



Portale CUG

Relazione CUG

# Agenzia Regionale per la Prevenzione, l'Ambiente e l'Energia dell'Emilia Romagna - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

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

Acronimo:	ARPAE ER
Regione:	Emilia-Romagna
Provincia:	BO
Comune:	Bologna
CAP:	40139
Indirizzo:	Via Po, 5
Codice Amministrazione:	arpa
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Agenzie ed Enti Regionali per la Formazione, la Ricerca e l'Ambiente
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2021 - 2023
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arpa-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf">piano_azioni_positive_arpa-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf</a> (1.14 MB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arpa-triennio_2021-2023-anno_.pdf">piano_azioni_positive_arpa-triennio_2021-2023-anno_.pdf</a> (929.08 KB)
<a href="#">piano_azioni_positive_arpa-triennio_2022-2024</a>	2023



[triennio\\_2022-2024-anno\\_.pdf](#)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-arpa-triennio\\_2022-2024-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-arpa-triennio_2022-2024-anno_.pdf))

(504.85 KB)

2023-2025

[piano\\_azioni\\_positive\\_arpa-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](#)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-arpa-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-arpa-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf))

(669.79 KB)

2024-2026

[piano\\_azioni\\_positive\\_arpa-triennio\\_2024-2026-anno\\_.pdf](#)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-arpa-triennio\\_2024-2026-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-arpa-triennio_2024-2026-anno_.pdf)) (6.87

MB)



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI	0	0	0	2	2	0	0	2	4	2
Personale non dirigente	AREA PERSONALE SUPPORTO	0	5	2	4	3	0	3	1	5	11
Personale non dirigente	Area degli assistenti	7	12	20	24	7	7	17	17	39	21
Personale non dirigente	AREA PROFESSIONISTI DELLA SALUTE	10	47	63	157	76	13	68	138	246	96
Organo di vertice	direttore generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Amministrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Organo di vertice	Direttore Tecnico	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti tempi determinati	0	0	0	1	2	0	0	1	1	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente tempo indeterminato	0	0	4	14	10	0	0	8	20	14
Totale personale		17	64	89	202	102	20	88	167	315	146
Totale % sul personale complessivo		1,40	5,29	7,36	16,69	8,43	1,65	7,27	13,80	26,03	12,07

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	17	36	27	14	1	95	42,41	21,54	20	48	28	28	5	129	57,59	18,70
Tra 3 e 5 anni	1	22	9	14	6	52	40,94	11,79	0	28	23	19	5	75	59,06	10,87

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tra 5 e 10 anni	0	4	17	82	47	150	35,89	34,01	0	11	45	144	68	268	64,11	38,84
Superiore a 10 anni	0	2	32	76	34	144	39,78	32,65	0	1	62	103	52	218	60,22	31,59
Totale	18	64	85	186	88	441			20	88	158	294	130	690		
Totale %	1,59	5,66	7,52	16,45	7,78	38,99			1,77	7,78	13,97	25,99	11,49	61,01		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
AREA PERSONALE SUPPORTO	Inferiore al Diploma superiore	3	25,00	9	75,00	12	1,06
AREA PERSONALE SUPPORTO	Diploma di scuola superiore	10	50,00	10	50,00	20	1,77
AREA PERSONALE SUPPORTO	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,18
AREA DEGLI OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	2	33,33	4	66,67	6	0,53
AREA DEGLI OPERATORI	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,35
AREA DEGLI OPERATORI	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,18
AREA DEGLI ASSISTENTI	Inferiore al Diploma superiore	4	57,14	3	42,86	7	0,62
AREA DEGLI ASSISTENTI	Diploma di scuola superiore	43	40,95	62	59,05	105	9,29
AREA DEGLI ASSISTENTI	Laurea	22	39,29	34	60,71	56	4,96
AREA DEGLI ASSISTENTI	Master di I livello	1	33,33	2	66,67	3	0,27
AREA PROF SALUTE FUNZIONARI	Diploma di scuola superiore	83	44,86	102	55,14	185	16,37
AREA PROF SALUTE FUNZIONARI	Laurea	227	37,77	374	62,23	601	53,19
AREA PROF SALUTE FUNZIONARI	Master di I livello	17	32,69	35	67,31	52	4,60
AREA PROF SALUTE FUNZIONARI	Dottorato di ricerca	25	33,33	50	66,67	75	6,64
		0	0,00	0	0,00	0	--

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Totale personale		440		690		1130	
Totale % sul personale complessivo		36,36		57,02		93,39	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Rispetto al 2024 (popolazione di 1197 unità di cui 727 D e 470 U) la dotazione organica 2025 (1210 unità di cui 736 D e 474 U) si registra un lieve incremento di 13 unità di personale (4 U - 9 D).

Il 63,22% del personale si colloca nella fascia d'età superiore ai 51 anni. Il dato di maggior rilevanza riguarda il nr. di unità prossime al pensionamento che nel 2025 ha avuto un deciso incremento di 23 unità (7 U e 19 D) nella sola area dei professionisti della salute che presenta un quadro complessivo di 172 unità (76 U + 96 D) collocato nella fascia d'età superiore ai 60 anni.

Il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa ha raggiunto un livello di guardia cui occorre fare fronte con una stabile programmazione di sostituzione del personale uscente e rende prioritario lo sviluppo di politiche di *age management*, finalizzate alla valorizzazione delle competenze e al trasferimento intergenerazionale delle conoscenze, sempre che vengano colte le potenziali sfide di ricambio generazionale cui sarà impossibile sottrarsi nel prossimo futuro che, in particolare per il personale femminile, è oramai a breve/medio termine.

Dal confronto tra i dati 2024 e 2025 emerge una sostanziale stabilità nella distribuzione di genere: il 60,82% della composizione del personale appartiene al genere femminile con incremento irrilevante rispetto al 2024 (+0,08%) e il 39,18% al genere maschile. Le percentuali cambiano leggermente nell'analisi del dato circoscritto al personale della dirigenza (livello non generale) la cui rappresentanza del genere femminile si ferma al 59,21%. Interessante il dato nella fascia inferiore ai 30a in cui il genere femminile rappresenta circa il 54% sul totale di 37 unità, circa un 7% in meno rispetto alla media della popolazione di Arpa. Sarà interessante seguire l'evoluzione del trend tra il personale neoassunto, sempre che vengano colte le potenziali sfide di ricambio generazionale cui sarà comunque impossibile sottrarsi nel prossimo futuro che diventa a breve/medio termine per il personale femminile. .

Analizzando la distribuzione per inquadramento del personale del comparto, si rileva, come detto, che la componente femminile è maggioritaria in tutte le categorie del personale, tuttavia tale prevalenza non si traduce in modo proporzionale nelle posizioni di responsabilità non dirigenziale dove si osserva una distribuzione ancora non pienamente coerente con la composizione complessiva del personale: le donne rappresentano solo il 54% degli incarichi (75u - 88d), a fronte di oltre il 60% della forza lavoro totale. La distribuzione all'interno delle fasce denuncia poi una netta prevalenza di personale di genere femminile negli incarichi di importo minore, emblematica la rappresentazione in fascia 1: 40% uomini - 60% donne, distribuzione che si ritrova in forma invertita in fascia 9 (di valore maggiore) 60% uomini - 40% donne. In fascia 4 si registra la situazione che più si avvicina alla distribuzione di genere sul totale del personale (35,29% uomini - 64,71% donne). Nelle fasce di valore superiore le percentuali si invertono gradualmente fino ad arrivare in fascia 8 ad una inversione totale (66,67 uomini - 33,33% donne). In termini di genere la fascia che registra una maggiore assegnazione nel genere maschile è la fascia 7 mentre nel genere femminile è la fascia 5.

Anche quindi se non si è lontani dall'equità quantitativa occorre approfondire il tema dell'equità qualitativa.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time ≤50%	0	1	1	5	1	8	50,00	1,69	0	0	5	3	0	8	50,00	1,09
Part Time >50%	0	0	2	10	3	15	25,86	3,16	0	1	9	21	12	43	74,14	5,84
Tempo Pieno	18	63	86	186	98	451	39,70	95,15	20	83	153	295	134	685	60,30	93,07
Totale	18	64	89	201	102	474			20	84	167	319	146	736		
Totale %	1,49	5,29	7,36	16,61	8,43	39,17			1,65	6,94	13,80	26,36	12,07	60,83		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT Verticale	0	0	1	5	1	7	58,33	30,43	0	0	0	3	2	5	41,67	9,80
PT Orizzontale	0	0	1	5	3	9	20,00	39,13	0	1	8	20	7	36	80,00	70,59
PT Misto	0	0	0	7	0	7	41,18	30,43	0	0	6	1	3	10	58,82	19,61
Totale	0	0	2	17	4	23			0	1	14	24	12	51		
Totale %	0,00	0,00	2,70	22,97	5,41	31,08			0,00	1,35	18,92	32,43	16,22	68,92		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La quota di personale con contratto a tempo parziale, nel 2024 ha visto una diminuzione di quasi un punto percentuale rispetto rispetto all'anno precedente (2023 7,25%, 2024 6,51%). Nel 2025 si registra una lieve frenata nella decrescita della quota che si attesta sul 6,12% della popolazione dell'agenzia. Di questo personale, il 68,92% è donna, in calo rispetto all'anno precedente (71,79%). In termini assoluti si registra una stabilità nel numero del personale di genere maschile che

usufruisce del contratto PT (2024-22u, 2025 -23u) e una diminuzione fra il genere femminile (2024-56d, 2025-51d) . Seppure su piccoli numeri è comunque interessante notare gli scostamenti che si registrano per il PT ≤50% , nel 2024 il 33,33% del personale che aveva scelto questa tipologia era di genere maschile e il 66,67 di genere femminile. Nel 2025 la situazione è cambiata, si registra infatti un 50% e 50%.

Si riduce anche la forbice tra i generi nel ricorso al lavoro agile, pressoché invariata la percentuale del genere femminile 95,65% (95,57% nel 2024), si registra invece un incremento per il genere maschile 92,83 (90,14% nel 2024).

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	71	43,83	91	56,17	162	9,08
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	194	14,88	1110	85,12	1304	73,05
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	8	25,81	23	74,19	31	1,74
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	38	13,19	250	86,81	288	16,13
Totale permessi	311	17,42	1474	82,58	1785	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Confrontando i numeri complessivi 2025 con l'anno precedente si rileva un ulteriore deciso decremento nella fruizione sia delle giornate che dei permessi orari ex L. 104/92 rispettivamente del 59% (-1.892 gg.) e del 76% (-503 ore). Approfondendo l'analisi per genere si rileva che l'utilizzo dei permessi presenta significative differenze tra uomini e donne nell'utilizzo degli istituti, la fruizione da parte delle donne si attesta infatti sull'85% per i permessi giornalieri L.104, 86% per i congedi parentali giornalieri e al 74% per i congedi parentali orari, più contenuto il divario nei permessi orari L. 104 orari (56%) .

Nell'evoluzione temporale rispetto al 2024 per il 2025 si registra ancora una volta un marcato decremento nell'utilizzo dei permessi L.104 a giornata da parte degli uomini (-667 gg pari a -77% sul 2024) e un decremento decisamente più contenuto per le donne (-1.225 gg pari a -52% sul 2024) mentre per i permessi a ore il decremento è leggermente inferiore per gli uomini (- 203 ore pari a - 74% sul 2024) e maggiore per le donne (- 300 ore pari a -77%). Relativamente poi all'utilizzo dei permessi giornalieri per congedi parentali il calo da parte degli uomini arriva addirittura al 91% (pari a -383 giornate) e per le donne al 74% (-696 giornate). Decisamente più contenuta la diminuzione dei congedi orari -47% uomini, -15% donne.

E' auspicabile che tale andamento sia legato al maggior ricorso al lavoro agile che ha comportato un cambiamento nelle esigenze del personale rendendo questi istituti meno indispensabili nell'organizzazione della vita familiare e non invece a barriere culturali/organizzative che scoraggiano la fruizione di un diritto fondamentale per il benessere familiare.

Il diffuso ricorso al lavoro agile non sembra aver prodotto comunque un riequilibrio nei ruoli di genere, permanendo una forte concentrazione femminile nelle misure di conciliazione, viene infatti confermata una persistente asimmetria di genere nella gestione dei carichi familiari, con possibile impatto sulle opportunità di carriera e sulla partecipazione ai percorsi di sviluppo professionale.

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

- Congedi parentali
- Part-time
- Permessi/congedi per disabilità parentale

## 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**

Dal 2023 il Piano è proposto come documento unificato nel quale sono confluiti il Piano delle azioni positive e il Piano della parità di genere, con l'obiettivo di saldare ed integrare organicamente misure e azioni declinate in diversi livelli programmatici su temi della cultura del rispetto, del benessere e della valorizzazione della diversità.

Il Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2025-2027 ha definito le iniziative volte alla rimozione degli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità, dirette a favorire l'occupazione femminile in un contesto di uguaglianza sostanziale tra tutti i generi e a migliorare il benessere organizzativo nel suo complesso. Include misure e obiettivi relativi alle seguenti aree:

Area 1 Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa

Area 2 Cultura della parità e delle pari opportunità

2.1. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali

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

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

Area 3 Monitoraggio ascolto e benessere

Area 4 Promozione e tutela della salute

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

Le 5 aree tematiche sono organizzate in obiettivi, azioni, indicatori, target, costi, pianificati temporalmente, nonché soggetti coinvolti nella realizzazione. Delle azioni proposte viene rilevata anche l'aderenza agli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU. La scelta delle azioni positive è coerente con la logica dell' "integrazione programmatica", in quanto l'obiettivo di Valore Pubblico VP 2 SALUTE DELLE RISORSE viene attuato mediante la strategia prevista dall'obiettivo S2 CURARE LA SALUTE DELLE RISORSE INTERNE AD ARPAE IN TUTTE LE DIMENSIONI che mette a sistema le azioni di miglioramento quanti-qualitativo del livello di salute delle diverse dimensioni di risorse di Arpae (infrastrutturale, organizzativa, professionale, di clima e di genere), nell'ottica delle Linee Guida 2017/2021 del Dipartimento della Funzione Pubblica. In particolare, l'obiettivo di performance VP2-S2-PERF.2.2 si prefigge di perseguire il recepimento degli esiti delle Indagini di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato.

<https://www.arpae.it/arpae/amministrazione-trasparente/performance/piao>

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini	Donne
--	--------	-------

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Sicurezza	196	301	386	494	129	1506	45,50	4,06	199	269	596	641	99	1804	54,50	3,02
Competenze manageriali/Relazionali	1257	1882	4417	6731	1529	15816	41,19	42,66	1681	2211	7405	9431	1857	22585	58,81	37,82
Altro	2890	3530	6261	5757	1316	19754	35,86	53,28	5484	5286	10642	12175	1745	35332	64,14	59,16
Totale ore	4343	5713	11064	12982	2974	37076			7364	7766	18643	22247	3701	59721		
Totale ore %	4,49	5,90	11,43	13,41	3,07	38,30			7,61	8,02	19,26	22,98	3,82	61,70		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

No

Visti i nuovi parametri introdotti dalle circolari del Ministro Zangrillo, rispetto al 2024 le ore di formazione del 2025 sono aumentate considerevolmente, complessivamente si registra infatti un +42,5%. L'analisi di genere rivela tuttavia che la formazione per il genere maschile è cresciuta maggiormente (+ 58,7%) rispetto al genere femminile (+ 34%). Nonostante l'incremento maggiore per gli uomini, il personale femminile mantiene comunque un numero di ore di formazione in termini assoluti coerente con la composizione della popolazione di Arpa: donne 60,83% - ore di formazione fruite 61,70% (65,61% nel 2024), uomini 39,17% - ore di formazione fruite 38,30%. Va posta però attenzione sul fatto che nella tipologia competenze manageriali/relazionali sul totale delle ore somministrate per la platea del genere femminile erano attese almeno 1000 ore in più rispetto al risultato raggiunto, gli uomini infatti hanno raggiunto il 42,66% come % di genere mentre le donne si sono fermate al 37,82%.

Entrando nel merito della distribuzione delle ore somministrate e tralasciando l'analisi sul tema sicurezza la cui formazione è soggetta ad una periodicità stabilita dal quadro normativo, si può notare che:

- nella fascia di età >60 la formazione per entrambi i generi non risulta coerente con il peso del personale, questa fascia rappresenta infatti il 20,5% della popolazione dell'agenzia a fronte di una fruizione del 6,9% delle ore complessivamente somministrate (uomini 8,43% ore fruite 3,1% - donne 12,07% ore fruite 3,8%). Si evidenzia una sottorappresentazione significativa del personale over 60 nella fruizione della formazione, non coerente con il peso demografico, con potenziali impatti sulla valorizzazione delle competenze e sull'*age management*.
- nella fascia di età da 31 a 40a nell'argomento 'competenze manageriali /relazionali' si registra un calo del 0,6% per le donne e del 17,6% per gli uomini. Va detto inoltre che in questa stessa fascia di età, nella categoria 'altro' il genere maschile registra una crescita considerevole, la percentuale di incremento più alta +272% contro un 28,9% per il genere femminile.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
commissione 1	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Uomo
COMMISSIONE 2	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Donna
COMMISSIONE 3	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Donna
commissione 4	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Donna
commissione 5	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Donna
Totale personale	5		10		15		
Totale % sul personale complessivo	0,41		0,83		1,24		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Si constata favorevolmente che la composizione delle commissioni vede una forte presenza femminile anche nel ruolo del Presidente tuttavia, come CUG, il nostro obiettivo è la piena parità e l'equilibrio dinamico. Nel 2025 c'è stata una uniformità diffusa a favore del genere femminile: tutte le commissioni presentano lo schema 1 uomo, 2 donne. Sebbene favorevole alle donne, l'obiettivo ideale rimane una distribuzione che alterni maggiormente i pesi per garantire una pluralità di prospettive ancora più ampia.

### 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 %
Direttore Generale	€132831,00	€0,00	€ -132831,00	--
Direttore Amministrativo	€0,00	€124843,00	€ 124843,00	100,00
Direttore Tecnico	€124900,00	€0,00	€ -124900,00	--
Dirigente a tempo determinato	€78986,00	€84456,00	€ 5470,00	6,48
Dirigente a tempo indeterminato	€82894,00	€82400,00	€ -494,00	-0,60
AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO	€24593,00	€24640,00	€ 47,00	0,19
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€25128,00	€25577,00	€ 449,00	1,76
AREA DEGLI ASSISTENTI	€27398,00	€27339,00	€ -59,00	-0,22
AREA DEI PROFESSIONISTI	€34869,00	€34715,00	€ -154,00	-0,44

Si rileva comunque una parità nelle retribuzioni medie tra uomini e donne, con differenziali economici molto contenuti (inferiori all'1% nella maggior parte dei casi).

Non si evidenziano infatti scostamenti di genere di rilievo se non tra i dirigenti a tempo determinato a favore del genere femminile dovuto a incarichi di livelli di responsabilità differenziati.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Sì**

Nel periodo dal 23 dicembre 2022 al 17 gennaio 2023 è stato somministrato il questionario per l'indagine sul benessere organizzativo (in collaborazione con SDA Bocconi) dal quale sono scaturite azioni di miglioramento organizzativo avviate nel corso del 2024. L'adesione al questionario si è attestata sul 68,9% e sono emersi aspetti critici su 3 tematiche: organizzazione ed equità di trattamento, comunicazione, strumenti di sviluppo professionale. A fronte di questo l'Amministrazione ha avviato uno specifico progetto di *job rotation* (strategia di lavoro a rotazione temporanea interfunzionale) approvato con D.G.G. n.8/2025 declinato come "progetto di job shadowing" intendendo con l'espressione *job shadowing* un periodo di affiancamento professionale in cui una risorsa trascorre del tempo con un'altra risorsa, lavorando una al fianco dell'altra. Il progetto è stato presentato a tutti i dirigenti responsabili coinvolgendo anche la presidente del CUG ed ha avuto avvio in fase sperimentale nel corso dell'anno 2025 coinvolgendo uno specifico settore dell'Agenzia previa condivisione con i Responsabili delle Strutture interessate.

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

Non viene attuata una valutazione dei rischi in ottica di genere.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

L'Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna (Arpae) è stata istituita con legge

regionale n.13/2015 ed è operativa dal primo gennaio 2016. Integra le funzioni di Arpa (istituita con la legge regionale n.44 del 1995) e dei Servizi ambiente delle Province. Arpae è strutturata in più sedi per unità territoriale, per garantire un presidio diretto sul territorio.

Arpae esercita attività di autorizzazione, concessione, monitoraggio dello stato ambientale, vigilanza e controllo e analisi analitiche e aggiunge, alle attività di tutela ambientale, quelle rivolte al campo dell'energia, la "e" nel suo acronimo. Il nostro impegno è anche nello sviluppo di sistemi e modelli di previsione per migliorare il monitoraggio e la conoscenza dei sistemi ambientali e dei fattori sia antropici che naturali che su di essi incidono, monitorando le nuove forme di inquinamento e di degrado degli ecosistemi.

La "P" della nostra sigla sta per prevenzione e indica, da parte della Regione Emilia-Romagna, una visione ampia attribuita alla complessità ambientale declinata affiancando, al presidio dei territori, anche la progettualità e il sostegno allo sviluppo sostenibile, la prevenzione appunto. L'Agenzia favorisce la sostenibilità delle attività umane che influiscono sull'ambiente, sulla salute, sulla sicurezza del territorio, sia attraverso i controlli previsti dalle norme, sia attraverso attività di prevenzione nel rilascio delle autorizzazioni ambientali e concessioni, studi, progetti, comunicazione ambientale.

Infine, Arpae ha un ruolo chiave anche nell'osservazione, previsione, ricerca e sviluppo in campo meteorologico e climatologico, affrontando le tematiche conoscitive alla base delle politiche di adattamento e mitigazione del cambiamento climatico, così come svolge importanti studi di ricerca nell'ambito dei temi epidemiologici e tossicologici connessi al complesso binomio ambiente-salute. La mission dell'Agenzia è dunque: "assicurare le autorizzazioni e concessioni, il monitoraggio, il controllo e la prevenzione ambientali per favorire la sostenibilità, la tutela della salute, la sicurezza del territorio e la valorizzazione delle risorse e della conoscenza ambientale".

Arpae è parte del Sistema nazionale di prevenzione dell'ambiente (Snpa), costituito da Ispra e dalle Agenzie ambientali regionali e delle province autonome.

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

Le proposte del CUG sono state condivise in fase di redazione del piano delle azioni positive e di redazione dei pareri. In merito alla programmazione triennale della formazione il CUG ha, fra le altre cose, suggerito di tenere in considerazione l'equità di genere anche nella selezione delle/dei docenti formatori. Ha proposto poi di istituire un flusso strutturato di informazioni tra dirigenti valutatori e Servizio Formazione, al fine di monitorare, in forma aggregata e anonima, gli eventuali punti di debolezza individuati in fase di valutazione della performance affinché si possano trasformare tali elementi in spunti utili per la pianificazione di percorsi formativi futuri, mirati a colmare le eventuali lacune e a rafforzare le competenze del personale.

Nella valutazione del PIAO il CUG ha proposto di valutare l'istituzione di uno sportello di ascolto in collaborazione con le ASL della regione e di considerare un sistema di feedback formativo in particolare su percorsi in tema di competenze soft.

Il CUG ha poi espresso alcune osservazioni sulla revisione del sistema di misurazione e valutazione della performance nel cui documento sono stati accolti alcuni elementi proposti dal comitato in fase di analisi della Mappa delle competenze del personale dirigente. Il CUG ha espresso l'auspicio che in fase di valutazione dei comportamenti organizzativi siano attuate tutte le misure disponibili per garantire la massima imparzialità ed escludere che il processo venga influenzato da interpretazioni soggettive, bias inconsapevoli o differenze nei criteri adottati dai singoli dirigenti, prevenendo così il rischio di generare esiti non coerenti con le effettive condizioni operative. Il CUG ha altresì proposto di programmare specifici percorsi formativi per la dirigenza valutante e di prendere in esame l'istituzione di un osservatorio dedicato al monitoraggio dell'andamento delle valutazioni poiché ritiene che un simile strumento, supportato da una reportistica annuale del dato aggregato e disaggregato secondo le principali dimensioni di diversità organizzativa, consentirebbe di individuare eventuali squilibri legati a variabili come genere, età, anzianità di servizio, area territoriale, tipologia di struttura o altri fattori incidenti.

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

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle "garanzie" (di pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni).

Si occupa quindi di proporre e monitorare azioni positive in questi ambiti, supportando l'Amministrazione nella loro realizzazione. Ogni dipendente può rivolgersi al CUG sia per avere chiarimenti che per fare segnalazioni di cui il CUG tiene conto nel proporre e verificare azioni correttive o migliorative di impatto generale.

Le segnalazioni riguardo a disfunzioni riferite ad una singola situazione vengono trasmesse e gestite dalla consigliera di

fiducia figura di cui Arpae si avvale dal 2021. Se necessario il CUG si interfaccia con le figure di riferimento (Resp. Risorse Umane, Direttore Generale).

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera

Analizzando il dato relativo al personale con età inferiore ai 30 anni — segmento riconducibile alle più recenti assunzioni — si osserva un'evoluzione nella distribuzione di genere rispetto al dato globale dell'Agenzia: a fronte di una popolazione aziendale complessiva dove la componente maschile si attesta al **39,17%**, nella fascia dei neo-assunti si rileva un maggior bilanciamento, con il genere maschile che sale al **45,95%** (17 unità) e quello femminile che si attesta al **54,05%** (20 unità).

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: bando di selezione e nomina della Direzione Generale

Tipologia di atto: Delibera Direttore Generale

Data: 23/04/2024

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: Non so

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: progettazione e realizzazione nuova architettura e contenuti della sezione intranet CUG

corso bias e stereotipi di genere personale neoassunto - componenti CUG

avvio lavori redazione proposta ipotesi

	revisione regolamento sul funzionamento del CUG
	compartecipazione nell'organizzazione di un evento in occasione della giornata del 25 novembre nell'ambito della rete regionale sanità
	adesione ad iniziative di soggetti terzi e partecipazioni a reti nazionali;
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	<a href="https://aggiornati.arpae.it/aggiornati/comunita/comitato-unico-di-garanzia-">https://aggiornati.arpae.it/aggiornati/comunita/comitato-unico-di-garanzia -</a> ; spazio drive google workspace condiviso.
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 8	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno: Consigliera di fiducia docenti	

## Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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
- Criteri di valutazione del personale
- Piani di formazione del personale

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

:

---

### Considerazioni conclusive

Il turn over solo parziale del personale cessato ha portato ad una età media del personale molto elevata e carichi di lavoro in alcuni casi eccessivi, specialmente per quei settori con funzioni di monitoraggio e controllo spesso caratterizzate da elevati livelli di intensità operativa e di rischio . Tale situazione rappresenta uno dei fattori critici che possono minare il clima di benessere dell'agenzia e la salute delle persone come dell'intera organizzazione.

L'analisi dei dati evidenzia una criticità strutturale non più procrastinabile legata alla tenuta demografica dell'Agenzia: con **oltre il 63% della popolazione aziendale concentrata nella fascia d'età superiore ai 50 anni.**

Tale scenario appare ancora più urgente alla luce delle 38 cessazioni dal servizio già previste per il solo anno 2026. È necessario ribadire con forza che, senza una politica di reclutamento incisiva e una programmazione strategica delle assunzioni, il rischio concreto è una dispersione del *know-how* tecnico-scientifico accumulato negli anni e mette fortemente in discussione il clima ed il benessere organizzativo dell'intera Agenzia: un eccessivo carico di lavoro derivante dalle mancate sostituzioni e lo sbilanciamento generazionale rischiano infatti di minare il clima lavorativo e la motivazione del personale. Occorre pertanto accelerare l'immissione di nuove risorse per garantire non solo il necessario ricambio generazionale ma soprattutto la continuità operativa e l'eccellenza delle prestazioni che l'Agenzia è chiamata a erogare sul territorio."

---

### Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-prevenzione-lambiente-e-lenergia-dellemilia-romagna-4>