



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente Ligure - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente Ligure

Acronimo:	ARPAL
Regione:	Liguria
Provincia:	GE
Comune:	Genova
CAP:	16149
Indirizzo:	Via Bombrini, 8
Codice Amministrazione:	aripa_ge
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Agenzie ed Enti Regionali per la Formazione, la Ricerca e l'Ambiente
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

2022/2024

[piano_azioni_positive_aripa_ge-triennio_20222024-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-aripa-ge-triennio-20222024-anno-2023.pdf)
(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-aripa-ge-triennio-20222024-anno-2023.pdf>) (820.95 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 Generale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	Direttore Amministrativo	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore Scientifico	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	Area PTA-Dirigenza PTA - Direttori Struttura Complessa	0	0	1	4	3	0	0	0	3	2
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza PTA - Responsabili Struttura Semplice	0	0	0	3	1	0	0	5	8	0
Personale non dirigente	Area Prof Salute e Funzioni ex D	1	15	15	57	13	6	16	41	41	6
Personale non dirigente	Area assistenti	0	1	8	12	3	4	3	5	6	1
Personale non dirigente	Area operatori	0	0	0	3	0	0	0	0	1	4
Personale non dirigente	Area Supporto	1	1	0	1	0	0	0	1	3	1
Totale personale		2	17	24	81	21	10	19	54	65	14
Totale % sul personale complessivo		0,65	5,54	7,82	26,38	6,84	3,26	6,19	17,59	21,17	4,56

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	2	11	8	6	0	27	38,57	20,77	10	17	9	6	1	43	61,43	18,07
Tra 3 e 5 anni	0	5	1	0	0	6	46,15	4,62	0	1	5	1	0	7	53,85	2,94
Tra 5 e 10 anni	0	0	3	4	2	9	45,00	6,92	0	1	7	3	0	11	55,00	4,62
Superiore a 10 anni	0	0	11	63	14	88	33,21	67,69	0	0	26	41	110	177	66,79	74,37
Totale	2	16	23	73	16	130			10	19	47	51	111	238		
Totale %	0,54	4,35	6,25	19,84	4,35	35,33			2,72	5,16	12,77	13,86	30,16	64,67		

⁽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 operatori	Inferiore al Diploma superiore	1	25,00	3	75,00	4	1,50
Area di Supporto	Inferiore al Diploma superiore	2	33,33	4	66,67	6	2,26
Area Prof Salute e Funzioni ex D	Diploma di scuola superiore	31	59,62	21	40,38	52	19,55
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	15	65,22	8	34,78	23	8,65
Area operatori	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	1,50
Area Supporto	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,38
Area Prof Salute e Funzioni ex D	Laurea	4	40,00	6	60,00	10	3,76
Area assistenti	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	1,13
Area Prof Salute e Funzioni ex D	Laurea magistrale	67	44,67	83	55,33	150	56,39
Area assistenti	Laurea magistrale	2	18,18	9	81,82	11	4,14
Area Supporto	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,75
Totale personale		127		139		266	
Totale % sul personale complessivo		41,50		45,42		86,93	

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

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

Al 31.12.2024, i dipendenti presenti in ARPAL, sono 145 uomini e 159 donne, per un totale di 304 unità, a cui si aggiungono le figure apicali, (non dipendenti), alla guida della:

- direzione generale (1 trimestre uomo, 3 trimestri donna);
- scientifica (donna, ad interim);
- amministrativa (donna).

ETA'

La tendenza del progressivo invecchiamento del personale in ARPAL prosegue nel 2024:

- 179 unità (58,88% del totale) sono nella fascia di età superiore ai 51 anni (di cui 144 unità nella fascia di età tra i 51-60 anni e 35 unità nella fascia di età maggiore di 60 anni);
- 77 unità (25,41%) nella fascia compresa tra i 41 -50 anni;
- 36 unità (11,73%) nella fascia 31- 40 anni;
- 12 unità (meno del 4%) nella fascia inferiore a 30 anni (+2 unità rispetto all'anno prima).

GENERE

La distribuzione del personale continua a propendere verso una percentuale di crescita a favore del genere femminile: nel 2024 l'organico è composto da 161 donne e 145 uomini.

Tale differenza si riflette anche a livello di classe dirigenziale: su un totale di 34 dirigenti, 20 sono donne e 14 uomini. Generalmente l'età di entrambi i generi è superiore ai 50 anni (14 femmine e 13 maschi).

A livello apicale gli incarichi di "Direttore Amministrativo" e "Direttore Scientifico" sono rappresentati al femminile, e dal primo aprile 2024 anche il ruolo di "Commissario straordinario" è stato rivestito da una donna.

ALFABETIZZAZIONE

Il livello di scolarizzazione del personale tende sempre più ad innalzarsi:

- il 66,17% ha una formazione di tipo universitario (diploma di laurea o laurea magistrale), il 30,08% un diploma di scuola secondaria superiore;
- il 3,76% ha un titolo di studio al più di scuola media inferiore.

Rispetto all'area dei Professionisti (ex categoria D) il 55,33% delle donne possiede una laurea, contro il 44,67% degli uomini.

Rispetto all'area degli Assistenti ben 9 donne (il 47,37% del totale) possiedono la laurea magistrale, rispetto a 2 uomini (11,11%).

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	2	17	24	78	20	141	47,64	97,24	10	19	53	60	13	155	52,36	96,27
Part Time >50%	0	0	0	1	1	2	25,00	1,38	0	0	0	5	1	6	75,00	3,73
Part Time ≤50%	0	0	0	2	0	2	100,00	1,38	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	2	17	24	81	21	145			10	19	53	65	14	161		
Totale %	0,65	5,56	7,84	26,47	6,86	47,39			3,27	6,21	17,32	21,24	4,58	52,61		

⁽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

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 orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	5	0	5	100,00	1,66
part-time verticale	0	0	0	4	1	5	71,43	1,89	0	0	0	1	1	2	28,57	0,66
Orario Flessibile	2	17	24	81	21	145	47,39	54,92	10	19	53	65	14	161	52,61	53,31
Telelavoro	0	0	0	2	0	2	25,00	0,76	0	0	2	4	0	6	75,00	1,99
Smart working	2	14	20	62	14	112	46,67	42,42	8	19	47	45	9	128	53,33	42,38
Totale	4	31	44	149	36	264			18	38	102	120	24	302		
Totale %	0,71	5,48	7,77	26,33	6,36	46,64			3,18	6,71	18,02	21,20	4,24	53,36		

⁽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

Per quanto attiene alla ripartizione del personale in servizio a tempo pieno non si notano sostanziali differenze: il 97,24% dei dipendenti uomini e il 96,27% delle dipendenti donne.

La richiesta di part-time verticale riguarda 5 uomini e 2 donne; viceversa il part time orizzontale è solo ad appannaggio femminile con 5 richieste.

Il basso numero di richieste può essere dovuto:

- alla flessibilità oraria (che permette al personale di variare il nastro lavorativo);
- allo smart working (ne usufruiscono in modo omogeneo, sia uomini che donne);
- al telelavoro (nel 2024 hanno aderito 6 donne e 2 uomini).

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	175	30,07	407	69,93	582	21,55
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	633	45,51	758	54,49	1391	51,50
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	41	7,54	503	92,46	544	20,14
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	3	1,63	181	98,37	184	6,81
Totale permessi	852	31,54	1849	68,46	2701	

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

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

Per quanto attiene la fruizione di congedi parentali risalta la differenza nel numero di permessi giornalieri utilizzati: il 92,46% delle donne e il 7,54% degli uomini (tendenza rilevata già nel 2023).

Per quanto attiene invece ai permessi legati alla L.104 varia anche la modalità di fruizione:

- i permessi giorni sono richiesti più dalle donne (70%) che dagli uomini (30%);
- i permessi orari invece vedono le richieste maschili (45,51%) più vicine a quelle femminili (54,49%).

In termini assoluti sono sempre più le donne (68,46%) che aderiscono ai diversi istituti di conciliazione vita/lavoro. Questo divario conferma la tendenza secondo cui è la donna, piuttosto che l'uomo, ad assentarsi dal lavoro per dedicarsi ai compiti di cura.

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

- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Permessi/congedi per disabilità propria

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**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Nel 2024, in attuazione al decreto DG n.156 del 11/10/2021 con il quale è stato approvato il regolamento per la disciplina del Telelavoro, si è svolta la selezione interna per l'assegnazione del personale dipendente, al telelavoro.

Alla commissione ha partecipato anche il CUG, con un suo componente.

Attività svolte in programma nel piano delle azioni positive di ARPAL triennio 2022-2024, anno 2024:

1. Area del benessere organizzativo

- Da novembre 2024, il CUG partecipa al gruppo di lavoro organizzato dal Servizio Prevenzione dell'Agenzia in collaborazione con l'ASL e altre Agenzia per l'Ambiente, per la predisposizione del documento rischio violenza e l'apertura di appositi sportello ascolto.
- Per quanto riguarda la promozione di iniziative volte alla salute si è sottoscritto il programma "Luoghi di lavoro che promuovono la salute - Rete WHP Liguria" per il prossimo triennio 2025/2027. L'obiettivo è individuare una serie di azioni efficaci e strutturali per rendere i "luoghi di lavoro" ambienti favorevoli alla salute, tramite l'adozione competente e consapevole di scelte e stili di vita salutari.
- Durante l'anno è stato predisposto un questionario sullo smart working, che verrà somministrato nel corso del 2025.
- "Pillole di benessere": il CUG con alcune strutture del territorio, su iniziativa dei colleghi, ha sottoscritto semplici convenzioni (con alcune realtà commerciali limitrofe) al fine di offrire agevolazioni e servizi scontati al personale di Agenzia.

2. Area della formazione e informazione

- Nell'ambito delle attività formative, l'amministrazione, ha sostenuto il CUG nell'organizzazione del corso in materia di violenza di genere per fornire strumenti e conoscenze volte a comprendere, contrastare e superare gli stereotipi sui ruoli di genere e sulla violenza di genere. La docenza, tenuta da psicologhe ha permesso di far conoscere l'importanza del numero 1522 nonché la delicata attività che un centro antiviolenza svolge sul territorio. Il CUG ha pubblicizzato il numero 1522 dandone diffusione sia nelle brochure CUG ARPAL, sia distribuendo il materiale cartaceo fornito del centro antiviolenza. L'evento formativo, erogato in tre edizioni durante l'anno, ha rappresentato l'occasione per presentare il CUG ARPAL ai colleghi.
- In occasione del 25 novembre "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" si è ricordata la giornata invitando tutti ad indossare qualcosa di rosso e riproponendo un filmato, di pochi secondi, diffuso al corso introduttivo alla violenza di genere.
- Il Comitato partecipa alle riunioni organizzate dalla Rete Nazionale dei CUG, tramite la presidente o suo delegato/a; è inserito nel Gruppo Benessere organizzativo - sotto commissione di lavoro "Disabilità ed inclusione" le cui proposte per il prossimo biennio sono state presentate al direttivo della Rete.

- " I giovedì dei CUG", seminari organizzati dalla Rete Nazionale dei CUG su argomenti inerenti la parità di genere, le politiche di conciliazione. ecc., sono stati diffusi sulla intranet aziendale, tramite apposita "finestra CUG", a cui hanno potuto partecipare oltre i componenti del Comitato, anche il personale di Agenzia rispetto a specifici argomenti come la partecipazione al Convegno su violenze, molestie e disabilità del 25/26 novembre 2024.
- Altri momenti formativi a cui il Comitato ha partecipato, sono stati rappresentati dalla attività formativa presente sulla piattaforma Syllabus.

3. Area miglioramento dell'organizzazione del lavoro e adozione delle politiche di conciliazione della vita lavorativa e familiare

Nel 2024, in attuazione al decreto DG n.156 del 11/10/2021 con il quale è stato approvato il regolamento per la disciplina del Telelavoro, si è svolta la selezione interna per l'assegnazione del personale dipendente, al telelavoro.

Alla commissione ha partecipato il CUG con un suo componente.

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⁾
Ambiente	0	21	15	0	38	74	29,25	18,27	7	9	36	102	25	179	70,75	32,60
Violenza di genere	0	12	4	68	36	120	41,10	29,63	4	4	68	96	0	172	58,90	31,33
Syllabus	0	0	3	6	3	12	38,71	2,96	0	0	19			19	61,29	3,46
Corsi di formazione in tema di sicurezza	0	5	19	62	13	99	54,10	24,44	0	5	39	33	7	84	45,90	15,30
Aggiornamento professionale: corso "Anticorruzione, trasparenza e integrità"	0	1	1	0	0	2	40,00	0,49	1	0	0	2	0	3	60,00	0,55
Partecipazione a congressi, seminari, workshop..	0	0	1	7	1	9	42,86	2,22	1	0	2	9	0	12	57,14	2,19
Il codice di comportamento nella P.A.	0	0	1	8	5	14	48,28	3,46	0	0	5	8	2	15	51,72	2,73
ICT question time -moduli interni	0	15	5	45	10	75	53,57	18,52	0	0	15	35	15	65	46,43	11,84
Totale ore	0	54	49	196	106	405			13	18	184	285	49	549		

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⁾
Totale ore %	0,00	5,66	5,14	20,55	11,11	42,45			1,36	1,89	19,29	29,87	5,14	57,55		

⁽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

Non si rilevano differenze significative di genere rispetto alla fruizione della formazione.

Il corso organizzato dal CUG sulla violenza di genere ha visto una massiccia partecipazione (95,52% del totale) suddivisa in 172 donne e 120 uomini.

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⁾	
selezione verticale per n.3 passaggi da Area Assistenti a Area PSF	1	33,33	2	66,67	3	10,34	Donna
selezione verticale per n 2 passaggi sda Area di supporto a area operatori	1	33,33	2	66,67	3	10,34	Donna
bando di concorso per n.2 posti a tepoi ind di collab.tecn.prof.area della salute.	1	33,33	2	66,67	3	10,34	Uomo
bando di concorso per n 6 posti di coll.tecn. prof.	2	100,00	0	0,00	2	6,90	Donna
Avviso di mobilità volontaria n.2 unità area PFS	2	100,00	0	0,00	2	6,90	Donna
avviso mobilità volontaria n.1 funzionario	2	100,00	0	0,00	2	6,90	Donna
Avviso di selezione per incarico dirigente sanitario a tempo determinato.	1	33,33	2	66,67	3	10,34	Uomo
bando di concorso pubblico per esami per copertura n.2 posti a tempo pieno e indeterminato di assistente tecnico..	1	33,33	2	66,67	3	10,34	Donna
avviso pubblico per assunzione contratto apprendistato n1 coll	2	66,67	1	33,33	3	10,34	Donna
Avviso mobilità area personale di supporto	0	0,00	3	100,00	3	10,34	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Bando di concorso t.ind Area Prof salute e fuzionari	1	50,00	1	50,00	2	6,90	Donna
Totale personale	14		15		29		
Totale % sul personale complessivo	4,58		4,90		9,48		

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

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

Nel 2024, su 11 commissioni di concorso, 9 sono state presiedute da donne.

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 %
Direttori	€0,00	€99420,60	€ 99420,60	100,00
Dirigenti Prof	€60933,60	€46285,90	€ -14647,70	-31,65
Dirigenti di struttura complessa	€91125,40	€89474,00	€ -1651,40	-1,85
Dirigenti struttura semplice	€63582,80	€65491,80	€ 1909,00	2,91
Area Prof Salute e Funzioni ex D	€31059,90	€28869,70	€ -2190,20	-7,59
Area assistenti	€27827,80	€26022,70	€ -1805,10	-6,94
Area operatori	€26599,60	€22883,00	€ -3716,60	-16,24
Area di Supporto	€24137,70	€22116,30	€ -2021,40	-9,14
DIRIGENTE MEDICO SANITARIO	€127963,00	€0,00	€ -127963,00	--

Arpal è un ente tecnico, e in Agenzia coesistono due principali tipologie contrattuali (sanitario e tecnico) con differenze retributive sostanziali, correlate al numero di appartenenti a uno o all'altro; i contratti sono applicati ovviamente uguali dal punto di vista della retribuzione fra uomini e donne.

A parità di altre condizioni, la retribuzione media sarebbe zero; subentrano differenze in base alle indennità e specializzazioni necessarie per i diversi incarichi.

In particolare:

- nel personale dirigente, il differenziale è da attribuirsi al numero di dirigenti uomini con incarico di

- maggior responsabilità: Struttura Complessa 9 uomini (4 sanitari) e 5 donne (2 sanitarie); fra queste, le Direzioni dei Dipartimenti (2 direttori uomini e 1 donna);
- per il personale del comparto occorrerebbe distinguere fra personale tecnico e amministrativo, e successivamente tra personale tecnico che svolge attività di laboratorio e quello che opera in ambito di controlli e monitoraggi: a ciascuno di questi ruoli corrispondono specifiche voci accessorie nella retribuzione.

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

Un'indagine sul benessere organizzativo, per la valutazione del rischio stress lavoro correlato, non risponde solamente ad un adempimento normativo (D.lgs 81/08), ma rappresenta anche l'opportunità di poter evidenziare:

- aree dove il livello di stress è maggiore o dove sussiste una possibilità che lo diventi;
- i fattori principali che scatenano lo stress;
- le possibili strategie di intervento per ridurre lo stress e di conseguenza ridurre futuri casi di mobbing, born-out, etc...;
- un percorso per migliorare le performance;
- le azioni per migliorare il benessere organizzativo attraverso linee di azioni da parte della direzione.

Di seguito si riporta una sintetica relazione di quanto operato in Agenzia.

- Nel 2018, il gruppo di gestione della valutazione del rischio stress-lavoro correlato, avvalendosi della collaborazione di apposita società specializzata nella valutazione dei rischi psicosociali, ha condotto e redatto un documento di valutazione del rischio *da stress lavoro correlato*. I risultati, inizialmente riferiti ad una sola delle sedi dipartimentali, evidenziarono la necessità di procedere ad una valutazione più approfondita che coinvolgesse anche le altre sedi. A seguito della valutazione tra il 2018 e il 2019 vennero progettati e attuati corsi di formazione, tra cui quello rivolto a tutto il personale di Agenzia a seguito della riorganizzazione aziendale.
- Nel 2021, superata la fase pandemica, il medesimo gruppo provvede all'aggiornamento del documento rischio stress-lavoro correlato, somministrando, a 13 gruppi omogeni, il questionario strumento indicatore. Emerse la necessità di procedere ad un'ulteriore fase di approfondimento su alcune aree considerate critiche.
- Negli anni seguenti 2022 e 2023, si condussero i focus group, tecnica di indagine qualitativa che

permise di acquisire, attraverso il confronto diretto di differenti punti di vista e conoscenze, una quantità di informazioni atte a rilevare le "aree critiche" . L'indagine fu condotta su i medesimi 13 gruppi omogenei. Gli esiti di questa, su proposta anche del CUG, vennero resi disponibili a tutto il personale sia tramite intranet pubblicando la relazione che organizzando incontri in videoconferenza con lo psicologo/consulente.

- Nel 2024, sulla base delle risultanze dei focus group, sono stati progettati specifici percorsi formativi. Uno sulla "*leadership, gestione lavoratori a distanza e problem solving*" rivolto al solo personale dirigenziale e l'altro "*sulla gestione dello stress e time management*" rivolto al personale del comparto che si attuerà entro il primo semestre del 2025.

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

ARPAL - Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente Ligure è stata istituita con Legge Regionale 39/95, in attuazione della Legge 61/94; attualmente è regolata dalla [legge regionale n° 20 del 4 agosto 2006](#) (http://lr.regione.liguria.it/liguriass_prod/articolo?urndoc=urn%3Anir%3Aregione.liguria%3Alegge%3A2006-08-04%3B20) e s.m.i. Ente pubblico di riferimento in materia ambientale, operativo dal 1 gennaio 1998 a supporto di Regione, Province e Comuni con le seguenti funzioni: supporto tecnico-scientifico per la protezione dell'ambiente e della natura , per la tutela del risorse idriche, della difesa del suolo , per la protezione civile nonchè per la prevenzione e protezione della salute collettiva e della sicurezza.

ARPAL è dotata di un'organizzazione che mira a garantire l'omogeneità dei servizi erogati sull'intero territorio regionale con la presenza tecnica organizzata nei diversi ambiti di competenza e nelle diverse tematiche, ma anche finalizzata a garantire a tutti gli utenti (cittadini, enti , istruzioni, ecc) facilità di accesso ai servizi offerti.

Ad ARPAL, per quanto compatibile, si applica anche la normativa prevista dal D.lgs 502/1992 e s.m.i. (Riordino della disciplina in materia sanitaria); in tale ambito supporta le ASL per l'espletamento delle attività connesse alle funzioni di prevenzione collettiva, proprie del servizio sanitario regionale nelle materie individuate e secondo le modalità previste dalle leggi regionali .

La struttura dell'Agenzia è articolata in Direzioni, suddivise in Direzione Generale, Amministrativa e Scientifica e in Dipartimenti suddivisi in Laboratorio Regionale, Attività Produttive e Rischio Tecnologico e Stato dell'Ambiente Tutela dei Rischi Naturali.

Le Direzioni ed i Dipartimenti sono a loro volta articolati in strutture complesse e /o semplici , rispettivamente denominate Unità operative e Settori. Le Unità operative e i Settori possono altresì essere articolati in uffici, in relazione alle competenze esercitate.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-ligure-2025>

ARPAL è una delle componenti del Sistema nazionale per la prevenzione dell'Ambiente (SNPA) costituito da Ispra e dalle altre Agenzie ambientali regionali a seguito della legge n°132 /2016.

Da ottobre 2022 ARPAL partecipa nella Rete Nazionale dei CUG e dal 2024 Alla Rete Ambiente dei CUG

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

Il CUG prevede, al fine di poter meglio esprimere le sue funzioni propositive, consultive e di verifica, di costituire un "Osservatorio del Benessere Organizzativo" con il compito di acquisire elementi, attraverso raccolta dati, rilevazioni e monitoraggi, utili a sensibilizzare l'Agenzia su fenomeni e situazioni che possono necessitare di indagini di approfondimento.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

La Consigliera di Fiducia, opera in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia ed è a disposizione di tutto il personale che abbia bisogno di assistenza nella risoluzione di dinamiche lavorative che determinino l'insorgere di situazioni di disagio.

Presso la sede istituzionale dell'Agenzia, è presente uno spazio riservato per poter accogliere il personale in riservatezza. L'attività di ascolto e consulenza, da parte della Consigliera, è sempre garantita anche da remoto nel rispetto della riservatezza. Il lavoro svolto dalla Consigliera è documentato da apposita relazione annuale.

Nel corso del 2024 non sono pervenute segnalazioni per mobbing.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Avviso interno

Tipologia di atto: Decreto del Direttore Generale

Data: 22/03/2022

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: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì



Sede virtuale : i dipendenti possono rivolgersi al CUG attraverso una casella di posta dedicata: cug@arpal.liguria.it ;

tutti i dipendenti possono consultare l'apposita sezione sulla intranet dell'Agenzia

disponibile piattaforma zoom per collegamenti

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
Rete Nazionale CUG e Rete Ambiente CUG

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- 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?

- partecipazione alla commissione Telelavoro

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?

- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Partecipazione e organizzazione del corso in tre edizioni rivolto a tutto il personale volto a identificare gli stereotipi di genere

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-ligure-2025>

(poteri propositivi).

La Commissione di aggiudicazione del bando per l'assegnazione del telelavoro include un componente del CUG (poteri consultivi).

Richiesta di parere, su richiesta della Direzione, per rinnovo del contratto della Consigliera (poteri consultivi).

Considerazioni conclusive

Il CUG propone per il 2025:

- supporto per la redazione del Bilancio di Genere al fine di meglio individuare le esigenze delle donne e quelle degli uomini;
 - attivazione di uno sportello di accoglienza con funzione di primo ascolto;
 - istituzione di un osservatorio del benessere;
 - predisposizione di linea guida del linguaggio.
-

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-ligure-2025>