

# RELAZIONE ANNUALE 2019 DEL CUG ARPAS

aprile 2020

## PREMESSA

L'Agenda Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sardegna (ARPAS) con Determinazione del Direttore Generale n. 62 del 29.05.2015 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), con la nomina dei componenti e l'assegnazione delle funzioni di Presidente per il quadriennio 2015-2019.

Il CUG ARPAS, regolarmente insediato con la riunione del 06.07.2015 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 28.07.2015.

Il CUG ARPAS dura in carica quattro anni dalla data di primo insediamento, e comunque perdura in regime di *prorogatio* fino alla costituzione del nuovo Comitato.

Con Determinazioni del Direttore Generale n. 76 del 30.06.2015, n. 55 del 21.06.2016, n. 136 del 15.02.2018, n. 1201 del 13.09.2018 e n. 1326 del 24.09.2019 sono stati sostituit\* e/o integrat\* i/le Componenti per il primo quadriennio di vigenza;

Al 31.12.2019 il CUG ARPAS risultava scaduto e quindi operava in regime di prorogatio.

Con Determinazione del Direttore Generale n. 12 del 15.01.2020 è stato nominato il CUG ARPAS per il quadriennio 2019-2023 e sono state assegnate le funzioni di Presidente. e con Determinazione del Direttore Generale n. 45 del 23.01.2020 è stata integrata la composizione dei componenti, ad oggi vigente.

Il CUG ARPAS, regolarmente insediato con la riunione del 31.01.2020 ha preso atto della composizione ed approvato l'assegnazione delle funzioni di Segretario (Deliberazione 1/2020).

## MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO DEL CUG ARPAS

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.

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 ai/alle Componenti, al fine di favorire il loro costante aggiornamento sui temi trattati.

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.

## RELAZIONI ENDO ED ESO AGENZIALI

Il CUG ARPAS opera, nell'ambito dei suoi compiti, 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 deve 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 del Sistema Nazionale di Protezione Ambiente, che propone momenti periodici di confronto e di interscambio di competenze. In ambito regionale, cura i rapporti con la/il Consigliere\* Regionale di Parità, figura di riferimento fondamentale per tutte le azioni e per la supervisione del lavoro interno all'ARPAS.

## ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO 2019

Le attività svolte dal CUG nel 2019 hanno tenuto conto sia delle azioni previste nel documento *Azioni positive in materia di pari opportunità – Piano Triennale 2018–2020*, prodotto dal CUG ed approvato con Determinazione del Direttore generale dell'ARPAS n. 647/2018 del 21.05.2018, sia della programmazione delle attività nonché dei bisogni rilevati direttamente nel corso dell'anno dai/dalle Componenti del CUG ARPAS.

Nel presente documento vengono riportate le attività svolte nell'anno 2019 ed il *Dettaglio della popolazione dipendenti ARPAS al 31/12/2019*, schematizzata nell'allegata tabella 1); quest'anno il CUG ha proceduto anche ad una disamina sulle retribuzioni medie lorde del personale per l'anno 2019 suddivise per genere, i cui risultati sono sintetizzati nell'allegato grafico 2).

Relativamente a quanto previsto nel documento *“Azioni positive in materia di pari opportunità – Piano Triennale 2018–2020”* sono state portate avanti e/o ultimate le seguenti attività:

### Area di intervento 1: Pari opportunità e diritti

#### Azione 1.1: indagine interna circa la necessità di attivazione forme di lavoro agile/part time:

nel mese di febbraio 2019 è stata portata a compimento l'indagine, elaborata e redatta nell'autunno 2018, consistente nella somministrazione di un questionario a tutto il personale dell'Agenzia, che ha riscosso grande interesse e partecipazione del 74% del personale. L'analisi scaturita dalla lettura dei dati del questionario, ovviamente pervenuti in forma assolutamente anonima, ci ha restituito una fotografia molto interessante della situazione del personale, e sarà oggetto di studio finalizzato all'avvio del lavoro agile di cui al successivo punto 1.2.

#### Azione 1.2: avvio di forme sperimentali di lavoro agile anche in ottemperanza alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 in materia di lavoro agile:

l'esame dei dati di cui alla precedente Azione 1.1, e lo studio congiunto dei documenti già vigenti all'Interno del sistema agenziale delle ARPA nazionali, ha portato il CUG alla stesura, nel mese di settembre 2019, del *Regolamento interno per l'adozione dello smart-working o lavoro agile in ARPAS*, proposto all'Amministrazione ARPAS il 18.10.19 con Deliberazione CUG n. 3/2019 per la sua adozione.

Azione 1.3: favorire il raggiungimento degli obiettivi del Piano:

l'azione, per quanto di competenza, è in continuo svolgimento ed in costante monitoraggio.

## **Area di intervento 2: Benessere Organizzativo**

Azione 2.1 approvazione del *Codice di Condotta* per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche del personale ARPAS ed istituzione della/del Consigliera/e di fiducia:

In data 15.01.2019, con Determinazione del Direttore generale ARPAS 16/2019, è stato approvato Il documento *Codice di Condotta per la protezione della dignità delle persone, la valorizzazione del benessere, per il contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro*, redatto dal CUG e proposto all'Amministrazione con Deliberazione CUG 3/2018.

Sempre in data 15.01.2019, con Determinazione del Direttore Generale ARPAS n. 23/2019, è stata approvata l'istituzione della Consigliera di Fiducia ARPAS, proposta dal CUG all'Amministrazione nel mese di dicembre 2018; inoltre, per garantire il supporto al personale in massima riservatezza e libertà di contatto, contestualmente alla nomina è stata attivata la casella di posta dedicata [consiglierafiducia@arpa.sardegna.it](mailto:consiglierafiducia@arpa.sardegna.it).

Azione 2.2: analisi del benessere organizzativo percepito nell'Agenzia finalizzato alla predisposizione ed attuazione di un Piano di miglioramento del benessere organizzativo:

nel mese di febbraio 2019 l'Amministrazione ARPAS ha avviato le attività finalizzate alla valutazione del rischio da stress lavoro correlato, mediante la somministrazione di un questionario a tutt\* le/i dipendent\*; le risultanze della valutazione sono state comunicate tramite e-mail con il documento: *Esiti della rilevazione del rischio stress lavoro-correlato ARPA Sardegna 2019* inviata dal direttore generale a tutto il personale.

Allo scopo di realizzare compiutamente le azioni previste al punto 1.3 e 2.2 del Piano questo CUG in data 05.02.2020 ha richiesto all'amministrazione ARPAS la trasmissione della Relazione conclusiva dello studio Stress lavoro correlato, al fine di elaborare una proposta di miglioramento del benessere organizzativo.

Azione 2.3: valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo:

nel corso dell'anno è stata attivata dall'Ufficio formazione la buona pratica di somministrare al personale in ingresso un corso di base sull'organizzazione dell'Agenzia e sul suo funzionamento, finalizzato a infondere ai neo-assunti consapevolezza del ruolo all'interno dell'Agenzia e senso di appartenenza;

l'azione è da portare a compimento nell'anno 2020.

Azione 2.4: favorire la cultura di genere, contro le discriminazioni e rispetto delle diversità:

l'azione è da portare a compimento nell'anno 2020.

### **Area di intervento 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

#### Azione 3.1: introduzione del linguaggio di genere negli atti dell’Agenzia:

in data 05.04.2019 è stata organizzata una videoconferenza rivolta a tutto il personale dell’Agenzia per la presentazione della brochure ideata e prodotta dal CUG: *“In che genere parli?”*;

in data 17.05.2019 ha avuto luogo il seminario di informazione/formazione, programmato ed organizzato dal CUG nel 2018, sul linguaggio di genere nella P.A., rivolto ai/alle dirigenti dell’Agenzia, con la partecipazione di docenti universitari specializzati;

per dare continuità al percorso formativo intrapreso nell’anno in corso, ed in considerazione dell’interesse per l’argomento, nel mese di novembre 2019 questo CUG ha avviato dei contatti preliminari con docenti universitari per l’erogazione di corsi di formazione obbligatoria in tema di benessere organizzativo e riduzione del rischio stress lavoro correlato; a tal fine è stato organizzato l’evento formativo *Culture, ruoli e benessere organizzativo in una prospettiva gender sensitive*, esteso a tutto il personale dell’Agenzia e distribuito in più sessioni ed in più sedi che, a causa dell’emergenza sanitaria in corso, avrà luogo presumibilmente nel secondo semestre dell’anno 2020.

#### Azione 3.2: formazione in materia di medicina di genere:

l’azione è da portare a compimento nel corso del 2020.

#### Azione 3.3: gestione dell’età del personale dell’Agenzia:

l’azione è da portare a compimento nel corso del 2020.

#### Azione 3.4: analizzare periodicamente, anche in ottica di genere, i dati relativi ad eventuali differenziali retributivi, all’accesso al lavoro agile, al part-time e agli altri istituti di conciliazione tempi di vita e di lavoro messi a disposizione dall’Agenzia e promuovere azioni correttive:

l’azione è da portare a compimento nel corso del 2020

### **Area di intervento 4: Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

#### Azione 4.1: favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra in servizio dopo lunga assenza:

l’azione è da portare a compimento nel corso del 2020

Relativamente alla programmazione delle attività nonché dei bisogni rilevati direttamente nel corso dell’anno dai/dalle Componenti del Comitato si segnala che, a seguito dell’emanazione della Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione n. 2/2019, recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*, documento che integra la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 con una serie di nuovi adempimenti e scadenze per i

Comitati Unici di Garanzia, ha richiesto all'Amministrazione l'istituzione dell'Ufficio Benessere organizzativo e l'inserimento delle attività CUG tra gli obiettivi e tra i criteri di valorizzazione de\* suoi component\*.

Si segnala, altresì, che nel corso del 2019 sono state avviate interlocuzioni con l'OIV ARPAS, con il Medico Competente ARPAS e con la Consigliera di Parità della RAS, che però non hanno avuto seguito a causa dell'emergenza COVID-19 e delle conseguenze da essa derivanti che hanno reso obbligatorio il distanziamento sociale e quindi la possibilità di organizzare un incontro. Si prevede di riattivare i contatti già avviati una volta cessata l'emergenza.

## CONCLUSIONI

Il CUG ARPAS nel corso del 2019 ha svolto tutte le attività previste dalla programmazione.

Si ritiene utile sottolineare che il CUG ARPAS sta crescendo, in questi anni, in consapevolezza e preparazione, cercando di rappresentare al meglio uno strumento di riferimento per tutte/i le/i dipendenti dell'Agenzia.

Svolge 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.

In considerazione che, per motivi diversi, non è stato possibile procedere ad una fase di sperimentazione del Lavoro Agile al fine di consentire l'espletamento di una congrua attività di monitoraggio (così come previsto dalla normativa vigente in materia), il CUG ritiene che la Direzione dell'ARPAS debba procedere, senza null'altro frapporre, all'adozione del Regolamento per l'espletamento del lavoro agile.

Cagliari, 30 aprile 2020

### I/Le Componenti del CUG-ARPAS

n	Cognome Nome	Ruolo	Firma
1	Anedda Rosina	Componente effettiva	F.to
2	Casula Maria Ignazia	Componente effettiva	F.to
4	Corrias Corrado	Componente effettivo	F.to
5	Dettori Ivana	Componente effettiva – Presidente	F.to
6	Fanari Elsa	Componente effettiva	F.to
7	Porceddu Massimo	Componente effettivo	
8	Rattu Alessia	Componente effettiva	F.to
9	Rocchigiani Luigi	Componente effettivo	F.to
10	Sanna Gianluca	Componente effettivo	

**Dettaglio popolazione dipendenti ARPAS al 31/12/2019**

	TEMPO INDETERMINATO				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
Totale personale in servizio presso l'ARPAS	206	158	364	56,59%	43,41%

Direzione	TEMPO INDETERMINATO				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
DG - DT - DA	2	1	3	50,00%	50,00%
Dirigenti in comando/aspettativa:	1	3	4	25,00%	75,00%
Comparto in comando/aspettativa	2	1	3	66,67%	33,33%

Dirigenti con contratto privatistico:	TEMPO INDETERMINATO				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
Struttura complessa	0	0	0	0,00%	0,00%
Struttura semplice	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi altra professionalità	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi professionali	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>

Dirigenti Medici:	TEMPO INDETERMINATO				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
Struttura complessa	0	0	0	0,00%	0,00%
Struttura semplice	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi altra professionalità	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi professionali	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>

Dirigenti non medici ruolo SANITARIO:	TEMPO INDETERMINATO				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
Struttura complessa	2	2	4	50,00%	50,00%
Struttura semplice	1	3	4	25,00%	75,00%
Incarichi altra professionalità	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi professionali	3	3	6	50,00%	50,00%
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>42,86%</b>	<b>57,14%</b>

Dirigenti non medici ruolo TECNICO:	TEMPO INDETERMINATO				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
Struttura complessa	1	1	2	50,00%	50,00%
Struttura semplice	2	2	4	50,00%	50,00%
Incarichi altra professionalità	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi professionali	3	0	3	100,00%	0,00%
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>66,67%</b>	<b>33,33%</b>

Dirigenti non medici ruolo PROFESSIONALE	TEMPO INDETERMINATO				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
Struttura complessa	3	1	4	75,00%	25,00%
Struttura semplice	1	0	1	100,00%	0,00%
Incarichi altra professionalità	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi professionali	4	1	5	80,00%	20,00%
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>80,00%</b>	<b>20,00%</b>

Dirigenti non medici ruolo AMMINISTRATIVO:	TEMPO INDETERMINATO				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
Struttura complessa	1	2	3	33,33%	66,67%
Struttura semplice	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi altra professionalità	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi professionali	1	2	3	33,33%	66,67%
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>

**Totale Dirigenti** **11** **11** **22** **50,00%** **50,00%** **1,00**

	TEMPO DETERMINATO				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
Totale personale in servizio presso l'ARPAS	3	3	6	50,00%	50,00%

Direzione	TEMPO DETERMINATO				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
DG - DT - DA	2	1	3	66,67%	33,33%
Dirigenti in comando/aspettativa:	1	3	4	25,00%	75,00%
Comparto in comando/aspettativa	2	1	3	66,67%	33,33%

Dirigenti con contratto privatistico:	TEMPO DETERMINATO				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
Struttura complessa	0	0	0	0,00%	0,00%
Struttura semplice	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi altra professionalità	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi professionali	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>

Dirigenti Medici:	TEMPO DETERMINATO				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
Struttura complessa	0	0	0	0,00%	0,00%
Struttura semplice	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi altra professionalità	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi professionali	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>

Dirigenti non medici ruolo SANITARIO:	TEMPO DETERMINATO				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
Struttura complessa	2	2	4	50,00%	50,00%
Struttura semplice	1	3	4	25,00%	75,00%
Incarichi altra professionalità	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi professionali	3	3	6	50,00%	50,00%
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>42,86%</b>	<b>57,14%</b>

Dirigenti non medici ruolo TECNICO:	TEMPO DETERMINATO				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
Struttura complessa	1	1	2	50,00%	50,00%
Struttura semplice	2	2	4	50,00%	50,00%
Incarichi altra professionalità	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi professionali	3	0	3	100,00%	0,00%
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>66,67%</b>	<b>33,33%</b>

Dirigenti non medici ruolo PROFESSIONALE	TEMPO DETERMINATO				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
Struttura complessa	3	1	4	75,00%	25,00%
Struttura semplice	1	0	1	100,00%	0,00%
Incarichi altra professionalità	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi professionali	4	1	5	80,00%	20,00%
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>80,00%</b>	<b>20,00%</b>

Dirigenti non medici ruolo AMMINISTRATIVO:	TEMPO DETERMINATO				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
Struttura complessa	1	2	3	33,33%	66,67%
Struttura semplice	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi altra professionalità	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi professionali	1	2	3	33,33%	66,67%
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>

**Totale Dirigenti** **11** **11** **22** **50,00%** **50,00%** **1,00**

	TOTALE				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
Totale personale in servizio presso l'ARPAS	209	161	370	56,49%	43,51%

Direzione	TOTALE				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
DG - DT - DA	2	1	3	66,67%	33,33%
Dirigenti in comando/aspettativa:	1	3	4	25,00%	75,00%
Comparto in comando/aspettativa	2	1	3	66,67%	33,33%

Dirigenti con contratto privatistico:	TOTALE				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
Struttura complessa	0	0	0	0,00%	0,00%
Struttura semplice	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi altra professionalità	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi professionali	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>

Dirigenti Medici:	TOTALE				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
Struttura complessa	0	0	0	0,00%	0,00%
Struttura semplice	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi altra professionalità	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi professionali	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>

Dirigenti non medici ruolo SANITARIO:	TOTALE				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
Struttura complessa	2	2	4	50,00%	50,00%
Struttura semplice	1	3	4	25,00%	75,00%
Incarichi altra professionalità	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi professionali	3	3	6	50,00%	50,00%
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>42,86%</b>	<b>57,14%</b>

Dirigenti non medici ruolo TECNICO:	TOTALE				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
Struttura complessa	1	1	2	50,00%	50,00%
Struttura semplice	2	2	4	50,00%	50,00%
Incarichi altra professionalità	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi professionali	3	0	3	100,00%	0,00%
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>66,67%</b>	<b>33,33%</b>

Dirigenti non medici ruolo PROFESSIONALE	TOTALE				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
Struttura complessa	3	1	4	75,00%	25,00%
Struttura semplice	1	0	1	100,00%	0,00%
Incarichi altra professionalità	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi professionali	4	1	5	80,00%	20,00%
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>80,00%</b>	<b>20,00%</b>

Dirigenti non medici ruolo AMMINISTRATIVO:	TOTALE				indice femm. <sup>(b)</sup>
	M	F	TOT	%M	
Struttura complessa	1	2	3	33,33%	66,67%
Struttura semplice	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi altra professionalità	0	0	0	0,00%	0,00%
Incarichi professionali	1	2	3	33,33%	66,67%
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>

**Totale Dirigenti** **11** **11** **22** **50,00%** **50,00%** **1,00**

Comparto	TEMPO INDETERMINATO						TEMPO DETERMINATO						TOTALE						
	M	F	TOT	%M	%F	indice femm. <sup>(b)</sup>	M	F	TOT	%M	%F	indice femm. <sup>(b)</sup>	M	F	TOT	%M	%F	indice femm. <sup>(b)</sup>	
<b>Ruolo Amministrativo</b>																			
Categoria A	1	1	2	50,00%	50,00%	1,00							1	1	2	50,00%	50,00%	1,00	
Categoria B	4	6	10	40,00%	60,00%	1,50							6	10	16	40,00%	60,00%	1,50	
Categoria BS	3	3	6	50,00%	50,00%	1,00							3	3	6	50,00%	50,00%	1,00	
Categoria C	9	20	29	31,03%	68,97%	2,22							20	29	49	31,03%	68,97%	2,22	
Categoria D	4	12	16	25,00%	75,00%	3,00							12	16	28	25,00%	75,00%	3,00	
Categoria DS	3	3	6	0,00%	100,00%								3	3	6	0,00%	100,00%		
TOTALE	21	45	66	31,82%	68,18%	2,14	0	0	0	0	0	0	45	66	111	31,82%	68,18%	2,14	
<b>Ruolo Tecnico</b>																			
Categoria A	3	3	6	100,00%	0,00%	0,00							3	0	3	100,00%	0,00%	0,00	
Categoria B	6	4	10	60,00%	40,00%	0,67							4	10	14	60,00%	40,00%	0,67	
Categoria BS	3	1	4	75,00%	25,00%	0,33							1	4	5	75,00%	25,00%	0,33	
Categoria C	24	12	36	66,67%	33,33%	0,50	1	2	3	33%	67%	2,00	1	4	5	64,10%	35,90%	0,56	
Categoria D	56	47	103	54,37%	45,63%	0,84	1	1	2	50%	50%	1,00	48	105	153	54,29%	45,71%	0,84	
Categoria DS	31	11	42	73,81%	26,19%	0,35	2	3	5	40%	60%	1,50	11	42	53	73,81%	26,19%	0,35	
TOTALE	123	75	198	62,12%	37,88%	0,61	2	3	5	40%	60%	1,50	78	203	281	61,58%	38,42%	0,62	
<b>Ruolo Sanitario</b>																			
Categoria A			0										0	0	0				
Categoria B			0										0	0	0				
Categoria BS			0										0	0	0				
Categoria C			0										0	0	0				
Categoria D	51	27	78	65,38%	34,62%	0,53							27	78	105	65,38%	34,62%	0,53	
Categoria DS			0										0	0	0				
TOTALE	51	27	78	65,38%	34,62%	0,53	0	0	0	0	0	0	27	78	105	65,38%	34,62%	0,53	
totale comparto	195	147	342	57,02%	42,98%	0,75	2	3	5	40,00%	60,00%	1,50	150	347	497	56,77%	43,23%	0,76	



	M	F	TOT	%M	%F	Indice femm. (b)
Posizioni organizzative comparto ex province						
UPG - Dirigenti						
UPG - Comparto						
Telelavoro - Dirigenti						
Telelavoro - Comparto						
Banca ore - Dirigenti						
Banca ore - Comparto		0				
Categorie protette - art. 1	12	4	16	75,00%	25,00%	0,33
Categorie protette - art. 18	5	1	6	83,33%	16,67%	0,20
Orario ridotto dirigenza						
Part-time comparto	3	3	6	50,00%	50,00%	1,00
Congedi per maternità/paternità - n° persone nell'anno - Dirigenza						
Congedi per maternità/paternità - durata media (gg) per persona - Dirigenza	0	0	0			
Congedi per maternità/paternità - n° persone nell'anno - Comparto						
Congedi per maternità/paternità - durata media (gg) per persona - Comparto	0	305	305	0,00%	100,00%	
Permessi L. 104- n° persone nell'anno - Dirigenti						
Permessi L. 104- durata media (gg) per persona - Dirigenti	2	2	4	50,00%	50,00%	1,00
Permessi L. 104- n° persone nell'anno - Comparto						
Permessi L. 104- durata media (gg) per persona - Comparto	37	34	71	52,11%	47,89%	0,92
Membri effettivi dei CUG						
Membri effettivi dei CUG	4	5	9	44,44%	55,56%	1,25
Membri supplenti dei CUG						
Membri supplenti dei CUG	1	1	2	50,00%	50,00%	1,00
dati di lavoro (individui/nominati)						
RSPp	1	1	2	100,00%	100,00%	0,00
ASPP						
Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza						
Medici competenti, esperti qualificati, medici autorizzati						
Totale dirigenti con incarico di responsabile di Struttura Complessa						
Percentuale Dirigenti con incarico di responsabile di Struttura Complessa sul totale degli aventi diritto	6	3	9	66,67%	33,33%	0,50
Totale persona di comparto con incarico di Posizione Organizzativa						
Percentuale del personale di comparto con incarico di Posizione Organizzativa sul totale degli aventi diritto			0			

DIPENDENTI ARPAS A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2019: DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETA'

\*Inclusi comando out/aspettativa

FASCE D'ETA'	DIRIGENZA		COMPARTO		TOTALE
	M	F	M	F	
25-29			1		1
30-34			2	2	4
35-39			14	9	23
40-44			20	15	35
45-49	1		15	31	47
50-54	1	1	39	29	70
55-59	4	6	43	38	91
60-64	7	7	59	18	91
65-70			4	6	10
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>197</b>	<b>148</b>	<b>372</b>

TOTALE DIPENDENTI ARPAS		INDETERMINATO			
		M	F	ETA' MEDIA M	ETA' MEDIA F
		210	162	53,74	52,35
				ETA' MEDIA M+F	53,13

DIPENDENTI ARPAS A TEMPO INDETERMINATO + DETERMINATO AL 31/12/2019: DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETA'

\*Inclusi in comando IN, determinato - ESCLUSO comando OUT,DG, DA E DTS

FASCE D'ETA'	DIRIGENZA		COMPARTO		TOTALE
	M	F	M	F	
25-29			1		1
30-34			3	4	7
35-39			14	9	23
40-44			20	16	36
45-49	1		16	30	47
50-54	1	1	40	29	71
55-59	4	4	43	38	89
60-64	5	6	57	18	86
65-70			4	6	10
<b>TOTALE</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>198</b>	<b>150</b>	<b>370</b>

TOTALE DIPENDENTI ARPAS		DETERMINATO + INDETERMINATO			
		M	F	ETA' MEDIA M	ETA' MEDIA F
		209	161	53,47	51,94
				ETA' MEDIA M+F	52,81

Retribuzione media lorda del personale ARPAS per l'anno 2019 suddiviso per genere

