Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente Ligure - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente Ligure

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

2022/2024

piano_azioni_positive_arlpa_ge-triennio_20222024-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/arlpa_ge/20222024/piano_azioni_positive_arlpa_ge-triennio_20222024-anno_2023.pdf) (820.95 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Direttore Amministrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Direttore Scientifico	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Medico SC t.ind	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente prof.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di struttura complessa	0	0	1	4	3	0	0	0	3	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di struttara semplice	0	0	0	4	0	0	0	3	10	1
Personale non dirigente	Area Prof Salute e Funzioni ex D	2	12	16	53	17	7	13	40	46	7
Personale non dirigente	Area assistenti	2	1	5	13	4	6	4	4	4	5
Personale non dirigente	Area operatori	0	0	0	2	1	0	0	0	0	3
Personale non dirigente	Area Supporto	1	0	1	1	0	0	0	1	1	3
Totale personale		5	13	23	77	26	13	17	48	68	20
Totale % sul personale complessivo		1,61	4,19	7,42	24,84	8,39	4,19	5,48	15,48	21,94	6,45

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	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]
Inferiore a 3 anni	5	8	7	5	0	25	36,76	19,08	13	14	9	5	2	43	63,24	29,86
Tra 3 e 5 anni	0	3	3	1	0	7	36,84	5,34		3	5	4	0	12	63,16	8,33
Tra 5 e 10 anni	0	2	5	2	2	11	44,00	8,40	0	0	10	3	1	14	56,00	9,72
Superiore a 10 anni	0	0	7	61	20	88	53,99	67,18	0	0	21	39	15	75	46,01	52,08
Totale	5	13	22	69	22	131			13	17	45	51	18	144		
Totale %	1,82	4,73	8,00	25,09	8,00	47,64			4,73	6,18	16,36	18,55	6,55	52,36		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
[2] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
[3] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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 PERSONALE SUPPORTO	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,73
AREA PERSONALE SUPPORTO	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,73
AREA PERSONALE SUPPORTO	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	1,09
AREA OPERATORE	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,73
AREA DEGLI OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,73
AREA DEGLI ASSISTENTI	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	1,09
AREA DEGLI ASSISTENTI	Diploma di scuola superiore	20	71,43	8	28,57	28	10,18
AREA DEGLI ASSISTENTI	Laurea	4	22,22	14	77,78	18	6,55
AREA PROF SALUTE FUNZIONARI	Diploma di scuola superiore	30	62,50	18	37,50	48	17,45
AREA PROF SALUTE FUNZIONARI	Laurea	70	41,92	97	58,08	167	60,73
Totale personale		130		145		275	
Totale % sul personale complessivo		41,94		46,77		88,71	

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

[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Se si confronta la presenza di personale in Agenzia al 31.12.2025 (144 uomini e 166 donne) con quella al 31.12. 2024 (145 uomini e 161 donne) si osserva che non vi sono differenze sostanziali a fronte di nuove assunzioni e dimissioni/pensionamenti/ decessi con un aumento di complessivo di +5 unità femminile e -1 maschile.

ETA'

La tendenza del progressivo invecchiamento del personale si conferma anche nel 2025:

- solo 17 unità (5,8%) ha meno di 30 anni
- 30 unità (9,67%) ha un'età compresa tra i 31 e i 40 anni
- 71 unità (22.9%) ha un'età compresa tra i 41 e i 50 anni
- 145 unità (46,78%) ha un'età compresa trai 51 e i 60 anni
- 46 unità (14,84%) ha un'età maggiore di 60 anni

GENERE

La distribuzione del personale mostra una tendenza crescente a favore del genere femminile : l'organico è composto da 144 uomini e 166 donne . Tale andamento si conferma anche nel 2025, in continuità con quanto già rilevato negli anni precedenti.

La differenza di genere, si riflette anche nei ruoli dirigenziali: su un totale di 35 dirigenti, 22 sono rappresentati da donne e 13 uomini, registrando , rispetto al 2024, un incremento di 2 unità femminili.

Ai vertici dell'organizzazione il ruolo di "Direttore Generale", "Direttore Amministrativo" e "Direttore Scientifico" è ricoperto da donne, in linea con l'anno precedente.

ALFABETIZZAZIONE

Si conferma, quanto già osservato nel 2024 la tendenza al progressivo innalzamento del livello di scolarizzazione del personale di Agenzia.

- 2,58 % possiede un titolo di studio inferiore al diploma di scuola superiore (nel 2024 era il 3,76%)
- 29,78 % possiede un diploma di scuola superiore
- 61,03 % possiede un diploma di tipo universitario (laurea o diploma triennale..)

Si osserva infine che, nell'area dei Professionisti della Salute, in continuità con quanto già evidenziato nel 2024, la percentuale di donne, con livello di istruzione universitario, è superiore rispetto a quella degli uomini. Analoga tendenza si riscontra anche nell'area degli Assistenti, dove il 77,78% del personale femminile risulta laureato, a fronte del 22,22% di quello maschile. Complessivamente, emerge quindi un livello di istruzione più elevato nel genere femminile rispetto a quello maschile.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	5	13	22	74	26	140	46,67	97,22	13	16	48	64	19	160	53,33	96,39
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	14,29	0,69	0	1	0	4	1	6	85,71	3,61
Part Time ≤50%	0	0	1	2	0	3	100,00	2,08	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	5	13	23	77	26	144			13	17	48	68	20	166		
Totale %	1,61	4,19	7,42	24,84	8,39	46,45			4,19	5,48	15,48	21,94	6,45	53,55		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
[2] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
[3] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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]
PT Orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	4	1	6	100,00	3,49
part-time verticale	5	13	23	76	26	143	46,28	100,00	13	17	48	68	20	166	53,72	96,51
Orario Flessibile	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	5	13	23	76	26	143			13	18	48	72	21	172		
Totale %	1,59	4,13	7,30	24,13	8,25	45,40			4,13	5,71	15,24	22,86	6,67	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

Per quanto riguarda la ripartizione del personale in servizio a tempo pieno, non si evidenziano differenze sostanziali tra i generi: il 97,22% degli uomini e il 96,36% delle donne è impiegata in questa modalità lavorativa.

Il ricorso al part-time superiore al 50% riguarda esclusivamente il personale femminile, seppur in misura contenuta (3,61%), ed è concentrato, principalmente, nella fascia di età tra i 51 e i 60 anni.

Il part-time inferiore al 50%, invece, è richiesto dal 2,08 % del personale maschile, anch'esso prevalentemente nella fascia di età tra i 51-60 anni.

Il telelavoro è attivo, ma sono le donne a usufruirne in misura maggiore rispetto agli uomini, evidenziando una differenza di utilizzo tra i generi. L'andamento risulta invariato rispetto al 2024, trattandosi di un istituto con attivazione biennale, in scadenza nel 2026.

Per tutto il personale sono previste sia forme di flessibilità dell'orario di lavoro, sia la possibilità di accedere allo smart working (1 gg alla settimana) . Queste misure consentono ai dipendenti di organizzare in modo più autonomo e adattabile la

propria giornata lavorativa, tenendo conto delle esigenze individuali, favorendo una gestione più equilibrata tra gli impegni professionali e responsabilità personali e familiari.

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	153	26,33	428	73,67	581	20,34
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	899	49,78	907	50,22	1806	63,24
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	30	10,07	268	89,93	298	10,43
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	171	100,00	171	5,99
Totale permessi	1082	37,89	1774	62,11	2856	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2025, la fruizione dei congedi parentali e dei permessi evidenzia ancora una distribuzione non equilibrata dal punto di vista di genere: le donne ne usufruiscono in misura maggiore (62%) rispetto agli uomini (38%).Questo dato riflette una persistente assimmetria nella condivisione delle responsabilità di cura.

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

- Congedi parentali

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

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?: Sì

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

Azione 1 I- Istituire un Osservatorio del Benessere Organizzativo: il gruppo di lavoro, costituito da personale di diversi enti del territorio nazionale e regionale, organizzato ne coordinato dall'ufficio di prevenzione e sicurezza, ha redatto e condiviso un documento sul rischio violenza a cui ha partecipato anche il CUG; infine presentazione del CUG all'interno del corso di formazione organizzato.

Azione 3 -Bilancio di genere : Il CUG con l'ufficio delle Risorse Umane ha redatto il bilancio di genere

Azione 8: Potenziamento del CUG : partecipazione alle iniziative di informazione organizzati dalla rete Nazionale dei CUG ; diffusione deli seminari fondazione Rigel ed iniziative della Rete Ambiente e Nazionale ; partecipazione alle Commissioni tematiche organizzate dalla rete dei CUG inerenti a "Disability e Diversity Mnager".

Azione 9 : Promozione della Salute: si è aderito al progetto WHP Liguria al fine di promuovere iniziative in tema di salute e benessere psico-fisico nel luoghi di lavoro; con il supporto di ASL si è organizzato un corso informativo per un corretto stile alimentare

Il Piano delle azioni positive che coinvolge il CUG di ARPAL , inserito nel PIAO , è organizzato in cinque aree di intervento, per ciascuna delle quali si prevedono specifiche iniziative da realizzare con il supporto delle diverse strutture dell' agenzia, al fine di garantire un'attuazione efficace:

Area 1. Monitoraggio, ascolto e benessere organizzativo

Obiettivo: Promuovere l'attenzione verso i bisogni del personale sui temi dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo, dello stress lavoro correlato; potenziare le capacità di ascolto dell'Agenzia anche attraverso il CUG per la messa a punto di proposte di azioni di miglioramento.

- Azione 1. Istituire un Osservatorio Permanente del Benessere Organizzativo
- Azione 2. Punto di Accoglienza CUG

Area 2. Cultura delle pari opportunità ed equilibrio di genere

Obiettivo: Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto delle pari opportunità, la valorizzazione delle differenze ed il contrasto delle forme di discriminazione per un equilibrio di genere.

- Azione 3. Redazione del Bilancio di Genere
- Azione 4. Accessibilità e inclusione
- Azione 5. Verso un linguaggio di genere

Area 3. Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Obiettivo: migliorare gli strumenti organizzativi a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- Azione 6. Attuazione Welfare aziendale
- Azione 7. Il lavoro agile e reinserimento del personale "fragile"

Area 4. Identità, rafforzamento delle azioni del CUG

- Azione 8. Potenziamento del CUG

Area 5. Promozione e tutela della salute

- Azione 9. Adesione alla Rete WHP Liguria (Workplace Health Promotion)

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	**< 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]**
Corsi in ambito informatico	1	7	4	93	43	148	42,05	16,89	9	3	48	94	50	204	57,95	24,76
Corsi in Ambito Amministrativo	5	1	2	50	21	79	43,89	9,02	6	3	22	53	17	101	56,11	12,26
Corsi in ambito Sicurezza sul lavoro	0	2	7	30	11	50	46,73	5,71	7	5	11	30	4	57	53,27	6,92
Corsi ambito Comunicazione	1	0	1	15	2	19	42,22	2,17	1	0	4	20	1	26	57,78	3,16
Corsi in ambito Benessere , Pari opportunità , CUG	1	2	8	108	53	172	51,19	19,63	4	0	38	83	39	164	48,81	19,90
Corsi in ambito Attività Laboratorio	0	0	1	28	11	40	65,57	4,57	3	0	11	7	0	21	34,43	2,55
Corsi in ambito Attività di territorio-Ambiente- Impianti	1	7	12	239	91	350	60,34	39,95	3	6	86	101	34	230	39,66	27,91
Corsi in ambito Meteo,Idro..	0	1	2	12	3	18	46,15	2,05	0	0	4	16	1	21	53,85	2,55
Totale ore	9	20	37	575	235	876			33	17	224	404	146	824		
Totale ore %	0,53	1,18	2,18	33,82	13,82	51,53			1,94	1,00	13,18	23,76	8,59	48,47		

[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?: Sì

Nel corso dell'anno 2025 è stato elaborato, in via sperimentale, un primo "Bilancio di genere" quale strumento iniziale di analisi e valutazione per analizzare l'impatto delle politiche e delle attività dell'organizzazione in un'ottica di genere.

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**
concorso pubblico per titoli ed esami finalizzato alla copertura di n.1 posto a tempo pieno e ind di dirigente chimico	1	50,00	1	50,00	2	12,50	Donna
concorso publico per titolied esami per assunzione con contratto tempo determinato n.1 collab tecnico prof. informatico	2	100,00	0	0,00	2	12,50	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
concorso pubblico per titoli ed esami perla copertuta di 1posto a tempo indeterminato collab.tecnico Uo fisica ambientale	1	50,00	1	50,00	2	12,50	Uomo
concorso pubblico per esami finalizzato alla copertura di n.1 posto a tempo peino e ind. di dirigente amministrativo	1	50,00	1	50,00	2	12,50	Donna
concorso pubblico finalizzato alla copertura di n.1 posto a tempo pieno e ind.di collab.tecn.	0	0,00	2	100,00	2	12,50	Uomo
Avviso pubblico per esami per assunzione con contratto formazione lavoro n.1 posto di assistente tecnico UO Aria	1	50,00	1	50,00	2	12,50	Donna
Avviso di selezione interna per n.2 progressioni trale aree da operatori ad assistenti	1	50,00	1	50,00	2	12,50	Donna
Avviso di selezione interna per n.3 progressioni tar aree daiprofessionisti della salute a funzionari	1	50,00	1	50,00	2	12,50	Donna
Totale personale	8		8		16		
Totale % sul personale complessivo	2,58		2,58		5,16		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In termini assoluti è stata garantita la parità di genere, con una composizione equilibrata delle commissioni: 8 uomini e 8 donne. Nel ruolo di presidente di commissione si registra una prevalenza del genere femminile nella funzione di coordinamento dell'attività di selezione.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Direttori	€0,00	€104613,00	€ 104613,00	100,00
Dirigenti Prof	€0,00	€56876,30	€ 56876,30	100,00
Dirigenti di struttura complessa	€91306,50	€89148,20	€ -2158,30	-2,42
Dir SSN med SC t ind	€127254,00	€0,00	€ -127254,00	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigenti di struttara semplice	€66000,00	€66151,50	€ 151,50	0,23
Area Prof Salute e Funzioni ex D	€32739,40	€30047,30	€ -2692,10	-8,96
Area assistenti	€28503,70	€26364,00	€ -2139,70	-8,12
Area operatori	€24696,60	€22902,60	€ -1794,00	-7,83
Area supporto	€26175,00	€23047,00	€ -3128,00	-13,57

L’analisi dei dati relativa alla retribuzione economica evidenzia che le differenze retributive tra donne e uomini evidenziano dinamiche di genere che variano a seconda della posizione professionale.

A livello di dirigenza il divario economico:

- **non si rileva** tra le posizioni di direzione, il cui ruolo apicale risulta ricoperto esclusivamente da donne, né all’interno delle strutture semplici nè professionali.
- **si rileva** invece all'interno delle strutture complesse seppur con una differenza molto contenuta (-2,42%) a favore del personale maschile

A livello di comparto :

- si rileva, invece, che per il personale appartenente all’area dei professionisti e funzionari, degli assistenti, degli operatori e del supporto, la differenza media, pari circa a - 9%, risulta a sfavore del genere femminile. Tale divario può essere ricondotto a diversi fattori, tra cui l’anzianità di servizio, l’inquadramento in differenti fasce retributive e percorsi di progressione economica maturate, indennità..

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?:	No
4.2 Nella sua organizzazione esistono	
Circoli d’ascolto organizzativo:	No
Sportelli d’ascolto:	Sì
Sportelli di counselling:	Sì

Codici etici:	Sì
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

ARPAL - Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente Ligure è stata istituita con la Legge Regionale 39/1995, in attuazione della Legge 61/1994, e attualmente è regolata dalla Legge Regionale n. 20 del 4 agosto 2006 e successive modifiche. Ente pubblico di riferimento in materia ambientale, operativo dal 1° gennaio 1998, ARPAL supporta Regione, Province e Comuni nello svolgimento di funzioni quali: supporto tecnico-scientifico per la protezione dell'ambiente e della natura, tutela delle risorse idriche, difesa del suolo, protezione civile e prevenzione e protezione della salute collettiva e della sicurezza.

L'Agenzia è organizzata per garantire l'omogeneità dei servizi sull'intero territorio regionale, con una presenza tecnica distribuita nei diversi ambiti e tematiche, e per assicurare a cittadini, enti e istituzioni un facile accesso ai servizi offerti.

Per quanto compatibile, ad ARPAL si applica anche la normativa prevista dal D.lgs. 502/1992 e successive modifiche (riordino della disciplina in materia sanitaria). In questo contesto, l'Agenzia supporta le ASL nello svolgimento delle attività connesse alle funzioni di prevenzione collettiva proprie del servizio sanitario regionale, secondo le materie e le modalità previste dalle leggi regionali.

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

Direzioni e Dipartimenti sono ulteriormente suddivisi in strutture complesse o semplici, denominate rispettivamente Unità Operative e Settori. Le Unità Operative e i Settori possono a loro volta essere articolati in uffici, in base alle competenze esercitate.

ARPAL fa parte del Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente (SNPA), costituito da ISPRA e dalle altre Agenzie ambientali regionali, a seguito della Legge n. 132/2016.

Dal ottobre 2022, ARPAL partecipa alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) e, a partire dal 2024, anche alla Rete Ambiente dei CUG.

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

istituire lo sportello di ascolto e antiviolenza

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

Per l'anno 2025 non sono state rilevate situazioni di mobbing , vi sono stati segnalazioni di disagio indirizzate alla Consigliera di Fiducia

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Avviso interno
Tipologia di atto:	Decreto del Direttore Generale
Data:	22/03/2022
Organo sottoscrittore:	Direttore Generale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Corso di formazione interno al Piano delle Azioni Positive - Area salute e benessere sul posto di lavoro
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	i dipendenti possono rivolgersi al CUG attraverso una casella di posta dedicata: cug@arpal.liguria.it disponibilità della piattaforma zoom per collegamenti con la consigliera di fiducia Informazioni inserite nella pagina intranet
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia

ASL; rete nazionale dei CUG ; rete Ambiente dei CUG

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

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

- Criteri di valutazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto
:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Obiettivo della redazione del bilancio di genere di ARPAL, con riferimento all'anno 2024, alla sua prima edizione e con carattere sperimentale, è stato quello di fornire uno strumento di supporto organizzativo in grado di monitorare i progressi in materia di parità di genere, per identificare le eventuali criticità e proporre azioni e soluzioni concrete.

Nel 2025, il CUG ha partecipato alla commissione di conciliazione, istituita e presieduta dall'OIV, per la valutazione delle istanze presentate dal personale interessato.

Nel corso dell'anno il CUG ha partecipato alle conferenze organizzate dalla Rete Nazionale dei CUG, ha dato diffusione ai corsi organizzati dalla Rete all'interno dell'apposito spazio intranet del CUG ai colleghi .

Ha partecipato a convegni sul territorio al fine di creare una rete

Ha partecipato alla Commissione organizzata dal Responsabile della Protezione sull'attivazione delle linee guida contro la violenza nei luoghi di lavoro al fine di istituire uno sportello antiviolenza

Ha organizzato un corso dedicato alla salute e al benessere, durante il quale è stato presentato il CUG e i suoi compiti, oltre a essere stata diffusa l'informazione relativa al numero 1522.

Considerazioni conclusive

Il Comitato prosegue la propria attività con l'obiettivo di favorire il benessere organizzativo, promuovere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione

Partecipa attivamente alle riunioni delle rete Nazionale dei CUG a cui sono iscritti più di 450 pubbliche amministrazioni, al lavoro delle sottocommissioni, all'Osservatorio 04 Rete Cug Ambiente di SNPA a cui hanno aderito tutte le Agenzie ARPA e alle iniziative dei CIUG del territorio (Università ,Regione..)

Source URL:
http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-ligure-2026