



Portale CUG

Relazione CUG

# Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sardegna - 2024

*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,<br>la Ricerca e l'Ambiente |
| Numero dipendenti<br>dell'Amministrazione: | Tra i 101 e i 500   |

### Piano Triennale di Azioni Positive

| 2021   | 2022   |
|--|--|
| 2018 – 2020  | 2021 - 2023  |
| <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arpas_ca-triennio_2018-2020-anno_2021.pdf">piano_azioni_positive_arpas_ca-triennio_2018-2020-anno_2021.pdf</a><br>( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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</a> ) (1019.39 KB) | <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arpas_ca-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf">piano_azioni_positive_arpas_ca-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf</a><br>( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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</a> ) (562 KB) |
| 2024   |  |
| 2024 - 2026  |  |
| <a href="#">piano_azioni_positive_arpas_ca-</a>  |  |



[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 |
| Organo di vertice                  | direttore generale            | 0      | 0          | 0          | 0          | 1     | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    |
| Organo di vertice                  | Direttore Area Amministrativa | 0      | 0          | 0          | 0          | 0     | 0     | 0          | 0          | 0          | 1    |
| Dirigente di livello generale      | Dirigente                     | 0      | 2          | 2          | 7          | 6     | 0     | 0          | 1          | 1          | 4    |
| Personale non dirigente            | Area personale di supporto    | 0      | 0          | 3          | 5          | 2     | 0     | 0          | 1          | 5          | 3    |
| Personale non dirigente            | Area degli operatori          | 0      | 0          | 1          | 1          | 2     | 0     | 0          | 0          | 1          | 2    |
| Personale non dirigente            | Area degli assistenti         | 0      | 2          | 10         | 16         | 7     | 0     | 4          | 10         | 10         | 5    |
| Personale non dirigente            | Area dei funzionari           | 1      | 12         | 25         | 46         | 32    | 3     | 17         | 33         | 45         | 19   |
| Totale personale                   |                               | 1      | 16         | 41         | 75         | 50    | 3     | 21         | 45         | 62         | 34   |
| Totale % sul personale complessivo |                               | 0,29   | 4,60       | 11,78      | 21,55      | 14,37 | 0,86  | 6,03       | 12,93      | 17,82      | 9,77 |

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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
|                                  | 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 %                         | --     | --         | --         | --         | --   | --     |                         |                            | --   | --         | --         | --         | --   | --     |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| Area personale di supporto         | Inferiore al Diploma superiore | 6               | 66,67            | 3               | 33,33            | 9               | 2,79             |
| Area personale di supporto         | Diploma di scuola superiore    | 3               | 42,86            | 4               | 57,14            | 7               | 2,17             |
| Area personale di supporto         | Laurea                         | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,93             |
| Area degli operatori               | Inferiore al Diploma superiore | 0               | 0,00             | 1               | 100,00           | 1               | 0,31             |
| Area degli operatori               | Diploma di scuola superiore    | 4               | 66,67            | 2               | 33,33            | 6               | 1,86             |
| Area degli operatori               | Laurea                         | 0               | 0,00             | 0               | 0,00             | 0               | --               |
| Area degli assistenti              | Inferiore al Diploma superiore | 0               | 0,00             | 0               | 0,00             | 0               | --               |
| Area degli assistenti              | Diploma di scuola superiore    | 30              | 57,69            | 22              | 42,31            | 52              | 16,10            |
| Area degli assistenti              | Laurea                         | 5               | 41,67            | 7               | 58,33            | 12              | 3,72             |
| Area dei funzionari                | Inferiore al Diploma superiore | 0               | 0,00             | 0               | 0,00             | 0               | --               |
| Area dei funzionari                | Diploma di scuola superiore    | 43              | 56,58            | 33              | 43,42            | 76              | 23,53            |
| Area dei funzionari                | Diploma di scuola superiore    | 73              | 46,50            | 84              | 53,50            | 157             | 48,61            |
| Totale personale                   |                                | 165             |                  | 158             |                  | 323             |                  |
| Totale % sul personale complessivo |                                | 47,41           |                  | 45,40           |                  | 92,82           |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
|               |        |            |            |            |      |        |                         |                            |      |            |            |            |      |        |                         |                            |

| Tipo presenza  | Uomini |            |            |            |       |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|----------------|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Tempo Pieno    | 1      | 16         | 40         | 72         | 50    | 179    | 52,96                   | 97,81                      | 3     | 21         | 45         | 57         | 33   | 159    | 47,04                   | 96,36                      |
| Part Time >50% | 0      | 0          | 0          | 1          | 0     | 1      | 14,29                   | 0,55                       | 0     | 0          | 0          | 5          | 1    | 6      | 85,71                   | 3,64                       |
| Part Time ≤50% | 0      | 0          | 1          | 2          | 0     | 3      | 100,00                  | 1,64                       | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         |
| Totale         | 1      | 16         | 41         | 75         | 50    | 183    |                         |                            | 3     | 21         | 45         | 62         | 34   | 165    |                         |                            |
| Totale %       | 0,29   | 4,60       | 11,78      | 21,55      | 14,37 | 52,59  |                         |                            | 0,86  | 6,03       | 12,93      | 17,82      | 9,77 | 47,41  |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| PART-TIME ORIZZONTALE 88,33% | 0      | 0          | 0          | 1          | 0    | 1      | 20,00                   | 11,11                      | 0     | 0          | 0          | 3          | 1    | 4      | 80,00                   | 17,39                      |
| Part-time orizzontale 75%    | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         | 0     | 0          | 0          | 1          | 0    | 1      | 100,00                  | 4,35                       |
| Part-time Orizzontale 91,67  | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         | 0     | 0          | 0          | 1          | 0    | 1      | 100,00                  | 4,35                       |
| Part-time Verticale 50%      | 0      | 0          | 1          | 2          | 0    | 3      | 100,00                  | 33,33                      | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         |
| LAVORO AGILE                 | 0      | 1          | 1          | 0          | 0    | 2      | 18,18                   | 22,22                      | 0     | 1          | 5          | 3          | 0    | 9      | 81,82                   | 39,13                      |
| ORARI FLESSIBILI             | 0      | 0          | 0          | 1          | 2    | 3      | 27,27                   | 33,33                      | 0     | 1          | 4          | 2          | 1    | 8      | 72,73                   | 34,78                      |
| Totale                       | 0      | 1          | 2          | 4          | 2    | 9      |                         |                            | 0     | 2          | 9          | 10         | 2    | 23     |                         |                            |
| Totale %                     | 0,00   | 3,13       | 6,25       | 12,50      | 6,25 | 28,13  |                         |                            | 0,00  | 6,25       | 28,13      | 31,25      | 6,25 | 71,88  |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |

| Tipo permesso  | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|  | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti            | 684             | 57,38            | 508             | 42,62            | 1192            | 51,56            |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti          | 630             | 69,77            | 273             | 30,23            | 903             | 39,06            |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 34              | 15,67            | 183             | 84,33            | 217             | 9,39             |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti       | 0               | 0,00             | 0               | 0,00             | 0               | --               |
| Totale permessi  | 1348            | 58,30            | 964             | 41,70            | 2312            |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### 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**

Si veda riferimento al precedente Piano delle Azioni Positive 2021-2023.

### 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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Obbligatoria per norma | 0      | 65         | 91         | 190        | 63   | 409    | 46,74                   | 13,77                      | 82    | 103        | 175        | 106        | 0    | 466    | 53,26                   | 10,97                      |
| Obbligatoria           | 19     | 142        | 740        | 1115       | 545  | 2561   | 40,38                   | 86,23                      | 120   | 435        | 1355       | 1481       | 391  | 3782   | 59,62                   | 89,03                      |

| Tipo formazione | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|-----------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                 | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Totale ore      | 19     | 207        | 831        | 1305       | 608  | 2970   |                         |                            | 202   | 538        | 1530       | 1587       | 391  | 4248   |                         |                            |
| Totale ore %    | 0,26   | 2,87       | 11,51      | 18,08      | 8,42 | 41,15  |                         |                            | 2,80  | 7,45       | 21,20      | 21,99      | 5,42 | 58,85  |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| GEOLOGO AMBIENTALE                 | 2               | 50,00            | 2               | 50,00            | 4               | 50,00            | Uomo       |
| GEOLOGO PETROGRAFICO               | 3               | 75,00            | 1               | 25,00            | 4               | 50,00            | Uomo       |
| Totale personale                   | 5               |                  | 3               |                  | 8               |                  |            |
| Totale % sul personale complessivo | 1,44            |                  | 0,86            |                  | 2,30            |                  |            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

E' necessario introdurre una maggior sensibilità all'interno dell'Arpas nel rispetto della normativa di cui all'art.57, co.1 e 1-bis, D.Lgs n.165/2001, con particolare riferimento alla nomina della Presidenza delle Commissioni.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

| Inquadramento                              | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|--|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Dirigente                                  | €155890,00                      | €100290,00                     | € -55600,00       | -55,44              |
| Area del personale di supporto ospedaliero | €25314,90                       | €24384,10                      | € -930,80         | -3,82               |
| Area degli operatori                       | €29133,40                       | €28752,70                      | € -380,70         | -1,32               |

| Inquadramento         | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|-----------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Area degli assistenti | €31500,10                       | €27774,20                      | € -3725,90        | -13,41              |
| Area dei funzionari   | €32742,70                       | €29189,10                      | € -3553,60        | -12,17              |

Sarebbe necessario diminuire il divario economico che ancora persiste tra uomini e donne e capire se questo divario è dovuto all'attribuzione di incarichi.

## 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?:

La valutazione dello stress lavoro correlato è stata iniziata nel 2022 con la somministrazione di questionari al personale dipendente e, nel 2023, son state intraprese attività correttive nelle strutture ove sono state riscontrate aree di criticità.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

## Operatività

Modalità di nomina del CUG: manifestazione di interesse

Tipologia di atto: determinazione direzione generale

Data: 15/11/2023

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: Non so

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : videoconferenza

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

## Attività

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

- 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

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola 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

Considerazioni conclusive

Il CUG per il quadriennio 2023/2027 è stato nominato a fine 2023. Nei primi mesi del 2023 il precedente CUG ha operato per la promozione e l'attuazione delle azioni positive all'interno dell'Agenzia fino al pensionamento della Presidente.

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-della-sardegna-2024>