REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENTZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Comitato Unico di Garanzia - ARPAS

DELIBERAZIONE N. 1 DEL 23/03/2018

Oggetto: **Relazione annuale 2017 del CUG-ARPAS.**

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;

VISTO il Regolamento Generale e di organizzazione – gennaio 2015 dell'ARPAS;

VISTO il Dettaglio organizzativo – giugno 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, è stato costituito, con la Determinazione del Direttore Generale dell'ARPAS n. 62 del 29 maggio 2015, con la Determinazione del Direttore Generale dell'ARPAS n. 76 del 30 giugno 2015, con la Determinazione del Direttore Generale dell'ARPAS n. 55 del 21 giugno 2016 e con la Determinazione del Direttore Generale dell'ARPAS n. 136 del febbraio 2018, 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);

CONSIDERATO che con la Determinazione del Direttore Generale dell'ARPAS n. 62 del 29 maggio 2015 e con la Determinazione del Direttore Generale dell'ARPAS n. 76 del 30 giugno 2015 sono state assegnate le funzioni di Presidente del CUG-ARPAS;

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;

VISTA la comunicazione del 14 marzo 2018 del Segretario del CUG-ARPAS, con la quale la Presidente del CUG-ARPAS convoca la seconda riunione del 2018 del CUG-ARPAS;

CONSIDERATA la Determinazione del Direttore Generale dell'ARPAS n. 7/2016 del 26 gennaio 2016 che approva il documento *Azioni positive in materia di pari opportunità – Piano Triennale 2015 – 2017*;

CONSIDERATA la comunicazione (CUG-ARPAS Rep. 01/2016) sul parere della Consigliera Regionale di Parità sul documento *Azioni positive in materia di pari opportunità – Piano Triennale 2015 – 2017*;

CONSIDERATO che ai sensi dell'articolo 11 del *Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'ARPAS*, il CUG-ARPAS redige, entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, una Relazione sulla situazione del personale nell'ARPAS riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - *mobbing*;

CONSIDERATE le attività del CUG-ARPAS programmate per l'anno 2017 e approvate con il *Verbale riunione 1/2017*;

CONSIDERATA la comunicazione CUG-ARPAS Rep. 5/2016 e la comunicazione CUG-ARPAS Rep. 1/2017;

CONSIDERATO che i/le Componenti del CUG-ARPAS, presenti alla seconda riunione del 2018, in data 23 marzo 2018, hanno votato all'unanimità l'approvazione del documento *Relazione annuale 2017 del CUG-ARPAS*,

DELIBERA

1. di approvare il documento *Relazione annuale 2017 del CUG-ARPAS,* allegato alla presente Deliberazione quale parte integrante e sostanziale, votato all'unanimità dai/dalle Componenti del CUG-ARPAS, presenti alla seconda riunione del 2018, in data 23 marzo 2018.

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

Il Segretario	**La Presidente**
f.to Carmine Sau	f.to Maria Bonaria Marina Corrias

REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENTZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Comitato Unico di Garanzia dell'ARPAS

Relazione annuale 2017 del CUG-ARPAS

23 marzo 2018

Sommario

PREMESSA 3

1. GENERALITÀ E COMPOSIZIONE 3

2. MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO 4

3. I NUMERI DELL'ARPAS, COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO DELL'ARPAS E PRINCIPALI INDICATORI DI RIFERIMENTO 4

4. RELAZIONI ENDO ED ESO ORGANIZZATIVE 5

5. PRINCIPALI AMBITI DI IMPEGNO NEL 2017 6

5.1. Adozione di strumenti di tutela 6
5.2. La formazione del personale 6
5.3. Comunicazione e informazione 6
5.4. Principali tappe delle attività svolte nel 2017 7

6. CRITICITÀ EMERSE 7

7. CONCLUSIONI 8

8. ALLEGATO 1 - DETTAGLIO DELLA POPOLAZIONE DEI DIPENDENTI DELL'ARPAS AL 31 DICEMBRE 2016 9

Descrizione ultime modifiche

Prima emissione.

PREMESSA

Nella presente Relazione, 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 la prima volta dalla sua costituzione, riferisce sulla situazione del personale, sull'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – *mobbing*.

Considerato che l'implementazione dei programmi gestionali dell'Amministrazione ARPAS (esempio *HR*) è tuttora in corso si sono avute difficoltà ad acquisire i dati, le informazioni e i documenti aggiornati all'anno 2017, la situazione del personale presentata in questa Relazione si basa sui dati al 31 dicembre 2016, forniti al CUG-ARPAS dall'Amministrazione ARPAS.

Il CUG-ARPAS prevede di aggiornare la situazione del personale, con dati al 31 dicembre 2017, nel secondo semestre 2018.

Inoltre vengono riportate le attività svolte dal CUG-ARPAS nell'anno 2017.

1. GENERALITÀ E COMPOSIZIONE

L'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sardegna (ARPAS) ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'ARPAS (CUG-ARPAS) e assegnato le funzioni di Presidente nell'anno 2015 (Determinazione del Direttore Generale n. 62 del 29 maggio 2015).

Il CUG-ARPAS si è regolarmente insediato con la riunione de 6 luglio 2015 nella quale ha approvato l'assegnazione delle funzioni di Segretario (Deliberazione 1/2015) e il *Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'ARPAS* (Deliberazione 2/2015), entrato in vigore il 28 luglio 2015. Dura in carica quattro anni dalla data di primo insediamento, e comunque in regime di *prorogatio* fino alla costituzione del nuovo Comitato.

Con Determinazione del Direttore Generale n. 76 del 30 giugno 2015 sono stati integrati i/le Componenti; con Determinazione del Direttore Generale n. 55 del 21 giugno 2016 e Determinazione del Direttore Generale n. 136 del febbraio 2018 sono stati sostituiti alcuni/e Componenti.

Il CUG-ARPAS al 31 dicembre 2017 contava tredici Componenti (10 femmine e 3 maschi): otto (cinque effettivi e tre supplenti) designati dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative nell'ARPAS e cinque (cinque effettivi e zero supplenti) rappresentanti l'Amministrazione ARPAS.

L'ARPAS, per favorire la conoscenza dell'attività del CUG-ARPAS, ha creato una sezione dedicata sul proprio sito web istituzionale http://www.sardegnaambiente.it/index.php?xsl=2414&s=21&v=9&c=13494&na=1&n=10. Per agevolare la comunicazione ha attivato una casella di posta elettronica dedicata cug@arpa.sardegna.it.

2. MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO

Il CUG-ARPAS esercita i propri compiti (articolo 4 del *Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'ARPAS*) programmando annualmente le proprie attività.

Il CUG-ARPAS assume le proprie decisioni/approvazioni con Deliberazioni assunte a maggioranza dei voti palesi espressi dai/dalle Componenti presenti. In caso di parità prevale il voto del/della Presidente. Il Verbale delle riunioni è inviato sia ai/alle Componenti effettivi/e sia, al fine di favorire il loro costante aggiornamento sui temi trattati, ai/alle Componenti supplenti.

Le attività tengono conto sia delle azioni previste nel documento *Azioni positive in materia di pari opportunità – Piano Triennale 2015 – 2017,* approvato con Determinazione del Direttore generale dell'ARPAS n. 7/2016 del 26 gennaio 2016, sia delle segnalazioni della Consigliera Regionale di Parità nonché dei bisogni rilevati direttamente dai/dalle Componenti del CUG-ARPAS.

Le Deliberazioni adottate dal CUG-ARPAS sono inviate al Direttore Generale dell'ARPAS per le successive valutazioni di competenza. I rapporti tra il CUG-ARPAS e l'ARPAS sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione. L'ARPAS garantisce le risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie al funzionamento del CUG-ARPAS.

Il CUG-ARPAS opera in collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'ARPAS. Qualora necessario si raccorda con il/la Consigliere/a Regionale di Parità, con altri Comitati Unici di Garanzia e la Rete CUG Ambiente del Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente (SNPA). Alle riunioni del CUG-ARPAS, su richiesta del/della Presidente o dei/delle Componenti, sulla base di competenze o professionalità specifiche, possono partecipare soggetti esterni.

3. I NUMERI DELL'ARPAS, COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO DELL'ARPAS E PRINCIPALI INDICATORI DI RIFERIMENTO

Come indicato nella premessa, l'analisi della situazione del personale di seguito esposta è basata su dati aggiornati al 31 dicembre 2016 (vedi ALLEGATO 1).

L'ARPAS, al 31 dicembre 2016, comprendeva 364 dipendent* (353 dipendent* con contratto a tempo indeterminato), di cui 150 femmine (pari al 41%) e 214 maschi (pari al 59%).

Per quanto riguarda i ruoli professionali nell'ARPAS risultavano in organico 37 dirigenti (di cui 4 in comando): 22 femmine (pari al 59%) e 15 maschi (pari al 41%). L'organico del comparto risultava composto da 327 dipendent*: 128 femmine (pari al 39%) e 199 maschi (pari al 61%). Pertanto nel 2016 nel ruolo dirigenziale la presenza femminile risultava maggiore a quella maschile; viceversa nel comparto la presenza femminile risultava minore a quella maschile.

Non risultano conferiti incarichi di Posizione Organizzativa (PO) né incarichi di Ufficiale di Polizia Giudiziaria (UPG).

Non risulta attivato il telelavoro. Risulta redatta una prima bozza di proposta di progetto sperimentale formalmente consegnata dal CUG-ARPAS all'Amministrazione ARPAS per una valutazione.

L'età media del personale era di circa 52 anni e 6 mesi, con la fascia d'età 50-54 (86 persone) e la fascia d'età 55-59 (105 persone) che complessivamente comprendevano il 52% del personale. La concentrazione del personale (93%) intorno alla fascia compresa fra i 40 e i 64 anni denotava un invecchiamento non controbilanciato da nuove assunzioni. Ciò implica significative conseguenze nella gestione del personale e nelle politiche di pianificazione delle attività dell'ARPAS, anche in considerazione delle diverse tipologie di attività svolte dalle lavoratrici e dai lavoratori (rischio di genere e rischio *stress* lavoro correlato). Serve tener conto di questo indicatore in tutti gli ambiti della pianificazione (*in primis* quella relativa alle attività che prevedono impegno psico-fisico rilevante), senza trascurare le attività di supporto, come ad esempio la formazione, nel processo di mitigazione degli effetti dell'invecchiamento della popolazione lavorativa.

Il Servizio Prevenzione e Protezione, ai sensi del Decreto legislativo 81/2008 a supporto del Datore di lavoro, risultava costituito per l'80% da maschi; i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza risultavano al 100% maschi.

Gli istituti atti a migliorare la conciliazione vita-lavoro maggiormente utilizzati dal personale risultavano essere:

- la Banca delle ore (non prevista per le/i dirigenti), fruita da 228 dipendent* del comparto (fruita dal 61% dei maschi e dal 83% delle femmine);

- i permessi Legge 104/1992, fruiti da 9 dirigent* (fruiti dal 15% dei maschi e dal 35% delle femmine) e da 50 dipendent* del comparto (fruiti dal 13% dei maschi e dal 19% delle femmine);

- i congedi parentali (*ex* articolo 32 del Decreto legislativo 151/2001), fruiti da 9 dipendent* (4 maschi e 5 femmine) per un totale di 102 giorni (36 giorni da maschi e 66 giorni da femmine).

Altri istituti, come orario ridotto per i dirigenti, *part-time* per il comparto e i congedi per maternità e paternità risultavano complessivamente poco utilizzati (4 persone).

Relativamente agli incarichi dirigenziali risultavano conferiti: 9 incarichi di struttura complessa (al 38% dei maschi e al 20% delle femmine); 10 incarichi di struttura semplice (al 31% dei maschi e al 30% delle femmine); 14 incarichi professionali (al 31% dei maschi e al 50% delle femmine).

4. RELAZIONI ENDO ED ESO ORGANIZZATIVE

Il CUG-ARPAS nell'ambito dei suoi compiti opera sia sul versante interno all'Organizzazione ARPAS, con relazioni prevalenti con il Servizio risorse umane dell'Area amministrativa, oltre che con il Direttore generale (e i servizi di Staff come il Servizio Prevenzione e Protezione). Deve invece ancora confrontarsi sia con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) sia con il Medico Competente, con

il quale il CUG-ARPAS dovrebbe collaborare sia sul rischio di genere sia sul rischio *stress* lavoro correlato.

Sul versante delle relazioni esterne, con la propria Presidente, in ambito nazionale cura i rapporti con la Rete CUG Ambiente (Rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia di ISPRA/ARPA/APPA), che propone momenti periodici di confronto e di interscambio di competenze. In ambito regionale, cura i rapporti con la/il Consigliera/e Regionale di Parità, figura di riferimento fondamentale per tutte le azioni e per la supervisione del lavoro interno all'ARPAS. Va rilevato che il CUG-ARPAS, fin dal suo insediamento, continua ad avere difficoltà a far partire questa relazione con azioni concrete.

5. PRINCIPALI AMBITI DI IMPEGNO NEL 2017

5.1. Adozione di strumenti di tutela

Il CUG-ARPAS ha confermato il bisogno sia di attivare la sperimentazione del telelavoro e/o altri modelli di flessibilità lavorativa come lo *Smart-working* (Lavoro agile) e il *Co-working* sia di adottare il Codice di condotta per la protezione della dignità delle persone, la valorizzazione del benessere, per il contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro. Le proposte di fattibilità inviate all'Amministrazione ARPAS sono state già oggetto di valutazione e verranno riproposte nel programma delle attività del 2018. Relativamente al/alla Consigliere/a di Fiducia serve valutare la fattibilità di un incarico a costo zero anche tramite accordi con altre Amministrazioni locali/regionali.

5.2. La formazione del personale

Il CUG-ARPAS ha organizzato un Corso di Formazione sulla Gestione dei Conflitti, rivolto a dirigent*, personale del comparto e ai/alle Componenti del CUG-ARPAS, con l'obiettivo di aggiornare e migliorare l'esercizio degli aspetti gestionali. Durante il corso (teorico sui contenuti del conflitto e pratico con un *workshop* e analisi dei risultati) sono stati affrontati temi come lo *stress*, il benessere organizzativo.

5.3. Comunicazione e informazione

È stato continuo l'aggiornamento della sezione dedicata al CUG-ARPAS del sito web istituzionale dell'ARPAS http://www.sardegnaambiente.it/index.php?xsl=2414&s=21&v=9&c=13494&na=1&n=10, dove vengono pubblicati i principali documenti prodotti dal CUG-ARPAS.

I/le Componenti hanno dedicato cinque giornate alla presentazione delle attività del CUG-ARPAS presso tutte le sedi dell'ARPAS. Allo scopo hanno predisposto un *Poster*, affisso presso tutte le sedi dell'ARPAS, e una *Brochure* informativa da pubblicata sul portale interno (*intranet*) dell'ARPAS insieme alla notizia e il *Poster*.

5.4. Principali tappe delle attività svolte nel 2017

Gennaio 2017 - Produrre il Regolamento sul telelavoro. Non è stato prodotto, in fase di valutazione. È stata redatta e inviata al Direttore generale una prima bozza del documento *Attività 7 - Valutare la fattibilità di programmi di telelavoro - Analisi del contesto e proposta sperimentale*.

Gennaio – marzo 2017- Presentare le attività del CUG-ARPAS. Presentate. I/le Componenti del CUG-ARPAS dal 27 gennaio 2017 al 3 marzo 2017 hanno presentato le attività del CUG-ARPAS presso tutte le sedi dell'ARPAS. Allo scopo sono stati predisposti il *Poster*, da affiggere presso tutte le sedi dell'ARPAS, e una *Brochure* informativa da pubblicare sul portale interno dell'ARPAS insieme alla notizia e il *poster*.

Marzo 2017 - Produrre la Relazione annuale 2016 CUG-ARPAS. Prodotta. È stata approvata e inviata al Direttore generale. Come quella del 2015 non riferisce sulla situazione del personale, sull'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – *mobbing*.

Giugno 2017 - Analizzare i dati e le informazioni (forniti dall'Amministrazione) sul personale. Analizzati. L'analisi ha evidenziato l'esigenza di integrare i dati e le informazioni sulle retribuzioni, sullo straordinario, sulle missioni, sul ruolo dei dirigenti, sulle equiparazioni delle categorie sanitarie.

Giugno 2017 - Analizzare i dati e le informazioni (forniti dall'Amministrazione) sulla formazione ricevuta dal personale. Analizzati. L'analisi ha evidenziato l'esigenza di integrare i dati e le informazioni in quanto relativi solamente alla formazione non obbligatoria e fruita dalla struttura nel suo complesso e non dalla singola persona.

Dicembre 2017 - Formare 50 persone sulla gestione dei conflitti. Formate. Il 4 e il 5 dicembre 2017 si è tenuto il Corso di Formazione sulla Gestione dei Conflitti, organizzato dal CUG-ARPAS, rivolto a 26 dirigent*, 24 persone del comparto e a 10 Componenti del CUG-ARPAS.

6. CRITICITÀ EMERSE

Il CUG-ARPAS, fin dal suo insediamento, continua ad avere difficoltà ad avviare relazioni con la/il Consigliera/e Regionale di Parità. Inoltre deve ancora confrontarsi sia con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) sia con il Medico Competente.

Considerato che l'implementazione dei programmi gestionali dell'Amministrazione ARPAS (esempio HR) è tuttora in corso si hanno ancora difficoltà ad acquisire i dati, le informazioni e i documenti aggiornati.

7. CONCLUSIONI

Le attività svolte nel 2017 (come quelle che si prevede di sviluppare nel 2018) hanno risentito della situazione complessiva di *stress* delle organizzazioni pubbliche (tagli alle risorse, invecchiamento della popolazione, mancato *turn over*, demotivazione crescente). Per quanto riguarda le Agenzie ambientali, va sottolineato che l'attuazione delle legge istitutiva del Sistema Nazionale a rete di Protezione dell'Ambiente (SNPA, Legge 132/2016) – da realizzarsi senza ulteriori risorse finanziarie assegnate – determina un ulteriore carico di lavoro.

Si ritiene infine che in mancanza di un adeguamento e aggiornamento del quadro normativo di riferimento siano da prevedere nel prossimo futuro notevoli difficoltà per la continuazione delle attività dei CUG in tutto il panorama delle pubbliche amministrazioni.

Cagliari, 23 marzo 2018

I/Le Componenti del CUG-ARPAS

n	Cognome Nome	Firma
1	Anedda Rosina	-
2	Campo Daniela	-
3	Carroni Giovanna	f.to Carroni Giovanna
4	Casula Maria Ignazia	f.to Casula Maria Ignazia
5	Copez Cristina	f.to Copez Cristina
6	Corrias Maria Bonaria Marina - Presidente	f.to Corrias Maria Bonaria Marina
7	Dettori Ivana	f.to Dettori Ivana
8	Fanari Elsa	f.to Fanari Elsa
9	Mentasti Aldo	f.to Mentasti Aldo
10	Onni Roberto	-
11	Rattu Alessia	f.to Rattu Alessia
12	Sau Carmine - Segretario	f.to Sau Carmine
13	Zicchedu Donatella	-

8. ALLEGATO 1 - DETTAGLIO DELLA POPOLAZIONE DEI DIPENDENTI DELL'ARPAS AL 31 DICEMBRE 2016

Rilevazione dati di genere al 31 dicembre 2016

allegato 1 dettaglio popolazione dei dipendenti di ARPAS al 31/12/2016

	TEMPO INDETERMINATO						TEMPO DETERMINATO						TOTALE					
	M	F	TOT	%M	%F	indice femm.[b]	M	F	TOT	%M	%F	indice femm.[b]	M	F	TOT	%M	%F	indice femm.[b]
Totale personale	211	142	353	59,77%	40,23%	0,67	3	8	11	27,27%	72,73%	2,67	214	150	364	58,79%	41,21%	0,70
Direzione																		
DG - ATS - AA							2	1	3	66,67%	33,33%	0,50	2	1	3	66,67%	33,33%	0,50
Dirigenti in comando/aspettativa:	2	2	4	50,00%	50,00%	1,00			0				2	2	4	50,00%	50,00%	1,00
Dirigenti con contratto privatistico:																		
Struttura complessa									0									
struttura semplice									0									
Incarichi altra professionalità									0									
incarichi professionali									0									
TOTALE									0									
Dirigenti Medici:																		
Struttura complessa			0						0				0	0	0			
struttura semplice			0						0				0	0	0			
Incarichi altra professionalità			0						0				0	0	0			
incarichi professionali	1		1	100%	0%	0,00			0				1	0	1	100,00%	0,00%	0,00
TOTALE	1		1	100%	0%	0,00			0				1	0	1	100,00%	0,00%	0,00
Dirigenti non medici ruolo SANITARIO:																		
Struttura complessa	2	3	5	40,00%	60,00%	1,50			0				2	3	5	40,00%	60,00%	1,50
struttura semplice	1	4	5	20,00%	80,00%	4,00			0				1	4	5	20,00%	80,00%	4,00
Incarichi altra professionalità			0						0				0	0	0			
incarichi professionali	1	10	11	9,09%	90,91%	10,00			0				1	10	11	9,09%	90,91%	10,00
TOTALE	4	17	21	19,05%	80,95%	4,25			0				4	17	21	19,05%	80,95%	4,25
Dirigenti non medici ruolo TECNICO:																		
Struttura complessa	1		1	100,00%	0,00%	0,00			0				1	0	1	100,00%	0,00%	0,00
struttura semplice			0						0				0	0	0			
Incarichi altra professionalità			0						0				0	0	0			
incarichi professionali			0						0				0	0	0			
TOTALE	1		1	100,00%	0,00%	0,00			0				1	0	1	100,00%	0,00%	0,00
Dirigenti non medici ruolo PROFESSIONALE																		
Struttura complessa	2	1	3	66,67%	33,33%	0,50			0				2	1	3	66,67%	33,33%	0,50
struttura semplice	2		2	100,00%	0,00%	0,00			0				2	0	2	100,00%	0,00%	0,00
Incarichi altra professionalità			0						0				0	0	0			
incarichi professionali	2		2	100,00%	0,00%	0,00			0				2	0	2	100,00%	0,00%	0,00
TOTALE	6	1	7	85,71%	14,29%	0,17			0				6	1	7	85,71%	14,29%	0,17
Dirigenti non medici ruolo AMMINISTRATIVO:																		
Struttura complessa			0						0				0	0	0			
struttura semplice		1	1	0,00%	100,00%		1	1	2	50%	50%	1,00	1	2	3	33,33%	66,67%	2,00
Incarichi altra professionalità			0						0				0	0	0			
incarichi professionali			0						0				0	0	0			
TOTALE		1	1	0,00%	100,00%				0				0	1	1	0,00%	100,00%	
Totale Dirigenti	**14**	**21**	**35**	**40,00%**	**60,00%**	**1,50**	**1**	**1**	**2**	**50%**	**50%**	**1,00**	**15**	**22**	**37**	**40,54%**	**59,46%**	**1,47**

*inclusi dirigenti in comando
escluso Direttore DTS (in aspettativa)

	TEMPO INDETERMINATO						TEMPO DETERMINATO						TOTALE					
	M	F	TOT	%M	%F	indice femm.[b]	M	F	TOT	%M	%F	indice femm.[b]	M	F	TOT	%M	%F	indice femm.[b]
Comparto(tempo indeterminato e determinato)																		
Ruolo Amministrativo																		
Categoria A	1	1	2	50,00%	50,00%	1,00			0				1	1	2	50,00%	50,00%	1,00
Categoria B	5	7	12	41,67%	58,33%	1,40			0				5	7	12	41,67%	58,33%	1,40
Categoria BS	3	3	6	50,00%	50,00%	1,00			0				3	3	6	50,00%	50,00%	1,00
Categoria C	8	19	27	29,63%	70,37%	2,38	1		1	100%	0%	0,00	9	19	28	32,14%	67,86%	2,11
Categoria D	3	10	13	23,08%	76,92%	3,33			0				3	10	13	23,08%	76,92%	3,33
Categoria DS		3	3	0,00%	100,00%				0				0	3	3	0,00%	100,00%	
TOTALE	20	43	63	31,75%	68,25%	2,15	1	0	1	100%	0%	0,00	21	43	64	32,81%	67,19%	2,05
Ruolo Tecnico																		
Categoria A	3		3	100,00%	0,00%	0,00			0				3	0	3	100,00%	0,00%	0,00
Categoria B	8	5	13	61,54%	38,46%	0,63			0				8	5	13	61,54%	38,46%	0,63
Categoria BS	3	1	4	75,00%	25,00%	0,33			0				3	1	4	75,00%	25,00%	0,33
Categoria C	28	14	42	66,67%	33,33%	0,50			0				28	14	42	66,67%	33,33%	0,50
Categoria D	36	20	56	64,29%	35,71%	0,56	1	7	8	13%	88%	7,00	37	27	64	57,81%	42,19%	0,73
Categoria DS	34	10	44	77,27%	22,73%	0,29			0				34	10	44	77,27%	22,73%	0,29
TOTALE	112	50	162	69,14%	30,86%	0,45	1	7	8	13%	88%	7,00	113	57	170	66,47%	33,53%	0,50
Ruolo Sanitario																		
Categoria A			0						0				0	0	0			
Categoria B			0						0				0	0	0			
Categoria BS			0						0				0	0	0			
Categoria C			0						0				0	0	0			
Categoria D	62	28	90	68,89%	31,11%	0,45			0				62	28	90	68,89%	31,11%	0,45
Categoria DS	3		3	100,00%	0,00%	0,00			0				3	0	3	100,00%	0,00%	0,00
TOTALE	65	28	93	69,89%	30,11%	0,43	0	0	0				65	28	93	69,89%	30,11%	0,43
totale comparto	197	121	318	61,95%	38,05%	0,61	2	7	9	22,22%	77,78%	3,50	199	128	327	69,89%	30,11%	0,64

	TEMPO INDETERMINATO						TEMPO DETERMINATO						TOTALE					
	M	F	TOT	%M	%F	indice femm.[(b)]	M	F	TOT	%M	%F	indice femm.[(b)]	M	F	TOT	%M	%F	indice femm. [(b)]
													M	F	TOT	%M	%F	indice femm. (b)
Posizioni organizzative comparto ex province																		
UPG - Dirigenti																		
UPG - Comparto																		
Telelavoro - Dirigenti																		
Telelavoro - Comparto																		
Banaca ore - Dirigenti																		
Banca ore - Comparto													122	106	228	53,51%	46,49%	0,87
Categorie prottete - art. 1													13	5	18	72,22%	27,78%	0,38
Categorie prottete - art. 18													6	1	7	85,71%	14,29%	0,17
Orario ridotto dirigenza													0	0	0			
Part-time comparto													1	2	3	33,33%	66,67%	2,00
Congedi per maternità/paternità - n° persone nell'anno - Dirigenza													0	0				
Congedi per maternità/paternità - durata media (gg) per persona - Dirigenza													0	0				
Congedi per maternità/paternità - n° persone nell'anno - Comparto													0	1	1	0,00%	100,00%	0,00
Congedi per maternità/paternità - durata media (gg) per persona - Comparto													0	73	73	0,00%	100,00%	0,00
Permessi L. 104 - n° persone nell'anno -Dirigenti													2	7	9	22,22%	77,78%	3,50
Permessi L. 104 - durata media (gg) per persona - Dirigenti													7	20	27	25,93%	74,07%	2,86
Permessi L. 104 - n° persone nell'anno - Comparto													26	24	50	52,00%	48,00%	0,92
Permessi L. 104 - durata media (gg) per persona -Comparto													25	25	50	50,00%	50,00%	1,00
Membri effettivi del CUG													2	8	10	20,00%	80,00%	4,00
Membri supplenti del CUG													1	2	3	33,33%	66,67%	2,00
datori di lavoro (individuati/nominati)													1		1	100,00%	0,00%	0,00
RSPP													1		1	100,00%	0,00%	0,00
ASPP													3	1	4	75,00%	25,00%	0,33
Rappresentatni dei Lavoratori per la Sicurezza													5		5	100,00%	0,00%	0,00
Medici competenti, esperti qualificati, medici autorizzati													2	1	3	66,67%	33,33%	0,50
														* medico donna dal 01/10/2016				
Totale dirigenti con incarico di responsabile di Struttura Complessa													5	4	9	55,56%	44,44%	0,80
Percentuale Dirigenti con incarico di responsabile di Struttura Complessa sul totale degli aventi diritto																		
Totale persona di comparto con incarico di Posizione Organizzativa																		
Percentuale del personale di comparto co incarico di Posizione Organizzativa sul totale degli aventi diritto																		

TEMPO INDETERMINATO					
M	F	TOT	%M	%F	indice femm.[b]

TEMPO DETERMINATO					
M	F	TOT	%M	%F	indice femm.[b]

TOTALE					
M	F	TOT	%M	%F	indice femm.[b]

DIPENDENTI ARPAS A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2016: DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETA'

FASCE D'ETA'	DIRIGENZA		COMPARTO		TOTALE
	M	F	M	F	
30-34			3	1	4
35-39			10	7	17
40-44			19	17	36
45-49			26	16	42
50-54	2	1	42	40	85
55-59	6	9	63	26	104
60-64	4	11	33	14	62
65-70	2		1		3
TOTALE	14	21	197	121	353

DIPENDENTI ARPAS A TEMPO INDETERMINATO + DETERMINATO AL 31/12/2016: DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETA'

FASCE D'ETA'	DIRIGENZA		COMPARTO		TOTALE
	M	F	M	F	
30-34			4	1	5
35-39			10	8	18
40-44			19	18	37
45-49			27	21	48
50-54	3	1	42	40	86
55-59	6	10	63	26	105
60-64	4	11	33	14	62
65-70	2		1		3
TOTALE	15	22	199	128	364

TOTALE DIPENDENTI ARPAS	INDETERMINATO				
	M	F	ETA' MEDIA M	ETA' MEDIA F	ETA' MEDIA M+F
	211	142	53,22	52,23	52,82

TOTALE DIPENDENTI ARPAS	DETERMINATO + INDETERMINATO				
	M	F	ETA' MEDIA M	ETA' MEDIA F	ETA' MEDIA M+F
	214	150	53,09	51,85	52,58