



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente del Friuli Venezia Giulia - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente del Friuli Venezia Giulia

Acronimo: ARPA FVG

Regione: Friuli-Venezia Giulia

Provincia: UD

Comune: Palmanova

CAP: 33057

Indirizzo: Via Cairoli, 14

Codice Amministrazione: arpa_fvg

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

2024

2025

2024-2026

2025 - 2027

[piano_azioni_positive_arpa_fvg-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arpa_fvg-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

[piano_azioni_positive_arpa_fvg-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arpa_fvg-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arpa_fvg-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arpa_fvg-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)

(28.64 MB)

(144.83 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
Organo di vertice	Direttore Amministrativo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	direttore tecnico scientifico	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Amm.vo di struttura compl.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	dirigente tecnico	0	2	5	1	0	0	0	2	4	0
Dirigente di livello non generale	dirigente sanitario non medico	0	0	0	2	1	0	0	0	2	2
Dirigente di livello non generale	dirigente professionale	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE AVVOCATO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	collaboratore amministrativo prof.le - d	0	0	1	2	0	0	1	2	5	2
Personale non dirigente	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	1	0	0	0	0	0	1	4	14	2
Personale non dirigente	coadiutore amm.vo Senior - bs	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	0	0	0	1	2	0	1	1	2	1

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
Personale non dirigente	Collaboratore tecnico professionale	13	17	24	31	3	8	15	22	23	1
Personale non dirigente	ASSISTENTE TECNICO	5	10	5	7	1	1	5	3	0	0
Personale non dirigente	Operatore tecnico specializzato	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	Operatore tecnico	0	1	1	3	2	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	COLLABORATORE SANITARIO	0	1	1	15	7	0	2	3	8	5
Personale non dirigente	interinale	0	0	1	1	2	0	3	0	1	1
Totale personale		19	31	39	67	19	9	28	37	67	14
Totale % sul personale complessivo		5,76	9,39	11,82	20,30	5,76	2,73	8,48	11,21	20,30	4,24

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	18	16	3	3	0	40	53,33	25,00	9	18	4	3	1	35	46,67	24,82
Tra 3 e 5 anni	1	7	2	5	4	19	59,38	11,88	0	5	3	4	1	13	40,63	9,22
Tra 5 e 10 anni	0	5	9	4	0	18	50,00	11,25	0	3	8	7	0	18	50,00	12,77
Superiore a 10 anni	0	1	20	49	13	83	52,53	51,88	0	2	20	43	10	75	47,47	53,19
Totale	19	29	34	61	17	160			9	28	35	57	12	141		
Totale %	6,31	9,63	11,30	20,27	5,65	53,16			2,99	9,30	11,63	18,94	3,99	46,84		

⁽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⁾
Collaboratore Amministrativo	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	1,00
Collaboratore Amministrativo	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,33
Collaboratore Amministrativo	Laurea magistrale	2	22,22	7	77,78	9	3,00
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,67
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	0	0,00	17	100,00	17	5,67
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	1,00
COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,33
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,67
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	3	50,00	3	50,00	6	2,00
Collaboratore tecnico professionale	Diploma di scuola superiore	6	85,71	1	14,29	7	2,33
Collaboratore tecnico professionale	Laurea	15	71,43	6	28,57	21	7,00
Collaboratore tecnico professionale	Laurea magistrale	43	51,19	41	48,81	84	28,00
Collaboratore tecnico professionale	Master di I livello	3	37,50	5	62,50	8	2,67
Collaboratore tecnico professionale	Master di II livello	3	50,00	3	50,00	6	2,00
Collaboratore tecnico professionale	Dottorato di ricerca	17	56,67	13	43,33	30	10,00
ASSISTENTE TECNICO	Diploma di scuola superiore	20	80,00	5	20,00	25	8,33
ASSISTENTE TECNICO	Laurea	3	75,00	1	25,00	4	1,33
ASSISTENTE TECNICO	Laurea magistrale	5	62,50	3	37,50	8	2,67
Operatore tecnico specializzato	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,33
Operatore tecnico specializzato	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,67
Operatore tecnico	Inferiore al Diploma superiore	3	60,00	2	40,00	5	1,67
Operatore tecnico	Diploma di scuola superiore	4	100,00		0,00	4	1,33

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
COLLABORATORE SANITARIO	Diploma di scuola superiore	8	53,33	7	46,67	15	5,00
COLLABORATORE SANITARIO	Laurea	7	53,85	6	46,15	13	4,33
COLLABORATORE SANITARIO	Laurea magistrale	3	60,00	2	40,00	5	1,67
COLLABORATORE SANITARIO	Master di I livello	6	66,67	3	33,33	9	3,00
INTERINALI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	3	100,00	3	1,00
INTERINALI	Diploma di scuola superiore	3	100,00		0,00	3	1,00
INTERINALI	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	1,00
Totale personale		159		141		300	
Totale % sul personale complessivo		48,18		42,73		90,91	

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

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

In ARPA FVG si osserva una buona simmetria tra uomini e donne nella distribuzione dei ruoli dirigenziali, anche apicali.

Nel 2024 è stato incrementato il personale non dirigenziale in prevalenza donne, questo ha ridotto lo squilibrio nella distribuzione del personale del comparto tra i generi. Permane comunque una asimmetria della distribuzione per genere nel personale del comparto nel profilo amministrativo (solo il 18% del personale amministrativo sono uomini); il personale non dirigenziale dei profili tecnici è costituito per il 60% da uomini e per il 40% da donne.

Come lo scorso anno il personale di ARPA FVG si colloca prevalentemente nella fascia di età tra i 51 e i 60 anni. Oltre la metà del personale non dirigenziale ha un'anzianità di servizio, nel medesimo livello, superiore ai 10 anni.

Per altre informazioni di dettaglio si rimanda alle tabelle.

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	19	31	36	62	18	166	54,97	94,86	9	27	28	58	14	136	45,03	87,74

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	0	3	3	1	7	26,92	4,00	0	1	9	9	0	19	73,08	12,26
Part Time ≤50%	0	0	0	2	0	2	100,00	1,14	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	19	31	39	67	19	175			9	28	37	67	14	155		
Totale %	5,76	9,39	11,82	20,30	5,76	53,03			2,73	8,48	11,21	20,30	4,24	46,97		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT Verticale	0	0	0	4	1	5	55,56	4,42	0	0	0	4	0	4	44,44	2,67
PT Orizzontale	0	0	3	1	0	4	21,05	3,54	0	0	11	4	0	15	78,95	10,00
Smart working	9	10	26	40	9	94	46,08	83,19	7	20	27	49	7	110	53,92	73,33
Personale che fruiva di orari flessibili	0	2	4	3	1	10	32,26	8,85	0	4	8	9	0	21	67,74	14,00
Totale	9	12	33	48	11	113			7	24	46	66	7	150		
Totale %	3,42	4,56	12,55	18,25	4,18	42,97			2,66	9,13	17,49	25,10	2,66	57,03		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

In ARPA FVG viene usufruito il part time, sia orizzontale che verticale, da parte di 9 uomini e 19 donne. Non si osservano variazioni significative rispetto al 2023. In generale sono le donne che usufruiscono maggiormente di questo istituto: il 12% delle donne e il 5% degli uomini

Fruiscono del lavoro agile 96 uomini (18 in più rispetto al 2023) e 110 donne (19 in più rispetto al 2023). In generale sono le donne che usufruiscono maggiormente di questo istituto: il 71% delle donne e il 55% degli uomini.

Gli orari flessibili, fruiti da 10 uomini (uno in più rispetto il 2023) e da 21 donne (6 in più rispetto il 2023). In generale sono le donne che usufruiscono maggiormente di questo istituto: il 14% delle donne e il 6% degli 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	364	60,36	239	39,64	603	66,85
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	21	16,67	105	83,33	126	13,97
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	56	40,58	82	59,42	138	15,30
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	9	25,71	26	74,29	35	3,88
Totale permessi	450	49,89	452	50,11	902	

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

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

I dati risultano in linea con quanto osservato nel 2023.

Anche nel 2024 i permessi per congedi parentali sono fruiti maggiormente dalle donne rispetto agli uomini

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

- Consolidamento della modalità lavorativa in lavoro agile;
- Sportello di ascolto psicologico;
- Monitoraggio del benessere organizzativo attraverso un percorso di studio che ha coinvolto tutto il personale.

Le azioni sopra descritte sono state previste nel Piano Triennale di Azioni positive

Le azioni sopra riportate, previste nel Piano delle azioni positive per il 2024, inserito nel PIAO 2024 triennio 2024-2026, sono state attuate. Nello specifico:

- percorso benessere organizzativo: nel 2024 è iniziata questa attività attraverso diversi incontri con

il consulente esterno incaricato. E' stato predisposto il questionario sul benessere organizzativo calibrando il contenuto attraverso diversi incontri con il personale dirigente dell'Agenzia,. Nel corso degli ultimi mesi del 2024 il questionario è stato presentato e somministrato a tutto il personale. Il 79% dei dipendenti ha compilato il questionario; nel 2025 il consulente procederà con la restituzione dei risultati. Costo 25.000 euro circa;

- sportello ascolto psicologico: anche nel 2024, come nel 2023, è stata attuata questa azione. Costo 5.000 euro;
- incontri on line con la Consigliera di parità regionale referente dello sportello Antimobbing: si svolti 2 incontri on line rivolti a tutto il personale di Arpa FVG sul tema "Molestie negli ambienti di lavoro". Partecipanti 101, costo 0;
- corso on line "Intelligenza linguistica" rivolto a tutto il personale di Arpa FVG. Partecipanti 105, costo 1.500 euro.

I previsti corsi di formazione su SMVP, codice di comportamento e contratti di lavoro non sono stati svolti e sono stati riprogrammati per il 2025

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)	183	401	420	696	216	1916	59,23	27,20	120	242	354	520	83	1319	40,77	23,80
Aggiornamento professionale	470	922	581	942	251	3166	56,30	44,95	170	510	562	1042	173	2457	43,70	44,33
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	38	0	38	100,00	0,69
Tematiche CUG	12	33	21	48	18	132	39,40	1,87	9	39	45	95	15	203	60,60	3,66
trasparenza, anticorruzione, privacy e syllabus	196	364	328	663	278	1829	54,52	25,97	82	260	389	638	157	1526	45,48	27,53
Totale ore	861	1720	1350	2349	763	7043			381	1051	1350	2333	428	5543		
Totale ore %	6,84	13,67	10,73	18,66	6,06	55,96			3,03	8,35	10,73	18,54	3,40	44,04		

⁽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

Come nel 2023 anche nel 2024 la formazione è in genere fruita dai dipendenti uomini e dalle dipendenti donne in maniera proporzionale alla distribuzione di genere del personale. Si osserva sempre una maggior partecipazioni delle dipendenti donne ai corsi organizzati dal CUG rispetto ai dipendenti uomini.

Si sottolinea che Arpa FVG non ha obbligo normativo di redigere un "Bilancio di Genere"

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⁾	
Avviamento a selezione ex L. 68/99	4	66,67	2	33,33	6	10,91	
avviso	29	72,50	11	27,50	40	72,73	
concorso	3	50,00	3	50,00	6	10,91	
avviso mobilità	1	33,33	2	66,67	3	5,45	
Totale personale	37		18		55		
Totale % sul personale complessivo	11,21		5,45		16,67		

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

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

Nel 2024 le commissioni di concorso erano composte per 1/3 da donne e per 2/3 da uomini. Tale proporzione conferma il disequilibrio già registrato nel 2023.

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 %
	€0,00	€0,00	--	--

I differenziali retributivi mostrano alcuni scarti tra uomini e donne per alcune qualifiche ma questi divari risultano ascrivibili in massima parte all'anzianità di servizio e non a differenza di genere

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: Sì
 benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro

correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

In Agenzia le indagini sul benessere organizzativo sono sempre state fatte in un'ottica di genere.

La valutazione stress lavoro correlato è stata fatto nel 2023 all'interno dell'aggiornato il DVR ma i rischi i non sono stati valutati in un'ottica di genere .

Ad oggi non è mai stata fatta una valutazione complessiva dei rischi in ottica di genere

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Gli sportelli di ascolto in Arpa FVG:

- nel 2023 e 2024 è stato attuato uno sportello di ascolto psicologico attraverso servizio affidato a professionista esterno;
- il CUG si è dotato nel 2023 di un "regolamento di accesso al CUG" al fine catalogare le segnalazioni pervenute dal personale e documentare le azioni messe in atto. Nel corso dei colloqui i/le colleghi/e possono venire anche indirizzati/e ai punti di ascolto regionali (istituiti con L.R. 7/2005).

Il codice di comportamento dei dipendenti di Arpa FVG è stato aggiornato nel 2024 e corrisponde anche al codice di condotta.

Arpa FVG non ha uno specifico codice etico ma nel codice di comportamento e nel PIAO sono riportati diversi principi etici.

Inoltre nell'allegato 1 del DPR 186 del 4/09/2024 "Regolamento concernente disposizioni sul personale ispettivo del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente (SNPA) ai sensi dell'articolo 14, comma 1, della legge 28 giugno 2016, n.132" è contenuto il codice etico del personale ispettivo. Tale DPR è stato recepito in Agenzia in uno specifico atto del Direttore Generale (Decreto n.20/2025).

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

Considerato che in Agenzia si è valutato di non fornire più il servizio dello "sportello di ascolto psicologico" il CUG cercherà

soluzioni alternative da proporre al personale (es: accesso ai punti di ascolto regionali accreditati istituiti con LR 7/2005).

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

Nel 2024 l'ufficio Affari generali e Risorse umane di Arpa FVG non ha ricevuto segnalazioni di discriminazioni/mobbing.

Nonostante non siano state rilevate situazioni di discriminazione/mobbing, nel 2024 a seguito di interlocuzioni tra il CUG e il datore di lavoro, con lo scopo di creare i corretti presupposti per un miglior clima organizzativo e azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo, è stato attivato il percorso sul benessere organizzativo attuato da un consulente esterno all'organizzazione (psicologo del lavoro)

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Emissioni di manifestazione di interesse. Presentazione di autocandidature valutate di apposita commissione

Tipologia di atto: Decreto

Data: 21/05/2021

Organo sottoscrittore: Direttore generale

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: incontri con la consigliera di parità regionale - referente dello sportello antimobbing sul tema "Molestie sul luogo di lavoro"

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che Sì

regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

12

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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

- PIAO, Regolamento trasferte, Regolamento pronta disponibilità, Sistema di misurazione e valutazione della performance

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Considerazioni conclusive

L'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente del Friuli Venezia Giulia (ARPA FVG) nel 2024 registra un personale prevalentemente nella fascia 51-60 anni, con equilibrio di genere nei ruoli dirigenziali ma squilibrio nel comparto amministrativo (18% uomini).

Il 71% delle donne e il 55% degli uomini ha adottato il lavoro agile, mentre part-time e orari flessibili sono stati utilizzati soprattutto da donne.

Nel 2024 ARPA FVG ha consolidato il lavoro agile, mantenuto attivo uno sportello di ascolto psicologico e avviato un monitoraggio del benessere organizzativo. Quest'ultima iniziativa (a cui ha aderito il 79% del personale) è stata attivata, nonostante non siano state rilevate situazioni di discriminazione/mobbing, a seguito di interlocuzioni tra il CUG e il datore di lavoro, con lo scopo di creare i corretti presupposti per un miglior clima organizzativo e azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo. Il progetto è ampio e proseguirà nel 2025.

La formazione obbligatoria e professionale mostra un bilanciamento di genere, mentre i corsi promossi dal CUG riscuotono più interesse da parte delle donne. Le commissioni di concorso sono composte per il 67% da uomini.

Sono state promosse iniziative anti-discriminazione, inclusi incontri sulla prevenzione delle molestie lavorative, in collaborazione con la Consigliera di parità regionale. Nel 2023 e nel 2024 la Direzione ha aperto ai dipendenti la fruizione dello sportello di ascolto psicologico: in entrambi gli anni tale servizio è stato usufruito da circa il 10% del personale utilizzando tutti gli accessi consentiti (era previsto un massimo di 3 accessi a persona). Lo sportello di ascolto psicologico non è stato rinnovato per l'anno 2025. Il CUG ritiene che questo strumento sia stato un valido supporto per i dipendenti e auspica o la sua riattivazione o soluzioni alternative da proporre al personale (es: accesso ai punti di ascolto regionali accreditati istituiti con LR 7/2005). Manca una valutazione dei rischi in ottica di genere. Il codice di comportamento è stato aggiornato, integrando anche principi etici.

Source URL:

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