



Relazione CUG

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sicilia - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sicilia

Acronimo: ARPA Sicilia

Regione: Sicilia

Provincia: PA

Comune: Palermo

CAP: 90149

Indirizzo: Viale Cristoforo Colombo snc Complesso Roosevelt, località Addaura

Codice Amministrazione: arlpa_pa

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

2020

2020 – 2022

21/23

[piano_azioni_positive_arlpa_pa-triennio_2123-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arlpa_pa-triennio_2123-anno_2020.pdf)

[\(7.67 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arlpa_pa-triennio_2123-anno_2020.pdf)

[piano_azioni_positive_arlpa_pa-triennio_2020-2022-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arlpa_pa-triennio_2020-2022-anno_.pdf)

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arlpa_pa-triennio_2020-2022-anno_.pdf\) \(8.56 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arlpa_pa-triennio_2020-2022-anno_.pdf)

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 | | 1 | 0 | | 0 | 0 | 0 |
| Organo di vertice | Direttore Tecnico | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | 157 DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | dirigente sanitario non medico | 0 | 0 | 0 | 2 | 8 | 0 | 0 | 0 | 3 | 11 |
| Personale non dirigente | 1 - PROF DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 0 | 9 | 15 | 30 | 21 | 0 | 4 | 13 | 37 | 12 |
| Personale non dirigente | Area assienti | 0 | 3 | 17 | 25 | 3 | 0 | 0 | 8 | 5 | 2 |
| Personale non dirigente | AREA OPERATORE | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | Area Supporto | 0 | 0 | 1 | 7 | 11 | 0 | 0 | 4 | 1 | 4 |
| Dirigente di livello non generale | Dirigenti art. 19 d.lgs. 165/2001 | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 2 |
| Totale personale | | 0 | 12 | 34 | 71 | 45 | 0 | 4 | 26 | 49 | 31 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,00 | 4,41 | 12,50 | 26,10 | 16,54 | 0,00 | 1,47 | 9,56 | 18,01 | 11,40 |

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⁾ |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 17 | 51 | 19 | 87 | 61,27 | 54,04 | 0 | 0 | 14 | 31 | 10 | 55 | 38,73 | 43,65 |

| 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⁾ |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 0 | 5 | 15 | 22 | 42 | 51,85 | 26,09 | 0 | 2 | 6 | 16 | 15 | 39 | 48,15 | 30,95 |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 7 | 7 | 2 | 0 | 16 | 53,33 | 9,94 | 0 | 2 | 5 | 2 | 5 | 14 | 46,67 | 11,11 |
| Inferiore a 3 anni | 0 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 47,06 | 9,94 | 0 | 0 | 1 | 0 | 17 | 18 | 52,94 | 14,29 |
| Totale | 0 | 12 | 33 | 72 | 44 | 161 | | | 0 | 4 | 26 | 49 | 47 | 126 | | |
| Totale % | 0,00 | 4,18 | 11,50 | 25,09 | 15,33 | 56,10 | | | 0,00 | 1,39 | 9,06 | 17,07 | 16,38 | 43,90 | | |

⁽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⁾ |
| 1 - PROF DELLA SALUTE E FUNZIONARI | | Laurea | | 72 | 52,17 | 66 | 47,83 | 138 | 59,23 |
| 1 - PROF DELLA SALUTE E FUNZIONARI | | Diploma di scuola superiore | | 3 | 100,00 | 0 | 0,00 | 3 | 1,29 |
| 2 - ASSISTENTI | | Laurea | | 6 | 54,55 | 5 | 45,45 | 11 | 4,72 |
| 2 - ASSISTENTI | | Diploma di scuola superiore | | 42 | 80,77 | 10 | 19,23 | 52 | 22,32 |
| 3 - OPERATORI | | Diploma di scuola superiore | | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,43 |
| 4 - PERSONALE DI SUPPORTO | | Diploma di scuola superiore | | 19 | 67,86 | 9 | 32,14 | 28 | 12,02 |
| Totale personale | | | | 143 | | 90 | | 233 | |
| Totale % sul personale complessivo | | | | 52,77 | | 33,21 | | 85,98 | |

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

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

Arpa Sicilia al 31.12.2024 ha complessivamente n. 271 dipendenti, così suddivisi: 110 donne (circa 40% -40,44%-) e 161 uomini (circa 60% -59,55%-).

Il personale del comparto ammonta a 233 unità (143 uomini e 90 donne), quello della dirigenza a 39 unità (uomini 19 e donne 20).

In termini assoluti si registra un decremento del personale dipendente di 11 unità rispetto al 2023 e 17 unità rispetto al 2022 nel corso del quale erano presenti 120 donne e 168 uomini. Negli ultimi anni, vi è un trend di forte contrazione del

personale dell'Agenzia, così come in tutta la P. A. Se si analizza la distribuzione e la rappresentatività di genere fra i due compatti contrattuali (dirigenti e non dirigenti), si può notare come sul totale del personale le donne appartenenti alla dirigenza siano, *dopo tanto tempo*, in parità con gli uomini. Mentre la situazione, per il personale del comparto, registra una superiorità numerica di 53 unità degli uomini (143) rispetto alle donne (90). Proseguendo nell'analisi si può osservare come la distribuzione del personale del comparto per genere ed età, sia ormai consolidata negli ultimi anni, infatti, da diversi anni la concentrazione massima per entrambi i generi si trova nella fascia di età 51-60.

Entrando nel merito della composizione del personale complessivo sotto il **profilo anagrafico**, si evidenzia chiaramente come l'età media del personale prosegua costantemente verso l'aumento, con una prevalenza nel genere maschile rispetto al genere femminile. Come dato significativo, si evidenzia che solo il 5,88% del totale del personale dipendente del comparto si colloca nelle fasce di età fino i 40 anni: il dato è in sensibile diminuzione rispetto all'anno precedente. Ancor più significativo risulta essere l'assenza di personale, per entrambi i generi, nella classe di età minore di 30.

In assoluto, è evidente il progressivo invecchiamento dei/delle dipendenti e la mancanza di assunzioni di personale di giovane età.

Per quanto riguarda la distribuzione per età del personale dirigente si nota che, per entrambi i generi, la maggior concentrazione si trova nelle fasce di età superiori over ai 60 anni. Si evidenzia, come dato significativo, l'assenza di dirigenti al di sotto dei 40 anni di età e nella fascia di età tra i 41-50 anni.

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⁾ |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 100,00 | 2,22 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 100,00 | 1,40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Tempo Pieno | 0 | 12 | 33 | 63 | 33 | 141 | 61,57 | 98,60 | 0 | 4 | 25 | 41 | 18 | 88 | 38,43 | 97,78 |
| Totale | 0 | 12 | 33 | 63 | 35 | 143 | | | 0 | 4 | 25 | 43 | 18 | 90 | | |
| Totale % | 0,00 | 5,15 | 14,16 | 27,04 | 15,02 | 61,37 | | | 0,00 | 1,72 | 10,73 | 18,45 | 7,73 | 38,63 | | |

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

| Tipo misura conciliazione | Uomini | | | | | | | Donne | | | | | | | | |
|---|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Personale che fruisce di telelavoro | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 50,00 | 5,41 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 50,00 | 2,44 |
| Numero permessi congedi per la disabilità ex. Art. 42, co 5 d.lgs. n. 151/2001 s.m.i. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100,00 | 2,70 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Permessi motivi personali/familiari | 0 | 0 | 10 | 20 | 4 | 34 | 29,82 | 91,89 | 0 | 2 | 25 | 38 | 15 | 80 | 70,18 | 97,56 |
| Totale | 0 | 0 | 10 | 22 | 5 | 37 | | | 0 | 2 | 25 | 40 | 15 | 82 | | |
| Totale % | 0,00 | 0,00 | 8,40 | 18,49 | 4,20 | 31,09 | | | 0,00 | 1,68 | 21,01 | 33,61 | 12,61 | 68,91 | | |

⁽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

La conciliazione tra i tempi lavorativi e la vita personale e familiare è un tema sempre più presente nelle politiche europee e nazionali che mirano a migliorarne il rapporto di equilibrio.

La flessibilità oraria, il telelavoro, il lavoro agile e il part-time sono istituti contrattuali che permettono di venire incontro alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici.

Dalla tabella, con riferimento al Telelavoro (svolgimento dell'attività lavorativa da una postazione remota, generalmente da casa, da luogo, quindi, diverso dalla sede dell'ente, mediante l'utilizzo di strumenti informatici) si evidenzia che a questo strumento contrattuale ricorre una esigua parte del personale dipendente (4 unità suddivise in 2 per entrambi i generi e speculari per classe di età) si può avanzare l'ipotesi per questo istituto, che la bassa percentuale di personale che utilizza lo strumento dipende dal numero limitato di posti che annualmente l'Agenzia destina allo strumento (infatti il numero di progetti di Telelavoro attivabili è stabilito nella misura massima del 4% del personale in servizio alla data di avvio delle procedure di Telelavoro).

Lavoro agile o smart working comporta una diversa "modalità" di misurazione del lavoro che privilegia l'aspetto dei risultati raggiunti e dell'efficacia del lavoro svolto rispetto al luogo della prestazione e alla organizzazione dell'orario di lavoro nella giornata. Lavoro agile o smart working include in questa definizione qualsiasi modalità lavorativa in cui datore di lavoro e dipendente concordano un'organizzazione non convenzionale del lavoro, cioè senza obblighi di luogo e / o orario di lavoro, avvalendosi solitamente di strumenti tecnologici. Nella tabella non sono stati inseriti i dati che riportano la seguente ripartizione tra i due generi : donne 47 e 50 uomini. Da ciò emerge che la misura di conciliazione maggiormente utilizzata dal personale dell'Agenzia, anche per il 2024, è stata quella dello smart working.

In riferimento alla ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza, la tabella mette in evidenza che quasi la totalità del personale svolge attività a tempo pieno e solo 1,40% degli uomini e il 2,22 % delle donne utilizza il part-time. Le percentuali di personale che fruisce della modalità di part-time sono estremamente ridotte sia per le donne, sia per gli uomini.

Sul totale del personale dipendente solo **n.4 unità** di personale usufruiscono dell'istituto del part-time, e tale personale è così distribuito 2 uomini over 60 e donne fascia 51 - 60, da ciò risulta che l'istituto è scarsamente utilizzato.

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 | 640 | 67,09 | 314 | 32,91 | 954 | 100,00 |
| Totale permessi | 640 | 67,09 | 314 | 32,91 | 954 | |

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

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

La tabella ,come già evidenziato negli anni precedenti, così configurata, non è conducente, in quanto il numero complessivo dei giorni di permessi ex Legge 104/1992 fruiti non è significativo se non rapportato al numero di dipendenti che hanno diritto, per se stessi o per altri familiari.

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

- 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 triennale di Azioni Positive, è confluito , ai sensi dell'art. 6 del decreto legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021 nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026, documento soggetto ad aggiornamento annuale, che l'Agenzia ha approvato con DDG n. 17 del 27 marzo

2024.<https://www.arpasicilia.it/download/piao-2024-2026-rif-ddg-17-2024/>

(<https://www.arpasicilia.it/download/piao-2024-2026-rif-ddg-17-2024/>)

Il PIAO si pone in linea di continuità con le azioni degli anni precedenti per intervenire sulle criticità e promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo, le azioni positive per la promozione delle pari opportunità e, più in generale, per accrescere il benessere del personale.

Le attività sono finalizzate a promuovere la tutela della salute, le pari opportunità, l'inclusione, a contrastare le discriminazioni e le violenze, a migliorare le relazioni interpersonali e il clima interno, nonché a favorire la conciliazione vita-lavoro. Le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro realizzate sono di seguito descritte:

La campagna di sensibilizzazione di ARPA Sicilia “Vocaboli della violenza” ARPA Sicilia ha promosso una campagna di sensibilizzazione sviluppata in collaborazione con il CUG e la Consigliera di Fiducia incentrata sull’importanza del linguaggio nella comprensione e nel contrasto alla violenza di genere. Attraverso l’approfondimento di termini specifici, come **gaslighting, victim blaming, revenge porn e femminicidio**, si è voluto contribuire a una maggiore consapevolezza e capacità di riconoscere le diverse forme di abuso. Le attività realizzate sono di seguito elencate:

1. Reel informativo

È stato realizzato un video della durata di 1:30 minuti, pubblicato sui social e sul sito web di ARPA Sicilia, per spiegare in modo chiaro e immediato il significato di alcuni termini che definiscono forme di abuso;

2. Approfondimento in intranet

Per i/le dipendenti è stato prodotto un contenuto informativo dedicato al ruolo della **Consigliera di Fiducia**. Questa figura svolge una funzione cruciale nell’offrire supporto e consulenza alle vittime di comportamenti violenti o ostili.

3. Locandine informative

Prodotte alcune locandine da esporre nelle diverse sedi dell’Agenzia, per ampliare la diffusione del messaggio.

Inoltre si continua a mantenere rivestita con stoffa rossa una delle sedute della sala conferenze della Direzione Generale, con l’apposizione del cartello **“Posto occupato”**, iniziativa di sensibilizzazione contro la violenza di genere nata nel 2013 a Rometta (ME) e adottata in varie sedi istituzionali quali il Senato della Repubblica e l’ARS.

Pubblicizzazione del numero antiviolenza 1522: rimane permanentemente esposta, in corrispondenza delle due entrate della Direzione Generale, il cartello riportante il numero verde di pubblica utilità 1522 per il sostegno alle vittime di violenza e stalking, utilizzando l’immagine grafica con DPCM 30/10/2020.

L’Agenzia ha sostenuto e partecipato all’azione di sensibilizzazione promossa dal CUG su modelli valoriali e comportamentali improntati alle pari opportunità ,al rispetto delle persone, alla collaborazione, all’inclusione. In tal senso è proseguita , anche nel 2024, l’attività di diffusione delle **“Linee guida per l’utilizzo di un linguaggio rispettoso dell’identità di genere”** (<https://www.arpa.sicilia.it/download/approvazione-linee-guida-per-lutilizzo-di-un-lessico-rispettoso-dellidentita-di-genere-ddg-n-3-del-21-01-2021/?wpdmld=22184>)

([//www.arpa.sicilia.it/download/approvazione-linee-guida-per-lutilizzo-di-un-lessico-rispettoso-dellidentita-di-genere-ddg-n-3-del-21-01-2021/?wpdmld=22184%29%E2%80%9C](https://www.arpa.sicilia.it/download/approvazione-linee-guida-per-lutilizzo-di-un-lessico-rispettoso-dellidentita-di-genere-ddg-n-3-del-21-01-2021/?wpdmld=22184%29%E2%80%9C)), il cui obiettivo è promuovere l’eliminazione degli stereotipi e delle discriminazioni linguistiche basate sul genere, anche negli ambiti istituzionali, fungendo da indirizzo nella redazione degli atti e nella comunicazione esterna.

E’ stata intrapresa l’iniziativa di divulgazione delle professioni tecnico scientifiche nelle scuole, affiancata dalla produzione della **brochure “Cosa farò da grande”** (Gruppo Ed. Ambietale). La brochure si propone di valorizzare le professioni Tecnico-scientifiche presenti in Arpa nel corso delle attività di educazione ambientale , nell’ottica della parità di genere.

Al fine di rafforzare l’identità del Comitato, aumentandone la visibilità, è stata realizzata **apposita area**, all’interno del sito agenziale, dedicata al CUG

Il CUG di ArpaSicilia partecipa attivamente, nell’ottica sinergica cui è improntata la Direttiva n.2/2019, alle iniziative della **Rete Nazionale dei CUG**. La Presidente partecipa ed interviene in rappresentanza del Comitato, alle sessioni in presenza e online della Rete Nazionale, partecipa ai lavori delle seguenti commissioni di lavoro : Benessere Organizzativo; Lavoro Agile e Pari Opportunità.

Partecipazione all’evento con il Ministro Paolo Zangrillo per la P.A. e la ministra Maria Eugenia Roccella per le Pari Opportunità e la Famiglia :

“ La P.A. in azione-insieme contro la violenza sulle donne”

La Presidente è stata, altresì, nominata presidente dell'**Osservatorio 04 Rete Cug Ambiente** che riunisce i Comitati Unici di Garanzia del SNPA. L'Osservatorio Rete CUG Ambiente SNPA riunisce i CUG delle ARPA/APPA/ISPRA e trae valore dalla condivisione e dal sostegno reciproco dei singoli CUG, mettendo in campo l'esperienza e le buone prassi di ognuno di essi. La sua funzione si traduce in "azione positiva" per favorire il dialogo e la progettazione comune tra tutti gli attori del SNPA (ISPRA/ARPA/APPA) con l'intento di valorizzare e rafforzare il ruolo dei CUG nelle azioni di prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, per realizzare ambienti di lavoro improntati al benessere organizzativo e alla creazione di valore pubblico.

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⁾ |
| Tecniche e procedure di polizia giudiziaria ambientale | 0 | | 0 | 16 | 5 | 21 | 95,45 | 56,76 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4,55 | 9,09 |
| Altro | 0 | | 0 | 4 | 1 | 5 | 83,33 | 13,51 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 16,67 | 9,09 |
| *Altro | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 4 | 50,00 | 10,81 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 4 | 50,00 | 36,36 |
| Altro | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 50,00 | 2,70 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 50,00 | 9,09 |
| *Altro | 0 | 0 | 3 | 2 | 0 | 5 | 71,43 | 13,51 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 28,57 | 18,18 |
| Anticorruzione | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100,00 | 2,70 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| *Altro | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 100,00 | 18,18 |
| Totale ore | 0 | 0 | 5 | 25 | 7 | 37 | | | 0 | 4 | 0 | 7 | 0 | 11 | | |
| Totale ore % | 0,00 | 0,00 | 10,42 | 52,08 | 14,58 | 77,08 | | | 0,00 | 8,33 | 0,00 | 14,58 | 0,00 | 22,92 | | |

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

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

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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

| | | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|---|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | Presidente |
| comma 6 del D.L.gs. n. 165/01 e ss.mm.ii. | | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 8,51 | Donna |
| comma 6 del D.L.gs. n. 165/01 e ss.mm.ii. | | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 8,51 | Uomo |

| | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | Presidente |
| comma 6 del D.Lgs. n. 165/01 e ss.mm.ii. | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 8,51 | Uomo |
| Nomine Commissioni Esaminatrici per n. 3 posti di CAP. | 1 | 20,00 | 4 | 80,00 | 5 | 10,64 | Donna |
| Nomine Commissioni Esaminatrici per n. 2 posti di CTP Area dei Laboratori. | 0 | 0,00 | 5 | 100,00 | 5 | 10,64 | Donna |
| Nomine Commissioni Esaminatrici per n. 2 posti di CTP Area dei Controlli. | 3 | 60,00 | 2 | 40,00 | 5 | 10,64 | Uomo |
| Nomine Commissioni Esaminatrici per n. 2 posti di CTP Area dei Monitoraggi. | 3 | 60,00 | 2 | 40,00 | 5 | 10,64 | Uomo |
| Nomine Commissioni Esaminatrici per n. 1 posto di CTP con competenze tecniche e/o informatiche. | 4 | 80,00 | 1 | 20,00 | 5 | 10,64 | Uomo |
| Nomine Commissioni Esaminatrici per n. 1 posto di Operatore Tecnico Specializzato. | 3 | 60,00 | 2 | 40,00 | 5 | 10,64 | Donna |
| Nomine Commissioni Esaminatrici per n. 1 posto di Coadiutore Amministrativo Senior. | 1 | 20,00 | 4 | 80,00 | 5 | 10,64 | Donna |
| Totale personale | 20 | | 27 | | 47 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 7,38 | | 9,96 | | 17,34 | | |

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

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

L'analisi condotta sulla tabella rileva una differenza di rappresentatività tra i generi maschile e femminile, a favore del genere femminile, in controtendenza rispetto agli anni precedenti, in cui prevaleva il genere maschile.

Se si osservano ulteriormente a fondo i dati si può notare come, su di un totale di 10 commissioni costituite nell'anno 2024 che hanno coinvolto 47 persone , 20 appartengono al genere maschile e 27 al genere femminile .

La presenza femminile e maschile ,nella composizione delle commissioni nel ruolo della presidenza , risulta perfettamente equilibrata:5 uomini e 5 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 % |
|-----------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| dirigenti | €73902,60 | €72962,90 | € -939,70 | -1,29 |
| AREA FUNZIONARI | €30074,70 | €29091,60 | € -983,10 | -3,38 |

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|-----------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Area assistenti | €25386,20 | €26700,00 | € 1313,80 | 4,92 |
| 3 - OPERATORI | €21959,30 | €0,00 | € -21959,30 | -- |
| Area Supporto | €24468,60 | €21927,90 | € -2540,70 | -11,59 |

Per quanto riguarda il divario economico, come evidenziato negli anni precedenti, si ritiene che i dati forniti secondo lo schema della tabella non siano significativi per un triplice ordine di motivi:

sarebbe opportuno distinguere, all'interno delle singole categorie, tra ruolo amministrativo, tecnico, differenziando a sua volta, il ruolo tecnico in personale dell'area laboratoristica e personale impegnato in monitoraggi e controlli, considerato che a ciascuno di questi ruoli corrispondono specifiche voci accessorie delle retribuzioni;

in un'ottica di ulteriore ottimizzazione, sarebbe conducente specificare la misura di retribuzione ascrivibile ad ogni singola voce accessoria e riportare un'analisi stratificata delle voci retributive dalle quali dipendono maggiormente le differenze finali;

nell'area della dirigenza, la differenza retributiva riflette la distribuzione dei due generi nelle posizioni dirigenziali, poiché in effetti le posizioni apicali (ruoli di vertice, direzioni di Unità Operativa Complessa) sono occupate in massima parte da uomini.

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?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento:

Sì

L'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente è istituita dall'art. 90 della Legge Regionale 6/2001 (modificato e integrato dall'art 94 della L.R. n4/2003 e dall'art. 35 della L.R. n. 9/2004

Dotata di personalità giuridica pubblica, di autonomia tecnica, gestionale e amministrativa è posta sotto la vigilanza dell'Assessorato regionale del Territorio e dell'Ambiente della Regione Siciliana da cui vengono emanati gli indirizzi programmatici.

Arpa Sicilia svolge attività connesse all'esercizio delle funzioni pubbliche per la protezione dell'ambiente integrate secondo la nuova legge 132/2016:

- monitoraggio controllo e tutela ambientale finalizzati alla promozione di comportamenti culturali orientati ad uno sviluppo sostenibile;
- accertamento tecnico, analitico e di controllo, di elaborazione, valutazione, documentazione connesse alle funzioni di prevenzione e protezione ambientale, nonché erogazione di prestazioni di supporto alla Regione, alle aziende unità sanitarie locali e alle aziende ospedaliere;
- consulenza, istruttoria e assistenza tecnico-scientifica a favore di enti ed istituzioni privati;
- organizzazione e gestione del sistema informativo aziendale per la validazione dei dati rilevati ed alimentazione del sistema informativo regionale per l'ambiente;
- promozione di iniziative di ricerca di base e applicata;
- attivazione di sistemi di gestione e contabilità ambientale;
- redazione dell'Annuario Regionale dei Dati Ambientali rilevati dall'Agenzia;
- supporto alla Regione per la redazione della relazione sullo stato dell'ambiente;
- promozione ed attuazione dell'educazione ambientale, comunicazione, formazione, aggiornamento professionale in materia ambientale;
- protezione, controllo e monitoraggio degli ecosistemi marini, fluviali, lacustri e dell'ambiente naturale;
- cooperazione con gli enti ed istituzioni operanti nel settore della prevenzione collettiva e della protezione ambientale.

ARPA Sicilia opera, per la conoscenza e per il controllo e la tutela dell'ambiente, in continuo confronto con il contesto territoriale, in raccordo con il sistema delle Agenzie Regionali e Provinciali per la Protezione dell'Ambiente, con attenzione ai temi emergenti, a supporto di Istituzioni e di Enti.

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

A seguito della sottoscrizione del protocollo d'intesa tra Arpa Sicilia ed il Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, Dell'esercizio Fisico e Della Formazione dell'Università di Palermo, avente per oggetto "Realizzazione di interventi di protezione del benessere psicologico dei lavoratori nei luoghi di lavoro e di prevenzione dei rischi legati allo stress lavoro-correlato", sono continuati i contatti con l'Università e il RSPP (l'attività prevede la somministrazione di test conoscitivi relativi al benessere organizzativo e del livello di stress lavoro correlato, sportello d'ascolto psicologico per il benessere e la valorizzazione del potenziale dei/delle dipendenti di Arpa Sicilia).

Inoltre, è stata nominata, con DDG n 458 del 21/10/2024 la Consigliera di Fiducia. Tale figura garantisce ai/alle dipendenti, - anche in collaborazione con il CUG, secondo l'ottica di rete sinergica, propria della Direttiva n. 2/2019, tra vari organismi - una più intensa realizzazione dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo ed antidiscriminazione. Infatti, se è

vero che il CUG svolge funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, sul luogo di lavoro pubblico, esso funge esclusivamente da sensore del clima organizzativo, a livello sistematico, non potendo farsi carico di situazioni individuali, che segnala ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti, quale, tra gli altri, la Consigliera di Fiducia.

La figura della Consigliera di Fiducia e il Codice di Condotta (DDG569/2021) rappresentano strumenti fondamentali per promuovere un ambiente di lavoro rispettoso e sicuro. La nomina della Consigliera di Fiducia è strettamente legata all'adozione del Codice di Condotta. La Consigliera di fiducia ha il compito di dare concreta attuazione alle misure di tutela previste nel Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e a ogni forma di discriminazione adottato dall'Agenzia. Il Codice di Condotta è un documento chiave che stabilisce le regole di comportamento che il personale deve seguire per garantire un clima lavorativo etico e positivo, a tutela della qualità dell'ambiente e dei diritti fondamentali della persona. Offre linee guida su come affrontare situazioni complesse o delicate, come conflitti di interesse o problematiche etiche, delineando in modo chiaro ciò che è considerato accettabile e ciò che non lo è. Il Codice di Condotta si applica a tutti i membri dell'organizzazione, inclusi dirigenti, manager, supervisori e collaboratori esterni. Deve essere facilmente accessibile e comprensibile per tutti. Alla nomina della Consigliera di Fiducia, ha fatto seguito un primo percorso di informazione capillare, ha preso, infatti, avvio una campagna informativa sulle attività della figura della Consigliera, nella Intranet, con allegata brochure esplicativa del ruolo e i contatti.

Iniziativa comunicazione relativa alla figura della consigliera di fiducia e relativa brochure informativa

https://intranet.arpa.sicilia.it/news-detail-page/-/asset_publisher/jrPrh5C7q1VB/content/id/427877
(https://intranet.arpa.sicilia.it/news-detail-page/-/asset_publisher/jrPrh5C7q1VB/content/id/427877)

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

designazione da parte delle OO.SS
maggiormante rappresentative, dei
componenti titolari e supplenti; nomina da
parte del D.G., a seguito di interpello, di pari
numero di membri effettivi e supplenti
dell'Amministrazione

Tipologia di atto:

DDG 206

Data:

10/05/2022

Organo sottoscrittore:

Direttore Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: **Sì**

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: **La campagna di sensibilizzazione di ARPA Sicilia "Vocaboli della violenza"; "Linee guida linguaggio rispettoso del genere";**

Esiste una sede fisica del cug?: **No**

Esiste una sede virtuale?: **Sì**

Sede virtuale : **riunionipresenza ein videoconferenza,anche al fine di favorire la partecipazione dei/delle componenti provenienti da territori diversi e distanti dalla sede della Direzione Generale,abbattendo al contempo i costi di trasferta ,condivisione online dei doc**

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **Sì**

Tipologia personale consulenziale esterno:
Figure professionali esperte
Università degli Studi

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
- partecipazione all'evento della rete nazionale dei CUG : " La P.A. in azione-insieme contro la violenza sulle donne"

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

:

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Considerazioni conclusive

Il Comitato, si auspica di proseguire la propria attività con un rapporto costruttivo e continuativo con la Direzione così come è stato fatto negli anni passati. Il CUG, nonostante le dimissioni di qualche componente, rimane un gruppo di colleghi/e aperto al confronto, dinamico e collaborativo. È soprattutto un tavolo di dialogo e discussione sui temi che ruotano intorno alle pari opportunità, al benessere organizzativo, alla lotta contro ogni forma di discriminazione. Il Comitato è animato dalla buona volontà dei e delle componenti e da uno spiccato spirito di collaborazione e servizio. Si è consolidato sempre più nel tempo ed è un interlocutore presente dell'interno all'Amministrazione, nonostante residua la tendenza di alcuni dirigenti dell' Agenzia a considerare le materie di competenza del Comitato come mero adempimento burocratico, e non come investimento in grado di generare Valore Pubblico e costruire un effettivo cambiamento all'interno dell'Amministrazione in tema di parità di genere, pari opportunità e benessere organizzativo.

L'auspicio è che il ruolo del Comitato sia maggiormente valorizzato, a partire da un dialogo strutturato con tutte le strutture agenziali, il Nucleo di Valutazione e che lo stesso sia messo in grado di dare il proprio fattivo contributo alla realizzazione di un ambiente di lavoro fondato sui principi del benessere organizzativo e delle pari opportunità.

Source URL:

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

