



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente del Piemonte - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente del Piemonte

Regione:	Piemonte
Provincia:	TO
Comune:	Torino
CAP:	10135
Indirizzo:	Via Pio VII 9
Codice Amministrazione:	aripa_to
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Agenzie ed Enti Regionali per la Formazione, la Ricerca e l'Ambiente
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2019	2022
2019 – 2021	
piano_azioni_positive_aripa_to-triennio_2019-2021-anno_2019.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aripa_to-triennio_2019-2021-anno_2019.pdf) (1.32 MB)	
2022 - 2024	
piano_azioni_positive_aripa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aripa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf)	piano_azioni_positive_aripa_to-triennio_2024-2026-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aripa_to-triennio_2024-2026-anno_.pdf)
2024-2026	



[triennale/arlpa_to/2022-2024/piano_azioni_positive_arlpa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf](#) (276.43 KB) [triennale/arlpa_to/2024-2026/piano_azioni_positive_arlpa_to-triennio_2024-2026-anno_0.pdf](#) (118.57 KB)





Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice		0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI TD	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	dirigente articolo 19 dlgs 165/2001	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	dirigenti tempo indeterminato	0	0	1	9	9	0	0	2	17	2
Personale non dirigente	AREA PROF SALUTE FUNZIONARI	3	14	60	167	56	7	24	91	187	39
Personale non dirigente	Area assistenti	11	10	12	14	3	7	12	20	22	13
Personale non dirigente	AREA OPERATORI	0	0	3	4	2	0	0	4	10	8
Personale non dirigente	COMPARTO AREA SUPPORTO	1	2	1	11	4	1	3	1	7	6
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		15	26	78	207	77	15	39	118	243	68
Totale % sul personale complessivo		1,69	2,93	8,80	23,36	8,69	1,69	4,40	13,32	27,43	7,67

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⁾

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	5	11	8	8	0	32	54,24	8,47	4	9	10	4	0	27	45,76	5,84
Tra 3 e 5 anni	6	8	10	4	1	29	42,03	7,67	8	10	13	6	3	40	57,97	8,66
Tra 5 e 10 anni	0	6	7	4	0	17	30,36	4,50	1	13	12	11	2	39	69,64	8,44
Superiore a 10 anni	0	2	61	176	61	300	45,73	79,37	0	4	112	190	50	356	54,27	77,06
Totale	11	27	86	192	62	378			13	36	147	211	55	462		
Totale %	1,31	3,21	10,24	22,86	7,38	45,00			1,55	4,29	17,50	25,12	6,55	55,00		

⁽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⁾
Area Supporto	Inferiore al Diploma superiore	9	45,00	11	55,00	20	2,38
Area Supporto	Diploma di scuola superiore	10	58,82	7	41,18	17	2,02
Area operatori	Inferiore al Diploma superiore	3	25,00	9	75,00	12	1,43
Area operatori	Diploma di scuola superiore	6	31,58	13	68,42	19	2,26
Area degli assistenti	Inferiore al Diploma superiore	1	10,00	9	90,00	10	1,19
Area degli assistenti	Diploma di scuola superiore	34	43,04	45	56,96	79	9,40
Area degli assistenti	Laurea magistrale	15	42,86	20	57,14	35	4,17
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Diploma di scuola superiore	131	50,58	128	49,42	259	30,83
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Laurea	50	45,05	61	54,95	111	13,21
area dei professionisti della salute e dei funzionari	Laurea magistrale	111	42,37	151	57,63	262	31,19
area dei professionisti della salute e dei funzionari	Master di I livello	3	60,00	2	40,00	5	0,60
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Master di II livello	2	40,00	3	60,00	5	0,60

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
area dei professionisti della salute e dei funzionari	Dottorato di ricerca	3	50,00	3	50,00	6	0,71
Totale personale		378		462		840	
Totale % sul personale complessivo		42,66		52,14		94,81	

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

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

Arpa Piemonte al 31.12.2025 ha complessivamente 886 dipendenti, così suddivisi: 483 donne (55%) e 403 uomini (45%). Il personale del comparto ammonta a 840 unità (55% donne e 45% uomini), quello della dirigenza a 46 unità (46% donne e 54% uomini).

In termini assoluti si registra una leggera diminuzione del personale dipendente di 6 unità rispetto al 2024 (in cui erano presenti 487 donne e 405 uomini). Nel dettaglio si rileva una stabilità per il ruolo dirigenziale (saldo tra - 1 donna e + 1 uomo) e una diminuzione nel comparto di 6 unità rispetto al 2024 (saldo di -3 donne e -3 uomini) riscontrando, nel 2025, una diminuzione sia del personale femminile sia di quello maschile, in controtendenza con l'anno precedente.

Negli ultimi dieci anni vi è stata una forte contrazione del personale dell'Agenzia, passato da 1015 unità a 886 unità. Il trend in diminuzione è continuato anche nell'ultimo anno, non completamente compensato dalle nuove assunzioni a seguito di concorso e procedure di mobilità esterna.

Se si analizza la distribuzione e la rappresentatività di genere fra i due comparti contrattuali (dirigenti e non dirigenti), si può notare come sul totale del personale le donne dirigenti siano meno numerose (21, pari al 2,4%), rispetto agli uomini (25, pari al 2,8%); la situazione s'inverte per il comparto dove le donne, 462 (52,1%), superano di quasi dieci punti percentuali gli uomini, 378 (42,7%).

La distribuzione del personale del comparto per genere ed età è variata rispetto al passato, in quanto la concentrazione massima per entrambi i generi si trova ora nella fascia di età 51-60. Si evidenzia chiaramente come l'età media del personale sia costantemente in aumento, con una prevalenza del genere femminile rispetto al maschile; si nota, per il quarto anno consecutivo, un'inversione di tendenza rispetto agli anni precedenti in cui il genere maschile era sempre prevalente.

Come dato significativo, si evidenzia che solo il 11% del totale dei dipendenti del comparto si colloca nelle fasce di età fino ai 40 anni: il dato è in leggero aumento rispetto all'anno precedente, in virtù delle assunzioni di nuovo personale anche giovane.

Per quanto riguarda la distribuzione per età del personale dirigente si nota che, per entrambi i generi, la maggior concentrazione si trova nelle fasce di età superiori ai 50 anni. In questa fascia di età si nota leggera predominanza dei dirigenti di sesso maschile (23) rispetto a quelli di sesso femminile (19). Si evidenzia, come dato significativo, l'assenza di dirigenti al di sotto dei 40 anni di età e l'esiguità del loro numero nella fascia di età tra i 41-50 anni, in diminuzione rispetto al 2024, con 4 unità di personale (rispetto alle 6 dell'anno precedente): 2 di genere femminile e 2 di genere maschile.

Se si analizza la distribuzione per categoria del personale non dirigente a tempo indeterminato, persiste il trend per cui le donne sono più rappresentate (59%) nei livelli bassi (aree supporto, operatori, assistenti); anche nel 2025, si consolida tuttavia l'inversione del trend in cui gli uomini in passato predominavano nelle posizioni a più alto valore stipendiale e organizzativo (area professionisti della salute e dei funzionari), ora invece a favore del genere femminile (54%).

Si evidenzia come il personale dell'area dei professionisti e funzionari rappresenti il 77% (348 donne e 300 uomini) del personale del comparto nell'Agenzia, in aumento rispetto al 2024 grazie alle procedure di progressione tra le aree.

L'analisi condotta sul personale dirigente rileva per gli incarichi una predominanza maschile (54% dei dirigenti), evidente soprattutto nelle posizioni apicali (al 31.12.2025 su 3 figure apicali e 9 strutture complesse solo una posizione è ricoperta da una dirigente).

Anche per l'anzianità nei profili, si rispecchia il dato di distribuzione tra generi del personale dell'Agenzia.

Per la permanenza nel profilo e livello inferiore a 3 anni e fra i 3 e 5 anni il dato è estremamente esiguo: rispettivamente 7,0% e 8,2%, uguale al dato del 2024. La percentuale tra 5 e 10 anni è lievemente inferiore, 6,7%, sostanzialmente analogo al dato del 2024 (6,6%). La maggiore concentrazione si ha nella fascia di permanenza >10 anni, il 78,1% del personale del comparto di Arpa Piemonte è ricompreso in questo range, analogamente al 2024 (78,3%).

Questa concentrazione è generata dall'applicazione del nuovo CCNL Sanità 2019-2021 e dal fatto che il dato è riferito alla permanenza nei profili che sono stati ricondotti alle nuove aree contrattuali e non più alle fasce.

Nell'Agenzia, in generale il personale del comparto risulta inquadrato nel livello corrispondente al titolo di studio di cui è in possesso, ad eccezione dei tecnici diplomati dell'area dei funzionari (passati a tali livelli a seguito di disposizioni contrattuali). Sia nelle aree di supporto e operatori, sia nell'area degli assistenti è presente personale con un titolo di studio superiore all'area di inquadramento.

Nel comparto la maggior parte del personale è laureata, con una prevalenza del genere femminile (57%), assunto prevalentemente negli anni in cui per accedere al livello di inquadramento ex D era necessaria la laurea.

Si evidenzia così che, al di là del livello, il 50% è laureato e il 45% del personale del comparto è diplomato e; solo il 5% del personale del comparto ha un titolo di studio inferiore al diploma e, di contro, l'1,9% del personale del comparto ha ulteriori specializzazioni oltre alla laurea, dato in diminuzione rispetto al 2022, in cui era il 2,26%, ma in leggero aumento rispetto al 2024 (in cui era pari al 1,7%).

I dati complessivi vedono, in un'ottica di genere, una prevalenza delle donne in tutti i titoli di studio, in particolare 56,6%, contro il 43,4% degli uomini nelle lauree, 51,6% contro il 48,4% degli uomini nei diplomi e 69,0% contro il 31,0% degli uomini nei titoli di studio inferiori al diploma.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	11	26	86	195	72	390	47,97	96,77	13	35	109	208	58	423	52,03	87,58
Part Time >50%	0	1	3	5	3	12	18,18	2,98	0	1	36	14	3	54	81,82	11,18
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	14,29	0,25	0	0	2	3	1	6	85,71	1,24
Totale	11	27	89	201	75	403			13	36	147	225	62	483		
Totale %	1,24	3,05	10,05	22,69	8,47	45,49			1,47	4,06	16,59	25,40	7,00	54,51		

⁽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⁾
Telelavoro	0	1	5	4	2	12	24,49	4,72	0	2	8	20	7	37	75,51	10,34
Personale che fruisce del lavoro agile	9	14	54	130	35	242	42,98	95,28	4	17	97	166	37	321	57,02	89,66
Totale	9	15	59	134	37	254			4	19	105	186	44	358		
Totale %	1,47	2,45	9,64	21,90	6,05	41,50			0,65	3,10	17,16	30,39	7,19	58,50		

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

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

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

In termini assoluti, le donne sono le maggiori fruitrici degli “istituti” di conciliazione vita/lavoro e di cura parentale.

Nell'Agenzia il Regolamento sul part-time è stato approvato con DDG n.34 del 24.05.2018.

Il ricorso al lavoro part-time riguarda l'8,2% del personale con valori complessivi in leggera diminuzione rispetto al 2022 e al 2023 (9,6%), al 2024 (8,9%) in flessione rispetto al 2021 (10,6%), al 2020 (11,2%) e al 2019 (12,5%). La flessione nell'utilizzo dello strumento del part time è probabilmente dovuta all'introduzione di altri strumenti di conciliazione vita-lavoro; le donne rappresentano l'82% del totale (un punto percentuale in più rispetto al 2024, ma 4 punti percentuali in meno rispetto al 2019, in cui la percentuale si attestava all'86%); il ricorso a tale tipologia contrattuale è predominante nelle fasce di età comprese tra 41 e 50 anni.

Il part-time maggiormente utilizzato dai due generi è decisamente quello > del 50% (12 su 13 uomini totali e 54 su 64 donne totali).

Nell'Agenzia il Regolamento sul lavoro agile (di seguito smart working) e sul lavoro da remoto (telelavoro a domicilio ed altre forme di lavoro a distanza) per il personale è stato approvato con DDG n.46 del 20.04.2023 (precedentemente esisteva il solo Regolamento sul telelavoro approvato con DDG n.40 del 01.06.2017).

Nell'anno 2025 il numero di dipendenti che ha fatto ricorso al telelavoro a domicilio risulta pari a 40 persone, come nel 2024, con percentuali identiche all'anno precedente (20,0% uomini e 80,0% donne). Se si analizza il trend storico, si è notato un incremento del ricorso al telelavoro negli anni: si è passati da 24 unità di personale del comparto nel 2017 (di cui 75% donne e 25% uomini), a 36 unità nel 2018 (di cui 69% donne e 31% uomini), a 42 unità nel 2019 (di cui 74% donne e 26% uomini), 44 unità nel 2020 (di cui 73% donne e 27% uomini) e 2021 (di cui 75% donne e 25% uomini), 47 unità nel 2022 (di cui 74% donne e 26% uomini) a 40 unità nel 2023 e 2024 (77,5% donne e 22,5% uomini).

Come ulteriore misura di conciliazione, nella nostra Agenzia da regolamento è previsto oltre al telelavoro a domicilio anche il telelavoro a distanza presso postazioni disponibili in quasi tutte le sedi. Questa tipologia di telelavoro è stata concessa nel 2025 a 9 dipendenti (56% uomini e 44% donne), in aumento rispetto al biennio 2023-2024 in cui erano 7 dipendenti (57% uomini e 43% donne) in riduzione rispetto al 2022 in cui era stato concesso a 11 dipendenti (55% donne e 45% uomini) come nel 2021 e ulteriore diminuzione (così come le richieste) rispetto al 2020 in cui era stato concesso a 14 dipendenti (57% donne e 43% uomini) e rispetto al 2019 dove era stato concesso a 10 dipendenti (50% donne e 50% uomini).

Il ricorso all'istituto del telelavoro è predominante nei dipendenti di fasce di età comprese tra 51 e 60 anni. Un'inversione di tendenza in riduzione si può notare a partire dall'anno 2023 per tutte le tipologie di telelavoro a favore di un aumento dei lavoratori in modalità agile (smart working).

Lo smart working dapprima forzatamente e poi ancora in emergenza ma in base alle regole definite dal DPCM 23.09.2021 e

dal successivo DM 8.10.2021 riscuote un notevole successo tra il personale e appare una concreta misura di conciliazione da implementare anche nel futuro "in maniera intelligente e flessibile, nell'ambito delle regole vigenti e sulla base delle effettive necessità, coniugando la piena operatività dei servizi pubblici e delle attività economiche con la massima sicurezza dei lavoratori e degli utenti" (cit. Ministro PA).

Il PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione), strumento di programmazione e governance integrata per le P.A., che sostituisce una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre separatamente (performance, lavoro agile e anticorruzione), ha fatto proprie le indicazioni ministeriali.

Nell'Agenzia il lavoro agile post pandemia è stato regolamentato per la prima volta col DDG 46 del 20.04.2023.

Il lavoro agile nell'anno 2025 è stato fruito da 563 dipendenti su 886 (64%), come nel 2024, in flessione rispetto al 2023 (in cui era stato fruito da 650 dipendenti, pari al 74%) ma in linea con la percentuale del 2022 pari a 63,67%; occorre tenere presente che non tutto il personale può usufruire di tale misura di conciliazione per la mansione ricoperta che richiede il servizio in presenza. Il dato è in assestamento rispetto agli anni della pandemia (2020-2021) quando era stato introdotto obbligatoriamente per l'emergenza in atto (ad esclusione di poche mansioni non remotabili) ed era stato fruito da 802 dipendenti su 898 (89,31%) nel 2021 e da 848 dipendenti su 945 (89,73%) nel 2020.

Nell'ottica di genere il ricorso allo smart working, nell'anno 2025, come nel 2024, appare maggiormente ad appannaggio delle donne, 321 su 483 (pari al 66%), mentre gli uomini che vi hanno fatto ricorso sono 242 su 403 (pari al 60%). Si evidenzia una riduzione dell'utilizzo dello smart working da parte delle donne, la cui fruizione è tornata in linea con l'anno 2022, mentre il dato relativo agli uomini è abbastanza stabile. Nel 2023 risultavano 417 donne su 474 (pari al 88%), mentre gli uomini che vi hanno fatto ricorso erano 233 su 406 (pari al 57%) così come era avvenuto nel 2022 in cui i dati erano 335 su 483 donne (pari al 69%) e 229 su 400 uomini (pari al 57%). Il dato nel 2021 era più bilanciato con 364 uomini su 412 (pari all'88%) e 438 su 486 donne (pari al 90%).

Tutto il personale dell'Agenzia beneficia di una flessibilità oraria, di cui all'accordo sindacale recepito con DDG n. 162 del 12 aprile 2007, con entrata consentita fra le ore 08.00 e le ore 09.00. Inoltre, dal 31 marzo 2023, per i dipendenti che ne hanno fatto richiesta motivata, sempre ai sensi dell'accordo suddetto, è possibile un ingresso in orari diversi da quello indicato, nello specifico tre fasce orarie: 7.30-8.30, 8.30-9.30 e 9.00-10.00.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	763	34,65	1439	65,35	2202	30,66
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2303	52,47	2086	47,53	4389	61,10
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	93	15,71	499	84,29	592	8,24
Totale permessi	3159	43,98	4024	56,02	7183	

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

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

Nel 2025 il ricorso ai congedi parentali giornalieri ha subito una significativa riduzione rispetto all'anno precedente, passando da 753 giorni nel 2024 (in lieve aumento rispetto al 2023) a 592 giorni. Nel 2022 si era notata una lieve crescita dei congedi da 698 (nel 2021) a 777 giorni. Siamo, quindi, ben lontani dai valori elevati del 2019 (1069) e del 2020 (1634,

per effetto del DL 17.03.2020 n. 18 e sue proroghe). I motivi possono essere ricercati in una crescita dello smart working e più in generale nell'innalzarsi dell'età media dei dipendenti.

I congedi parentali in termini assoluti sono fruiti maggiormente dalle donne (84,3%).

Rispetto agli anni precedenti in cui si è registrato un trend in calo di fruizione in termini percentuali da parte delle donne (passate dal 88% nel 2021 al 80% nel 2022, al 77% nel 2023, al 71 % nel 2024) nel 2025 la percentuale è risalita all'85%; contestualmente c'è stata una riduzione di fruizione da parte degli uomini (passati dal 12% nel 2021, al 20% nel 2022, al 23% nel 2023 fino al 29% nel 2024 e al solo 16% nel 2025).

Per il genere maschile in termini assoluti di congedi giornalieri si evidenzia una notevole riduzione dei giorni fruiti, pari a 93 giorni, in controtendenza rispetto agli anni precedenti (86 giorni nel 2021, 152 nel 2022, 168 nel 2023, 219 nel 2024). Il dato risulta in forte flessione rispetto all'anno 2020, in cui il valore si attestava a 89 giorni; di contro per il genere femminile si nota ancora un trend in discesa (612 nel 2021, 625 nel 2022, in leggero aumento, 570 nel 2023, 534 nel 2024 e 499 nel 2025). La flessione è decisamente maggiore rispetto ai dati elevati del 2019 (887 giorni) e del 2020 (1245 giorni).

Nel 2025 non è stato più possibile fruire dei congedi parentali a ore, che già non erano molto utilizzati anche negli anni pregressi (7 ore totali nel 2024, rispetto alle 33 del 2023, 56 del 2022 e alle 214 del 2021). Nel corso del 2025 è stata data la possibilità di fruire solo di permessi a mezzogiornate, che nel conteggio sono state riportate nel computo dei permessi giornalieri complessivi.

Il numero complessivo di giorni usufruiti dal personale per i permessi giornalieri, ai sensi dell'art. 33 della Legge 104/92, nel 2025 è stato 2202, ancora in aumento rispetto al 2024 in cui erano stati 2012 giorni, al 2023 (1906 giorni), al 2022 (1829 giorni) e al 2021 (2043 giorni), in linea con i valori del triennio 2015-2017 (2103 nel 2015, 2309 nel 2016, 2215 nel 2017) ma ancora in flessione rispetto al biennio 2018-2019 (2542 nel 2018 e 2617 nel 2019). Unico anno con dati molto elevati era stato il 2020 con 3174 giorni fruiti.

In termini di genere, si registra una prevalenza nella fruizione dei permessi giornalieri da parte delle donne (65%), dato sostanzialmente costante nel periodo 2017-2025 (con valori variabili tra 58% e 65%). Nel 2016 la ripartizione di genere vedeva un maggiore equilibrio in quanto i permessi erano stati fruiti per il 53% dalle donne e per il 47% dagli uomini.

Per i permessi orari la situazione evidenzia un lieve decremento di ore usufruite nel 2025 rispetto al 2024 (nel 2025 si sono usufruite 4389 ore, 52% da uomini e 48 % da donne, come nel 2024 in cui il però il numero di ore era stato pari a 4426 ore). Il dato del 2025 non si discosta molto dal valore medio dell'ultimo quinquennio 2021-2025 (4279 ore medie), sebbene l'andamento di fruizione del quinquennio risulti altalenante sia in termini di ore che di percentuale di genere, passando da 4145 nel 2021 (45% uomini e 53% donne), 4941 nel 2022 (39% uomini e 61% donne), a 3492 nel 2023 (44% uomini e 56% donne), a 4426 nel 2024 (52 % uomini e 48% donne). Il dato percentuale di fruizione degli ultimi due anni risulta in linea con quello del 2020 dove le percentuali erano 55% uomini e 45% donne (sebbene il numero di ore fosse stato decisamente inferiore, pari a 3332 ore).

Nel 2025 è stata pubblicata la L.106/2025, in vigore dal 01.01.2026. La norma contiene novità "concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche" e per chi presta assistenza continuativa. L'obiettivo è garantire salute, continuità occupazionale e rientri al lavoro più sostenibili. La legge prevede, tra le altre cose, un periodo di congedo straordinario fino a 24 mesi (non retribuito), 10 ore in più all'anno di permesso retribuito per visite, esami, analisi e cure mediche, priorità assoluta per lo smart working.

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

- Part-time
- Telelavoro
- Servizi di supporto alla genitorialità nei periodi di chiusura scolastica

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**

Il PAP è inserito nel PIAO come parte integrante dello stesso ed è aggiornato con la stessa cadenza; la Direzione Generale favorisce la realizzazione delle azioni positive in esso contenute anche attraverso la collaborazione degli Uffici competenti nelle varie materie.

Il Piano di Azioni Positive 2025-2027 si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Agenzia in continuità con i precedenti Piani, approvati e realizzati nel corso degli anni.

Nello specifico nell'anno 2025 sono state concluse due azioni presenti nel PAP.

In particolare, è stato predisposto, somministrato e analizzato il questionario sul Benessere Organizzativo e Stress Lavoro correlato. Nel corso dell'anno l'attività ha comportato notevole impegno, non solo per la parte di predisposizione e analisi dell'indagine, ma anche per la campagna di sensibilizzazione rivolta a tutto il personale.

Inoltre, è stato rivalutato il Regolamento sul lavoro agile (smart working) e sul lavoro da remoto (telelavoro a domicilio ed altre forme di lavoro a distanza) per il personale in servizio, volto a garantire sia le esigenze di conciliazione personali sia le esigenze di funzionamento dell'Agenzia attraverso interventi in linea e come parte integrante dei contenuti del Piano della Performance. Non è stato ritenuto necessario apportare modifiche, ma è stata attivata l'Osservatorio sul lavoro agile, per l'analisi e risoluzione di eventuali criticità nell'applicazione.

L'attività del CUG non si esaurisce, tuttavia, nei contenuti approvati nel Piano delle Azioni Positive che è aggiornato su base annuale (per esigenze nuove o maturate nel tempo, per perfezionare alcuni contenuti o per esigenze nate e condivise all'interno del CUG successivamente all'approvazione del PIAO), ma prosegue in tutti gli altri compiti assegnati dalla legge.

In continuità con la formazione intrapresa nel 2022-2023 sulle tematiche di competenza del CUG, sono stati erogati nel 2025 corsi al personale nuovo assunto sul ruolo del Comitato e della Consigliera di Fiducia. Nel corso dell'anno sono stati resi disponibili corsi presenti sulla piattaforma Syllabus su tematiche del CUG e sono stati erogati corsi sul questionario del benessere organizzativo a tutto il personale.

Sono state redatte dalla struttura Ufficio Affari generali e legali, in collaborazione con la Comunicazione Istituzionale e il CUG le linee guida sul linguaggio istituzionale inclusivo, che tengono conto delle continue evoluzioni della sensibilità sul tema, con lo scopo di fornire "consigli utili e strategie di comunicazione" a tutti i soggetti redattori di atti, in attesa di approvazione e diffusione.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	50	150	420	831	242	1693	47,95	7,69	49	121	586	896	186	1838	52,05	5,95
Aggiornamento professionale - Altro	1319	1705	6019	8063	1709	18815	41,38	85,41	1917	4836	7869	10396	1632	26650	58,62	86,29

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⁾
Competenze manageriali/Relazionali	6	16	46	162	42	272	38,31	1,23	4	36	138	216	44	438	61,69	1,42
Tematiche CUG	33	65	318	661	172	1249	38,96	5,67	51	144	546	963	253	1957	61,04	6,34
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	1408	1936	6803	9717	2165	22029			2021	5137	9139	12471	2115	30883		
Totale ore %	2,66	3,66	12,86	18,36	4,09	41,63			3,82	9,71	17,27	23,57	4,00	58,37		

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

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

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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
1 dirigente ambientale cod. 011DIR25	2	50,00	2	50,00	4	25,00	Uomo
1 Collaboratore tecnico cod. 012	3	75,00	1	25,00	4	25,00	Donna
1 collaboratore tecnico cod. 013	2	50,00	2	50,00	4	25,00	Uomo
1 collaboratore tecnico cod. 014	1	25,00	3	75,00	4	25,00	Uomo
Totale personale	8		8		16		
Totale % sul personale complessivo	0,90		0,90		1,81		

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

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

In ambito di pari opportunità, osservando la composizione delle commissioni di concorso di Arpa Piemonte che dal punto di vista di genere, si nota come sul totale delle nomine sia stato seguito un criterio di quasi parità (vi è infatti l'assoluta parità tra i generi in 2 commissioni su 4).

Se si osservano ulteriormente a fondo i dati si può notare che, su un totale di 4 commissioni costituite nell'anno 2025 (erano state 7 nel 2024, 9 nel 2023, 8 nel 2022, 10 nel 2021, 7 nel 2020 e 8 nel 2019) che hanno coinvolto 16 persone (28 nel 2024, 36 nel 2023, 32 nel 2022, 40 nel 2021, 26 nel 2020 e 32 nel 2019), 8 sono di genere maschile (erano 12 nel 2024, 15 nel 2023, 13 nel 2022, 22 nel 2021, 11 nel 2020 e 18 nel 2019) e 8 sono di genere femminile (erano 16 nel 2024, 21 nel 2023, 19 nel 2022, 18 nel 2021, 15 nel 2020 e 14 nel 2019).

La Presidenza delle commissioni risulta sbilanciata tra i due generi (3 uomini e 1 donna), in linea con gli anni precedenti, in cui vi era una prevalenza del genere maschile (8 su 9 commissioni nel 2023 e 7 su 8 commissioni nel 2022). Il dato del 2020 vedeva una prevalenza del genere femminile (5 su 7 commissioni). Negli anni 2019 e 2021 c'era stata una perfetta parità tra i generi e nel 2024 il dato era bilanciato tra i due generi (4 uomini e 3 donne).

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 %
AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO	€24649,30	€25557,10	€ 907,80	3,55
Area degli Operatori	€26091,60	€26509,10	€ 417,50	1,57
Area degli assistenti	€26427,70	€27006,40	€ 578,70	2,14
area dei professionisti della salute e dei funzionari	€36123,70	€35542,10	€ -581,60	-1,64

L'analisi del divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento, nel 2025 mostra una predominanza a livello retributivo del genere femminile a discapito del genere maschile nel personale dell'area di supporto - ex B (divario positivo 3,55%) e dell'area degli operatori - ex Bs (divario positivo 1,57%) e nell'area intermedia degli assistenti - ex C (divario positivo 2,14%); la situazione si inverte nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari - ex livelli D-Ds (divario negativo -1,64%), dove il divario economico segna una lieve predominanza del genere maschile..

Quindi, complessivamente a livello retributivo, il genere maschile risulta più penalizzato rispetto a quello femminile nell'Agenzia nelle aree di inquadramento meno elevate, mentre nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari il dato è più bilanciato.

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 settembre 2025 è stato somministrato il questionario sul Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato che ha avuto una partecipazione del 58.1% di cui il 55,3% donne e 44,7% uomini.

Successivamente sono stati elaborati i dati e redatta una relazione illustrativa resa disponibile sulla Intranet aziendale.

Tali risultati potranno costituire il primo passo per la costruzione di strategie e politiche agenziali volte a migliorare le condizioni e il clima di lavoro.

In ottica di genere la relazione ha evidenziato che gli uomini risultano più insoddisfatti delle donne riguardo a discriminazioni percepite, innovazione tecnologica, lavoro agile e sistema di valutazione delle performance.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Con Decreto del Direttore Generale n. 9 del 31 gennaio 2014, è stato approvato il vigente Codice di comportamento aziendale di Arpa Piemonte ai sensi dell'art. 54 del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., alla cui osservanza sono tenuti tutti i Dirigenti, Funzionari e Dipendenti dell'Ente, nonché altri soggetti contemplati dal Codice di comportamento con D.P.R. n. 62/2013.

Nell'ambito del benessere organizzativo il Codice di Condotta era già stato introdotto in Arpa Piemonte a partire dal 2010 (con DDG n. 33 del 25.02.2010); nello stesso anno era stato approvato, con Decreto del Direttore Generale n. 110 del 02 luglio 2010, il Codice disciplinare dei dipendenti e dei dirigenti di Arpa Piemonte.

In attuazione del Codice di Condotta, a far data dal 2011, è stata introdotta la figura della Consigliera di Fiducia.

Il procedimento per la selezione della Consigliera, individuata fra professionisti con esperienza legale o di psicologia all'esterno dell'Agenzia, è da sempre stato affidato al CUG. La Consigliera, che viene nominata previo bando di selezione pubblica con incarico biennale rinnovabile una sola volta, oltre a intervenire su eventuali situazioni di disagio si dimostra anche un ottimo strumento di ascolto e formazione.

I 16 casi sottoposti all'attenzione della Consigliera di Fiducia, nel 2025, hanno riguardato principalmente questioni di natura giuslavoristica o di disagio lavorativo, sia di carattere relazionale sia organizzativo, per un totale di 10 donne e 6 uomini. È stata aperta una procedura informale, mentre le altre segnalazioni si sono risolte in colloqui informativi e di orientamento.

Nell'ambito dell'Agenzia è stata istituita, nel 2022, anche la figura del Disability Manager per l'attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità ratificata dall'Italia con la Legge n. 18 del 3 marzo 2009; con l'applicazione di tale norma ARPA Piemonte ha così avviato un significativo processo di cambiamento culturale e aziendale finalizzato a sostenere ogni azione utile alla promozione dei diritti delle persone con disabilità e della loro piena partecipazione alla vita attiva della propria comunità lavorativa.

Con DDG n. 128 del 22.11.2022 è stato approvato il "Regolamento per l'istituzione e lo svolgimento delle funzioni di Disability Manager" e, in seguito a bando interno, con DDG n. 151 del 28.12.2022 è stata nominata la prima Disability Manager dell'Agenzia.

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

Per quanto concerne l'ambiente lavorativo si ritiene utile favorire un ascolto qualificato del personale che manifesta disagio mediante sportelli d'ascolto; assumere scelte organizzative volte ad alleggerire situazioni pregiudizievoli, nonché migliorare la comunicazione trasversale, non solo riguardo le scelte aziendali, ma anche tra il personale dirigente e del comparto, al fine di condividere e ottimizzare la programmazione delle attività e migliorare il clima lavorativo.

Inoltre, si ritiene utile incentivare una cultura organizzativa volta a valorizzare le differenze e a tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori e delle lavoratrici inserendo nella valutazione dei rischi anche quelli relativi alle molestie e al pregiudizio.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: I componenti di nomina datoriale vengono selezionati a seguito di pubblicazione di avviso di manifestazione di interesse. La scelta della Direzione ricade sui candidati che hanno maggior conoscenza delle Tematiche di Competenza del CUG.

Tipologia di atto: Decreto del Direttore

Data: 07/05/2024

Organo sottoscrittore: Direzione Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: CUG e Consigliera di fiducia - Ruoli, funzioni e attività

Formazione e sensibilizzazione in ambito di Benessere per la compilazione del Questionario

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Tutti i dipendenti possono rivolgersi al CUG attraverso una casella di posta dedicata (cug@arpa.piemonte.it).

Tutti i dipendenti possono consultare l'apposita sezione sulla Intranet dell'Agenzia.

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

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

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

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

In Arpa Piemonte il personale del comparto risulta distribuito tra i due generi con una leggera prevalenza di quello femminile (55% donne e 45% uomini), sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente.

Nella dirigenza si rileva una predominanza del genere maschile nelle posizioni apicali.

Nel comparto, gli incarichi di organizzazione e professionali nel 2025 sono equamente distribuiti tra i generi (53% donne e 47% uomini), con una inversione di tendenza rispetto al 2022, in cui vi era una netta prevalenza degli incarichi a favore del genere femminile (63%). Si evidenzia che nel 2025 sono state inserite alcune posizioni di organizzazione anche nell'area degli assistenti, portando complessivamente il numero totale di posizioni di responsabilità nel comparto a 110 (pari al 13% del personale del comparto a fronte del 10% del 2024).

A livello retributivo vi è un gap tra i livelli medio-bassi e i livelli alti con un divario stipendiale a favore delle donne nei livelli più bassi (valore medio pari a +2,42%), questa tendenza si inverte nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, dove il divario risulta leggermente a favore del genere maschile (-1,64%).

La tendenza sempre più evidente, come in tutta la PA, è il continuo innalzamento dell'età media del personale. Nel 2025 le nuove assunzioni hanno comportato l'aumento delle risorse al di sotto dei 40 anni, con 95 unità (11%), erano 87 nel 2024 (10%), 68 nel 2023 (8%) e 56 (6%) nel 2022. Le unità di personale nella fascia 41-60 anni sono 646 (73%), a fronte del 668 del 2024 (75%), e nella fascia oltre i 60 anni sono 145 (16%), in aumento rispetto al 2024 (137, pari al 15%) su un totale di 886 dipendenti dell'Agenzia.

Il generale invecchiamento delle risorse umane dovrà essere sempre più oggetto di considerazione a livello di programmazione aziendale, riflettendo nel PIAO anche soluzioni lavorative ad hoc che aumentino l'attrattività del pubblico impiego (maggiore flessibilità, lavoro agile, mobilità sostenibile, transizione digitale e formazione permanente, fondi contrattuali e contrattazione collettiva/integrativa, sportelli di ascolto), adottando misure che portino a valutare un cambiamento degli ambienti e dell'organizzazione del lavoro, in grado di compensare le criticità (immobilismo delle carriere lavorative, rischio di minore produttività, burnout degli individui, sistema di valutazione e premialità) che sono diventate sempre più impattanti sulla salute e sul benessere del personale dell'Agenzia.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-del-piemonte-2026>