

### DELIBERAZIONE N. 3 DEL 29.03.2021

**Oggetto: Approvazione della Relazione CUG ARPAS anno 2020**

- VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*;
- VISTI il Regolamento Generale e di Organizzazione 2015 dell'ARPAS;
- CONSIDERATO che, in applicazione dell'articolo 57, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, con Determinazione del Direttore generale ARPAS n. 62 del 29 maggio 2015 e ss.mm.ii. è stato costituito e nominato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'ARPAS (di seguito CUG ARPAS) per il quadriennio 2015-2019 e che, con Determinazione del Direttore generale ARPAS n. 12 del 15.01.2020 è stato nominato il CUG ARPAS per il quadriennio 2019-2023;
- CONSIDERATO che, con Determinazione del Direttore generale n. 12/2020 sono state assegnate le funzioni di Presidente del CUG ARPAS e che con le Determinazioni del Direttore generale dell'ARPAS n. 45/2021 e n. 349/2021 è stata integrata la composizione del medesimo CUG;
- CONSIDERATO che, ai sensi del paragrafo 3.1.1. della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, il Comitato Unico di Garanzia si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti;
- CONSIDERATO che, ai sensi del paragrafo 3.1.1. della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, il Comitato Unico di Garanzia è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale dell'ARPAS;
- CONSIDERATO che, l'articolo 1 della Sezione II della Direttiva n. 2/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione – Dipartimento della Funzione Pubblica prevede che il CUG, entro il 30 marzo di ciascun anno predisponga una Relazione, elaborata sulla base dei dati forniti dall'Amministrazione entro il 1° marzo di ciascun anno;
- VISTA la comunicazione via e-mail del 19.03.21 con la quale viene convocata la riunione del CUG contenente come punto 2) all'ordine del giorno l'approvazione della Relazione annuale del CUG;
- CONSIDERATO che i/le Componenti del CUG ARPAS presenti alla riunione del 29.03.21 hanno dato lettura al documento Relazione annuale 2020 CUG ARPAS e, dopo attenta disamina lo hanno approvato all'unanimità.
- CONSIDERATO, altresì, che Il documento Relazione annuale 2020 CUG ARPAS, approvato all'unanimità dei presenti, è stato caricato nella piattaforma online del portale CUG secondo lo schema indicato dall'apposito Format 2 allegato alla Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

**DELIBERA**

l'approvazione all'unanimità dei presenti il documento Relazione annuale 2020 CUG ARPAS.

il caricamento del documento Relazione annuale 2020 CUG ARPAS nella piattaforma online del portale CUG secondo lo schema indicato dall'apposito Format 2 allegato alla Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

La presente Deliberazione è trasmessa al Direttore Generale dell'ARPAS per le successive valutazioni di competenza, ed al Servizio Supporti Direzionali per la pubblicazione sul sito *web* istituzionale dell'ARPAS.

**La Segretaria**

Alessia Rattu



**La Presidente**

Ivana Dettori





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

2018 – 2020

[piano\\_azioni\\_positive\\_arpas\\_ca-triennio\\_2018-2020-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-arpas-ca-triennio-2018-2020-anno-2021.pdf)  
(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-arpas-ca-triennio-2018-2020-anno-2021.pdf>) (1019.39 KB)



## 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 % <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>

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>
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	

<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>
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
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>37</b>	<b>86</b>	<b>57</b>	<b>197</b>			<b>0</b>	<b>14</b>	<b>44</b>	<b>74</b>	<b>23</b>	<b>155</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,28</b>	<b>4,55</b>	<b>10,51</b>	<b>24,43</b>	<b>16,19</b>	<b>55,97</b>			<b>0,00</b>	<b>3,98</b>	<b>12,50</b>	<b>21,02</b>	<b>6,53</b>	<b>44,03</b>		

<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>
	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	--
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>50,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>50,00</b>			<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>50,00</b>	<b>0,00</b>	<b>50,00</b>		

<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>
	1188	47,62	1307	52,38	2495	89,68



Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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	

<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

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**

Obiettivo:

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

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

154

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

196

Soggetti coinvolti:

CUG

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:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

personale con comprovate necessità personali e familiari

Soggetti coinvolti:

Strutture organizzative cui è destinata la sperimentazione

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:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

**154**

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

**196**

Soggetti coinvolti:



Direzione Generale, Ufficio Controllo di Gestione, 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:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Adozione Codice di Comportamento e Istituzione Consigliera di fiducia

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

154

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

196

Soggetti coinvolti:

CUG, Servizio Risorse Umane

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:

Rafforzamento dei CUG

Azioni/ Iniziative:

Progettazione e realizzazione Logo grafico CUG

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

154

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

196

Soggetti coinvolti:

CUG

Capitolo di spesa: SC01.1008 - Comitato Unico di Garanzia

Risorse impegnate:

€976,00

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:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.)

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

154

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

196

Soggetti coinvolti:

CUG

Capitolo di spesa: SC01.1008 - Comitato Unico di Garanzia

Risorse impegnate:

€244,00

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:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

154

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

196

Soggetti coinvolti:

CUG, Università di Cagliari

Capitolo di spesa: SC01.1008 - Comitato Unico di Garanzia

Risorse impegnate:

€2000,00

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

154

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

196

Soggetti coinvolti:

CUG, Direzione Strategica Agenzia

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

---

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:

Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.)

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

154

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

196

Soggetti coinvolti:

CUG, Servizio Risorse Umane, Servizio Supporti Direzionali, Università di Cagliari

Capitolo di spesa: SC01.1008 - Comitato Unico di Garanzia

---

Risorse impegnate:

€750,00

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

---

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

---

Numero Beneficiari effettivi Donne:

**154**

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

**196**

Soggetti coinvolti:

**CUG, Servizio Risorse Umane**

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:

Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali, ecc.)

Destinatari:

**Tutto il personale**

Numero Beneficiari effettivi Donne:

**154**

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

**196**

Soggetti coinvolti:

**CUG, Servizio Supporti Direzionali**

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**

---

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>
	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		

<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>	
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		

<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

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	€110943,00	€102428,00	€ -8515,00	-8,31
A	€21431,90	€0,00	€ -21431,90	--
B	€25658,80	€25330,10	€ -328,70	-1,30



Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
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: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Sì

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>