



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente del Piemonte - 2025

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
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2019 2022

2019 – 2021

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

2022 - 2024

2024-2026

[piano_azioni_positive_arlpa_to-
triennio_2022-2024-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arlpa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arlpa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf)

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



triennale/arlpa_to/2022-2024/piano_azioni_positive_arlpa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf (276.43 KB)	triennale/arlpa_to/2024-2026/piano_azioni_positive_arlpa_to-triennio_2024-2026-anno_0.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		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice		0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI TD	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA PROFESSIONISTI DELLA SALUTE	3	17	63	159	52	8	24	118	160	35
Personale non dirigente	Area assistenti	8	7	17	19	5	4	9	23	31	7
Personale non dirigente	COMPARTO AREA SUPPORTO	0	3	5	10	7	1	3	4	13	12
Personale non dirigente	AREA OPERATORI	0	0	1	4	1	0	0	2	7	4
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE ART. 19 DLGS 165/2001	0	0	2	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	dirigenti tempo indeterminato	0	0	2	8	7	0	0	2	15	4
Totale personale		11	27	90	202	75	13	36	149	227	62
Totale % sul personale complessivo		1,23	3,03	10,09	22,65	8,41	1,46	4,04	16,70	25,45	6,95

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	5	11	8	8	0	32	54,24	8,40	4	9	10	4	0	27	45,76	5,81

	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⁾	% di genere ⁽³⁾
Tra 3 e 5 anni	6	8	10	4	1	29	42,03	7,61	8	10	13	6	3	40	57,97	8,60
Tra 5 e 10 anni	0	6	7	4	0	17	30,36	4,46	1	13	12	11	2	39	69,64	8,39
Superiore a 10 anni	0	2	61	176	64	303	45,77	79,53	0	4	112	190	53	359	54,23	77,20
Totale	11	27	86	192	65	381			13	36	147	211	58	465		
Totale %	1,30	3,19	10,17	22,70	7,68	45,04			1,54	4,26	17,38	24,94	6,86	54,96		

⁽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 Supporto	Inferiore al Diploma superiore	11	37,93	18	62,07	29	3,43
Area Supporto	Diploma di scuola superiore	14	48,28	15	51,72	29	3,43
Area operatori	Inferiore al Diploma superiore	3	25,00	9	75,00	12	1,42
Area operatori	Diploma di scuola superiore	3	42,86	4	57,14	7	0,83
Area assistenti	Inferiore al Diploma superiore	1	10,00	9	90,00	10	1,18
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	40	47,06	45	52,94	85	10,05
Area assistenti	Laurea	15	42,86	20	57,14	35	4,14
AREA PROFESSIONISTI DELLA SALUTE	Diploma di scuola superiore	131	50,58	128	49,42	259	30,61
AREA PROFESSIONISTI DELLA SALUTE	Laurea	41	40,59	60	59,41	101	11,94
AREA PROFESSIONISTI DELLA SALUTE	Laurea magistrale	115	43,40	150	56,60	265	31,32
AREA PROFESSIONISTI DELLA SALUTE	Master di I livello	3	42,86	4	57,14	7	0,83
AREA PROFESSIONISTI DELLA SALUTE	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,24
AREA PROFESSIONISTI DELLA SALUTE	Dottorato di ricerca	3	60,00	2	40,00	5	0,59

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale personale		381		465		846	
Totale % sul personale complessivo		42,71		52,13		94,84	

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

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

Arpa Piemonte al 31.12.2024 ha complessivamente 892 dipendenti, così suddivisi: 487 donne (55%) e 405 uomini (45%). Il personale del comparto ammonta a 846 unità, quello della dirigenza a 46 unità.

In termini assoluti si registra un leggero aumento del personale dipendente di 12 unità rispetto al 2023 (in cui erano presenti 474 donne e 406 uomini). Nel dettaglio si rileva una stabilità per il ruolo dirigenziale e un aumento nel comparto di 12 unità rispetto al 2023 (saldo tra +13 donne e -1 uomini) riscontrando, nel 2024, un aumento del personale femminile rispetto a quello maschile, in controtendenza con l'anno precedente.

Negli ultimi nove anni vi è stata una forte contrazione del personale dell'Agenzia, passato da 1015 unità a 892 unità, sebbene si evidenzino un leggero incremento nell'ultimo anno dovuto ad assunzioni a seguito di concorso e procedure di mobilità esterna.

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, pari al 2,5%), rispetto agli uomini (24, pari al 2,7%); la situazione s'inverte, sempre sul totale del personale, per il comparto dove le donne, 465 (52,1%), superano di quasi dieci punti percentuali gli uomini, 381 (42,7%).

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 terzo 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 il 10% 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 anche giovane.

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 parità numerica dei dirigenti di sesso femminile (20) e 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, in diminuzione rispetto al 2023, con 6 unità di personale (rispetto alle 9 dell'anno precedente): 2 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 (58%) nei livelli bassi (aree supporto, operatori, assistenti); anche nel 2024, si consolida tuttavia l'inversione del trend in cui gli uomini predominavano nelle posizioni a più alto valore stipendiale 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 2023.

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: rispettivamente 7,0% e 8,2%, in lieve aumento rispetto al 2023 (5,2% e 6,8%) dovuto alle progressioni verticali fatte nel 2024. La percentuale tra 5 e 10 anni è lievemente inferiore, 6,6%, in aumento rispetto al 2023 (3,2%). La maggiore concentrazione si ha nella fascia di permanenza >10 anni, il 78,3% 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 è laureata, con una prevalenza del genere femminile (57%), assunto prevalentemente negli anni in cui per accedere al livello di inquadramento ex D era necessaria la laurea.

Si evidenzia così che, al di là del livello, il 49% è laureato e il 45% del personale del comparto è diplomato e; solo il 6% del personale del comparto ha un titolo di studio inferiore al diploma e, di contro, l'1,7% del personale del comparto ha ulteriori specializzazioni oltre alla laurea, dato in diminuzione rispetto al 2022, in cui era il 2,26%.

I dati complessivi vedono, in un'ottica di genere, una prevalenza delle donne nelle lauree (57,1%, contro il 42,9% negli uomini); per i diplomi abbiamo 49% uomini e 51% donne; una netta prevalenza di titoli di studio inferiori al diploma per le donne (71% rispetto al 29% degli uomini).

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	11	26	86	195	72	390	47,97	96,30	13	35	109	208	58	423	52,03	86,86
Part Time >50%	0	1	4	6	3	14	19,44	3,46	0	1	38	16	3	58	80,56	11,91
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	14,29	0,25	0	0	2	3	1	6	85,71	1,23
Totale	11	27	90	202	75	405			13	36	149	227	62	487		
Totale %	1,23	3,03	10,09	22,65	8,41	45,40			1,46	4,04	16,70	25,45	6,95	54,60		

⁽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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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⁾
Telelavoro	0	1	3	6	3	13	27,66	5,10	0	2	8	16	8	34	72,34	9,58
LAVORO AGILE	9	14	54	130	35	242	42,98	94,90	4	17	97	166	37	321	57,02	90,42
Totale	9	15	57	136	38	255			4	19	105	182	45	355		
Totale %	1,48	2,46	9,34	22,30	6,23	41,80			0,66	3,11	17,21	29,84	7,38	58,20		

⁽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

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 8,9% del personale con valori complessivi in leggera diminuzione rispetto al 2022 (9,63%) e al 2023 (9,55%) in flessione rispetto al 2021 (10,58%), al 2020 (11,22%) e al 2019 (12,5%); le donne rappresentano l'81% del totale (due punti percentuali in meno rispetto al 2023, ma 5 punti percentuali in meno rispetto al 2019, in cui la percentuale si attestava al 86%); 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% (14 su 15 uomini totali e 58 su 64 donne totali).

Nell'Agenzia il Regolamento sul lavoro agile (di seguito 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 2024 il numero di dipendenti che ha fatto ricorso al telelavoro risulta pari a 40 persone, come nel 2023, con percentuali identiche all'anno precedente (22,5% uomini e 77,5% donne). 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 di cui 74% donne e 26% uomini) a 40 unità nel 2023 (77,5% donne e 22,5% 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 (e confermata nel 2024) a 7 dipendenti (57% uomini e 43% donne) 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 51 e 60 anni.

Una inversione di tendenza in riduzione si può notare a partire dall'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 2024 è stato fruito da 563 dipendenti su 892 (63%), in flessione rispetto al 2023 (in cui era stato fruito da 650 dipendenti, pari al 74%) ma in linea con la percentuale del 2022 pari a 63,67%; occorre tenere presente che non tutto il personale può usufruire di tale misura di conciliazione per la mansione ricoperta che richiede il servizio in presenza. Il dato è in assestamento rispetto agli anni della pandemia (2020-2021) quando era stato introdotto obbligatoriamente per l'emergenza in atto (ad esclusione di poche mansioni non remotabili) ed era stato fruito 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 2024, appare maggiormente ad appannaggio delle donne 321 su 487 (pari al 66%) mentre gli uomini che vi hanno fatto ricorso sono 242 su 405 (pari al 60%). Si evidenzia una riduzione dell'utilizzo dello smart working da parte delle donne, la cui fruizione è tornata in linea con l'anno 2022, mentre il dato relativo agli uomini è abbastanza stabile. Nel 2023 risultavano 417 donne su 474 (pari al 88%), mentre gli uomini che vi hanno fatto ricorso erano 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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	740	36,78	1272	63,22	2012	27,95
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2300	51,97	2126	48,03	4426	61,49
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	219	29,08	534	70,92	753	10,46
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	7	100,00	7	0,10
Totale permessi	3259	45,28	3939	54,72	7198	

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

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

Nel 2024 il ricorso ai congedi parentali giornalieri ha subito un leggero aumento rispetto all'anno precedente, passando da 738 giorni (in lieve calo rispetto al 2022) a 753, probabilmente a seguito di assunzione di personale più giovane. 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.

I congedi parentali in termini assoluti sono fruiti maggiormente dalle donne (71%) anche se si registra un trend in calo di fruizione in termini percentuali da parte delle donne (passate dal 88% nel 2021 al 80% nel 2022, 77% nel 2023, al 71 % nel 2024) e un corrispettivo aumento da parte degli uomini (passati dal 12% nel 2021, al 20% nel 2022, al 23% nel 2023 fino al 29% nel 2024).

Per il genere maschile in termini assoluti di congedi giornalieri si evidenzia un aumento dei giorni fruiti (passando da 86 giorni nel 2021, a 152 nel 2022 a 168 nel 2023, arrivando a 219 nel 2024). Il dato risulta in crescita rispetto al dato 2019 (182 giorni) ma ancora in flessione rispetto all'anno 2020 in cui vi erano valori elevati, pari a 389 giorni; di contro per il genere femminile si nota un trend in discesa (612 nel 2021, 625 nel 2022, in leggero aumento, 570 nel 2023 e 534 nel 2024). La flessione è decisamente maggiore rispetto ai dati elevati del 2019 (887 giorni) e del 2020 (1245 giorni).

Nel 2024 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 7 ore totali (rispetto alle 33 del 2023, 56 del 2022 e alle 214 del 2021), fruiti solo da donne. Nel 2023 le ore sono state fruiti in prevalenza nel genere maschile (67%), mentre l'anno precedente la prevalenza era 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 2024 sono stati 2012, ancora in aumento rispetto al 2023 (1906 giorni) e al 2022 (1829 giorni), comunque 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 63%), dato sostanzialmente costante nel periodo 2017-2023 (con valori variabili tra 58% e 62%). 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 un sostanziale aumento di ore usufruite nel 2024 (pari a 4426 ore, 52% da uomini e 48 % da donne, con inversione di tendenza rispetto agli anni precedenti). Analizzando la situazione degli anni precedenti, si può notare come ci sia stato un decremento dell'utilizzo dell'istituto nel 2023, 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% nel 2023) 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?

- Part-time
- Smart working
- Flessibilità oraria

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 2024-2026 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 nel 2022-2023 sulle tematiche di competenza del CUG, sono stati erogati nel 2024 corsi al personale sul ruolo del Comitato e della Consigliera di Fiducia.

Sono state definite dall'Agenzia le linee guida per l'uso di un linguaggio istituzionale inclusivo che tengono conto delle continue evoluzioni della sensibilità sul tema. Le linee guida sono state redatte dalla struttura Ufficio Affari generali e legali, in collaborazione con la Comunicazione Istituzionale e il CUG, con lo scopo di fornire "consigli utili e strategie di comunicazione" a tutti i soggetti redattori di atti.

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)	20	200	668	1591	723	3202	55,28	19,59	95	140	624	1487	244	2590	44,72	13,89
Aggiornamento professionale	344	1321	2317	5329	1631	10942	46,52	66,94	302	1236	3349	6492	1198	12577	53,48	67,43
Competenze manageriali/Relazionali	8	0	123	322	107	560	35,15	3,43	8	24	123	787	91	1033	64,85	5,54
Tematiche CUG	0	5	19	33	20	77	20,26	0,47	0	13	53	160	77	303	79,74	1,62
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Altro	68	173	315	734	275	1565	42,13	9,57	57	229	600	952	312	2150	57,87	11,53
Totale ore	440	1699	3442	8009	2756	16346			462	1642	4749	9878	1922	18653		
Totale ore %	1,26	4,85	9,83	22,88	7,87	46,70			1,32	4,69	13,57	28,22	5,49	53,30		

⁽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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
1 dirigente ambientale cod. DIR2	2	50,00	2	50,00	4	14,29	Uomo
1 dirigente tecnico cod. DIR3	2	50,00	2	50,00	4	14,29	Uomo
1 collaboratore tecnico prof. stabilizzazione	1	25,00	3	75,00	4	14,29	Donna
4 assistenti tecnici cod. AT1_24	2	50,00	2	50,00	4	14,29	Donna
1 dirigente ambientale cod. DIR_NE	3	75,00	1	25,00	4	14,29	Uomo
1 collaboratore tecnico prof. cod. P2004	1	25,00	3	75,00	4	14,29	Uomo
1 collaboratore tecnico prof. cod. E0501	1	25,00	3	75,00	4	14,29	Donna
Totale personale	12		16		28		
Totale % sul personale complessivo	1,35		1,79		3,14		

⁽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, osservando la composizione delle commissioni di concorso di Arpa Piemonte dal punto di vista di genere, si nota come sul totale delle nomine sia stato seguito un criterio di quasi parità (vi è infatti l'assoluta parità tra i generi in 3 commissioni su 7).

Se si osservano ulteriormente a fondo i dati si può notare che, su un totale di 7 commissioni costituite nell'anno 2024 (erano state 9 nel 2023, 8 nel 2022, 10 nel 2021, 7 nel 2020 e 8 nel 2019) che hanno coinvolto 28 persone (36 nel 2023, 32 nel 2022, 40 nel 2021, 26 nel 2020 e 32 nel 2019) 12 sono di genere maschile (erano 15 nel 2023, 13 nel 2022, 22 nel 2021, 11 nel 2020 e 18 nel 2019) e 16 sono di genere femminile (erano 21 nel 2023, 19 nel 2022, 18 nel 2021, 15 nel 2020 e 14 nel 2019).

La Presidenza delle commissioni risulta bilanciata tra i due generi (4 uomini e 3 donne), in controtendenza rispetto agli anni precedenti, in cui vi era una prevalenza del genere maschile (8 su 9 commissioni nel 2023 e 7 su 8 commissioni nel 2022), mentre il dato del 2020 vedeva una prevalenza del genere femminile (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 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 %
---------------	---------------------------------	--------------------------------	-------------------	---------------------

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area Supporto	€22678,20	€23231,80	€ 553,60	2,38
AREA OPERATORE	€21689,50	€26204,10	€ 4514,60	17,23
Area assistenti	€24457,60	€21111,00	€ -3346,60	-15,85
AREA PROFESSIONISTI DELLA SALUTE	€32093,80	€31691,20	€ -402,60	-1,27

L'analisi del divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento, nel 2024 mostra una predominanza a livello retributivo del genere femminile a discapito del genere maschile nel personale dell'area di supporto - ex B (divario positivo 2,38%) e dell'area degli operatori - ex Bs (divario positivo 17,23%); la situazione si inverte nell'area intermedia degli assistenti - ex C (divario negativo -15,85%, in controtendenza al 2023) e nell'area dei professionisti e dei funzionari - ex livelli D-Ds (divario negativo -1,27%), dove il divario economico segna una lieve predominanza del genere maschile. Nel 2023 si segnala per il personale dell'area di supporto - ex B un divario positivo (3,05%) come nell'area degli operatori - ex Bs (9,36%) e nell'area intermedia degli assistenti - ex C (6,16%), ovvero una predominanza del genere femminile a livello retributivo a discapito del genere maschile; nell'area dei professionisti - ex livelli D-Ds, invece il divario economico segnava una lieve predominanza del genere maschile (-0,80%).

Quindi, complessivamente a livello retributivo, il genere maschile risulta più penalizzato rispetto a quello femminile nell'Agenzia nelle aree di inquadramento meno elevate; nell'area degli assistenti si registra un'inversione di tendenza a favore del genere maschile, 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 al 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 con D.P.R. n. 62/2013.

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, che viene nominata previo bando di selezione pubblica con incarico biennale rinnovabile una sola volta, oltre a intervenire su eventuali situazioni di disagio si dimostra anche un ottimo strumento di ascolto e formazione.

I casi sottoposti all'attenzione della Consigliera di fiducia, nel 2024, hanno riguardato principalmente questioni di natura giuslavoristica e di disagio lavorativo, anche di carattere personale od organizzativo, per un totale di 19 dipendenti in prevalenza donne (lo scorso anno erano stati 7 e 22 nel 2022): non è stata aperta alcuna procedura formale come nel 2023 (nel 2022 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 migliorare la comunicazione trasversale, non solo riguardo le scelte aziendali, ma anche tra il personale dirigente e del comparto, al fine di condividere e ottimizzare la programmazione delle attività e migliorare il clima lavorativo.

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
Data:	07/05/2024
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:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	CUG e Consigliera di fiducia - Ruoli, funzioni e attività
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	Sì

esterne?:

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 (45% uomini e 55% donne), sostanzialmente 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 2024 si evidenzia una quasi parità di livello economico tra i generi nell'area dei funzionari (comunque a favore degli uomini -1,27%) mentre è aumentato il divario positivo a favore delle donne nelle aree medio-basse (gli uomini hanno stipendi più ridotti); dal punto di vista degli incarichi di organizzazione e professionali, anche nel 2024, 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%).

La tendenza sempre più evidente, come in tutta la PA, è il continuo innalzamento dell'età media del personale. Nelle nuove assunzioni si assiste all'entrata in servizio anche di risorse che ricadono nella fascia di età 41-60 anni ma in numero inferiore rispetto agli anni precedenti; nel 2024 le nuove assunzioni hanno comportato l'aumento delle risorse al di sotto dei 40 anni, con 87 unità (10%); erano 68 nel 2023 (8%) e 56 (6%) nel 2022. Le unità di personale nella fascia 41-60 anni sono 668



(75%) e nella fascia oltre i 60 anni sono 137 (15%), su un totale di 892 dipendenti dell'Agenzia.

Il generale invecchiamento delle risorse umane dovrà essere sempre più oggetto di considerazione a livello di programmazione aziendale, riflettendo nel PIAO anche soluzioni lavorative ad hoc che aumentino l'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-2025>