

**Agenzia regionale per la prevenzione  
l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna**

**Comitato unico di garanzia  
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora  
e contro le discriminazioni**

***Relazione annuale  
2017***

***Il presidente  
Francesco Saverio Apruzzese***

***La vice presidente  
Daniela Raffaelli***

***31 marzo 2018***

## ***Indice***

1. Generalità e composizione attuale
2. Modalità di funzionamento
3. Composizione dell'organico di ArpaER e principali indicatori di riferimento
4. Relazioni endo ed eso organizzative
5. Principali ambiti di impegno nel 2017
6. Ruolo del CUG e trasformazione degli scenari
7. Criticità emerse

## ***Allegati***

Tabelle riassuntive dei dati di genere al 31/12/2017

(Fonte: ASRURS-Area Sviluppo Risorse Umane Relazioni Sindacali)

## 1. Generalità e composizione attuale

Arpae Emilia-Romagna (Arpae ER) ha costituito il *Comitato unico di garanzia Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG), nel 2011, in sostituzione del Comitato pari opportunità, operativo dal 2007. La Direzione generale ha formalizzato la nomina del presidente e dei componenti (titolari e supplenti) con delibera DDG n. 99/2011. A seguito della sua costituzione il neo-istituito Comitato ha proposto l'adozione del Regolamento di funzionamento che successivamente è entrato in vigore con DDG 64/2012.

Il CUG<sup>1</sup> di Arpae, composto da rappresentanti di nomina aziendale (5 titolari e 5 supplenti) e di nomina sindacale (5 titolari e 5 supplenti), ha stabilito già dalla sua prima riunione di coinvolgere in ogni attività e in ogni flusso informativo destinato al CUG, tutti i componenti, indipendentemente dalla titolarità o dall'origine della nomina.

Il Comitato, a seguito del suo insediamento e della scadenza naturale del mandato, continua ad operare in regime di proroga pur in assenza di uno specifico atto adottato dall'Amministrazione.

La presidenza del CUG di ArpaER opera collegialmente e ogni decisione, condivisa fra presidente e vice presidente, è sottoposta a tutti i componenti per acquisire eventuali integrazioni e suggerimenti.

## 2. Modalità di funzionamento

Il CUG opera il proprio modo di operare sulla base del Regolamento di funzionamento, per espletare in maniera coordinata ed efficace le proprie funzioni principali (valutazione, proposizione, consultazione). Il riferimento diretto interno del CUG è il direttore generale dell'Agenzia, in quanto rappresentante dell'organizzazione e principale interlocutore per lo sviluppo delle attività di interesse del Comitato. Fin dal momento della sua costituzione tale relazione è stata particolarmente positiva e ciò ha permesso al CUG di interagire in maniera costruttiva anche con il Comitato di Direzione di Arpae che ne rappresenta la massima espressione decisionale. Sul versante esterno, il CUG si è relazionato negli ultimi anni alla Consigliera regionale di parità in sostituzione della Consigliera di fiducia non ancora nominata nella nostra Agenzia.

## 3. Composizione dell'organico e principali indicatori di riferimento (dati ArpaER al 31/12/2017)

Come si evince dai dati delle tabelle in calce al presente documento, l'Agenzia al 31 dicembre 2017 comprendeva 1.330 persone, di cui 788 donne e 542 uomini. (D 59,%, U 41,%). La componente femminile, al 53,2% nel 2007, continua ad evidenziare negli anni una tendenza all'aumento, anche se nel 2017 tale tendenza appare stabilizzata.

Per quanto riguarda i ruoli professionali, in Arpae operano 127 dirigenti e 1201 persone del comparto, e in ambedue queste collocazioni la presenza femminile è superiore a quella maschile

---

### <sup>1</sup> Composizione attuale del CUG di Arpae Emilia-Romagna

**Presidente:** Francesco Apruzzese, Direzione generale

**Vice Presidente:** Daniela Raffaelli, Direzione generale.

#### Componenti di parte aziendale

Enrico Remorini (titolare), Stefania Panato, Direzione generale (supplente)

Carla Trippa, Direzione generale (supplente)

Manuela Benedetti, Sez. Piacenza (in quiescenza) - Elisabetta Russo, Sez. Piacenza (titolare)

Loretta Letti Imola, Sez. Rimini (dimissionario) - Eros Cortesi, Sez. Forlì-Cesena (titolare)

Barbara Armentano, Sez. Modena (titolare) - Marco Elementi, SIMC (dimissionario)

#### Componenti di parte sindacale

CGIL: Irene Montanari (titolare), Maria Angela Malacarne (supplente)

CISL: Licia Sandri (titolare), Simona Dottori (supplente)

UIL: Elisabetta Nava (titolare), Luca Barboni (supplente)

Federsanità: Carla Rita Ferrari (titolare), Tiziana Paccagnella (supplente)

SNABI: Cecilia Bergamini (titolare), Ermanno Errani (supplente)

con dati percentuali simili a quelli dello scorso anno (dirigenza: U 41%, D 59%; comparto: U 40.8%, D 59.2%). Per quanto riguarda le posizioni organizzative (PO) si contano 97 unità di cui 42 donne e 55 uomini; per quanto riguarda gli incarichi di UPG (ufficiali di polizia giudiziaria) si contano 20 donne (69%) e 9 uomini (31%) nella dirigenza, e 120 donne (50%) e 120 uomini (50%) nel comparto. Si rileva una diminuzione del numero di PO assegnate ( anno 2016 = 107 PO, anno 2017 = 97 PO

Complessivamente questi dati evidenziano una stabilità della conformazione dell'organico e della distribuzione dei ruoli fermo giustificata in gran parte dalla riduzione dei flussi in ingresso/uscita del personale.

La fruizione delle opportunità previste per il personale a norma di legge e/o sulla base di istituti atti a migliorare la conciliazione vita-lavoro, evidenzia in tutti gli ambiti un trend positivo rispetto allo scorso anno; si deve rilevare che nel corso del 2017 in ARPAE ha preso avvio concreto l'istituto del telelavoro domiciliare in aggiunta a quello da postazione satellite.

Dall'analisi dei dati rilevati emerge il seguente quadro:

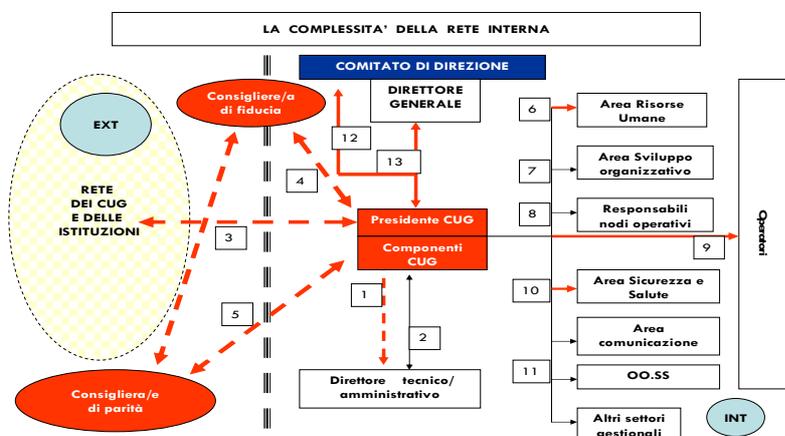
- Orario ridotto: 6 dirigenti (5 donne, e 1 uomo)
- Part time comparto: 118 persone del comparto (92 donne e 26 uomini)
- Telelavoro da sede decentrata: 19 persone del comparto (8 donne e 11 uomini), non previsto per le/i dirigenti
- Telelavoro da sede domiciliare: 41 persone del comparto (26 donne e 15 Uomini), non previsto per le/i dirigenti
- Permessi ex L. 104: dirigenti 19 (14 donne, 5 uomini); comparto 124 (80 donne e 44 uomini)

#### 4. Relazioni endo ed eso organizzative

Il CUG di Arpaer opera all'interno di una complessa rete di relazioni endo ed eso organizzative riassunte nella *figura 1*. Sul versante esterno è rilevante annotare che da alcuni anni il CUG di Arpaer opera in rapporto alla rete interagenziale nazionale (Rete CUG Ambiente), che propone momenti periodici di confronto e di interscambio di competenze anche attraverso appuntamenti congressuali di norma annuali, oltre che attraverso riunioni presso la sede dell'Istituto superiore per la ricerca e la protezione ambientale o presso le altre Agenzie regionali per l'ambiente.

In ambito regionale il CUG di Arpaer ha operato in stretto contatto con la Consigliera regionale di Parità che rappresenta la figura di riferimento fondamentale per tutte le azioni e per la supervisione del lavoro interno ad Arpaer e di tutte le attività svolte nel territorio regionale.

**Figura 1**



All'interno di Arpaer il CUG si interfaccia con tutti i gangli operativi e funzionali presenti attraverso un complesso sistema di crediti e debiti informativi e agendo sempre in maniera collegiale. Oltre che con il direttore generale, di rilevante importanza, sono le relazioni con l'Area Sviluppo risorse

umane e relazioni sindacali, quelle con l'Area Sicurezza e salute in ambiente di lavoro e quelle con i servizi di Staff, fra i quali è prevalente il rapporto con il Servizio Sviluppo organizzativo, formazione ed educazione ambientale.

## **5. Principali ambiti di impegno nel 2017**

### **1. Adozione di strumenti di tutela**

#### *a. Il codice etico*

Nonostante il codice etico sia stato approvato già nel febbraio 2015, e a seguire sia stato definito il testo per il bando relativo alla selezione di una consigliera di fiducia, alla data attuale non si è ancora proceduto all'avvio della procedura di incarico. La Presidenza del CUG ha avviato contatti con altri CUG presenti in regione – in particolare con le Aziende sanitarie - per valutare le modalità utilizzate nella soluzione a tale problema che appare non limitato solo alla realtà di Arpae. Occorre sottolineare che l'assenza di tale figura determina una forte criticità dettata sia dalla impossibilità per gli operatori di avere un riferimento interno qualificato, sia dalla difficoltà del CUG di prendere in carico i casi manifesti.

### **2. La formazione del personale**

#### *b. Formazione interna nell'ambito della sicurezza e salute in ambiente di lavoro*

Anche nel 2017 i corsi di formazione in tema di sicurezza e salute in ambiente di lavoro, soprattutto quando incentrati sui rischi psico-sociali, o quando orientati al consolidamento delle competenze in tema di comunicazione del rischio e/o di gestione del rischio, hanno previsto un passaggio sugli argomenti di competenza del CUG e in molti casi un intervento del CUG stesso.

#### *c. Formazione manageriale*

Nella pianificazione della formazione effettuata nel 2017, Arpae ha previsto e realizzato due importanti iniziative destinate all'alta direzione, che anno avuto ad oggetto, in un caso le questioni connesse alla gestione del telelavoro domiciliare, e nell'altro la gestione delle relazioni comunicative critiche; l'evento dedicato al telelavoro ha permesso di riflettere su alcuni aspetti importanti quali la necessità di adottare un nuovo tipo di rapporto con i collaboratori e i possibili rischi psico sociali da telelavoro già documentati in letteratura; l'altro evento invece è derivato da una specifica richiesta generata dalla difficoltà dei dirigenti nella gestione di situazioni relazionali rese complesse da condizioni di sofferenza innescate dall'emergere di atteggiamenti e comportamenti border line

### **3. Comunicazione e informazione**

E' costante l'aggiornamento e la pubblicazione di notizie, report e documenti sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni nelle sezioni dedicate dei siti Intranet e Internet di ArpaeER gestite direttamente dal Comitato.

## **6. Ruolo del CUG e trasformazione degli scenari**

La crescita e lo sviluppo di una rete dei CUG agenziali è fondamentale per poter affrontare in maniera condivisa alcune delle sfide che, nei prossimi anni, caratterizzeranno gli scenari sociali e

demografici e i processi evolutivi delle organizzazioni. L'obiettivo di un benessere organizzativo diffuso e accettabile delle persone che lavorano, potrà essere realizzato anche non smarrendo una visione delle organizzazioni intese come comunità di individui, che oltre ad essere dotati di competenze professionali, portano con sé, valori, emozioni e il proprio patrimonio di salute fisica e relazionale, ma anche, e sempre di più, una quota di fattori limitanti derivanti dal crescere dell'età media.

Di particolare interesse ai fini della previsione di politiche orientate al benessere organizzativo è l'andamento dell'età media del personale, che esaminata nell'arco dell'ultimo quinquennio tende ad aumentare in maniera significativa, così come si evince dalle tabelle 1 e 2. Al 31.12.2017 il dato di età media equivalente a 50.66 anni (51.35 per gli uomini, e 49.95 per le donne) ancora in lieve crescita rispetto allo scorso anno, sottolinea ancora una volta la necessità di tener conto di questo trend in tutti gli ambiti della pianificazione dello svolgimento delle attività con particolare riferimento a quelle che richiedono forte impegno psico fisico; di rilevante importanza appare inoltre il sostegno formativo ai lavoratori con riferimento alle tematiche informatiche e alle nuove tecnologie.

Tabella 1

### DIPENDENTI ARPAE AL 31/12/2017: DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETA'

FASCE D'ETA'	BORS		COMPARTO		DIRIGENZA		TOTALE
	M	F	M	F	M	F	
dai 21 ai 25	0	1	0	0	0	0	1
dai 26 ai 30	1	0	4	2	0	0	7
dai 31 ai 35	0	0	11	20	0	0	31
dai 36 ai 40	0	0	36	77	0	0	113
dai 41 ai 45	0	0	85	141	0	0	226
dai 46 ai 50	0	0	99	142	3	1	245
dai 51 ai 55	0	0	113	176	9	13	311
dai 56 ai 60	0	0	84	125	19	39	267
dai 61 ai 65	0	0	57	29	21	22	129
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>489</b>	<b>712</b>	<b>52</b>	<b>75</b>	<b>1330</b>
<b>TOTALE DIPENDENTI ARPAE</b>			<b>M</b>	<b>F</b>	<b>ETA' MEDIA M</b>	<b>ETA' MEDIA F</b>	<b>ETA' MEDIA M+F</b>
			542	788	51,35	49,95	50,65

Tab.2	Variazione dell'età media dei dipendenti nel periodo 2012 - 2016		
Dato complessivo	M	F	Totale
<b>2013</b>	<b>49.0</b>	<b>47.5</b>	<b>48.2</b>
<b>2014</b>	<b>50.0</b>	<b>48.5</b>	<b>49.2</b>
<b>2015</b>	<b>50.7</b>	<b>49.5</b>	<b>50.1</b>
<b>2016</b>	<b>51.3</b>	<b>49.9</b>	<b>50.6</b>
<b>2017</b>	<b>51,35</b>	<b>49.85</b>	<b>50.65</b>

Tale scenario obbliga da un lato a pensare con oculatezza ai piani di sviluppo e riorganizzazione dell'Agenzie, visto che nell'arco dei prossimi anni si avrà una cospicua uscita di personale esperto, con alto contenuto tecnico-professionale e spesso inquadrato in posizioni medio-alte, e dall'altro impone una riflessione sulla natura delle performance lavorative richieste ai dipendenti, che

andrebbero ritirate in relazione alle capacità e abilità proprie di età più avanzate. Al riguardo sono molto esemplificativi i dati ISTAT<sup>2</sup> riferiti alla condizione di salute della popolazione italiana nel 2016, dai quali si deduce che le fasce di età comprese fra 45 e 64 anni, vale a dire quelle che costituiscono la maggior parte dei dipendenti dell’Agenzia, sono caratterizzate dalla diminuzione progressiva della frequenza di persone in buona salute, e dall’aumento di persone con una o due malattie croniche.

Fonte: ISTAT dati 2016	Per 100 persone		
Età	Buona salute	Almeno una malattia cronica	Almeno due malattie croniche
45 - 54	71,4	38	15
55 - 59	62,3	53	25
60 - 64	54	60,9	33

In un contesto del genere, il ruolo del CUG in rapporto alla promozione del benessere organizzativo appare decisamente importante, tenendo conto che il processo di invecchiamento riguarda anche le famiglie del personale, al cui interno emerge sempre più frequentemente la necessità di esercitare il ruolo di care giver in ambito familiare.

Oltre a questo scenario interno è necessario considerare gli effetti delle pressioni culturali e comunicative che provengono dal contesto esterno. I valori e l’etica che permeano la società non sempre sono in sintonia con i principi di fondo alla base della normativa istitutiva dei CUG e, spesso, influenzano anche le modalità di gestione delle organizzazioni. La sfida appare quindi ancora più complessa perché le pressioni esterne, agendo con maggiori e più penetranti strumenti di persuasione lungo tutto l’arco di tempo della vita delle persone, risultano essere preminenti nell’orizzonte dei valori delle nostre comunità lavorative.

In queste condizioni il contrasto ai comportamenti discriminanti, alla violenza di genere e alla violenza relazionale in generale, alle molestie e ai comportamenti mobbizzanti, diventa difficile, e impone riflessioni che dovrebbero riguardare la nostra organizzazione in tutti gli aspetti strutturali e funzionali. Ad esempio il tema della violenza, che apparentemente si manifesta con episodi di bassa rilevanza e frequenza, in realtà si evidenzia spesso sotto forma di anomalie del comportamento relazionale e comunicativo, che sono alla base di situazioni di disagio e di conflitto interpersonale latenti o manifeste.

Continuerà ad essere compito del CUG la promozione di un approccio alla persona che lavora e non all’ “operatore”, alle sue necessità e al suo diritto al benessere, osservando con grande attenzione l’evoluzione organizzativa che caratterizzerà i prossimi anni.

Occorre inoltre ricordare che gli istituti contrattuali recentemente approvati, nel riproporre con rilevante enfasi la necessità di attenzione al benessere lavorativo, propongono un altro organismo paritetico che dovrà intervenire in settori in parte analoghi a quelli di pertinenza del CUG. Sarà compito delle parti interessate lavorare per ottenere una giusta sinergia evitando ridondanze o sovrapposizioni.

<sup>2</sup> <http://dati.istat.it/>

## **7. Principali criticità emerse**

Le criticità più rilevanti per la crescita e l'affermazione delle attività del CUG in ArpaeER, continuano a essere simili a quelle di altre realtà con le quali si è attivato il confronto, (in primis la rete nazionale dei CUG agenziali, e gli altri CUG delle pubbliche amministrazioni della regione); persistono pertanto le criticità sottolineate nelle relazioni presentate negli anni scorsi. Innanzitutto occorre rilevare lo stato di difficoltà derivante dalla mancanza di un tempo assegnato da dedicare al lavoro richiesto alla Presidenza (presidente e vicepresidente) e in misura minore ai componenti. Le attività richieste sono molteplici e impegnative sia nella fase di gestione degli inconvenienti, sia nelle fasi connesse allo svolgimento delle funzioni valutative, propositive e consultive, che spesso esigono espressione di pareri su materie complesse, e coinvolgimento di più soggetti.

Il regime di proroga in cui continua ad operare il CUG rende difficile lo svolgimento delle attività soprattutto in relazione alla profonda modificazione quali-quantitativa dell'organico.

Nella realtà le attività si sono svolte e si stanno svolgendo a regime estremamente ridotto, determinando da un lato l'impossibilità di dare risposta al mandato istituzionale dell'organismo, e dall'altro generando una progressiva perdita di credibilità tra il personale Arpae in quanto molti dei casi segnalati non riescono ad essere gestiti in maniera adeguata. Ciò che viene realizzato è quindi soprattutto la conseguenza delle buone relazioni esistenti con e fra i vari servizi, e della sensibilità e correttezza istituzionale evidenziata da tutti i dirigenti.

Persistono ovviamente le altre criticità: il CUG continua a operare senza spazi fisici assegnati e ciò, oltre a determinare una scarsa identificabilità, costituisce un problema, anche perché il lavoro della presidenza non può essere fisicamente separato da quello derivante dall'incarico primario del presidente e della vicepresidente; il CUG non ha un budget assegnato e le eventuali esigenze sono imputate al budget del direttore generale determinandosi così l'impossibilità di prevedere a inizio d'anno una corretta pianificazione delle attività onerose (campagne informative, partecipazione a convegni o a riunioni del gruppo interagenziale, accesso a formazione esterna).

Allegati

### A) Tabelle riassuntive dati di genere al 31/12/2017

	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>Totale personale<sup>(a)</sup></b>	519	749	1268	40,9	59,1	1,4	23	39	62	37,1	62,9	1,7	542	788	1330	40,8	59,2	1,5
<b>Direzione:</b>																		
DG - DT - DA	----->						2	1	3	66,7	0,0	0,5	2	1	3	66,7	0,0	0,5
<b>Dirigenti in comando/aspettativa:</b>	1	0	1	100,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	1	0	1	100,0	0,0	0,0
<b>Dirigenti con contratto privatistico:</b>																		
Struttura complessa	----->						0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Struttura semplice	----->						4	2	6	66,7	33,3	0,5	4	2	6	66,7	33,3	0,5
Incarichi alta professionalità	----->						0	1	1	0,0	100,0	0,0	0	1	1	0,0	100,0	0,0
Incarichi professionali	----->						3	1	4	75,0	25,0	0,3	3	1	4	75,0	25,0	0,3
	<b>TOTALE</b>						<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>63,6</b>	<b>36,4</b>	<b>0,6</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>141,7</b>	<b>158,3</b>	<b>0,8</b>
<b>Dirigenti medici:</b>																		
Struttura complessa	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Struttura semplice	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Incarichi alta professionalità	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Incarichi professionali	1	1	2	50,0	50,0	1,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	1	1	2	50,0	50,0	1,0
	<b>TOTALE</b>						<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>1,0</b>
<b>Dirigenti non medici ruolo SANITARIO:</b>																		
Struttura complessa	5	3	8	62,5	37,5	0,6	0	0	0	0,0	0,0	0,0	5	3	8	62,5	37,5	0,6
Struttura semplice	6	11	17	35,3	64,7	1,8	0	0	0	0,0	0,0	0,0	6	11	17	35,3	64,7	1,8
Incarichi alta professionalità	11	15	26	42,3	57,7	1,4	0	0	0	0,0	0,0	0,0	11	15	26	42,3	57,7	1,4
Incarichi professionali	8	33	41	19,5	80,5	4,1	0	0	0	0,0	0,0	0,0	8	33	41	19,5	80,5	4,1
	<b>TOTALE</b>						<b>30</b>	<b>62</b>	<b>92</b>	<b>32,6</b>	<b>67,4</b>	<b>2,1</b>	<b>30</b>	<b>62</b>	<b>92</b>	<b>32,6</b>	<b>67,4</b>	<b>2,1</b>



	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>Comparto (tempo indeterminato e determinato)</b>																		
<b>Ruolo Amministrativo</b>																		
Categoria A	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Categoria B	10	20	30	33,3	66,7	2,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	10	20	30	33,3	66,7	2,0
Categoria B Livello super	1	7	8	12,5	87,5	7,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	1	7	8	12,5	87,5	7,0
Categoria C	7	35	42	16,7	83,3	5,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	7	35	42	16,7	83,3	5,0
Categoria D	7	38	45	15,6	84,4	5,4	0	0	0	0,0	0,0	0,0	7	38	45	15,6	84,4	5,4
Categoria D Livello super	5	17	22	22,7	77,3	3,4	0	0	0	0,0	0,0	0,0	5	17	22	22,7	77,3	3,4
<b>TOTALE</b>	<b>30</b>	<b>117</b>	<b>147</b>	<b>20,4</b>	<b>79,6</b>	<b>3,9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>30</b>	<b>117</b>	<b>147</b>	<b>20,4</b>	<b>79,6</b>	<b>3,9</b>
<b>Ruolo Tecnico</b>																		
Categoria A	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Categoria B	7	6	13	53,8	46,2	0,9	0	0	0	0,0	0,0	0,0	7	6	13	53,8	46,2	0,9
Categoria B Livello super	3	5	8	37,5	62,5	1,7	0	0	0	0,0	0,0	0,0	3	5	8	37,5	62,5	1,7
Categoria C	23	7	30	76,7	23,3	0,3	0	0	0	0,0	0,0	0,0	23	7	30	76,7	23,3	0,3
Categoria D	66	115	181	36,5	63,5	1,7	0	0	0	0,0	0,0	0,0	66	115	181	36,5	63,5	1,7
Categoria D Livello super	68	87	155	43,9	56,1	1,3	0	0	0	0,0	0,0	0,0	68	87	155	43,9	56,1	1,3
<b>TOTALE</b>	<b>167</b>	<b>220</b>	<b>387</b>	<b>43,2</b>	<b>56,8</b>	<b>1,3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>167</b>	<b>220</b>	<b>387</b>	<b>43,2</b>	<b>56,8</b>	<b>1,3</b>
<b>Ruolo Sanitario</b>																		
Categoria A	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Categoria B	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Categoria B Livello super	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Categoria C	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Categoria D	102	99	201	50,7	49,3	1,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	102	99	201	50,7	49,3	1,0
Categoria D Livello super	63	64	127	49,6	50,4	1,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	63	64	127	49,6	50,4	1,0
<b>TOTALE</b>	<b>165</b>	<b>163</b>	<b>328</b>	<b>50,3</b>	<b>49,7</b>	<b>1,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>165</b>	<b>163</b>	<b>328</b>	<b>50,3</b>	<b>49,7</b>	<b>1,0</b>

	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>Altro contratto<sup>(c)</sup></b>																		
Redattore ordinario (giornalisti)	1	0	1	100,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	1	0	1	100,0	0,0	0,0
Vice capo redattore (giornalisti)	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Capo servizio (giornalisti)	0	1	1	0,0	100,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	1	1	0,0	100,0	0,0
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>1,0</b>
<b>Comparto Enti Locali</b>																		
Categoria B1	1	6	7	14,3	85,7	6,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	1	6	7	14,3	85,7	6,0
Categoria B3	7	11	18	38,9	61,1	1,6	0	0	0	0,0	0,0	0,0	7	11	18	38,9	61,1	1,6
Categoria C1	16	53	69	23,2	76,8	3,3	0	0	0	0,0	0,0	0,0	16	53	69	23,2	76,8	3,3
Categoria D1	37	55	92	40,2	59,8	1,5	0	5	5	0,0	100,0	0,0	37	60	97	38,1	61,9	1,6
Categoria D3	20	17	37	54,1	45,9	0,9	0	0	0	0,0	0,0	0,0	20	17	37	54,1	45,9	0,9
<b>TOTALE</b>	<b>81</b>	<b>142</b>	<b>223</b>	<b>36,3</b>	<b>63,7</b>	<b>1,8</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>81</b>	<b>147</b>	<b>228</b>	<b>35,5</b>	<b>64,5</b>	<b>1,8</b>
<b>Personale Regionale distaccato t. det. e indet. ad Arpae</b>																		
Categoria B	3	1	4	75,0	25,0	0,3	0	0	0	0,0	0,0	0,0	3	1	4	75,0	25,0	0,3
Categoria C	11	22	33	33,3	66,7	2,0	5	21	26	19,2	80,8	4,2	16	43	59	27,1	72,9	2,7
Categoria D	18	13	31	58,1	41,9	0,7	8	7	15	53,3	46,7	0,9	26	20	46	56,5	43,5	0,8
<b>TOTALE</b>	<b>32</b>	<b>36</b>	<b>68</b>	<b>47,1</b>	<b>52,9</b>	<b>1,1</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>31,7</b>	<b>68,3</b>	<b>2,2</b>	<b>45</b>	<b>64</b>	<b>109</b>	<b>41,3</b>	<b>58,7</b>	<b>1,4</b>
<b>Totale Comparto</b>	<b>476</b>	<b>679</b>	<b>1155</b>	<b>41,2</b>	<b>58,8</b>	<b>1,4</b>	<b>13</b>	<b>33</b>	<b>46</b>	<b>28,3</b>	<b>71,7</b>	<b>2,5</b>	<b>489</b>	<b>712</b>	<b>1201</b>	<b>40,7</b>	<b>59,3</b>	<b>1,5</b>
<b>Atipici<sup>(d)</sup> BORSISTI</b>																		
							1	1	2	50,0	50,0	1,0	1	1	2	50,0	50,0	1,0
<b>Totale personale<sup>(a)</sup></b>	<b>519</b>	<b>749</b>	<b>1268</b>	<b>40,9</b>	<b>59,1</b>	<b>1,4</b>	<b>23</b>	<b>39</b>	<b>62</b>	<b>37,1</b>	<b>62,9</b>	<b>1,7</b>	<b>542</b>	<b>788</b>	<b>1330</b>	<b>40,8</b>	<b>59,2</b>	<b>1,5</b>

Note

(a) Somma di dirigenti, personale del comparto, personale di altri contratti e personale atipico

(b) Rapporto femmine/maschi, può essere utile nella successiva elaborazione dei dati

(c) Indicare contratto e qualifica (per esempio Giornalisti - Caporedattore)

(d) Specificare di seguito le tipologie: (per es. CoCoCo, Borse di studio, Interinali, consulenti con partita IVA, stagisti)

N.B. Sono compilabili solo le celle BIANCHE; le celle COLORATE si compilano in automatico grazie a formule matematiche

Allegati

## B) Quadri di dettaglio al 31/12/2017

	M	F	TOT	% M	% F	Indice femm.
<b>Posizioni organizzative comparto (dalla più alta)</b>						
A	4	7	11	36,4	63,6	1,8
A1	6	9	15	40,0	60,0	1,5
B	6	7	13	46,2	53,8	1,2
C	13	10	23	56,5	43,5	0,8
D	13	4	17	76,5	23,5	0,3
TOTALE	42	37	79	53,2	46,8	0,9
<b>Posizioni organizzative comparto ex province</b>						
	13	5	18	72,2	27,8	0,4
<b>Totale personale di comparto con incarico di Posizione Organizzativa</b>	55	42	97	56,7	43,3	0,8
<b>UPG - Dirigenti</b>						
	9	20	29	31,0	69,0	2,2
<b>UPG - Comparto</b>	120	120	240	50,0	50,0	1,0
<b>Telelavoro da centro satellite - Dirigenti</b>						
	NP	NP				
<b>Telelavoro da centro satellite - Comparto</b>	11	8	19	57,9	42,1	0,7
<b>Telelavoro domiciliare - Dirigenti</b>						
	NP	NP				
<b>Telelavoro domiciliare - Comparto</b>	15	26	41	36,6	63,4	1,7
<b>Banca ore - Dirigenti</b>						
	NP	NP				
<b>Banca ore - Comparto</b>	267	420	687	38,9	61,1	1,6
<b>Categorie protette - art. 1</b>						
	17	24	41	41,5	58,5	1,4
<b>Categorie protette - art. 18</b>	3	4	7	42,9	57,1	1,3
<b>Orario ridotto dirigenza</b>						
	1	5	6	16,7	83,3	5,0
<b>Part-time comparto</b>	26	92	118	22,0	78,0	3,5
<b>Congedi per maternità/paternità - n° persone nell'anno - Dirigenza</b>						
	0	0	0	0,0	0,0	0,0
<b>Congedi per maternità/paternità - durata media (gg) per persona - Dirigenza</b>						
	0	0	0	0,0	0,0	0,0
<b>Congedi per maternità/paternità - n° persone nell'anno - Comparto</b>						
	41	108	149	27,5	72,5	2,6
<b>Congedi per maternità/paternità - durata media (gg) per persona - Comparto</b>						
	19,3	68,6	87,9	21,9	78,1	3,6

<b>Permessi L.104 - n° persone nell'anno - Dirigenti</b>	5	14	19	26,3	73,7	2,8
<b>Permessi L.104 - durata media (gg) per persona - Dirigenti</b>	37,0	46,3	83,3	44,4	55,6	1,3
<b>Permessi L.104 - n° persone nell'anno - Comparto</b>	44	80	124	35,5	64,5	1,8
<b>Permessi L.104 - durata media (gg) per persona - Comparto</b>	36,0	34,0	70,0	51,5	48,5	0,9
<b>Totale dirigenti con incarico di responsabile di Struttura complessa</b>	9	4	13	69,2	30,8	0,4