



Portale CUG

Relazione Amministrazione

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sicilia - 2021

Format 1 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sicilia

Regione:	Sicilia
Provincia:	PA
Comune:	Palermo
CAP:	90146
Indirizzo:	via San Lorenzo, 312/G
Codice Amministrazione:	aripa_pa
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Agenzie ed Enti Regionali per la Formazione, la Ricerca e l'Ambiente
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2020 – 2022
21/23 piano_azioni_positive_aripa_pa-triennio_2123-anno_2020.pdf (7.67 MB)	piano_azioni_positive_aripa_pa-triennio_2020-2022-anno_.pdf (8.56 MB)

Adozione Piano Triennale:	Sì
Triennio del Piano:	20/22

Personale Uomini: 210

Personale Donne: 132

Sezione 1 - Dati sul personale e retribuzioni

1.1 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		4	30	45	77	27	1	12	35	54	9
Organo di vertice		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale		0	0	4	13	9	0	0	1	14	6
Totale personale		4	30	49	91	36	1	12	36	68	15
Totale % sul personale complessivo		1,17	8,77	14,33	26,61	10,53	0,29	3,51	10,53	19,88	4,39

1.2 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	4	30	49	89	35	207	61,61	99,04	1	12	35	66	15	129	38,39	97,73
Part Time >50%	0	0	0	2	0	2	40,00	0,96	0	0	1	2	0	3	60,00	2,27
Totale	4	30	49	91	35	209			1	12	36	68	15	132		
Totale %	1,17	8,80	14,37	26,69	10,26	61,29			0,29	3,52	10,56	19,94	4,40	38,71		

⁽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

1.3 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Tipo Posizione di responsabilità	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
	7	77,78	100,00	2	22,22	100,00	9	100,00
Totale personale	7			2			9	
Totale % sul personale complessivo	2,05			0,58			2,63	

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	4	26	10	10		50	68,49	27,32	1	9	9	4	0	23	31,51	20,72
Tra 3 e 5 anni	0	0	2	24	17	43	58,90	23,50	0	1	3	22	4	30	41,10	27,03
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	10	10	83,33	5,46	0	0	1	1	0	2	16,67	1,80
Superiore a 10 anni	0	4	33	43	0	80	58,82	43,72	0	2	22	27	5	56	41,18	50,45
Totale	4	30	45	77	27	183			1	12	35	54	9	111		
Totale %	1,36	10,20	15,31	26,19	9,18	62,24			0,34	4,08	11,90	18,37	3,06	37,76		

⁽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

1.5 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 %
dirigente di livello non generale	€49070,80	€47643,30	€ -1427,50	-3,00
DS	€29079,90	€26298,60	€ -2781,30	-10,58
d	€22754,40	€22210,50	€ -543,90	-2,45
c	€21643,20	€22611,20	€ 968,00	4,28
BS	€21014,80	€0,00	€ -21014,80	--
B	€20848,50	€17634,00	€ -3214,50	-18,23
A	€17742,30	€17249,90	€ -492,40	-2,85
organo di vertice	€54767,60	€0,00	€ -54767,60	--

1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Livello	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Dirigente di livello non generale	Laurea magistrale	26	55,32	21	44,68	47	61,84
Dirigente di livello non generale	Master di II livello	11	61,11	7	38,89	18	23,68

Livello	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Dirigente di livello non generale	Dottorato di ricerca	8	72,73	3	27,27	11	14,47
Totale personale		45		31		76	
Totale % sul personale complessivo		13,16		9,06		22,22	

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

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

1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,68
	Diploma di scuola superiore	87	73,73	31	26,27	118	40,14
	Laurea magistrale	94	54,02	80	45,98	174	59,18
Totale personale		183		111		294	
Totale % sul personale complessivo		53,51		32,46		85,96	

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

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

1.8 Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
dirigente non medici a tempo pieno e indeterminato	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
4 dirigenti amministrativi a tempo pieno e indeterminato	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
2 dirigenti architetto a tempo pieno	3	100,00	0	0,00	3	14,29	Uomo
2 dirigenti ing. atempo pieno	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
57 unità comparto a tempo pieno	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
57 unità comparto a tempop pieno profilo coll amm	1	33,33	2	66,67	3	14,29	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
57 unità comparto a tempèo pieno profilo ass. amm	1	33,33	2	66,67	3	14,29	Donna
Totale personale	13		8		21		
Totale % sul personale complessivo	3,80		2,34		6,14		

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

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

1.9 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⁾
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	2	0	2	100,00	1,92	0	0			0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 88,88%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,16
PT VERTICALE MENSILE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	2,33
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	1	1	0	2	66,67	1,92	0	0	0	1	0	1	33,33	1,16
Lavoro agile a giorni	0	16	24	47	13	100	54,95	96,15	0	6	24	44	8	82	45,05	95,35
Totale	0	16	25	50	13	104			0	6	25	47	8	86		
Totale %	0,00	8,42	13,16	26,32	6,84	54,74			0,00	3,16	13,16	24,74	4,21	45,26		

⁽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

1.10 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	617	54,99	505	45,01	1122	93,03
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1	33,33	2	66,67	3	0,25
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	34	41,98	47	58,02	81	6,72

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale permessi	652	54,06	554	45,94	1206	

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

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

1.11 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⁾
Aggiornamento professionale	0	184	374	655	239	1452	55,57	67,28	0	103	275	646	137	1161	44,43	65,85
Competenze manageriali/Relazionali	4	131	129	195	58	517	51,09	23,96	3	36	208	202	46	495	48,91	28,08
Tematiche CUG	0	1	4	15	1	21	35,00	0,97	0	0	5	31	3	39	65,00	2,21
Violenza di genere	0	0	3	11	0	14	82,35	0,65	0	0	0	3	0	3	17,65	0,17
politiche ed educazione ambientali	0	13	19	87	35	154	70,32	7,14	0	0	3	15	47	65	29,68	3,69
Totale ore	4	329	529	963	333	2158			3	139	491	897	233	1763		
Totale ore %	0,10	8,39	13,49	24,56	8,49	55,04			0,08	3,55	12,52	22,88	5,94	44,96		

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

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

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

Sezione 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

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

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Azioni/ Iniziative:

Adozione regolamento CUG

Destinatari:

CUG, Consigliera di parità, Consigliera di Fiducia, Responsabile RRUU, RSPP, RPCT, M.C., Formazione, DPO, OOSS.,RSU, OIV

Soggetti coinvolti:

CUG, UOC Gestione RR.UU.

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: DDG di adozione

Baseline: Assenza di regolamento di funzionamento del CUG

Target: Regolamentare il funzionamento del CUG e precedimentalizzare i rapporti con gli altri organi

Fonte del dato:

cUG

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: Sì

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, violenza, mobbing

Azioni/ Iniziative:

Attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto

Destinatari:

Tutto il personale

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: DDG nomina Consigliera di Fiducia, attivazione sportello d'ascolto

Baseline: Assenza di Consigliera di Fiducia e di sportello d'ascolto

Target: Intercettare le situazioni di mobbing e discriminazione, cercando di proporre una soluzione

Fonte del dato:

CUG

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: Sì

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Nomina Responsabile inserimento persone con disabilità

Destinatari:

Persone con disabilità, tutto il personale che vi si deve rapportare

Soggetti coinvolti:

CUG, UOC Gestione RR.UU.

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: DDG di nomina

Baseline: Assenza della figura Responsabile inserimento persone con disabilità

Target: Adeguamento art. 39 ter D.Lgs. 165/01; Direttiva n. 2/2019

Fonte del dato:

CUG

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: Sì

Inserito nel Piano della Performance: Sì



Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Azioni/ Iniziative:

Creazione logo CUG; implementazione sezione sito istituzionale dedicata al CUG

Destinatari:

tutto il personale ed utenza esterna

Soggetti coinvolti:

CUG, UOS Comunicazione e Marketing

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore:

Creazione logo CUG; n. notizie pubblicate su sezione sito istituzionale dedicata al CUG

Baseline:

Assenza di logo CUG;

Target:

Rafforzamento identità CUG tramite logo specifico; implementazione sezione sito istituzionale dedicata al CUG

Fonte del dato:

CUG, UOS Comunicazione e Marketing

Inserito nel Piano triennale Azioni

Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione

No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione

No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance:

No

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

Formazione in materia di lavoro aglie

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

CUG; formazione

Risorse impegnate:

€522,00

Indicatore:	n. corsi di formazione
Baseline:	Assenza di formazione in materia di lavoro agile
Target:	Sviluppare conoscenze, skills e know how in materia di lavoro agile
Fonte del dato: CUG	
Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:	Sì
Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa:	No
Valido ai fini della valutazione Performance individuale:	No
Inserito nel Piano della Performance:	No

Sezione 3 - Azioni da realizzare

3.1 Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per l'anno in corso

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, violenza, mobbing

Azioni/ Iniziative:

Adozione Codice di Comportamento e Codice Etico

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

CUG, UOC RR.UU. , consigliera di Fiducia

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore:	DDG di adozione
Baseline:	precedente codice di condotta, adottato con DDG 339 del 17.10.201
Target:	Adeguamento alla Direttiva PCM n. 2/2019 e alla L 4/2020 di recepimento Convenzione ILO

/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sui luoghi di lavoro

Fonte del dato:

CUG

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: Sì

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Azioni/ Iniziative:

Creazione, all'interno della nuova intranet agenziale, di una nuova sezione dedicata al CUG

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

CUG; UOS Comunicazione e marketing

Capitolo di spesa: Connessione, licenze e Marchi

Risorse impegnate:

€79910,00

Indicatore: Realizzazione fisica nuova sezione CUG nella nuova intranet agenziale, di una nG

Baseline: intranet agenziale attualmente in uso

Target: Maggiore e più immediata facilità di consultazione

Fonte del dato:

UOS Comunicazione e marketing

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: **No**

Inserito nel Piano della Performance: **No**

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Azioni/ Iniziative:

Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere

Destinatari:

Tutto il personale ed il Consiglio SNPA

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Indicatore: Iscrizione portale di CUG; inserimento dati personale all. 1

Baseline: dati cartacei

Target: Informatizzazione sistema comunicazione dati DFP

Fonte del dato:

CUG

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: **Sì**

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: **Sì**

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: **Sì**

Inserito nel Piano della Performance: **Sì**

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Attuazione focus group per gruppi omogenei di lavoratori, elaborazione e somministrazione test conoscitivo BO e SLC

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

CUG; UOC Gestione RR.UU., , UU.OO.CC., Dipartimento di Psicologia Università di Palermo

Indicatore:	Realizzazione fisica focus group e somministrazione test conoscitivo BO e SLC
Baseline:	DVR dicembre 2018
Target:	Aggiornamento DVR anche per l'aspetto SLC
Fonte del dato: CUG	
Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:	Sì
Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa:	Sì
Inserito nel Piano della Performance:	Sì
Obiettivo: Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare. Azioni/ Iniziative: Mappatura delle competenze del personale Destinatari: Direzioni di UOC Soggetti coinvolti: CUG; UOC Gestione RR.UU., tutte le Direzioni UOC Agenzia	
Indicatore:	mappatura, per ogni UOC, delle attività compatibili con lavoro da remoto
Baseline:	assenza di mappatura
Target:	Mappatura attività compatibili con lavoro da remoto
Fonte del dato: CUG	
Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:	Sì
Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa:	No
Valido ai fini della valutazione	

Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

Regolamento lavoro agile;

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

CUG, Responsabile sistemi informatici, DPO, Consigliera di fiducia, OO.SS., UOC Gestio e RR.UU.

Indicatore: DDG di adozione Regolamento lavoro agile;

Baseline: assenza Regolamento

Target: Regolamentazione del Lavoro agile a regime

Fonte del dato:

CUG

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione Sì

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione Sì

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

Adozione POLA

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

CUG; UOC PProgrammazione e Controllo; UOC Gestione RR.UU.; Direzioni UOC

Indicatore: DDG adozione POLA

Baseline:	assenza di POLA
Target:	Riconoscimento Lavoro agile ad almeno 60% del personale
Fonte del dato: CUG	
Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:	Sì
Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa:	Sì
Inserito nel Piano della Performance:	Sì
Obiettivo: Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità Azioni/ Iniziative: Iniziativa di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) Destinatari: Tutto il personale Soggetti coinvolti: CUG, UOC Gestione RR.UU	
Indicatore:	DDG adozione linee guida linguaggio rispettoso identità di genere
Baseline:	Assenza di Linee guida in argomento
Fonte del dato: CUG	
Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:	No
Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa:	No
Valido ai fini della valutazione Performance individuale:	No
Inserito nel Piano della Performance:	No

Descrivere ogni iniziativa da realizzare indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o

ulteriore ad esso

L'azione era stata inserita nel PTAP 2020_2022, ma non realizzata nel 2020

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-della-sicilia-2021>