

Relazione sulla situazione del personale ARPAS ANNO 2019

Cagliari, novembre 2020



Ai vertici dell'Amministrazione
info@arpa.sardegna.it

All'OIV dell'Amministrazione
info@arpa.sardegna.it

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

Relazione sulla situazione del personale ARPAS ANNO 2019

Cagliari, novembre 2020



**Relazione sulla situazione del personale ARPAS
ANNO 2019**

2/13

Sommario

PREMESSA.....	4
Introduzione.....	4
Riferimento normativo.....	4
Finalità.....	4
Struttura della relazione.....	4
SECONDA PARTE - ANALISI DEI DATI	5
Sezione 1. Dati sul personale	5
Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro	10
Sezione 3. Parità/Pari Opportunità	12
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	12

PREMESSA

Introduzione

La presente relazione integra la relazione annuale 2019 del CUG ARPAS presentata a aprile 2020.

Fornisce, partendo dall'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione un contributo significativo per conoscere nel dettaglio gli uomini e le donne nell'organizzazione dell'ARPAS.

L'analisi sulla composizione del personale a tempo indeterminato (escludendo 1^a unità in aspettativa per incarico di Direttore Tecnico scientifico) è stata fatta mettendo in evidenza, mediante tabelle o grafici, le differenze di genere per fasce d'età, titolo di studio, qualifica, livello ecc., secondo le disposizioni della Direttiva 2/2019.

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" così come integrata dalla Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Finalità

La relazione ha il duplice obiettivo di fornire uno spaccato sulla situazione del personale attraverso l'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione e, al tempo stesso, costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti dai vari attori interni alla propria organizzazione per trarre delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della relazione

La **prima parte** della relazione, dove trova spazio un'analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento, è stata ampiamente trattata nella relazione presentata il 30 aprile 2020, ed è disponibile sul sito istituzionale dell'Agenzia al link http://www.sardegnaambiente.it/documenti/21_393_20200506114349.pdf

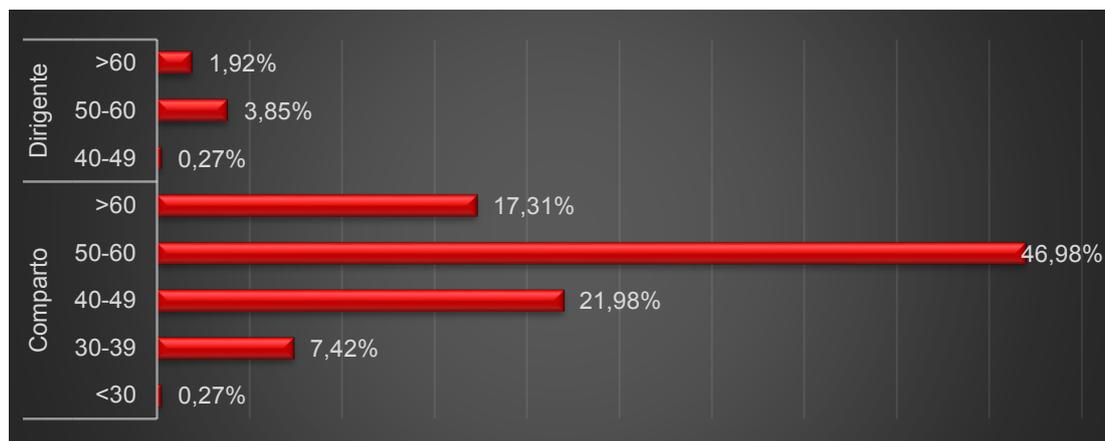
La **seconda parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

Dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.) .

SECONDA PARTE - ANALISI DEI DATI

Sezione 1. Dati sul personale

Figura 1- Distribuzione del personale della Dirigenza e del Comparto per età al 31/12/2019:



*Percentuale calcolata sul totale del personale: 364).

Tabella 1.1.1 - Ripartizione del personale dirigente per genere ed età.

Età	Uomini		Donne		Valore assoluto totale
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	
40-49	1	100,00%		0,00%	1
50-60	7	50,00%	7	50,00%	14
>60	3	42,86%	4	57,14%	7
Totale complessivo	11	50,00%	11	50,00%	22

Tabella 1.1.2 - Ripartizione del personale non dirigente per genere ed età.

Età	Uomini		Donne		Valore assoluto totale
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	
<30	1	100,00%		0,00%	1
30-39	16	59,26%	11	40,74%	27
40-49	35	43,75%	45	56,25%	80
50-60	100	58,48%	71	41,52%	171
>60	43	68,25%	20	31,75%	63
Totale complessivo	195	57,02%	147	42,98%	342

Tabella 1.1.3 - Ripartizione del personale per genere ed età

Età	Uomini		Donne		Valore assoluto totale
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	
<30	1	100,00%		0,00%	1
30-39	16	59,26%	11	40,74%	27
40-49	36	44,44%	45	55,56%	81
50-60	107	57,84%	78	42,16%	185
>60	46	65,71%	24	34,29%	70
Totale complessivo	206	56,59%	158	43,41%	364

Figura 2.a - Distribuzione del personale maschile per età al 31/12/2019:

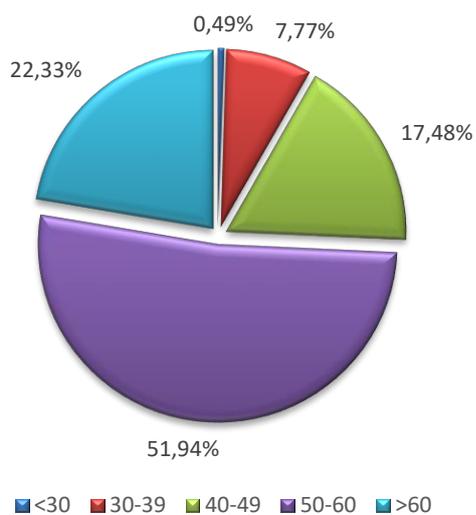


Figura 2.b - Distribuzione del personale femminile per età al 31/12/2019:

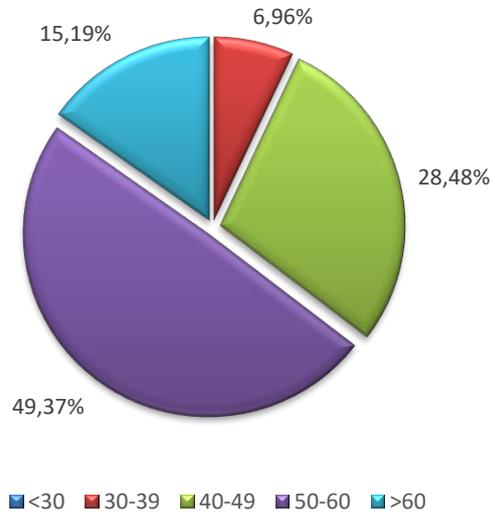


Figura 2.c - Distribuzione del totale del personale per età al 31/12/2019

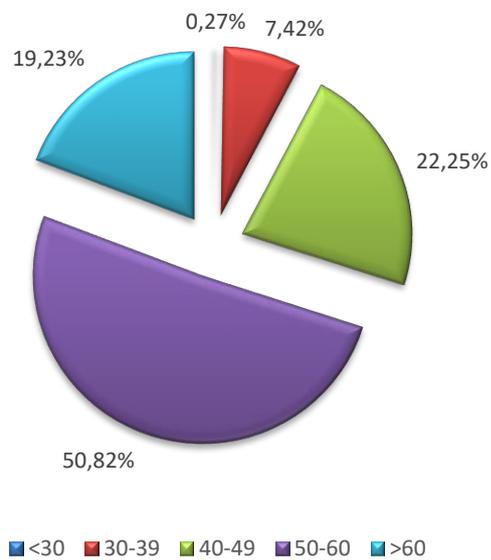


Tabella 1.2.1 – Personale dirigenziale per tipologia di incarico e genere.

Tipologia di incarico	Uomini	Donne	Totale personale
Struttura Complessa	6	3	9
Struttura Semplice	5	5	10
Professional		3	3
Totale personale dirigenziale	11	11	22

Figura 3 – Distribuzione del personale dirigenziale per genere al 31/12/2019

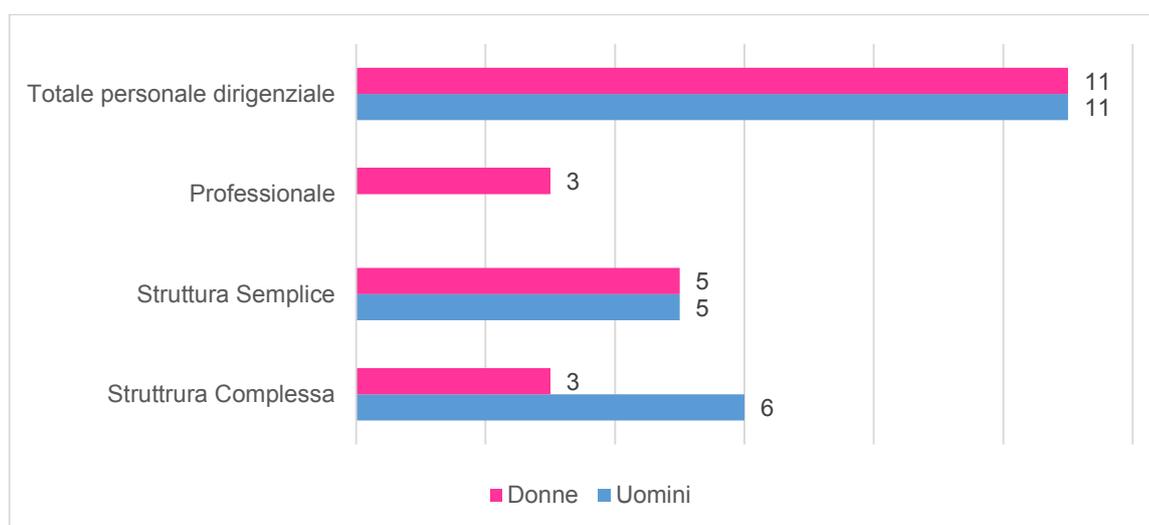


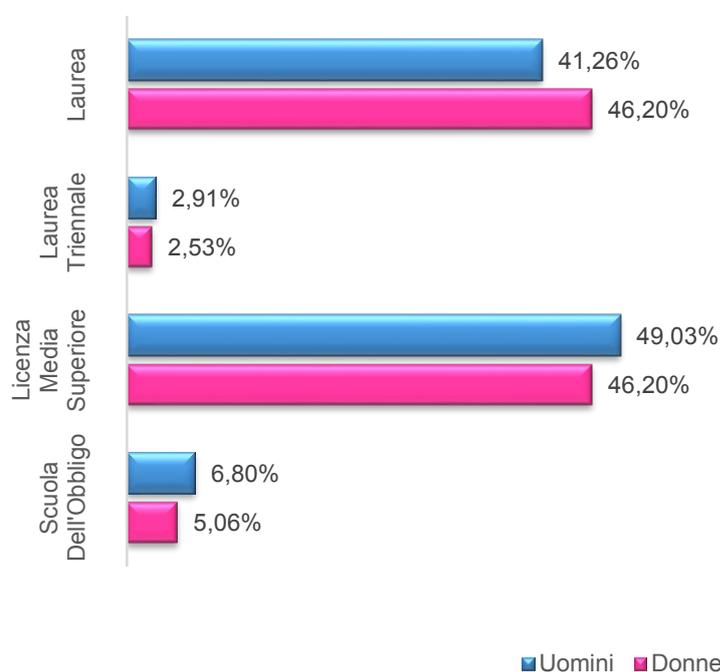
Tabella 1.3.1 – Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio.

Titolo di studio	Uomini		Uomini Totale	Donne			Donne Totale	Totale
	Struttura Complessa	Struttura Semplice		Struttura Complessa	Struttura Semplice	Professionale		
Laurea	6	5	11	3	5	3	11	22
Totale personale	6	5	11	3	5	3	11	22

Tabella 1.3.2 – Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio.

Titolo di studio	Uomini				Uomini Totale	Donne				Donne Totale	Totale Personale
	A	B-Bs	C	D-Ds		A	B-Bs	C	D-Ds		
Laurea			3	71	74			4	58	62	136
Laurea Triennale				6	6			1	3	4	10
Licenza Media Superiore	1	7	30	63	101		8	26	39	73	174
Scuola Dell'Obbligo	3	9		2	14	1	6	1		8	22
Totale	4	16	33	142	195	1	14	32	100	147	342

Figura 4 – Distribuzione del personale proporzionale alla presenza di genere suddiviso per livello e titolo di studio al 31/12/2019



Il personale tecnico/amministrativo dell'ARPAS assunto a tempo indeterminato è costituito da 364 dipendenti, di cui il 43,41% donne e il 56,59% uomini.

Dall'analisi dei dati emerge che esso è costituito da 22 dirigenti, equamente distribuiti al 50% tra i due generi, e 342 dipendenti del comparto, in cui si rileva una maggioranza del genere maschile (57,02%), con particolare riferimento al personale del settore tecnico (63,04%) appartenente a tutte le categorie.

La presenza femminile risulta maggioritaria tra il personale amministrativo (68,18%) e inquadramento contrattuale medio/alto (cat. **C** 68,97% e **D-Ds** 78,95%).

Analizzando la distribuzione per fasce d'età sul totale del personale emerge una netta prevalenza della popolazione con età superiore ai 50 anni, con ben il 50,82% tra i 50/59 anni e il 19,23% superiore ai 60 anni. Si rileva una significativa prevalenza del personale maschile nella fascia superiore ai 60 anni (Uomini 22,33% - donne 15,19%).

Appare utile sottolineare che la percentuale delle donne risulta in maggioranza solo nell'età compresa tra i 40 e i 49 anni (D: 28,48% U: 17,48); nella fascia 30/39 anni troviamo il 6,96% di donne contro il 7,77% di uomini, mentre non vi sono donne, e soltanto un uomo, con età inferiore ai 30 anni.

Nei ruoli dirigenziali la distribuzione per età è paritaria nella fascia d'età tra i 50 e i 59 anni, mentre si riscontra una lieve maggioranza del genere femminile nella fascia superiore ai 60 anni (57,14%). Non è presente nessuna donna nelle fasce d'età inferiori ai 60 anni, dove comunque risulta un solo uomo.

Per quel che concerne i ruoli dirigenziali, si evidenzia che su un totale di 9 posti disponibili, solo a 3 donne è stato assegnato l'incarico di Dirigente di Struttura complessa, mentre tutti gli incarichi Professionali disponibili sono stati assegnati a donne; risultano in perfetta parità gli incarichi di Dirigente di Struttura Semplice.

La distribuzione di genere per titolo di studio del personale del comparto ARPAS rivela, in proporzione alla presenza di genere, una apprezzabile differenza tra uomini e donne: tra le 158 donne ben il 46,20% ha come titolo di studio la Laurea, mentre tra i 206 colleghi maschi tale percentuale si riduce al 41,26%.

Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro

Tabella 2.2.1 – Dati sulla fruizione dei permessi ex L. 104/92, congedo straordinario, congedo parentale e malattia del figlio/a ripartiti per genere.

Tipologia di istituto	Uomini		Donne		Totale	% sul personale complessivo
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%		
Permessi per congedo straordinario ex art. 42, co. 5, D.Lgs. 151/2001	2	50,00%	2	50,0%	4	1,1%
Permessi ex Legge 104/92 per familiare disabile	24	47,06%	27	52,9%	51	14,0%
Permessi ex Legge 104/92 personali	3	60,00%	2	40,0%	5	1,4%
Fruitori di congedi parentali	4	40,00%	6	60,0%	10	2,7%
Fruitori di permessi per malattia figlio/a	8	66,67%	4	33,3%	12	3,3%
Totale personale fruitore	41	50,00%	41	50,00%	82	22,53%

Tabella 2.2.2 - Dati sulla fruizione del part-time percentuale lavorativa fino al 50% suddivisi per genere ed età

Età	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%tot personale
<30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Età 30-39 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Età 40-49 anni	1	100,00%	0	0,00%	1	0,27%
Età 50-59 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
> 60 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale	1	100,0%	0	0,00%	1	0,27%

Tabella 2.2.3 - Dati sulla fruizione del part-time percentuale lavorativa superiore al 50% suddivisi per genere ed età

Età	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	% tot personale
<30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Età 30-39 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Età 40-49 anni	2	100,00%	0	0,00%	2	0,55%
Età 50-59 anni	0	0,00%	2	100,00%	2	0,55%
> 60 anni	1	33,33%	2	66,67%	3	0,82%
Totale	3	42,9%	4	57,14%	7	1,92%

Per quanto riguarda la conciliazione dei tempi vita/lavoro il CUG ha sempre riservato particolare attenzione ai temi della conciliazione famiglia-lavoro e del benessere personale. Fin dal suo primo insediamento ha proposto modalità di telelavoro e flessibilità dell'orario di lavoro in considerazione di particolari esigenze familiari, anche sotto forma di sperimentazione di lavoro agile, finalizzata ad introdurre una nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa focalizzata sugli obiettivi e basata su autonomia, responsabilità, fiducia, flessibilità.

Si rileva che il ricorso al regime di part-time tra i dipendenti dell'ARPAS resta piuttosto inusuale. Soltanto 4 donne, pari al 2,53% del personale femminile, fa ricorso al part-time, mentre negli uomini tale percentuale risulta ancora più esigua, 4 uomini, pari all' 1,94% del personale maschile.

In merito ai permessi fruiti per congedo straordinario, parentale e malattia del figlio/a, si evidenzia che il 60% dei congedi parentali e il 33,30% dei permessi per malattia del figlio/a è richiesto da donne; leggermente sbilanciati verso la componente femminile sono anche i permessi fruiti nell'ambito della legge 104 per assistenza al disabile (52,90%).

Sezione 3. Parità/Pari Opportunità

Tabella 3.1 – Fruizione della formazione suddivisa per genere. Conteggio delle persone formate.

Età/Livello	Uomini					Uomini Totale	Donne				Donne Totale	Totale
	<30	30-39	40-49	50-60	>60		30-39	40-49	50-60	>60		
A	0	0	1	2	1	4	0	0	1	0	1	5
B-Bs	0	1	2	11	3	17	1	2	8	4	15	32
C	0	7	6	18	1	32	3	7	18	3	31	63
D-Ds	1	10	26	65	48	150	7	35	44	14	100	250
Dirigente	0	0	1	9	1	11	0	0	7	4	11	22
Totale complessivo	1	18	36	105	54	214	11	44	78	25	158	372
%sul totale complessivo dei dipendenti	0,27%	4,84%	9,68%	28,23%	14,52%	57,53%	2,96%	11,83%	20,97%	6,72%	42,47%	100,00%

Tabella 3.2 – Fruizione della formazione suddivisa per genere, livello ed età. Conteggio delle ore.

Età/Livello	Uomini					Uomini tot ore	Donne				Donne tot. ore	totale ore
	<30	30-39	40-49	50-60	>60		30-39	40-49	50-60	>60		
A	0	0	6	17	5	28	0	0	5	0	5	33
B-Bs	0	74	9	178	19	280	9	16	100	29	154	434
C	0	275	214	355	6	850	71	108	347	56	582	1432
D-Ds	18	494	2140	3086	1002	6740	402	1546	1258	468	3674	10414
Dirigente	0	0	58	703	20	781	0	0	614	197	811	1592
Totale ore	18	843	2427	4339	1052	8679	482	1670	2324	750	5226	13905
% Totale ore per genere	0,21%	9,71%	27,96%	49,99%	12,12%	62,42%	9,22%	31,96%	44,47%	14,35%	37,58%	100,00%
%sul totale complessivo delle ore	0,13%	6,06%	17,45%	31,20%	7,57%		3,47%	12,01%	16,71%	5,39%		

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La redazione della relazione annuale in ottemperanza alla legislazione vigente, non può essere solo un mero adempimento di legge, ma deve rappresentare un'occasione di discussione e confronto all'interno dell'Agenzia, pertanto il CUG rinnova il proprio impegno per conseguire un benessere collettivo e la piena realizzazione delle pari opportunità.

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, pertanto conferma il proprio ruolo di monitoraggio dell'azione dell'Amministrazione per le competenze proprie del Comitato.

Il CUG svolge il suo ruolo propositivo all'interno dell'Agenzia ricordandosi 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 tale ottica si ritiene necessario un maggior coinvolgimento ai tavoli di contrattazione previsti in materie attinenti alla gestione, organizzazione e benessere del personale.

Dai dati riportati si evince che su una dotazione effettiva in totale (compresi dirigenza e comparto) di 364 unità, ben 185 sono gli over 50, e 70 sono gli over 60, nella fascia tra i 40 e i 49 sono 81, solamente 27 si collocano nella fascia tra i 30 e i 39 anni (e nelle fasce di età più giovani nessun dirigente!).

Lo sguardo rivolto al personale ed alle sue esigenze è uno dei cardini della Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” e potrà diventare importante nelle politiche sul personale dell’Agenzia, valorizzando il ruolo di ascolto e di prevenzione del disagio lavorativo svolto dal CUG.

Cagliari, 26 novembre 2020

I/Le Componenti del CUG-ARPAS

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