUG, nel fornire il proprio parere sul documento PIAO triennio 2024-2026, ha raccomandato di valutare politiche di active ageing dell'organizzazione, incentivando la solidarietà tra generazioni attraverso la trasmissione e lo scambio di competenze.

La distribuzione del personale per genere (60,22% D - 39,78% U) è rimasto sostanzialmente invariato rispetto al 2022 (60,13% D - 39,87% U).

Significativa differenza di composizione per genere tra dirigenza - dove le donne costituiscono il 55,71% - e comparto 60,49%.

Anche la distribuzione del personale nell'ambito delle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali presenta una considerevole differenza rispetto alla distribuzione del personale per genere, sul totale degli incarichi conferiti solamente il 53,8% è assegnato a donne.

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⁾
Part Time >50%	0	0	3	6	2	11	15,71	2,31	0	1	14	36	8	59	84,29	8,17
Part Time ≤50%	0	1	1	4	2	8	47,06	1,68	0	0	4	5	0	9	52,94	1,25
Tempo Pieno	16	52	108	185	97	458	41,19	96,02	17	74	178	270	115	654	58,81	90,58
Totale	16	53	112	195	101	477			17	75	196	311	123	722		
Totale %	1,33	4,42	9,34	16,26	8,42	39,78			1,42	6,26	16,35	25,94	10,26	60,22		

⁽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⁾
Part-time verticale su base mensile	0	1	3	2	2	8	40,00	42,11	0	0	4	6	2	12	60,00	17,65
part-time orizzontale	0	0	1	5	1	7	12,28	36,84	0	1	12	31	6	50	87,72	73,53
PT Misto	0	0	0	3	1	4	40,00	21,05	0	0	2	4	0	6	60,00	8,82
Totale	0	1	4	10	4	19			0	1	18	41	8	68		
Totale %	0,00	1,15	4,60	11,49	4,60	21,84			0,00	1,15	20,69	47,13	9,20	78,16		

⁽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

Sostanzialmente invariato rispetto al 2022 (7,16%), nell'anno 2023 è pari al 7,25% la quota di personale con contratto a tempo parziale e, di questo personale, il **78,16% è donna**.

Una differenza permane anche nell'utilizzo degli istituti contrattuali di lavoro da remoto (lavoro agile) a cui ha aderito il 94,18% (680) delle lavoratrici e il 90,77% (433) dei lavoratori senza variazioni degne di nota rispetto all'anno precedente.

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⁾

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	861	26,94	2335	73,06	3196	60,65
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	274	41,20	391	58,80	665	12,62
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	421	30,80	946	69,20	1367	25,94
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	15	35,71	27	64,29	42	0,80
Totale permessi	1571	29,81	3699	70,19	5270	

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

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

Confrontando i numeri complessivi 2023 con l'anno precedente si rileva un decremento nella fruizione sia delle giornate che dei permessi orari ex **L. 104/92** rispettivamente del 4,45% (-149 gg.) e del 5,54% (-39gg).

Approfondendo l'analisi per genere si rileva che l'utilizzo dei permessi presenta significative differenze tra uomini e donne: rispetto al 2022 si registra infatti un forte decremento nell'utilizzo dei permessi a giornata da parte degli uomini (-227) e un incremento per le donne (+78) mentre per i permessi a ore i dati si invertono con un incremento per gli uomini (+91) e un forte decremento per le donne (-130).

Nel complesso l'istituto rimane comunque caratterizzato dal **maggior utilizzo da parte delle lavoratrici** (73,06% dei permessi giornalieri e 58,80% dei permessi orari).

Confrontando i numeri complessivi 2023 con l'anno precedente si rileva un forte incremento nella fruizione sia delle giornate e un forte decremento dei permessi orari per **congedi parentali** rispettivamente del 59,88% (+512 gg) e del 75,72% (-131gg).

Anche per questo istituto - approfondendo l'analisi per genere - si rileva che l'utilizzo dei permessi presenta significative differenze tra uomini e donne ma con una nota positiva: rispetto al 2022 si registra infatti un forte **incremento nell'utilizzo dei permessi a giornata anche da parte degli uomini** (+217) solo di poco inferiore all'incremento per le donne (+295); per i permessi a ore i dati registrano un incremento per gli uomini (+34) e un forte decremento per le donne (-97).

In termini percentuali si rileva - rispetto al 2022 - un decremento dell'utilizzo da parte delle lavoratrici sia in termini di utilizzo di permessi giornalieri passando dal 76,14% al 69,20%, (- 6,94% sul complesso delle giornate fruiti), che in termini di permessi orari passando dal 71,68% al 64,29%, (-7,39% sul complesso dei permessi orari fruiti) cui corrisponde chiaramente un uguale e contrario incremento da parte dei lavoratori.

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

- Flessibilità oraria
- fascia di reperibilità in smart working

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**

Dal 2023 il Piano è proposto come documento unificato nel quale confluiscono il Piano delle azioni positive e il Piano della parità di genere, con l'obiettivo di saldare ed integrare organicamente misure e azioni già declinate ai diversi livelli programmatici sui temi della cultura del rispetto, del benessere e della valorizzazione della diversità, sia di genere, sia legata a variabili di età, abilità fisica, ecc. Tale obiettivo era stato pianificato dall'Agenzia nel marzo 2022; nella DDG n. 27/2022 di approvazione del "Piano per la parità di genere - Gender Equality Plan 2022" si legge, infatti, che: "il Piano delle azioni positive e il Piano della parità di genere - Gender Equality Plan dovranno trovare allineamento e congruità all'interno del Programma triennale delle attività e Piano della performance 2023-2025". Ciò per garantire una migliore coerenza tra assetto programmatico e definizione di fattori ed elementi che caratterizzano le parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, l'attuazione di politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e il benessere organizzativo dell'Agenzia.

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	60	189	664	1115	336	2364	38,58	22,53	134	360	1241	1623	406	3764	61,42	18,76
Competenze relazionali /manageriali	278	1028	867	1649	346	4168	37,48	39,72	670	787	2391	2510	594	6952	62,52	34,65
Aggiornamento professionale	109	939	1122	1352	440	3962	29,76	37,75	841	1967	2873	3030	639	9350	70,24	46,60
Totale ore	447	2156	2653	4116	1122	10494			1645	3114	6505	7163	1639	20066		
Totale ore %	1,46	7,05	8,68	13,47	3,67	34,34			5,38	10,19	21,29	23,44	5,36	65,66		

⁽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	50,00	2	50,00	4	28,57	Uomo
commissione 2	1	25,00	3	75,00	4	28,57	Uomo
commissione 3	2	66,67	1	33,33	3	21,43	Uomo
commissione 4	2	66,67	1	33,33	3	21,43	Uomo
Totale personale	7		7		14		
Totale % sul personale complessivo	0,58		0,58		1,17		

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

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

La presenza femminile nella composizione delle commissioni è equilibrata, non lo è invece nel ruolo della presidenza dove il genere femminile è assente nel 100% delle commissioni.

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 %
AREA PERSONALE SUPPORTO	€22819,00	€23248,00	€ 429,00	1,85
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€25437,00	€24725,00	€ -712,00	-2,88
AREA DEGLI ASSISTENTI	€27117,00	€27170,00	€ 53,00	0,20
AREA DEI PROFESSIONISTI	€34096,00	€32638,00	€ -1458,00	-4,47
Direttore Tecnico	€112200,00	€0,00	€ -112200,00	--
Direttore Amministrativo	€0,00	€107819,00	€ 107819,00	100,00
Direttore Generale	€117711,00	€0,00	€ -117711,00	--
Dirigente a tempo determinato	€72378,00	€72314,00	€ -64,00	-0,09
Dirigente a tempo indeterminato	€75198,00	€81219,00	€ 6021,00	7,41

Permane il divario economico nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex cat. D e DS) così come nell'area degli operatori (ex cat. BS).

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?: **Sì**

Nel corso del 2023 sono stati analizzati gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo (questionario somministrato tra Dicembre 2022 e Gennaio 2023) ed è stata realizzata la valutazione da Stress Lavoro Correlato (questionario somministrato a partire da Ottobre 2023). Entrambe le indagini sono state condotte con il supporto di consulenti esterni ad Arpae (SDA Bocconi per l'Indagine di Benessere Organizzativo ed Eupragma per l'indagine Stress Lavoro Correlato).

Di seguito vengono sintetizzate le principali risultanze:

• Partecipazione

All'indagine sul benessere organizzativo ha aderito il 68,9% del personale (850 rispondenti su un totale di 1.234 dipendenti), mentre all'Indagine Stress Lavoro Correlato ha aderito circa

l'85% del personale (1052 rispondenti su un totale di 1.239 dipendenti). La partecipazione è stata considerata molto buona da parte dei consulenti in quanto, considerando la letteratura in materia, un campione considerato sufficiente per una buona riuscita delle indagini si attesta a circa il 30% di partecipazione.

• Risultati emersi

- Valori complessivamente positivi o molto positivi.
- Tendenze trasversali dell'Agenzia e peculiarità delle singole strutture.

Con riferimento alle tendenze trasversali:

- La chiarezza di obiettivi e risultati è tanto più sfumata quanto più ci si allontana dal proprio contesto quotidiano di lavoro (Unità vs Area vs Agenzia).
- La percezione di equa distribuzione di risorse e competenze nell'organizzazione fa registrare valori critici.
- La percezione di adeguatezza degli strumenti di valorizzazione e crescita professionale risulta complessivamente inferiore al valore soglia di sufficienza.
- Il tema della formazione come area prioritaria di intervento si riscontra anche nella sezione aperta relativa agli attuali ambiti di miglioramento dichiarati dai rispondenti.

• Restituzione degli esiti

I risultati della valutazione dell'Indagine del Benessere Organizzativo sono stati presentati, congiuntamente agli esiti preliminari dell'indagine Stress Lavoro Correlato, in una serie di incontri che la Direzione dell'Agenzia ha effettuato con la Dirigenza di Arpae, con le Organizzazioni Sindacali ed infine con tutto il personale (mediante incontri in presenza nelle diverse sedi territoriali dell'Agenzia).

• Azioni di miglioramento

Gli esiti dell'indagine di Benessere Organizzativo, congiuntamente ai risultati preliminari dell'indagine sullo Stress Lavoro

Correlato, sono stati presi a riferimento per l'individuazione (dopo specifico confronto con le Organizzazioni Sindacali, la Dirigenza e tutto il personale) di priorità di intervento e azioni di miglioramento da mettere in campo già dal 2024. Per dare maggiore concretezza alle azioni che dovranno essere intraprese, l'Agenzia ha inserito nella programmazione strategica 2024-2026 uno specifico obiettivo di performance: "Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato" che si traduce in specifici indicatori e target riportati nel PIAO 2024-2026.

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: Sì

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.

Dal 2021 Arpae si avvale dalla collaborazione della Consigliera di Fiducia.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: bando di selezione e nomina della Direzione Generale

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 rete nazionale e regionale.

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://aggiornati.arpae.it/aggiornati/comunita/comitato-unico-di-garanzia>

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



Quante volte l'anno si riunisce il cug:

2

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?

- 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?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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

Il turn over solo parziale del personale cessato ha portato ad una età media del personale molto elevata e carichi di lavoro in alcuni casi eccessivi, specialmente per quei settori con funzioni di monitoraggio e controllo. Tale situazione rappresenta uno dei fattori critici che possono minare il clima di benessere dell'agenzia e la salute delle persone come dell'intera organizzazione considerato anche il drastico calo del personale di livello dirigenziale solo parzialmente reintegrato.

Source URL:

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