



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, la Ricerca e l'Ambiente

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2018 – 2020

[piano_azioni_positive_arpas_ca-triennio_2018-2020-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/arpas_ca/2018-2020/piano_azioni_p triennale/arpas_ca/2018-2020-piano_azioni_p ositive_arpas_ca-triennio_2018-2020- anno_2021.pdf) (1019.39 KB)

2022

2021 - 2023

[piano_azioni_positive_arpas_ca-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/arpas_ca/2021-2023/piano_azioni_p ositive_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_pno-no-triennale/arpas_ca/2024-2026/piano_azioni_positive_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				da 51 a 60	> 60
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 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 % ⁽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

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
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		

⁽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	Totali	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totali	Totale % ⁽¹⁾

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	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		

⁽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⁾
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		

⁽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⁾	Valori assoluti		

		Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
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	

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

⁽²⁾ 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 **No**
redigere il Bilancio di genere?:

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 % ⁽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 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 % ⁽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 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		

⁽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?:

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

		Uomini		Donne		Totale		
Commissione		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
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		

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

⁽²⁾ 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 omnicomprese 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: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Sì**

La valutazione dello stress lavoro correlato è stata iniziata nel 2022 con la somministrazione di questionari al personale dipendente e, nel 2023, sono 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 componenti: €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>

