

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

ANNO 2023

SITUAZIONE AL 31.12.2023

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Personale ARPAB a tempo determinato e indeterminato CCNL Sanita'

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Inquadramento										
ASSISTENTE TECNICO -C	1	2	5	4	1	3	1	1	4	
COADIUTORE AMMINISTRATIVO-B			1		2				1	3
COLL.RE AMMINISTRATIVO PROF.LE -D		1	2	1	3	1	1	1	2	
COLL.RE PROF.LE SAN-PERS. TECNICO -D TEC. PREVENZ.					2		1		1	1
COLL.RE PROF.LE SAN-PERS. TECNICO -D LABOR. BIOMED							1			
COLL.RE TECNICO-PROF.LE -D	1	7	5	8	2	2	10	8	14	1
COLL.RE AMMINISTRATIVO PROF.LE ESPERTO -DS										1
COLL.RE TECNICO-PROF.LE ESPERTO -DS									1	
DIRIGENTE INGEGNERE					1				1	
DIRIGENTE CHIMICO									1	
DIRIGENTE FISICO									1	
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO									1	
DIRIGENTE SOCIOLOGO										1
DIRIGENTE AMBIENTALE				1				1	1	
OPE.RE TECNICO SPECIALIZZATO -BS				1						
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO-C								2		1
OPERATORE TECNICO -B				2	1				1	1
TOTALE PERSONALE	2	10	13	17	12	6	14	13	29	9
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO	1,60%	8,00%	10,40%	13,60%	9,60%	4,80%	11,20%	10,40%	23,20%	7,20%

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi di età \ Tipo presenza	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
TEMPO PIENO	2	10	13	17	12	6	14	12	29	9
PART-TIME > 50%								1		
PART TIME < 50%										
TOTALE	2	10	13	17	12	6	14	13	29	9
TOTALE %	1,60%	8,00%	10,40%	13,60%	9,60%	4,80%	11,20%	10,40%	23,20%	7,20%

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Gestione Risorse Umane	1				1	
Affari Generali	1				1	
Gare e forniture	1				1	
Prevenzione e Sicurezza	1				1	
Attività Laboratoristiche			1		1	
Sistema qualità e Accreditamento			1		1	
Ispezioni integrate			1		1	
Inquinamento Acustico	1				1	
Amianto	1				1	
Controllo di Gestione	1				1	
.....						
Totale personale	7		3		10	
% sul personale complessivo		70,00%		30,00%		100,00%

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	2	8	11	15		36		6	12	10	24		52	
Tra 3 e 5 anni		2	2	1		5			2	3	4		9	
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni				1	12	13					1	9	10	
Totale	2	10	13	17	12	54		6	14	13	29	9	71	
Totale %	1,60%	8,00%	10,40%	13,60%	9,60%		43,20%	4,80%	11,20%	10,40%	23,20%	7,20%		56,80%

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Direttore Generale	65.805,51		65.805,51	
Dirigenza Sanità		55.344,07	55.344,07	
Dirigenza PTA	100.091,32	165.379,97	265.471,29	
Area Professionisti della salute e Funzionari	915.192,50	1.278.641,83	2.193.834,33	
Area degli Assistenti	217.139,55	157.560,45	374.700,00	
Personale di Supporto	137.767,01	90.218,99	227.986,00	
Totale personale	54	71	125	
% sul personale complessivo	43,20%	56,80%	100%	

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titoli di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea		0,00%	4	100,00%	4	100,00%
Laurea magistrale	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Master di I livello		0,00%	3	100,00%	3	100,00%
Master di II livello						
Dottorato di ricerca	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Totale personale	2		7		9	
% sul personale complessivo		22,22%		77,78%		100,00%

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titoli di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al diploma superiore	4	80,00%	1	20,00%	5	100,00%
Diploma di scuola superiore	21	53,85%	18	46,15%	39	100,00%
Laurea	29	35,80%	52	64,20%	81	100,00%
Laurea magistrale					0	
Master di I livello					0	
Master di II livello					0	
Dottorato di ricerca					0	
Totale personale	54		71		125	
% sul personale complessivo		43,20%		56,80%		100,00%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Dirigente PTA	1				1		U
Dirigente PTA			1		1		D
Dirigente Sanitario	1				1		U
Collaboratore Amministrativo	1				1		U
Dirigente PTA	1				1		U
Collaboratore Tecnico			1		1		D
Assistente Tecnico	1				1		U

Collaboratore Amministrativo	1				1		U
Collaboratore Tecnico			1		1		D
Assistente Tecnico	1				1		U
Collaboratore Amministrativo			1		1		D
Dirigente PTA	1				1		U
Collaboratore Tecnico			1		1		D
Assistente Tecnico	1				1		U
Collaboratore Amministrativo			1		1		D
Totale personale	9		6		15	100,00%	
% sul personale complessivo	60%		40%		100%		

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI						DONNE						Tot.	%
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot.	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		
Personale che fruisce di part time a richiesta						0	0,00%					1	1	100,00%
Personale che fruisce di telelavoro						0	0,00%						0	0,00%
Personale che fruisce del lavoro agile			3	3	1	7	29,17%		5	5	5	2	17	70,83%
Personale che fruisce di orari flessibili						0	0,00%					1	1	100,00%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)						0	10,00%						0	0,00%
TOTALE	0	0	3	3	1	7		0	7	3	4	4	18	
TOTALE %	0,00%	0,00%	12,00%	12,00%	4,00%	28,00%		0,00%	28,00%	12,00%	16,00%	16,00%	72,00%	

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	64	27,35%	170	72,65%	234	100,00%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00%	215	100,00%	215	100,00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	18	7,96%	208	92,04%	226	100,00%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00%	76	100,00%	76	100,00%
Totale	82		669		751	
% sul personale complessivo		10,92%		89,08%		100,00%

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	7	15	16	11	3	52	47,7	5	18	20	13	1	57	52,3
Aggiornamento professionale (personale a t.d. Progetto Masterplan)	***	7	2	***	**	9	39	1	8	3	2	**	14	61
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG	2	10	13	17	12	54	43,5	6	14	13	29	8	70	56,5
Violenza di genere: riforma mentis/SYLLABUS	2	10	13	17	12	54	43,5	6	14	13	29	8	70	56,5
Syllabus	2	10	13	17	12	54	43,5	6	14	13	29	8	70	56,5
Totale ore	65	260	285	310	195	1165	45,3	120	340	310	510	125	1405	54,7
Totale ore %	2,6	10,4	12,1	12,4	7,8	45,3	***	4,7	13,2	12,1	19,8	4,9	54,7	****

L'Amministrazione si è fatta portatrice a partire dell'annualità 2022 delle seguenti misure in favore della Parità di Genere:

- 1) inclusione fin dalla prima realizzazione del PIAO dell'obiettivo strategico di Parità di Genere nell'apposita sottosezione;
- 2) svolgimento di un'attività formativa in materia di contrasto alla violenza, molestie e discriminazioni sul luogo di lavoro;
- 3) somministrazione di un questionario in materia di impatto del lavoro agile;
- 4) promozione di evento formativo sul PIAO con particolare riguardo all'organizzazione del lavoro agile.