



Relazione CUG

Agenzia Regionale per la Prevenzione, l'Ambiente e l'Energia dell'Emilia Romagna - 2025

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

2020-2022

[piano_azioni_positive_arpa-
triennio_2020-2022-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azione/2020-2022/anno_2020.pdf)

[\(1.14 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azione/2020-2022/anno_2020.pdf)

2021 - 2023

[\(929.08 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azione/2021-2023/anno_2021-2023.pdf)

2022-2024

[piano_azioni_positive_arpa-
triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azione/2022-2024/anno_2022.pdf)

2023

triennio_2022-2024-anno_.pdf (504.85 KB)	2023-2025
	piano_azioni_positive_arpa-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (669.79 KB)

2024-2026

piano_azioni_positive_arpa-triennio_2024-2026-anno_.pdf (6.87 MB)
--

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	DIRETTORE GENERALE	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Amministrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Organo di vertice	Direttore Tecnico	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	a tempo determinato	0	0	0	1	2	0	0	1	3	0
Dirigente di livello non generale	a tempo indeterminato	0	2	7	8	9	0	1	5	12	16
Personale non dirigente	APS	0	5	2	5	3	1	2	5	8	10
Personale non dirigente	ADO	0	0	0	4	3	0	0	1	5	1
Personale non dirigente	ADA	6	16	26	28	6	11	14	16	41	27
Personale non dirigente	APP	9	40	60	155	69	7	56	153	246	80
Personale non dirigente	cfl	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0
Totale personale		17	63	95	201	94	21	75	181	315	135
Totale % sul personale complessivo		1,42	5,26	7,94	16,79	7,85	1,75	6,27	15,12	26,32	11,28

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	16	31	19	11	0	77	43,75	17,54	18	33	21	22	5	99	56,25	14,39
Tra 3 e 5 anni	1	23	10	14	5	53	40,46	12,07	2	29	25	15	7	78	59,54	11,34
Tra 5 e 10 anni	0	4	24	87	45	160	36,20	36,45	1	10	55	156	60	282	63,80	40,99
Superiore a 10 anni	0	3	35	80	31	149	39,42	33,94	0	2	74	107	46	229	60,58	33,28
Totale	17	61	88	192	81	439			21	74	175	300	118	688		
Totale %	1,51	5,41	7,81	17,04	7,19	38,95			1,86	6,57	15,53	26,62	10,47	61,05		

⁽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⁾
APS	Inferiore al Diploma superiore	4	25,00	12	75,00	16	1,42
APS	Diploma di scuola superiore	10	45,45	12	54,55	22	1,95
APS	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,27
ADO	Inferiore al Diploma superiore	3	60,00	2	40,00	5	0,44
ADO	Diploma di scuola superiore	4	80,00	1	20,00	5	0,44
ADO	Laurea	0	0,00	4	100,00	4	0,35
ADA	Inferiore al Diploma superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,35
ADA	Diploma di scuola superiore	48	42,11	66	57,89	114	10,12
ADA	Laurea	31	43,66	40	56,34	71	6,30
ADA	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,18
ADA	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,09
APF	Diploma di scuola superiore	79	45,14	96	54,86	175	15,53
APF	Laurea	211	36,95	360	63,05	571	50,67
APF	Master di I livello	18	33,33	36	66,67	54	4,79
APF	Master di II livello	6	28,57	15	71,43	21	1,86

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
APF	Dottorato di ricerca	21	35,59	38	64,41	59	5,24
Totale personale		439		688		1127	
Totale % sul personale complessivo		36,68		57,48		94,15	

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

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

Dal confronto tra i dati 2023 e 2024 emerge una sostanziale stabilità nella distribuzione di genere. Rispetto al 2023 (popolazione di 1199 unità di cui 722 D e 477 U) la dotazione organica 2024 (1197 unità di cui 727 D e 470 U) registra un decremento di sole 2 unità di personale.

Il 62,24% 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 (circa il 42% per gli uomini e il 44% 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 (60,74% D - 39,26% U) è rimasta sostanzialmente invariata rispetto al 2023 (60,22% D - 39,78% U), è comunque in costante seppur minimo aumento il genere femminile.

E' auspicabile che questo andamento positivo si traduca anche in un miglioramento dell'accesso alle posizioni apicali dove permane una significativa differenza di composizione per genere tra la dirigenza dove le donne costituiscono il 55,71%, a fronte del 62,66% tra il personale del comparto.

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 54,87% 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	% di genere ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	1	3	14	3	21	28,00	4,47	1	0	14	31	8	54	72,00	7,43

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	0	1	0	1	33,33	0,21	0	0	1	1	0	2	66,67	0,28
Tempo Pieno	17	62	88	187	94	448	40,04	95,32	20	74	166	283	128	671	59,96	92,30
Totale	17	63	91	202	97	470			21	74	181	315	136	727		
Totale %	1,42	5,26	7,60	16,88	8,10	39,26			1,75	6,18	15,12	26,32	11,36	60,74		

⁽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 Orizzontale	0	0	1	4	2	7	14,58	31,82	1	0	9	26	5	41	85,42	73,21
PT Verticale	0	1	2	5	1	9	47,37	40,91	0	0	4	4	2	10	52,63	17,86
PT Misto	0	0	0	6	0	6	54,55	27,27	0	0	2	2	1	5	45,45	8,93
Totale	0	1	3	15	3	22			1	0	15	32	8	56		
Totale %	0,00	1,28	3,85	19,23	3,85	28,21			1,28	0,00	19,23	41,03	10,26	71,79		

⁽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 diminuzione la quota di personale con contratto a tempo parziale rispetto al 2023 (7,25%), nell'anno 2024 è stato pari al 6,51% e, di questo personale, il **71,79% è donna** in calo rispetto all'anno precedente (78,16%). Si registra infatti un aumento del personale di genere maschile che usufruisce del contratto PT maggiore del 50% passato da 11 a 21 unità.

Una differenza permane anche nell'utilizzo degli istituti contrattuali di lavoro da remoto (lavoro agile) a cui ha aderito il 95,57% (690) delle lavoratrici e il 90,14% (430) dei lavoratori, percentuale in lieve diminuzione.

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	172	14,47	1017	85,53	1189	64,48
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	121	53,78	104	46,22	225	12,20

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	60	15,15	336	84,85	396	21,48
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	11	32,35	23	67,65	34	1,84
Totale permessi	364	19,74	1480	80,26	1844	

⁽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 2024 con l'anno precedente si rileva un ulteriore **deciso decremento** nella fruizione sia delle giornate che dei permessi orari ex **L. 104/92** rispettivamente del 62,80% (-2.007 gg.) e del 66,17% (-440 ore).

Approfondendo l'analisi per genere si rileva che l'utilizzo dei permessi presenta significative differenze tra uomini e donne: rispetto al 2023 si registra infatti un forte decremento nell'utilizzo dei permessi a giornata da parte degli uomini (-689 gg pari a -80% sul 2023) e un decremento decisamente più contenuto per le donne (-1.318 gg pari a -56,45% sul 2023) mentre per i permessi a ore il decremento è più contenuto per gli uomini (- 55,84% pari a 153 ore) e maggiore per le donne (- 73,40 pari a 287 ore).

Nel complesso l'istituto rimane comunque caratterizzato dal maggior utilizzo da parte delle lavoratrici 85,53% dei permessi giornalieri (+12,47% rispetto al 2023) e 46,22% dei permessi orari (-12,58% rispetto al 2023).

Confrontando i numeri complessivi 2024 con l'anno precedente si rileva un **rilevante decremento** della fruizione dei permessi giornalieri per **congedi parentali** (- 71% per -971 gg) più contenuto il decremento della fruizione dei permessi orari (-19% pari a 8 ore).

Approfondendo l'analisi per genere si rileva che l'utilizzo dei permessi presenta significative differenze tra uomini e donne: rispetto al 2023 si registra infatti un forte decremento nell'utilizzo dei permessi a giornata da parte degli uomini (-361 gg pari a -85,75% sul 2023) e un decremento più contenuto per le donne (-610 gg pari a -64,48% sul 2023). Stesso andamento anche per i permessi a ore: il decremento è maggiore per gli uomini (- 26,67%) rispetto al calo per le donne (- 14,81%).

Si rileva che l'utilizzo dei permessi presenta significative differenze tra uomini e donne e se il 2023 si era chiuso con una nota positiva (rispetto al 2022 si era potuto registrare infatti un forte incremento nell'utilizzo dei permessi a giornata anche da parte degli uomini) durante il 2024 il trend ha subito una forte inversione di tendenza.

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

- Flessibilità oraria
- Part-time

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?:

Dal 2023 il Piano è proposto come documento unificato nel quale confluiscano 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. 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.

Il Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2024-2026 definisce le iniziative volte alla rimozione degli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità, dirette a favorire l'occupazione femminile in un contesto di uguaglianza sostanziale tra tutti i generi e a migliorare il benessere organizzativo nel suo complesso. Include misure e obiettivi relativi alle seguenti aree:

Area 1 Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa

Area 2 Cultura della parità e delle pari opportunità

2.1. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali

2.2. Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera

2.3. Parità di genere nel personale assegnato ai progetti di ricerca e sviluppo

Area 3 Monitoraggio ascolto e benessere

Area 4 Promozione e tutela della salute

Area 5 Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Le 5 aree tematiche sono organizzate in obiettivi, azioni, indicatori, target, costi, pianificati temporalmente, nonché soggetti coinvolti nella realizzazione. Delle azioni proposte viene rilevata anche l'aderenza agli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU.

La scelta delle azioni positive è coerente con la logica dell' "integrazione programmatica", in quanto l'obiettivo di Valore Pubblico VP 1 RAFFORZARE LE CAPACITÀ ISTITUZIONALI viene attuato mediante la strategia prevista dall'obiettivo S1
MIGLIORARE LA PERFORMANCE DELL'ENTE che include un obiettivo di performance specifico volto a proteggere lo stato delle risorse (OB. PERF.1.5 **Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato**) e, come previsto dal D.L 80/2021, include anche le "modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere".

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⁾
Sicurezza	95	158	368	797	193	1611	38,08	6,90	68	289	834	1188	241	2620	61,92	5,88
Competenze manageriali/Relazionali	709	2283	3310	4812	1383	12497	37,97	53,50	939	2224	6801	8412	2044	20420	62,03	45,83
Altro	1440	949	2764	3219	881	9253	30,07	39,61	2570	4100	7619	6202	1028	21519	69,93	48,29
Totale ore	2244	3390	6442	8828	2457	23361			3577	6613	15254	15802	3313	44559		
Totale ore %	3,30	4,99	9,48	13,00	3,62	34,39			5,27	9,74	22,46	23,27	4,88	65,61		

⁽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	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Donna
commissione 2	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Donna
commissione 3	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Donna
commissione 4	2	66,67	1	33,33	3	20,00	Uomo
commissione 5	2	66,67	1	33,33	3	20,00	Uomo
Totale personale	7		8		15		
Totale % sul personale complessivo	0,58		0,67		1,25		

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

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

Se si considera la composizione della popolazione dei lavoratori e delle lavoratrici dell'agenzia (60,22% D - 39,78% U), la composizione delle commissioni risulta ancora squilibrata (7 U - 8 D) ciò nonostante, all'interno di ciascuna commissione la rappresentanza di genere è sempre stata rispettata, migliorata soprattutto la situazione della presidenza dove su 5 commissioni in 3 casi è stata assegnata ad una donna (con un netto miglioramento rispetto allo scorso anno 0 presidenze su 4 commissioni).

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicompreensive 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 %
APS	€23678,00	€24560,00	€ 882,00	3,59
ADO	€26238,00	€25097,00	€ -1141,00	-4,55
ADA	€27585,00	€27949,00	€ 364,00	1,30
APF	€35173,00	€34134,00	€ -1039,00	-3,04
DIRETTORE GENERALE	€132831,00	€0,00	€ -132831,00	--
Direttore Tecnico	€119671,00	€0,00	€ -119671,00	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Direttore Amministrativo	€0,00	€119671,00	€ 119671,00	100,00
Dirigente a tempo determinato	€77829,00	€77773,00	€ -56,00	-0,07
Dirigente a tempo indeterminato	€85346,00	€90176,00	€ 4830,00	5,36

Non si rilevano criticità presentando il quadro complessivo solo lievi differenze.

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 periodo dal 23 dicembre 2022 al 17 gennaio 2023 è stato somministrato il questionario per l'indagine sul benessere organizzativo (in collaborazione con SDA Bocconi) dal quale sono scaturite azioni di miglioramento organizzativo avviate nel corso del 2024. L'adesione al questionario si è attestato sul 68,9% e sono emersi aspetti critici su 3 tematiche: organizzazione ed equità di trattamento, comunicazione, strumenti di sviluppo professionale.

Nel periodo dal 16 al 31 ottobre 2023 è stato somministrato il questionario sullo stress lavoro correlato (in collaborazione con Eupragma). L'adesione al questionario si è attestata sul 84,9% e sono emersi aspetti critici su 2 tematiche: carico di lavoro, carriera e sviluppo.

Non è mai stata attuata una valutazione dei rischi in ottica di genere.

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 missione 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 del CUG 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. Nel corso dell'anno 2024 è stata effettuata la selezione per il conferimento dell'incarico per il nuovo triennio cui il CUG ha collaborato nella redazione del bando, nella valutazione dei titoli curriculari e nello svolgimento dei colloqui conoscitivi. La nuova consigliera di fiducia è stata nominata con deliberazione del direttore generale n. 56 del 31/05/2024.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale



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: 23/04/2024

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: corso bias e stereotipi di genere; adesione ad iniziative di soggetti terzi, partecipazioni a reti nazionali.

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

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

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

8

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia
docenti

Attività

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

- Piani di formazione del personale
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Criteri di valutazione del personale
- codice di comportamento aziendale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

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.

Si è sostenuta l'applicazione delle Linee Guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni anche al fine di individuare misure che attribuiscano vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi che potrebbero essere di ostacolo al raggiungimento dell'equilibrio di genere, colmando così alcuni gap riscontrabili in taluni ambiti.

In fase di esecuzione del Piano della formazione si è raccomandato di sollecitare responsabili scientifici e progettisti delle iniziative formative affinché tengano in debito rispetto equità di genere nella selezione dei partecipanti al fine di evitare discriminazioni di qualunque natura; conciliazione tempi vita-lavoro.

Si è raccomandata la richiesta di parere sul PAP alla Consigliera di Parità competente per territorio.

Si è sottolineata, quale esigenza sempre più strategica, l'adozione di strumenti informatici/informativi che forniscono dataset quantitativi e qualitativi di agevole consultazione, elementi indispensabili per la determinazione della baseline, il monitoraggio e la valutazione/rendicontazione dei risultati raggiunti, anche in ottica di input per l'elaborazione di azioni, piani e programmi futuri.

Nel corso dell'anno 2024 si è insediato il CUG di nuova nomina nella cui composizione risulta per la prima volta un minor numero di componenti di nomina sindacale rispetto ai componenti di nomina aziendale.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-prevenzione-lambiente-e-lenergia-dellemilia-romagna-3>