



Portale CUG

Relazione CUG

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sardegna

Acronimo:	ARPAS
Regione:	Sardegna
Provincia:	CA
Comune:	Cagliari
CAP:	09122
Indirizzo:	Via Contivecchi 7
Codice Amministrazione:	arpas_ca
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

2021	2022
2018 – 2020	2021 - 2023
piano_azioni_positive_arpas_ca-triennio_2018-2020-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arpas_ca-triennio_2018-2020-anno_2021.pdf) (1019.39 KB)	piano_azioni_positive_arpas_ca-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arpas_ca-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf) (562 KB)
2024	
2024 - 2026	
piano_azioni_positive_arpas_ca-	

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-della-sardegna-2021>

[triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-arpas-ca-triennio-2024-2026-anno-2024.pdf)
(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-arpas-ca-triennio-2024-2026-anno-2024.pdf>) (4.71 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
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore Amministrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	struttura complessa	0	0	0	2	5	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	struttura semplice	0	0	1	3	0	0	0	0	4	1
Dirigente di livello non generale	incarico professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
Personale non dirigente	A	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	B	0	1	2	9	3	0	1	1	7	2
Personale non dirigente	C	0	7	7	17	3	0	5	7	18	2
Personale non dirigente	D	1	8	26	53	45	0	8	36	42	15
Totale personale		1	16	37	86	57	0	14	44	74	23
Totale % sul personale complessivo		0,28	4,55	10,51	24,43	16,19	0,00	3,98	12,50	21,02	6,53

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⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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⁾
A	Inferiore al Diploma superiore	3	100,00	0	0,00	3	0,91
B	Inferiore al Diploma superiore	8	66,67	4	33,33	12	3,65
C	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,30
D	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,30
B	Diploma di scuola superiore	7	50,00	7	50,00	14	4,26
C	Diploma di scuola superiore	30	52,63	27	47,37	57	17,33
D	Diploma di scuola superiore	58	60,42	38	39,58	96	29,18
C	Laurea	4	50,00	4	50,00	8	2,43
D	Laurea	74	54,01	63	45,99	137	41,64
Totale personale		185		144		329	
Totale % sul personale complessivo		52,86		41,14		94,00	

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

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

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	1	16	35	86	57	195	56,03	98,98	0	14	44	72	23	153	43,97	98,71
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	100,00	0,51	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	33,33	0,51	0	0	0	2	0	2	66,67	1,29
Totale	1	16	37	86	57	197			0	14	44	74	23	155		
Totale %	0,28	4,55	10,51	24,43	16,19	55,97			0,00	3,98	12,50	21,02	6,53	44,03		

⁽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⁾
	0	0	1	0	0	1	33,33	50,00	0	0	0	2	0	2	66,67	100,00
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	1	0	0	1	100,00	50,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	2	0	0	2			0	0	0	2	0	2		
Totale %	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	50,00			0,00	0,00	0,00	50,00	0,00	50,00		

⁽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

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⁾
	1188	47,62	1307	52,38	2495	89,68

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	99	88,39	13	11,61	112	4,03
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	62	35,43	113	64,57	175	6,29
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	1349	48,49	1433	51,51	2782	

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

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

Si conferma il divario di genere, infatti le lavoratrici usufruiscono in misura maggiore dei permessi legati all'assistenza di familiari

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Smart working

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**

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⁾
	7	66	194	317	145	729	57,00	31,71	0	76	257	184	33	550	43,00	29,07
Aggiornamento professionale	3	206	481	661	219	1570	53,91	68,29	0	247	563	449	83	1342	46,09	70,93
Totale ore	10	272	675	978	364	2299			0	323	820	633	116	1892		
Totale ore %	0,24	6,49	16,11	23,34	8,69	54,86			0,00	7,71	19,57	15,10	2,77	45,14		

⁽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⁾	
Concorso per esami per n. 6 collaboratori amministrativi professionali categoria D	2	50,00	2	50,00	4	100,00	Uomo
Totale personale	2		2		4		
Totale % sul personale complessivo	0,57		0,57		1,14		

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

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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnnicomprensive 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	€110943,00	€102428,00	€ -8515,00	-8,31
A	€21431,90	€0,00	€ -21431,90	--
B	€25658,80	€25330,10	€ -328,70	-1,30
C	€29726,50	€29681,90	€ -44,60	-0,15
D	€34766,50	€31846,80	€ -2919,70	-9,17

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: **Sì**

benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

E' stata espletata da esperti esterni un'indagine sul benessere organizzativo con la valutazione dello stress da lavoro correlato in un'ottica di genere.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

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

Il CUG ha proposto l'istituzione di un Osservatorio sui dati di genere ed un Piano di miglioramento del Benessere Organizzativo.

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

Relazione del CUG e della Consigliera di Fiducia al Datore di lavoro/Direttore Generale Agenzia su situazioni di disagio lavorativo. Il Direttore Generale ha assunto, in alcuni casi, azioni di rimozione e/o mitigazione del disagio.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Manifestazione d'interesse ad evidenza interna da parte dell'Agenzia

Tipologia di atto: Determinazione del Direttore Generale

Data: 15/01/2020

Organo sottoscrittore: Direzione Generale

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

Dotazione euro:

€2000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Stanza Virtuale su piattaforma web

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
10

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- Utilizzo di un linguaggio rispettoso del genere

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



- Non sono state fatte richieste di parere

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

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

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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

Il CUG ha svolto tutte le attività previste dalla programmazione annuale. Ha svolto il suo ruolo propositivo all'interno dell'Agenzia raccordandosi con la Direzione per il miglioramento delle condizioni di benessere organizzativo e in quest'ottica intende porsi sempre più come istituto consultivo e di verifica sulle attività e le iniziative a sostegno del miglior clima aziendale e della partecipazione equa e costruttiva di tutte/i le/i dipendenti all'operato quotidiano dell'Agenzia stessa.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-della-sardegna-2021>