



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sardegna - 2022

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- | |

[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 | 0 | 1 | 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 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Dirigente di livello non generale | Struttura Semplice | 0 | 0 | 2 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| Personale non dirigente | A | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | B | 0 | 0 | 1 | 10 | 3 | 0 | 1 | 1 | 7 | 1 |
| Personale non dirigente | C | 0 | 6 | 8 | 16 | 4 | 0 | 2 | 7 | 15 | 3 |
| Personale non dirigente | D | 2 | 10 | 31 | 50 | 36 | 0 | 8 | 39 | 45 | 13 |
| Totale personale | | 2 | 16 | 43 | 82 | 50 | 0 | 11 | 47 | 71 | 23 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,58 | 4,64 | 12,46 | 23,77 | 14,49 | 0,00 | 3,19 | 13,62 | 20,58 | 6,67 |

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⁾ |
| | 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 | | |

| 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⁾ |
| 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 | 2 | 100,00 | 0 | 0,00 | 2 | 0,62 |
| B | Inferiore al Diploma superiore | 7 | 63,64 | 4 | 36,36 | 11 | 3,43 |
| B | Diploma di scuola superiore | 7 | 53,85 | 6 | 46,15 | 13 | 4,05 |
| C | Diploma di scuola superiore | 29 | 58,00 | 21 | 42,00 | 50 | 15,58 |
| D | Diploma di scuola superiore | 49 | 57,65 | 36 | 42,35 | 85 | 26,48 |
| C | Laurea | 5 | 45,45 | 6 | 54,55 | 11 | 3,43 |
| D | Laurea | 78 | 52,35 | 71 | 47,65 | 149 | 46,42 |
| Totale personale | | 177 | | 144 | | 321 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 51,30 | | 41,74 | | 93,04 | |

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

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

Come si evince dall'analisi delle tabelle su riportate l'età media del personale è, mediamente, al di sopra dei 50 anni, in linea con i dati nazionali. Nel 2021 sono stati espletati alcuni concorsi e pertanto si sta riprendendo con il turn over, sebbene l'età media rimanga alta (intorno ai 40 anni).

I dati per genere sono in equilibrio ad eccezione del profilo B

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 | 2 | 16 | 40 | 82 | 50 | 190 | 56,05 | 98,45 | 0 | 11 | 47 | 69 | 22 | 149 | 43,95 | 98,03 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 | 100,00 | 1,55 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 | 100,00 | 1,97 |
| Totale | 2 | 16 | 43 | 82 | 50 | 193 | | | 0 | 11 | 47 | 71 | 23 | 152 | | |
| Totale % | 0,58 | 4,64 | 12,46 | 23,77 | 14,49 | 55,94 | | | 0,00 | 3,19 | 13,62 | 20,58 | 6,67 | 44,06 | | |

⁽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⁾ |
| Personale che fruisce di orari flessibili | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 50,00 | 25,00 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 50,00 | 20,00 |
| PT VERTICALE SETTIMANALE 50% | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 100,00 | 25,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| PT VERTICALE SETTIMANALE 83,33 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 100,00 | 12,50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 | 100,00 | 30,00 |
| Personale che fruisce di congedo parentale | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 37,50 | 37,50 | 0 | 3 | 2 | 0 | 0 | 5 | 62,50 | 50,00 |
| Totale | 0 | 1 | 4 | 1 | 2 | 8 | | | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 10 | | |
| Totale % | 0,00 | 5,56 | 22,22 | 5,56 | 11,11 | 44,44 | | | 0,00 | 16,67 | 16,67 | 16,67 | 5,56 | 55,56 | | |

⁽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

L'Agenzia non si è ancora dotata di un regolamento (POLA) per la fruizione del Lavoro Agile, a fronte di una richiesta del personale e del CUG più volte reiterata.

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 | 806 | 54,02 | 686 | 45,98 | 1492 | 77,03 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 391 | 93,32 | 28 | 6,68 | 419 | 21,63 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 12 | 46,15 | 14 | 53,85 | 26 | 1,34 |
| Totale permessi | 1209 | 62,42 | 728 | 37,58 | 1937 | |

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

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

Rispetto al genere dei/delle dipendent* per quanto concerne sia i congedi parentali che i permessi L. 104/1992 si ha una maggiore fruizione da parte degli uomini in quanto sono numericamente superiori alle lavoratrici, comunque si evince che vi è una sostanziale parità tra i generi di accesso a questo istituto.

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

- Flessibilità oraria
- Part-time
- 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**

Il CUG ha redatto e proposto all'Agenzia il regolamento per l'adozione del Linguaggio di genere nei propri atti. L'Agenzia non ha ancora provveduto alla sua adozione.

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⁾ |
| Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc. | 24 | 109 | 145 | 228 | 48 | 554 | 56,59 | 25,32 | 0 | 99 | 199 | 106 | 21 | 425 | 43,41 | 20,64 |
| Aggiornamento professionale | 32 | 232 | 485 | 699 | 186 | 1634 | 50,00 | 74,68 | 0 | 143 | 663 | 523 | 305 | 1634 | 50,00 | 79,36 |
| Totale ore | 56 | 341 | 630 | 927 | 234 | 2188 | | | 0 | 242 | 862 | 629 | 326 | 2059 | | |
| Totale ore % | 1,32 | 8,03 | 14,83 | 21,83 | 5,51 | 51,52 | | | 0,00 | 5,70 | 20,30 | 14,81 | 7,68 | 48,48 | | |

⁽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⁾ | |
| Selezione pubblica per titoli per l'assunzione di 1 unità progetto AER NOSTRUM | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 15,79 | Uomo |
| Procedura concorsuale per l'assunzione di n. 1 collaboratore specialista della comunicazione | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 15,79 | Uomo |
| Procedura concorsuale per l'assunzione di un collaboratore Metereologo | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 15,79 | Uomo |
| Procedura concorsuale per l'assunzione di n. 3 Dirigenti Ambientali | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 15,79 | Donna |
| Procedura concorsuale per l'assunzione di n. 3 collaboratori Ingegneri Ambientali o idraulici | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 15,79 | Uomo |
| Bando di concorso per n. 1 posto di Dirigente Tecnico Ambientale | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 21,05 | Uomo |
| Totale personale | 9 | | 10 | | 19 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 2,61 | | 2,90 | | 5,51 | | |

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

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

Vi è una sostanziale parità nella composizione delle commissioni, mentre sulla nomina del/della Presidente vi è una netta prevalenze del genere maschile (1:10)

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 % |
|---------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Dirigente | €136136,00 | €142640,00 | € 6504,00 | 4,56 |
| A | €22106,60 | €0,00 | € -22106,60 | -- |
| B | €25547,60 | €25267,00 | € -280,60 | -1,11 |
| C | €29116,50 | €29925,50 | € 809,00 | 2,70 |
| D | €34115,40 | €32554,00 | € -1561,40 | -4,80 |

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: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

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

Nel corso del 2022 si procederà ad un'indagine di clima e benessere organizzativo da parte dell'Agenzia, il CUG ritiene che i dati vengano analizzati, anche , in un'ottica di genere. In tal senso farà formale proposta all'Agenzia.

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

Sono state rilevate, da parte della Presidente del CUG e della Consigliera di fiducia, alcune azioni di mobbing, puntualmente sottoposte all'attenzione della Direzione Generale. Sono state attivate azioni di mitigazione, sulla cui efficacia sono in corso le opportune verifiche.

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: **Direttore Generale**

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

Dotazione euro:

€1000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€1000,00

Interventi realizzati a costo zero: **No**

Esiste una sede fisica del cug?: **Sì**

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:
8

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

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

- Codice di condotta

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?

- 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-2022>