



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente del Piemonte - 2024

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 Oltre i 500
dell'Amministrazione:

Piano Triennale di Azioni Positive

2019

2022

2019 – 2021

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azione/arlpa_to-triennio_2019-2021-anno_2019.pdf\) \(1.32 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azione/arlpa_to-triennio_2019-2021-anno_2019.pdf)

2022 - 2024

2024-2026

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azione/arlpa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf\) \(1.32 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azione/arlpa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf)

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-del-piemonte-2024>

[triennale/aripa_to/2022-2024/piano_azioni_positive_aripa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf](#) (276.43 KB) [triennale/aripa_to/2024-2026/piano_azioni_positive_aripa_to-triennio_2024-2026-anno_.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

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
Dirigente di livello generale	Dir. di II fascia (Direttore Generale)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore Tecnico	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti art. 19 d.lgs. 165/2001	0	0	2	1	0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti tempi determinati	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di Area o Ufficio tempo indeterminato	0	0	2	10	5	0	0	5	11	3
Personale non dirigente	Area dei professionisti della salute e funzionari	2	15	76	150	50	10	19	128	152	28
Personale non dirigente	Area degli assistenti	6	5	26	17	3	1	2	20	33	6
Personale non dirigente	Area degli operatori e del personale di supporto	1	2	9	13	7	1	4	8	24	16
Dirigente di livello generale	Direttore Amministrativo	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Totale personale		9	22	115	193	67	12	25	161	222	54
Totale % sul personale complessivo		1,02	2,50	13,07	21,93	7,61	1,36	2,84	18,30	25,23	6,14

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⁾
Inferiore a 3 anni	3	9	7	6	0	25	58,14	6,54	3	7	6	2	0	18	41,86	3,98
Tra 3 e 5 anni	5	6	10	2	1	24	42,11	6,28	9	8	10	4	2	33	57,89	7,30
Tra 5 e 10 anni	0	5	3	2	0	10	37,04	2,62	0	7	10	0	0	17	62,96	3,76
Superiore a 10 anni	0	1	92	171	59	323	45,69	84,55	0	2	131	186	65	384	54,31	84,96
Totale	8	21	112	181	60	382			12	24	157	192	67	452		
Totale %	0,96	2,52	13,43	21,70	7,19	45,80			1,44	2,88	18,82	23,02	8,03	54,20		

⁽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⁾
Area del personale di supporto e degli operatori	Inferiore al Diploma superiore	20	40,00		30	60,00	50	6,00
Area degli assistenti	Inferiore al Diploma superiore	8	27,59		21	72,41	29	3,48
Area del personale di supporto e degli operatori	Diploma di scuola superiore	8	22,22		28	77,78	36	4,32
Area degli assistenti	Diploma di scuola superiore	23	46,94		26	53,06	49	5,88
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Diploma di scuola superiore	21	58,33		15	41,67	36	4,32
Area degli assistenti	Laurea	15	60,00		10	40,00	25	3,00
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Laurea	265	47,15		297	52,85	562	67,39
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Laurea magistrale	17	48,57		18	51,43	35	4,20
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Dottorato di ricerca	1	33,33		2	66,67	3	0,36
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Master di I livello	3	42,86		4	57,14	7	0,84
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Master di II livello	1	50,00		1	50,00	2	0,24
Totale personale			382		452		834	
Totale % sul personale complessivo			43,41		51,36		94,77	

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

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

Arpa Piemonte al 31.12.2023 ha complessivamente 880 dipendenti, così suddivisi: 474 donne (54%) e 406 uomini (46%). Il personale del comparto ammonta a 834 unità, quello della dirigenza a 46 unità.

In termini assoluti si registra un decremento del personale dipendente di 3 unità rispetto al 2022 (in cui erano presenti 483 donne e 400 uomini). Nel dettaglio si rileva un aumento di 3 unità nel ruolo dirigenziale (di genere femminile) e una riduzione nel comparto di 6 persone (saldo tra -12 donne e + 6 uomini) riscontrando, nel 2023, una sola riduzione del personale femminile rispetto a quello maschile in controtendenza con l'anno precedente.

Negli ultimi otto anni vi è stata una forte contrazione del personale dell'Agenzia, passato da 1015 unità a 880 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 meno numerose, 22 (2,5%), rispetto agli uomini, 24 (2,7%); la situazione s'inverte, sempre sul totale del personale, per il comparto dove le donne, 452 (51,4%), superano di otto punti percentuali gli uomini, 382 (43,4%).

Si può osservare poi come la distribuzione del personale del comparto per genere ed età, sia variata rispetto al passato, 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 sia costantemente in aumento, con una prevalenza del genere femminile rispetto al maschile; si nota, per il secondo anno consecutivo, un'inversione di tendenza rispetto agli anni precedenti in cui il genere maschile era sempre prevalente.

Come dato significativo, si evidenzia che solo l'8% 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. Si nota una quasi parità numerica dei dirigenti di sesso femminile (17) rispetto a quelli di sesso maschile (20). 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 2023, con 9 unità di personale: 5 di genere femminile e 4 di genere maschile.

Se si analizza la distribuzione per categoria del personale non dirigente a tempo indeterminato, persiste il trend per cui le donne sono più rappresentate (56%) nei livelli bassi (aree supporto, operatori, assistenti); anche nel 2023, si consolida l'inversione del trend in cui gli uomini predominavano nelle posizioni a più alto valore stipendiario e organizzativo (area professionisti e funzionari) ora a favore del genere femminile (54%).

Si evidenzia come il personale dell'area dei professionisti e dei funzionari rappresenti il 76% del personale del comparto nell'Agenzia, stabile rispetto al 2022.

L'analisi condotta sul personale dirigente rileva per gli incarichi una quasi parità tra i generi maschile e femminile, in controtendenza rispetto agli anni precedenti, in cui prevaleva il genere maschile.

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

Per la permanenza nel profilo e livello inferiore a 3 anni e fra i 3 e 5 anni il dato è estremamente esiguo: 5% e 7%. La percentuale tra 5 e 10 anni è la più bassa, 3%. La maggiore concentrazione si ha nei profili e livello >10 anni, l'85% del personale del comparto di Arpa Piemonte è ricompreso in questo range.

Questa concentrazione è generata dall'applicazione del nuovo CCNL Sanità 2019-2021 e dal fatto che il dato è riferito alla permanenza nei profili che sono stati ricondotti alle nuove aree contrattuali e non più alle fasce.

Nell'Agenzia il personale del comparto risulta inquadrato nel livello corrispondente al titolo di studio di cui è in possesso a eccezione dei tecnici diplomati dell'area dei funzionari (passati a tali livelli in seguito a disposizioni contrattuali) e del personale dell'area degli assistenti che ha un titolo di studio superiore all'area di inquadramento.

Nel comparto la maggior parte del personale, con una prevalenza del genere femminile, è 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 ex D era necessaria la laurea.

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	9	22	109	188	64	392	49,25	96,55	12	24	116	203	49	404	50,75	85,23
Part Time >50%	0	0	5	2	3	10	13,89	2,46	0	1	41	16	4	62	86,11	13,08
Part Time ≤50%	0	0	1	3	0	4	33,33	0,99	0	0	4	3	1	8	66,67	1,69
Totale	9	22	115	193	67	406			12	25	161	222	54	474		
Totale %	1,02	2,50	13,07	21,93	7,61	46,14			1,36	2,84	18,30	25,23	6,14	53,86		

⁽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⁾
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	2	6	1	9	22,50	3,72	0	1	7	13	10	31	77,50	6,92
LAVORO AGILE	7	13	55	121	37	233	35,85	96,28	7	16	112	145	137	417	64,15	93,08
Totale	7	13	57	127	38	242			7	17	119	158	147	448		
Totale %	1,01	1,88	8,26	18,41	5,51	35,07			1,01	2,46	17,25	22,90	21,30	64,93		

⁽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.

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 9,55% del personale con valori complessivi stabili rispetto al 2022 (9,63%) ma in flessione rispetto al 2021 (10,58%), al 2020 (11,22%) e al 2019 (12,5%) in cui le donne rappresentano l'83% del totale (tre punti percentuali in meno rispetto al 2022, 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% (10 su 14 uomini totali e 62 su 70 donne totali).

Nell'Agenzia il Regolamento sul lavoro agile (smart working) e sul lavoro da remoto (telelavoro a domicilio ed altre forme di lavoro a distanza) per il personale in servizio è stato approvato con DDG n. 46 del 20.04.2023 (precedentemente esisteva il solo Regolamento sul telelavoro approvato con DDG n. 40 del 01.06.2017).

Nell'anno 2023 il numero di dipendenti che ha fatto ricorso al telelavoro risulta pari a 40 persone, in lieve decremento rispetto all'anno precedente in cui erano 47 unità, con una riduzione percentuale per il genere maschile (22,5%) e un aumento per quello femminile (77,5%). 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), 44 unità nel 2020 (di cui 73% donne e 27% uomini) e 2021 (75% donne e 25% uomini), 47 unità nel 2022 (di cui 74% donne e 26% uomini).

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 2023 a 7 dipendenti (57% donne e 43% uomini) in riduzione rispetto al 2022 in cui era stato concesso a 11 dipendenti (55% donne e 45% uomini) come nel 2021 e ulteriore diminuzione (così come le richieste) rispetto al 2020 in cui era stato concesso a 14 dipendenti (57% donne e 43% uomini) e rispetto al 2019 dove era stato concesso a 10 dipendenti (50% donne e 50% uomini).

Il ricorso all'istituto del telelavoro è predominante nei dipendenti di fasce di età comprese tra 41 e 60 anni.

Una inversione di tendenza in riduzione si può notare nell'anno 2023 per tutte le tipologie di telelavoro a favore di un aumento dei lavoratori in modalità agile (smart working).

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.

Nell'Agenzia il lavoro agile post pandemia è stato regolamentato per la prima volta col DDG 46 del 20.04.2023.

Il lavoro agile nell'anno 2023 è stato frutto da 650 dipendenti su 880 (74%), notevolmente in aumento rispetto al 2022 in cui era stato frutto 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 frutto 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, nell'anno 2023, appare maggiormente ad appannaggio delle donne 417 su 474 (pari al 88%), mentre gli uomini che vi hanno fatto ricorso sono 233 su 406 (pari al 57%) così come era avvenuto nel 2022 in cui i dati erano 335 su 483 donne (pari al 69%) e 229 su 400 uomini (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%).

Tutto il personale dell'Agenzia beneficia di una flessibilità oraria, 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.

Inoltre, dal 31 marzo 2023, per i dipendenti che ne hanno fatto richiesta motivata, sempre ai sensi dell'accordo suddetto, è possibile essere autorizzati all'ingresso in orari diversi da quello indicato e precisamente anche in queste tre fasce orarie: 7.30-8.30, 8.30-9.30 e 9.00-10.00.

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	742	38,93	1164	61,07	1906	30,90
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1546	44,27	1946	55,73	3492	56,61
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	168	22,76	570	77,24	738	11,96
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	22	66,67	11	33,33	33	0,53
Totali permessi	2478	40,17	3691	59,83	6169	

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

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

Nel 2023 il ricorso ai congedi parentali giornalieri ha subito ancora una lieve riduzione, rispetto all'anno precedente, attestandosi a 738 giorni. Nel 2022 si era notata una lieve crescita dei congedi da 698 (nel 2021) a 777 giorni. Siamo, quindi, ben lontani dai valori elevati del 2019 (1069) e del 2020 (1634, per effetto del DL 17.03.2020 n. 18 e sue proroghe). I motivi possono essere ricercati in una crescita dello smart working e più in generale nell'innalzarsi dell'età media dei dipendenti (anche dei neoassunti).

I congedi parentali in termini assoluti sono fruiti maggiormente dalle donne (73%, però ancora in diminuzione rispetto al 2022 quando ne fruivano per l'80% e al 2021 quando ne fruivano per l'88%); si segnala anche che gli uomini, nel 2023, hanno ulteriormente aumentato la fruizione dei congedi passando dal 20% del 2022 al 23% (erano solo il 12% nel 2021).

Per il genere maschile, nel 2023 si può osservare un lieve incremento dei congedi giornalieri rispetto all'anno 2022 in cui erano stati 152 e rispetto al 2021 in cui erano stati 86. I giorni fruiti dagli uomini nell'anno sono stati 168. Il dato appare comunque in flessione rispetto al biennio 2019-2020 in cui vi erano valori elevati (182 giorni nel 2019 e 389 giorni nel 2020); per il genere femminile si nota una leggera flessione rispetto ai valori degli anni 2022, in cui sono stati 625, e 2021, in cui sono stati 612. I giorni fruiti dalle donne nel 2023 sono stati 570. La flessione è decisamente maggiore rispetto ai dati elevati del 2019 (887 giorni) e del 2020 (1245 giorni).

Nel 2023 si assiste ancora a una notevole riduzione nella fruizione di congedi parentali a ore, che già non erano molto utilizzati anche negli anni pregressi, con 33 ore totali (rispetto alle 56 del 2022 e alle 214 del 2021). Nel 2023, tuttavia, con una netta prevalenza nel genere maschile (67%), l'anno precedente la prevalenza era invece 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 2023 è aumentato rispetto al 2022, passando a 1906 rispetto a 1829, comunque su valori sempre in flessione rispetto al settennio 2015-2021 (2103 nel 2015, 2309 nel 2016, 2215 nel 2017, 2542 nel 2018, 2617 nel 2019, 2043 nel 2021). Unico

anno con dati molto 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 (al 61%), era 62% nel biennio 2021-2022 ma sempre 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 decremento dell'utilizzo dell'istituto con 3492 ore rispetto alle 4941 ore nel 2022, 4145 ore nel 2021 e 3332 ore nel 2020, con una netta prevalenza nella fruizione da parte del genere femminile (56%) rispetto al genere maschile (44%), in riduzione rispetto al 2022 in cui la fruizione era genere femminile (61%) rispetto al genere maschile (39%). Nel 2021 la fruizione era più bilanciata tra i generi (uomini con una percentuale pari al 47% rispetto al 53% delle donne) e in controtendenza rispetto al 2020 dove le percentuali erano invertite: uomini 55% e donne 45%.

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

- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale

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 di Azioni Positive 2023-2025 si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Agenzia in continuità con i precedenti Piani, approvati e realizzati nel corso degli anni.

Nello specifico nell'anno 2023 è stato approvato il Regolamento sul lavoro agile (smart working) e sul lavoro da remoto (telelavoro a domicilio ed altre forme di lavoro a distanza) per il personale in servizio volto a garantire sia le esigenze di conciliazione personali sia le esigenze di funzionamento dell'Agenzia attraverso interventi in linea e come parte integrante dei contenuti del Piano della Performance. Conseguentemente tutti i dipendenti hanno potuto fruirne sottoscrivendo su richiesta volontaria un accordo di adesione che prevede comunque la prevalenza del lavoro svolto in presenza.

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.

In continuità con la formazione intrapresa lo scorso anno sull'argomento delle molestie nei luoghi di lavoro e la violenza verso le donne è stato proposto un corso sulle discriminazioni intese in senso ampio del termine, quindi non solo di "genere", che ha coinvolto il personale dell'Agenzia attraverso la reiterazione di più edizioni. Alla realizzazione del corso hanno collaborato la Consigliera di Fiducia e la Disability Manager dell'Agenzia.

Sono state, altresì, definite dall'Agenzia e verranno pubblicate nel corso del prossimo anno le linee guida per l'uso di un linguaggio istituzionale inclusivo che terranno conto delle continue evoluzioni e sensibilità sul tema. Le linee guida sono volutamente redatte dalla struttura Ufficio Affari generali e legali, in collaborazione con la Comunicazione Istituzionale e il CUG, senza voler fornire "regole" fisse e stringenti e magari da alcuni ritenute discutibili, ma con l'intento di fornire "consigli utili e strategie di comunicazione" a tutti i soggetti redattori di atti che avranno sensibilità e volontà di seguirle.

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)	4	14	28	61	25	132	56,17	9,42	10	7	38	41	7	103	43,83	5,93
Primo Soccorso	0	2	3	2	0	7	77,78	0,50	0	0	1	1	0	2	22,22	0,12
Aggiornamento professionale	63	116	268	450	121	1018	44,61	72,66	34	89	436	558	147	1264	55,39	72,81
Competenze manageriali/Relazionali	1	1	9	45	15	71	40,34	5,07	1	0	22	65	17	105	59,66	6,05
Tematiche CUG	0	0	1	1	0	2	40,00	0,14	0	0	1	2	0	3	60,00	0,17
Violenza di genere	1	6	13	23	8	51	23,83	3,64	1	7	53	81	21	163	76,17	9,39
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	7	17	26	56	14	120	55,56	8,57	6	12	22	50	6	96	44,44	5,53
Totale ore	76	156	348	638	183	1401			52	115	573	798	198	1736		
Totale ore %	2,42	4,97	11,09	20,34	5,83	44,66			1,66	3,67	18,27	25,44	6,31	55,34		

⁽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?:

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⁾	
1 Coll. Tec. TD cod_CTP_BAT	2	50,00	2	50,00	4	11,11	Uomo
2 Coll. Tec. TD cod_CTP_K12	3	75,00	1	25,00	4	11,11	Uomo
1 Operatore tec. TI cod_OTS1	2	50,00	2	50,00	4	11,11	Uomo
1 Operatore elettr. TI cod_OTS2	2	50,00	2	50,00	4	11,11	Uomo
11 Assistente amministrativo TI	1	25,00	3	75,00	4	11,11	Uomo
7 Coll. Tecnici TI – codice D01	0	0,00	4	100,00	4	11,11	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
15 Assistenti tecnici TI – codice AT2	1	25,00	3	75,00	4	11,11	Uomo
2 Assistenti tecnici TI – codice AT3	2	50,00	2	50,00	4	11,11	Uomo
3 Assistenti amm. TI – stabiliz.	2	50,00	2	50,00	4	11,11	Uomo
Totale personale	15		21		36		
Totale % sul personale complessivo	1,70		2,39		4,09		

⁽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 9).

Se si osservano ulteriormente a fondo i dati si può notare come, su di un totale di 9 commissioni costituite nell'anno 2023 (erano state 8 nel 2022, 10 nel 2021, 7 nel 2020 e 8 nel 2019) che hanno coinvolto 36 persone (32 nel 2022, 40 nel 2021, 26 nel 2020 e 32 nel 2019) di cui 15 di genere maschile (erano 13 nel 2022, 22 nel 2021, 11 nel 2020 e 18 nel 2019) e 21 di genere femminile (erano 19 nel 2022, 18 nel 2021, 15 nel 2020 e 14 nel 2019).

La Presidenza delle commissioni, tuttavia, è stata affidata ancora quasi totalmente al genere maschile (8 su 9 commissioni) in linea con il 2022 (7 su 8 commissioni) e 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 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 %
Personale di supporto	€20226,70	€20862,50	€ 635,80	3,05
Area degli operatori	€21555,10	€23780,00	€ 2224,90	9,36
Area degli assistenti	€24769,20	€26396,40	€ 1627,20	6,16
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	€31090,30	€30844,10	€ -246,20	-0,80

L'analisi del divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento nel 2023 mostra come nel personale dell'area di supporto - ex B (divario positivo 3,05%) e dell'area degli operatori - ex Bs (divario positivo 9,36%) e nell'area intermedia degli assistenti - ex C (divario positivo

6,16%) una predominanza del genere femminile a livello retributivo a discapito del genere maschile (in aumento per il livello ex B rispetto al 2022 dove si attestava al 0,47%, in deciso aumento rispetto al 2022 sia per il livello ex Bs dove si attestava al 5,18% sia per l'ex livello C dove il divario economico era del 2,69%; tale evidenza viene ribaltata nell'area dei professionisti e dei funzionari - ex livelli D-Ds dove il divario economico segna una lieve predominanza del genere maschile (-0,80%) quindi con una decisa inflessione rispetto al 2022 (in cui era pari a -2.96%, dato medio ex D-Ds).

Quindi, complessivamente a livello retributivo, il genere maschile risulta più penalizzato rispetto a quello femminile nell'Agenzia nelle aree di inquadramento meno elevate; mentre nell'area dei professionisti e dei funzionari vi è una quasi parità. Il dato è in controtendenza rispetto agli anni precedenti dove vi era un divario economico decisamente a favore del genere maschile.

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 approvato con D.P.R. n. 62/2013. La normativa è stata aggiornata con D.P.R. 13 giugno 2023 n. 81 con cui è stato approvato il nuovo Regolamento concernente modifiche al DPR 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165».

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 2023, hanno riguardato principalmente questioni di natura giuslavoristica e di disagio lavorativo, anche di carattere personale od organizzativo, per un totale di 7 dipendenti in prevalenza donne (lo scorso anno erano stati 22) e non è stata aperta nessuna procedura formale (lo scorso anno era stata aperta 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.

Inoltre, si ritiene utile incentivare una cultura organizzativa volta a valorizzare le differenze e a tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori inserendo nella valutazione dei rischi anche quelli relativi alle molestie e al pregiudizio.

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?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

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 (46% uomini e 54% donne), stabile rispetto all'anno precedente. Anche nella dirigenza, tranne per le figure apicali (solo maschili), vi è una quasi parità tra i generi.

Rispetto all'anno precedente in cui si poteva notare come a livello retributivo vi era un gap tra i livelli medio-bassi e i livelli alti con una maggiore concentrazione delle donne nei primi, nel 2023 si evidenzia una quasi parità di livello economico tra i generi nell'area dei funzionari (comunque a favore degli uomini -0,80%) mentre è aumentato il divario positivo a favore delle donne nelle aree medio-basse (gli uomini hanno stipendi più ridotti); anche dal punto di vista delle opportunità di carriera, nel 2023, si nota quasi parità tra i generi (52% donne e 48% uomini hanno incarichi) quindi c'è una inversione di tendenza rispetto al 2022 in cui vi era 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. Tuttavia, gli under 40 sono ora 68 (8%), erano 56 (6%) nel 2022, su un totale di 880 dipendenti dell'Agenzia.

Tale situazione dovrà essere sempre più oggetto di considerazione a livello generale riflettendo nel PIAO anche su soluzioni lavorative ad hoc e sulla attrattività del pubblico impiego (maggiore flessibilità, lavoro agile, mobilità sostenibile, transizione digitale e formazione permanente, fondi contrattuali e contrattazione collettiva/integrativa, sportelli di ascolto), adottando misure che portino a valutare un cambiamento degli ambienti e dell'organizzazione del lavoro, in grado di compensare le criticità (immobilismo delle carriere lavorative, rischio di minore produttività, burnout degli individui, sistema di valutazione e premialità) che sono diventate sempre più impattanti sulla salute e sul benessere del personale dell'Agenzia.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-del-piemonte-2024>