



**RAPPORTO SUL PERSONALE ARPAT PER  
GENERE anno 2013**

**Regione Toscana**



**GIUGNO 2014**

## ***Rapporto sul personale ARPAT per genere anno 2013***

<b>1. INTRODUZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>2. DESCRIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE .....</b>	<b>4</b>
<b>3. IL PERSONALE PER GENERE NELLE DIVERSE SEDI TERRITORIALI .....</b>	<b>5</b>
<b>4. PERSONALE E CARRIERA.....</b>	<b>8</b>
<b>5. ANZIANITÀ DI SERVIZIO ED ETÀ DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO .....</b>	<b>9</b>
<b>6. CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO .....</b>	<b>11</b>
<b>7. ASSENZE DEL PERSONALE E CONGEDI.....</b>	<b>12</b>
7.1 Assenze per congedi .....	13
7.2 Assenze per maternità.....	14
7.3 Altre assenze .....	15
<b>8. SALUTE E SICUREZZA .....</b>	<b>15</b>
<b>9. FORMAZIONE DEL PERSONALE.....</b>	<b>17</b>
<b>10. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE .....</b>	<b>20</b>
<b>ALLEGATO A.....</b>	<b>22</b>

Documento elaborato nel primo semestre 2014 da un gruppo di lavoro costituito da componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e di chi lavora e contro le discriminazioni e del Settore Gestione delle risorse umane (Danila Scala, Elisa Maritan, Marina Maurri) sulla base di informazioni sul personale ARPAT fornite da Vilmara Verni, Claudia Piazza, Costanza Ferroni, Emanuela Steno, Paolo Giglioli. E' stato esaminato dall'osservatorio il 10 luglio 2014 e dal CUG l'11 novembre 2014.

## 1.Introduzione

A seguito dell'emanazione della Legge n.183/2010 che modifica il D.Lgs n. 165/2001, l'Agenzia, con decreto DG n. 301/2011 ha istituito al suo interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) che sostituisce il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing (istituiti in applicazione della contrattazione collettiva), dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge.

La Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 definisce le modalità di funzionamento di detto organismo, che sono riprese nel Regolamento del CUG di ARPAT, approvato con Decreto DG n. 129/2012.

La raccolta dei dati e delle informazioni sul personale suddivise per genere è una delle azioni utili a leggere l'organizzazione ed è tra i compiti assegnati dalla normativa sia ai Comitati pari opportunità del passato, sia agli attuali Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che alle aziende/enti, come illustra lo schema seguente.

Normativa di riferimento	Dettato
CCNL 07/04/99 Comp. Sanità artt. 4, 6, 7 CCNL 08/06/2000 Dirigenza artt. 4, 8 CCNL 03/11/2005 Dirigenza art. 6	Il CPO, adesso CUG, raccoglie e elabora dati sulla situazione del personale e sulle dinamiche interne del lavoro rilevanti in relazione all'impatto su uomini e donne; l'amministrazione è tenuta a fornire i dati.
D.Lgs 198/06 <i>Codice delle pari opportunità</i> artt.46, 48	Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.
Direttiva 23/05/07 del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità <i>Misure per attuare parità e pari opportunità per uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche</i>	In particolare all'art. 3 comma VI punto d), è espressamente previsto che si debbano "Produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere. La ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma tutte le variabili considerate (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali) devono essere declinate su tre componenti: uomini, donne e totale". Al comma f) si fa riferimento al bilancio di genere auspicando che diventi pratica consolidata nella rendicontazione. La Direttiva prevede inoltre (comma IV punto e) che debbano essere monitorati gli incarichi conferiti, le indennità e le posizioni organizzative, per individuare eventuali differenziali retributivi tra i due sessi e promuovere azioni correttive.

Direttiva 04/03/2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità <i>Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valutazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"</i>	Al paragrafo 3.3 prevede che il CUG rediga, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente.
---	---

Con decreto DG n. 186/2011 è stato approvato il secondo Piano delle Azioni Positive 2011-2013 dell'Agenzia che conferma due azioni dedicate all'analisi del personale, come mostra il riquadro seguente.

CPO	Azioni Positive 2011-2013	ARPAT
<p><b><i>Progetto 1 – Conoscere e monitorare le risorse umane all'interno dell'organizzazione in ottica di genere</i></b></p> <p><b><i>Azione positiva 1.1</i></b> – Raccolta ed elaborazione periodica da parte dell'Agenzia, del "Rapporto sul personale Arpat per genere", impostando i software di gestione delle banche dati attualmente in uso presso gli uffici delle risorse umane Arpat in modo da disporre delle informazioni necessarie all'elaborazione del Rapporto di genere, a partire dal 2011. Il rapporto tiene conto della sperimentazione condotta dal CPO per gli anni 2007, 2008 e 2009 in attuazione del precedente Piano Azioni Positive 2006-2009.</p> <p><b><i>Azione positiva 1.2</i></b> – Costituzione di un "Osservatorio sui dati di genere" del personale Arpat messi a punto nell'azione 1.1. incaricato di ricevere il rapporto, elaborare commenti, valutare la periodicità di aggiornamento del rapporto, indicare ambiti di approfondimento, diffondere il rapporto.</p>		

Nel mese di ottobre 2012, è stato costituito all'interno dell'Agenzia, l'"Osservatorio sui dati di genere" di cui sopra, che si è occupato della redazione del rapporto sul personale dell'Agenzia anno 2011, definendone le modalità di aggiornamento di cui si tiene conto nel presente rapporto che verrà redatto con cadenza biennale.

I dati necessari alla realizzazione di questo nuovo rapporto sul personale dell'Agenzia sono elencati nell'allegato A. Sono stati raccolti dal Settore gestione delle risorse umane con la collaborazione del CUG e tengono conto dello schema di report previsto dalla Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica - Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità "*Misure per attuare parità e pari opportunità per uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", che l'Agenzia compila annualmente dal 2011, integrandolo per alcuni aspetti.

## 2. Descrizione del personale per genere

ARPAT viene istituita nel 1996 con personale proveniente da enti diversi e soprattutto dal settore sanitario. A tutt'oggi, infatti, il contratto nazionale di lavoro applicato è quello del Servizio Sanitario Nazionale. Per quanto riguarda la distribuzione per genere, l'Agenzia nasce con una netta prevalenza di personale maschile che però si attenua nel corso degli anni, anche per effetto dei pensionamenti più numerosi fra i dipendenti maschi. Nel 1999 il personale dipendente era così

ripartito per genere: 61% uomini, 39% donne. Il dato al 2009 è nettamente cambiato: il personale dipendente femminile, infatti, raggiunge il 51% del totale, con leggero ulteriore aumento nel 2011 (circa il 52%), stazionario nel 2013 (52,4%).

La tabella 1 riassume l'evoluzione del personale ARPAT negli anni recenti.

**Tab. 1 - Personale ARPAT - 2009 - 2011 - 2013**

Personale ARPAT	2009			2011			2013		
	D	U	T	D	U	T	D	U	T
<b>Dirigenti tempo indeterminato</b>	50	62	112	45	51	96	41	48	89
<b>Comparto tempo indeterminato</b>	322	300	622	339	305	644	330	286	616
<b>Totale tempo indeterminato</b>	<b>372</b>	<b>362</b>	<b>734</b>	<b>384</b>	<b>356</b>	<b>740</b>	<b>371</b>	<b>334</b>	<b>705</b>
<b>Dirigenza tempo determinato</b>	/	2	2	/	/	/	/	/	/
<b>Comparto tempo determinato</b>	26	20	46	/	2	2	/	1	1
<b>Co.Co.Co.</b>	/	2	2	1	1	2	/	1	1
<b>Tot. Tempo determinato e altro</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>/</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Totale</b>	<b>388</b>	<b>386</b>	<b>784</b>	<b>385</b>	<b>359</b>	<b>744</b>	<b>371</b>	<b>336</b>	<b>707</b>

Fonte: Settore Gestione delle risorse umane

Come conseguenza del processo di stabilizzazione del personale precario di lungo periodo, iniziato nel 2007 e perfezionatosi nel 2010, le assunzioni a tempo indeterminato (61 unità complessivamente, di cui 28 donne e 33 maschi) superano nel 2010 il numero delle cessazioni (32 unità, di cui 6 femmine e 26 maschi). Tale processo di stabilizzazione ha portato nel tempo alla trasformazione per quanto possibile dei contratti di collaborazione e a tempo determinato in quelli a tempo indeterminato, come si vede in tabella 1.

Con le limitazioni previste dalla L.R. n. 65 del 29 dicembre 2010 (legge finanziaria 2011) ed il conseguente blocco del turn over, nel corso del 2011 così come negli anni successivi, non è stata effettuata alcuna assunzione a tempo indeterminato.

Nel periodo 2009-2013 si registra quindi una decrescita del personale dell'Agenzia di 77 unità, come mostra la tabella 1, a carico principalmente del genere maschile.

Poiché il personale a tempo determinato (sia comparto che dirigenza) o con rapporto di collaborazione è di pochissime unità, il presente rapporto prende in esame solo il personale a tempo indeterminato conteggiato al 31 dicembre di ogni anno.

### 3. Il personale per genere nelle diverse sedi territoriali

Nei primi mesi del 2012 ha avuto inizio l'attuazione del nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia, conclusosi nel corso dell'anno 2013, caratterizzato dall'istituzione di tre Aree Vaste principali ed il mantenimento di una struttura territoriale in ogni provincia della regione. Nelle sedi delle Aree vaste sono presenti i tre laboratori di analisi principali, nonché le strutture preposte alle attività specialistiche.

Le Aree Vaste coordinano le attività dei Dipartimenti afferenti per territorio e sono le seguenti:

- ❖ Area vasta Centro la cui sede è a Firenze e il cui territorio di riferimento interessa le province di Firenze, Prato e Pistoia
- ❖ Area vasta Costa la cui sede è a Livorno e il cui territorio di riferimento interessa le province di Livorno, Lucca, Massa Carrara e Pisa
- ❖ Area Vasta Sud la cui sede è a Siena e il cui territorio di riferimento interessa le province di Arezzo, Grosseto e Siena

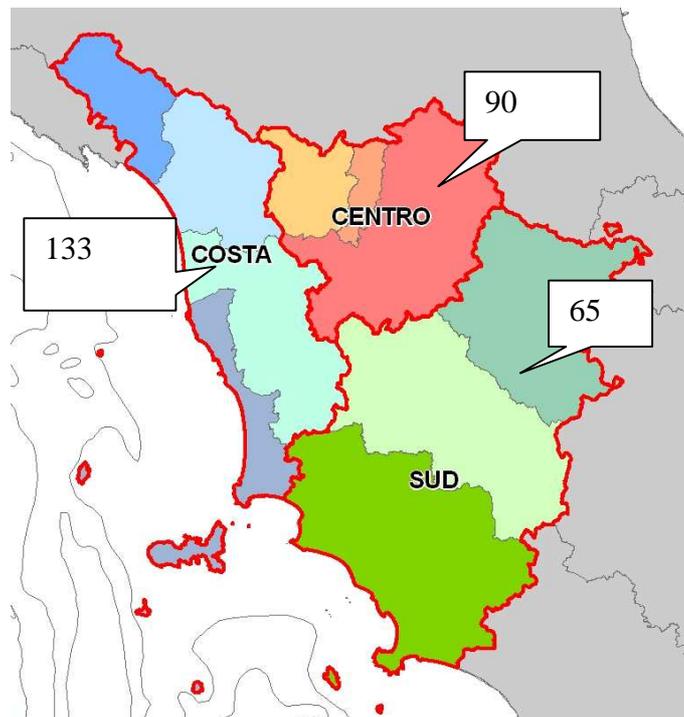
Alla luce dell'organizzazione attualmente vigente, ultimata con decreto del DG n°2 del 4.1.2013, a

livello territoriale sono presenti 12 Dipartimenti territoriali, che hanno preso il posto dei previgenti 10 Dipartimenti per effetto della trasformazione dei Servizi sub-provinciali di Piombino e di Empoli-Val d'Elsa in strutture dipartimentali. Contestualmente, il Servizio sub-provinciale Mugello-Piana di Sesto è stato trasformato in un Settore del Dipartimento di Firenze, il Servizio locale Versilia è stato trasformato in un Settore del Dipartimento di Lucca mentre il Servizio locale Comprensorio del cuoio ed il Servizio locale Pontassieve sono stati soppressi.

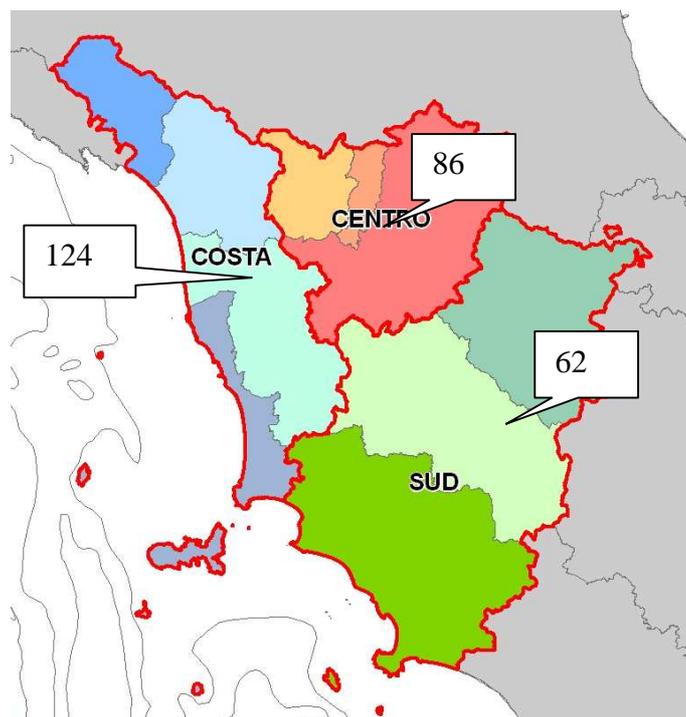
La distribuzione di personale nel territorio toscano viene di seguito illustrata operando una suddivisione per Area Vasta (AV) e per Dipartimento, in base alla reale ubicazione della sede di lavoro al 2013 e non alla assegnazione funzionale.

**Distribuzione dipendenti di ARPAT al 31/12/2013 nelle sedi territoriali di Area Vasta suddiviso per genere**

**DONNE**



## UOMINI



Tab. 2 - Personale ARPAT per Area Vasta e Dipartimento – anno 2013

Sedi territoriali	Donne	Uomini
<b>AREA VASTA CENTRO</b>		
Dipartimento di Firenze	51	53
Dipartimento Circondario empolese	11	8
Dipartimento di Prato	12	13
Dipartimento di Pistoia	16	12
<b>Totale</b>	<b>90</b>	<b>86</b>
<b>AREA VASTA COSTA</b>		
Dipartimento di Massa	13	15
Dipartimento di Lucca	18	25
Dipartimento di Pisa	32	36
Dipartimento di Livorno	54	40
Dipartimento Piombino/Elba	16	8
<b>Totale</b>	<b>133</b>	<b>124</b>
<b>AREA VASTA SUD</b>		
Dipartimento di Arezzo	26	25
Dipartimento di Siena	20	16
Dipartimento di Grosseto	19	21
<b>Totale</b>	<b>65</b>	<b>62</b>

Fonte: Settore Gestione delle risorse umane

Complessivamente nelle 3 aree vaste prevale al 2013 il personale femminile. Nelle 12 strutture territoriali ARPAT si osserva che in due sedi è netta la prevalenza di genere (a Livorno e Piombino per quello femminile), in tutte le altre sedi dipartimentali i generi differiscono per poche unità di personale (le donne prevalgono a Pistoia, nel Circondario Empolese, Arezzo e Siena, gli uomini a Firenze, Prato, Pisa, Lucca, Massa e Grosseto).

A Firenze è situata anche la sede legale e amministrativa dell'Agenda composta da tre Direzioni (generale, tecnica e amministrativa) e dalle strutture ad esse afferenti (10 settori).

Come mostra la tabella sottostante, in Direzione si conferma nel tempo una netta prevalenza del genere femminile che ammonta a 83 donne e 62 uomini alla fine del 2013.

**Tab. 3 - Personale della Direzione a tempo indeterminato**

Personale presente in Direzione a tempo indeterminato							
Anno	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Donne</b>	86	87	88	99	97	83	83
<b>Uomini</b>	70	75	73	78 i	74	61	62

Fonte: Settore Gestione delle risorse umane

### TOTALE PERSONALE AREE VASTE E DIREZIONE ARPAT anno 2013 <sup>1</sup>

Ambiti	Donne	Uomini
<b>Area Vasta Centro</b>	90	86
<b>Area Vasta Costa</b>	133	124
<b>Area Vasta Sud</b>	65	62
<b>Direzione</b>	83	62
<b>Totale</b>	<b>371</b>	<b>334</b>

#### 4. Personale e carriera

Fin dalla sua costituzione, l'Agenda ha avuto una prevalenza di dirigenti uomini i quali, nel 1999, erano oltre il 70%. A seguito di numerosi pensionamenti, in maggioranza di dirigenti uomini, e della riorganizzazione della Agenda, la presenza femminile nel contratto della dirigenza è giunta a rappresentare quasi il 46% a fine 2013.

I profili professionali della dirigenza sono riconducibili a specifiche professioni e specializzazioni quali il dirigente chimico, fisico, biologo, ingegnere, geologo, medico ecc..., con una distribuzione abbastanza simile in entrambi i generi.

Il maggior numero di dirigenti appartiene al ruolo sanitario per entrambi i generi e il profilo più rappresentato è quello di dirigente chimico.

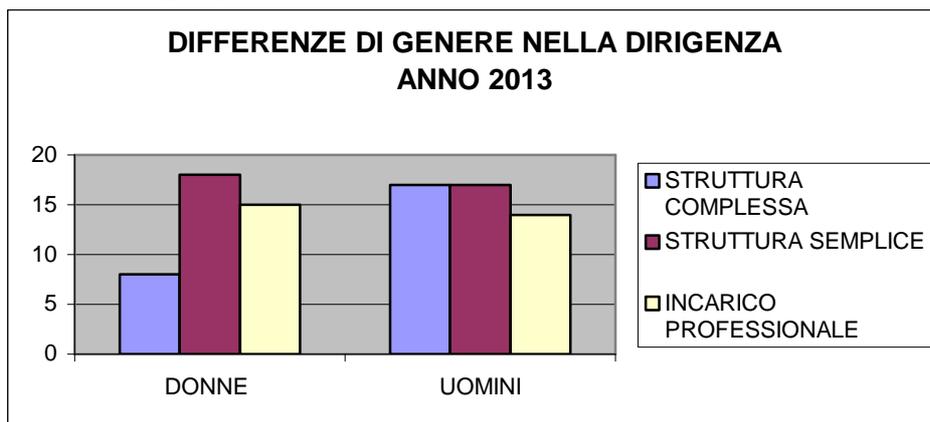
La distribuzione degli incarichi dirigenziali per genere rileva che, ancora nel 2013, il livello

<sup>1</sup> Sono esclusi il Direttore tecnico ed il Direttore amministrativo dell'Agenda, attualmente in aspettativa con conservazione del posto per la durata del corrispondente incarico.

dirigenziale apicale è affidato in netta prevalenza agli uomini (17 uomini e 8 donne) (tab. 4). Le donne e gli uomini si equivalgono numericamente nella tipologia di incarico di livello medio (incarico di struttura semplice) mentre si riscontra una leggera prevalenza femminile in quello di livello più basso (incarico professionale):

- dirigenti di struttura complessa: 8 donne e 17 uomini
- dirigenti di struttura semplice: 18 donne e 17 uomini
- dirigenti con incarico professionale: 15 donne e 14 uomini

**Tab. 4 - Personale ARPAT 2013 Distribuzione degli incarichi dei dirigenti a tempo indeterminato per genere**



Fonte: Settore Gestione delle risorse umane

I dipendenti ARPAT del comparto sono inquadrati nei seguenti tre ruoli professionali: ruolo amministrativo, ruolo tecnico e ruolo sanitario. A questi ultimi due ruoli sono affidate le attività relative al supporto tecnico alla Regione e altri Enti come redazione di pareri e valutazioni tecniche, attività di controllo e vigilanza ambientale nonché attività di analisi e monitoraggio delle diverse matrici ambientali quali aria, acqua etc.. Il profilo di inquadramento relativo al ruolo tecnico prevede vari indirizzi quali il chimico, biologico e naturalista, ingegneristico, informatico, fisico, geologo, addetto alla formazione, mentre nel ruolo sanitario sono inquadrate le professionalità relative al Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro.

Nel 2013 delle 616 unità di personale inquadrate nel comparto, 137 appartengono al ruolo amministrativo, 252 al ruolo tecnico e 227 a quello sanitario con la seguente distinzione di genere per ogni ruolo.

Comparto	Donne	Uomini	Totale
<b>Ruolo amministrativo</b>	103	34	137
<b>Ruolo tecnico</b>	122	130	252
<b>Ruolo sanitario</b>	105	122	227

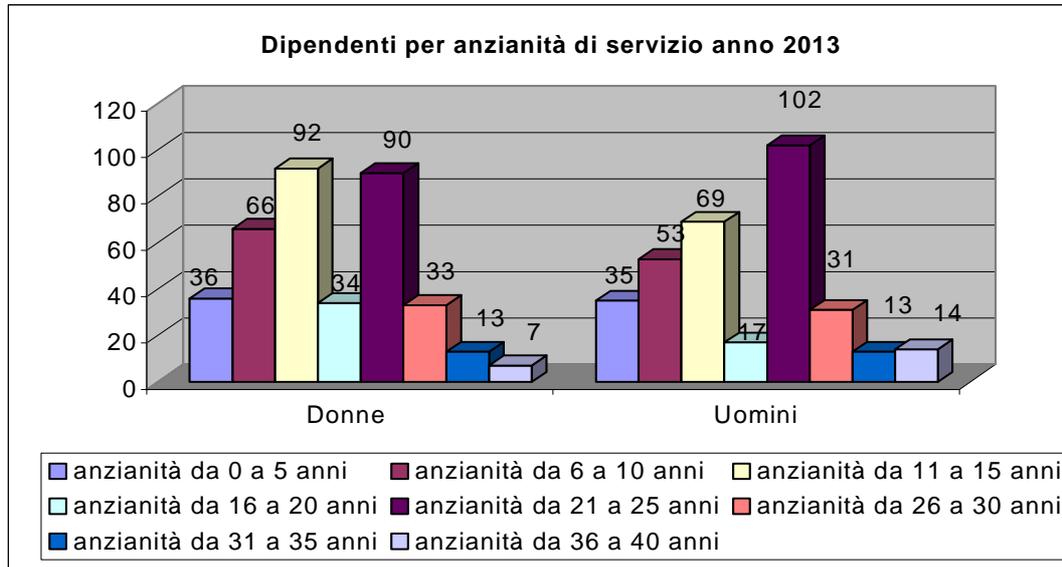
Come si può vedere si registra una netta prevalenza di genere nel ruolo amministrativo con una presenza di donne pari al 75% mentre per gli altri due ruoli la prevalenza di genere è meno marcata ed in entrambi i casi è di sesso maschile.

## 5. Anzianità di servizio ed età del personale a tempo indeterminato

Nell'anno 2013 la classe di anzianità lavorativa più rappresentata è quella compresa tra i 21 ed i 25 anni (102 uomini e 90 donne) seguita da quella tra gli 11 ed i 15 anni (92 donne e 69 uomini).

Le donne prevalgono nelle classi di anzianità comprese tra 0 e 20 anni, mentre nella classe di anzianità da 21 a 25 e da 36 a 40 si rileva una netta prevalenza maschile. Non è presente al 2013 personale oltre i 40 anni di anzianità (tabella 5).

**Tab. 5- Anzianità di servizio personale ARPAT per genere al 2013 per classi quinquennali**

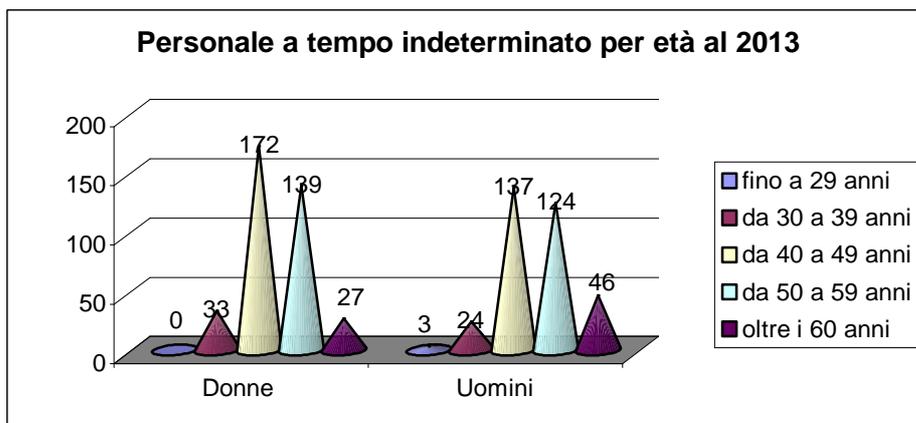


Fonte: Settore gestione delle risorse umane

In linea con il dato sulla anzianità di servizio, il personale presente in ARPAT appartiene all'età medio adulta, data anche la specializzazione tecnica richiesta. Le donne sono comunque più numerose in tutte le classi di età eccezion fatta per la classe di età superiore ai 60 anni. Nel 2013 le età più rappresentate sono quelle fra 40-49 anni (172 donne e 137 uomini) e tra 50-59 anni (139 donne e 124 uomini). Gli uomini prevalgono tra gli ultrasessantenni (46 su 73), come mostra la tabella 6. Questa classe ha subito un notevole incremento rispetto al 2011 raggiungendo le 73 unità attuali.

Si tratta di un fenomeno di “invecchiamento” naturale della forza lavoro in atto da anni, non corretto dal turn over, che ha ripercussioni sullo svolgimento di alcune attività particolarmente impegnative

**Tab. 6- Fasce di età del personale ARPAT per genere al 2013**



Fonte: Settore Gestione delle risorse umane

## 6. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Generalmente è alle fasce di età “fertili”<sup>2</sup> che si rivolge più spesso l’attenzione per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso l’applicazione degli strumenti giuridici previsti dal nostro ordinamento (permessi, congedi, aspettative, part-time, telelavoro<sup>3</sup>, banca delle ore<sup>4</sup>, ecc.). E’ stato recentemente approvato in ARPAT un disciplinare sul telelavoro per il personale di comparto, riferito sia allo svolgimento dell’attività lavorativa presso una sede di ARPAT diversa da quella propria della struttura di appartenenza sia presso il domicilio del dipendente. La possibilità di lavoro in sedi dislocate è una forma di flessibilità di sede attuata in ARPAT dal 2002 senza una precisa regolamentazione, in risposta ai bisogni di conciliazione vita lavoro del personale. Si acconsente alle persone di lavorare in altra sede senza cambiare l’assegnazione (come succede a seguito di mobilità interna), grazie al fatto che l’Agenzia dispone di più sedi di lavoro nell’ambito regionale. Tale dislocazione è stata attuata (fino ad ora) valutando caso per caso, in genere sulla base del lavoro svolto dal soggetto richiedente e delle esigenze del responsabile e può riguardare tutta la settimana di lavoro o solo alcuni giorni. Dal 2002 al 2009 le richieste accolte sono state 13 (8 donne); nel 2010-2011 sono state 28 (7 uomini e 21 donne), a dimostrazione di un forte interesse di lavoratori e lavoratrici nei confronti di varie forme di flessibilità e conciliazione vita-lavoro. Nel 2012 e nel 2013 si registra una diminuzione del trend di richieste accolte che sono state rispettivamente 9 (4 uomini e 5 donne) e 5 (2 uomini e 3 donne); tale diminuzione si può attribuire al processo in corso di completamento della nuova organizzazione dell’Agenzia.

Riguardo l’istituto della banca ore non esiste una forma strutturata in Agenzia, sebbene sia prevista la possibilità di recupero dell’orario eccedente. La stessa flessibilità dell’orario giornaliero<sup>5</sup> è da considerare positiva ai fini della conciliazione e rappresenta uno dei modelli più avanzati nel sistema agenziale.

Per quanto attiene il part time, fino al 2008 era riconosciuto come diritto del dipendente, che aveva piena libertà di scelta rispetto alla articolazione oraria e tutte le richieste dovevano essere accolte, nel rispetto della percentuale massima prevista dalla L. 662/96 pari al 25% del personale di comparto in servizio a tempo pieno ed indeterminato, quota mai raggiunta in ARPAT. L’art. 73 del D.L. 112/08, convertito con modificazioni nella L. 133/08, ha riconosciuto all’Amministrazione la discrezionalità di valutare la conformità alle esigenze di servizio della richiesta di accesso al regime orario di part time. In questa prospettiva ARPAT, con decreto del DG n. 38/2010, ha regolamentato il rapporto di lavoro part time attraverso un Disciplinare, subordinando la richiesta anche al parere del dirigente della struttura di assegnazione del dipendente. Nei mesi di gennaio e giugno, i dipendenti possono presentare domanda per l’accesso al regime orario a part time o per la modifica delle condizioni del part time in corso.

Il part time è applicato da tempo in ARPAT fin dal 2000, è stato però considerato svantaggioso economicamente e peggiorativo della qualità del proprio lavoro dal personale che ha risposto alla

<sup>2</sup> Nei flussi sanitari e demografici si intende la fascia compresa tra i 15 e i 49 anni

<sup>3</sup> Il lavoro può svolgersi in qualsiasi luogo, collocato topograficamente fuori dalla sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile. Questo luogo può indifferentemente essere di pertinenza del lavoratore, dell’Amministrazione di appartenenza o di un’altra Amministrazione. Quel che conta è che la prestazione sia tecnicamente possibile (art 2 lett. B DPR 8/3/1999 n. 70 e art. 5, co. 1, accordo quadro del 23/3/2000 e art. 36 del CCNL 20.09.2001).

<sup>4</sup> La Banca delle ore è prevista dall’art. 40 del CCNL integrativo 98/01: prevede l’istituzione di un conto ore (banca delle ore) individuale per ciascun lavoratore, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate. L’azienda rende possibile l’utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.

<sup>5</sup> Prevista per il comparto con accordo sindacale del 16.10.1998, Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 27.3.2000, Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 7.8.2006 e per la dirigenza con accordo sindacale del 16.10.2008

indagine questionario CPO svolta nel 2006 (oltre 200 persone, azione positiva 1.4)<sup>6</sup>.

L'andamento negli anni del part time in ARPAT è mostrato in tabella 7 da cui risulta a prevalente fruizione da parte delle donne.

**Tab. 7 - Andamento in ARPAT dei contratti part-time per genere**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Uomini	9	11	10	14	8	8	7	8
Donne	22	23	18	24	21	24	15	19
Totale	31	34	28	38	29	32	22	27

Fonte: Bilancio di sostenibilità ARPAT, rilevazione CPO, dal 2011 rilevazione da Settore Gestione risorse umane

Il part time è proprio del contratto del comparto, mentre alla dirigenza si applica solo un orario a impegno ridotto. L'art. 2, comma 1, del CCNL integrativo del 22/02/2001 prevede, infatti, la possibilità del riconoscimento di orario a impegno ridotto al dirigente, qualora sussistano particolari esigenze familiari o sociali, esemplificate al comma 3. Ai sensi dell'art. 20, comma 1, della L. 488/1999, non è consentito l'accesso al regime di impegno ridotto ai dirigenti che siano titolari di incarico di direzione di struttura complessa o semplice che non sia articolazione interna di struttura complessa. L'istituto dell'impegno ridotto è stato applicato in ARPAT solo in qualche caso.

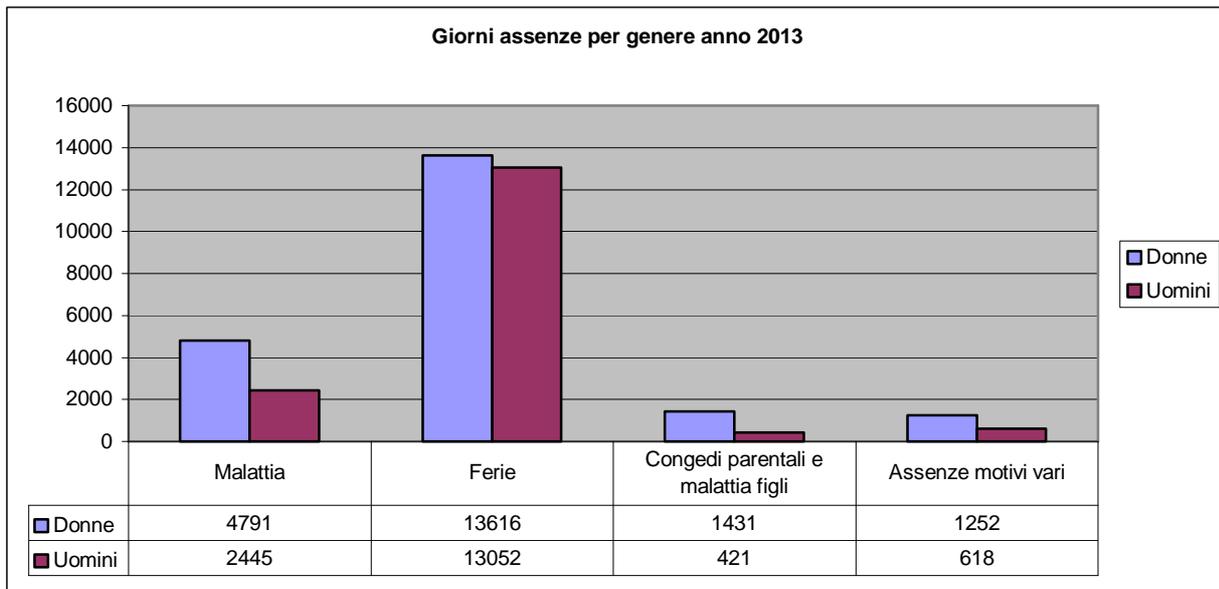
## 7. Assenze del personale e congedi

Verranno di seguito esaminate le principali tipologie di assenze giustificate dal lavoro (malattia, congedi parentali, malattia figlio e per motivi vari). La principale assenza giustificata del personale si riferisce al godimento delle ferie, come atteso in ogni organizzazione lavorativa (tabella 8).

Complessivamente tutte le assenze prevalgono fra le donne.

I dati delle assenze fruibili a ore sono stati riportati ad assenze giornaliere riferendosi a 7 ore.

**Tabella n° 8 Giorni di assenza nel 2013 per alcune tipologie e per genere**



Fonte: Settore Gestione risorse umane

<sup>6</sup> ARPAT News 33/2007

## 7.1 Assenze per congedi

Le assenze considerate in questa tipologia sono: congedo parentale al 100%, congedo parentale al 30%, congedo parentale non retribuito, malattia figlio sotto i 3 anni, malattia figlio sopra i 3 anni. Negli anni, le maggiori differenze di genere si osservano nella fruizione dei congedi parentali e dei permessi per malattia del figlio, anche se si rileva un aumento delle assenze maschili per quest'ultima tipologia (tabella 9).

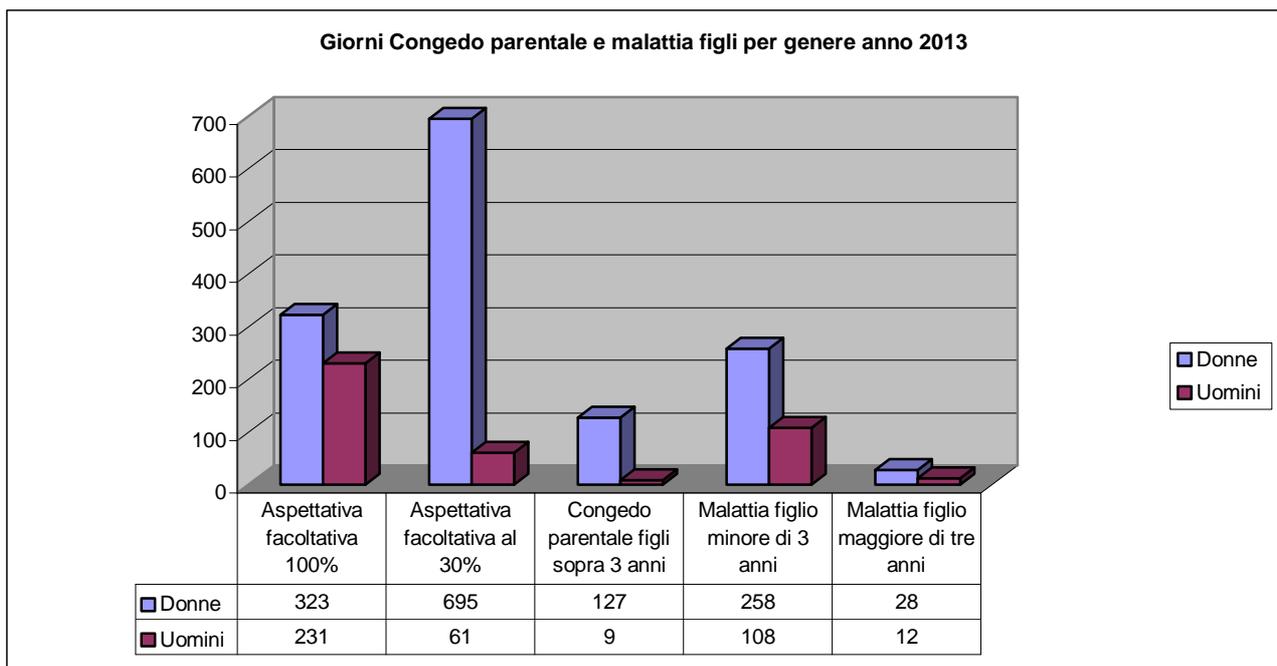
Analizzando l'utilizzo dei predetti istituti risulta che nel 2013 i congedi parentali retribuiti al 100% sono stati fruiti da 14 donne e da 17 uomini (in media 23 giorni pro-capite per le donne e 13 per gli uomini), confermando l'incremento maschile già presente nel 2011 (14 uomini su 12 donne con una media pro-capite di 15 giorni per gli uomini e 21 per le donne).

Anche per il 2013, come per gli anni precedenti, si riscontra che quando l'istituto diventa penalizzante sul lato economico sale notevolmente la percentuale di fruizione da parte delle donne: il 72% dei congedi parentali retribuiti al 30% e l'86% dei congedi parentali non retribuiti sono stati fruiti da donne.

A conferma di quanto sopra si evidenzia quanto segue: nel 2009 i congedi parentali non retribuiti sono stati utilizzati da sole 6 donne per un totale di 108 giorni e una media di 35 giorni pro-capite, nel 2011 viene mantenuta la prevalenza femminile (9 donne e 2 uomini per un totale di 90 giorni per le donne e 53 per gli uomini, pari a 10 giorni pro-capite per le donne e 26 per gli uomini), nel 2013 i congedi parentali non retribuiti sono stati utilizzati da 11 donne per un totale di 127 giorni e da soli 2 uomini per un totale di 9 giorni.

Si conferma, dunque, nell'utilizzo dei congedi il trend a principale prerogativa femminile, così come avviene per quanto concerne i permessi di cura per figli, che nel 2009 hanno coinvolto 74 dipendenti (50 donne e 24 uomini) con una media di giorni fruiti per persona pari a 9 giorni per le donne e 5 per gli uomini, nel 2011 hanno coinvolto 71 dipendenti (49 donne e 22 uomini) con una media di 9 giorni/persona per entrambi i generi. Solo nel 2013 notiamo un significativo mutamento di tendenza rispetto al passato che vede maggiormente coinvolti gli uomini nell'utilizzo dei permessi per la cura dei figli: 36 donne e 26 uomini, con una media di utilizzo pressoché omogenea (8 giorni per le donne e 7 giorni per gli uomini).

**Tabella n° 9 Giorni di assenza per congedo parentale e malattia figli per genere anno 2013**



Fonte: Settore Gestione delle risorse umane

## 7.2 Assenze per maternità

L'incidenza numerica delle dipendenti in stato di gravidanza ha avuto un andamento pressoché costante dal 2007 al 2011 (dalle 16 dipendenti del 2007, alle 13 del 2009 fino alle 16 del 2011), registrando un aumento più rilevante nell'anno 2008 con 29 dipendenti in gravidanza.

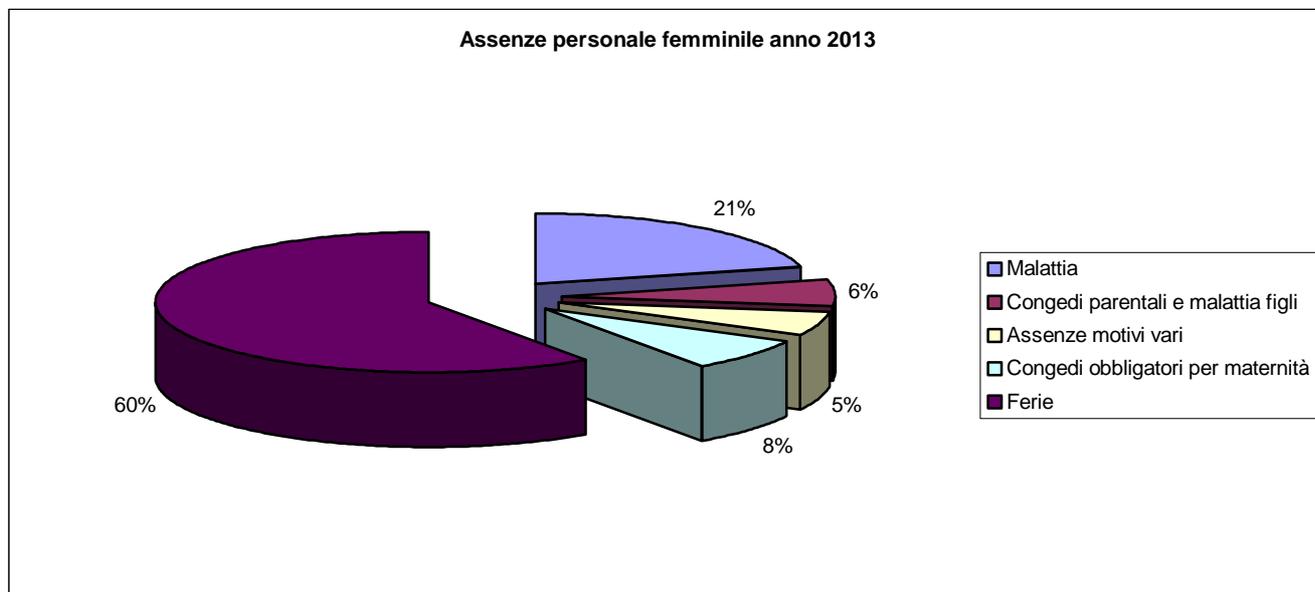
Al 31.12.2011 le assenze connesse alla gravidanza rappresentano l'8% delle assenze delle donne in ARPAT, mentre quelle connesse all'istituto dei congedi parentali relativamente alla cura della prole incide per il 7%.

Al 31.12.2013, come mostra la tabella 10, si conferma il dato percentuale rilevato nell'anno 2011, connesso alle assenze per gravidanza mentre quello connesso alla cura della prole registra una tenue diminuzione (dal 7% al 6%).

L'Agenzia ha previsto la possibilità di tutoraggio – vale a dire di informazione, aggiornamento e formazione in caso di lunga assenza - di donne in gravidanza e del personale che si assenta dal servizio per periodi di tempo di durata superiore a tre mesi continuativi.

Tale strumento, già attuato nel precedente Piano Azioni positive 2006-2009, è stato poi confermato nel Piano delle Azioni Positive 2011 – 2013. Nel 2012 è stata emanata anche una specifica istruzione operativa "IO SG.990099 Tutoraggio del personale assente per periodi prolungati, con particolare riferimento ai congedi parentali". I risultati del monitoraggio e verifica hanno ancora una volta evidenziato lo scarso utilizzo dello strumento per carenze informazione e divulgazione dello stesso. Ciò ha portato all'apertura di una procedura di non conformità della Istruzione operativa "IO SG.990099 del 16.01.2012", risolta successivamente con ulteriore comunicazione a tutti i dipendenti in merito all'opportunità di poter fruire dello strumento in caso di assenze prolungate a vario titolo.

**Tabella 10 – Assenze personale femminile anno 2013**



Fonte: Settore Gestione delle risorse umane

### 7.3 Altre assenze

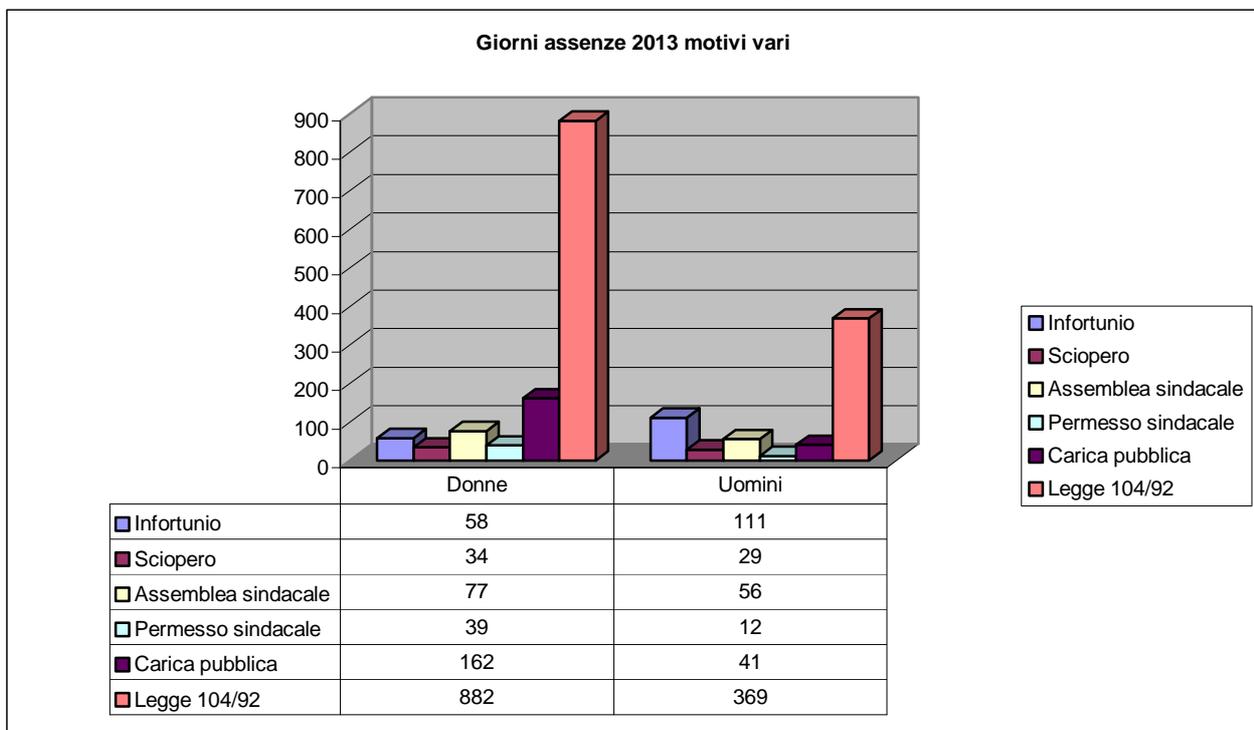
Le assenze per motivi vari comprendono quelle per infortunio, sciopero, permessi per Legge 104/92, permessi per assemblea sindacale, permesso sindacale e carica pubblica.

I permessi per la L. 104/1992 ("Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"), legati a situazioni personali o familiari del dipendente, sono di gran lunga prevalenti in questo gruppo di assenze giustificate (tab.11).

Nel 2013 le assenze per questo istituto sono state di 882 giorni per le donne e di 369 giorni per gli uomini con una prevalenza di fruizione femminile pari al 70%. Complessivamente questa tipologia corrisponde al 70% delle assenze per motivi vari, nel 2013, a conferma del maggior coinvolgimento delle donne nell'ambito dell'assistenza familiare.

Anche nell'ambito della sfera pubblica notiamo, per il 2013, un maggior coinvolgimento femminile attestato da un incremento nella fruizione dei permessi sindacali e per carica pubblica.

**Tab.11 - Giorni di assenza 2013 per motivi diversi da ferie e malattie per genere (motivi vari)**



Fonte Settore gestione delle risorse umane

### 8. Salute e sicurezza

Gli infortuni del personale ARPAT nel 2013 si sono verificati nei Dipartimenti di Massa, Livorno, Pisa, Lucca, Arezzo e Direzione coinvolgendo un numero pressoché equivalente di dipendenti.

Degli 11 infortuni del 2013, cinque si sono verificati in itinere, i restanti 6 durante lo svolgimento dell'attività lavorativa (tab. 12).

Dall'analisi per genere degli infortuni occorsi negli anni è possibile rilevare la prevalenza femminile, in quasi tutte le annualità, anche prima del 2009 quando le donne non rappresentavano la prevalenza dei lavoratori (tab.13).

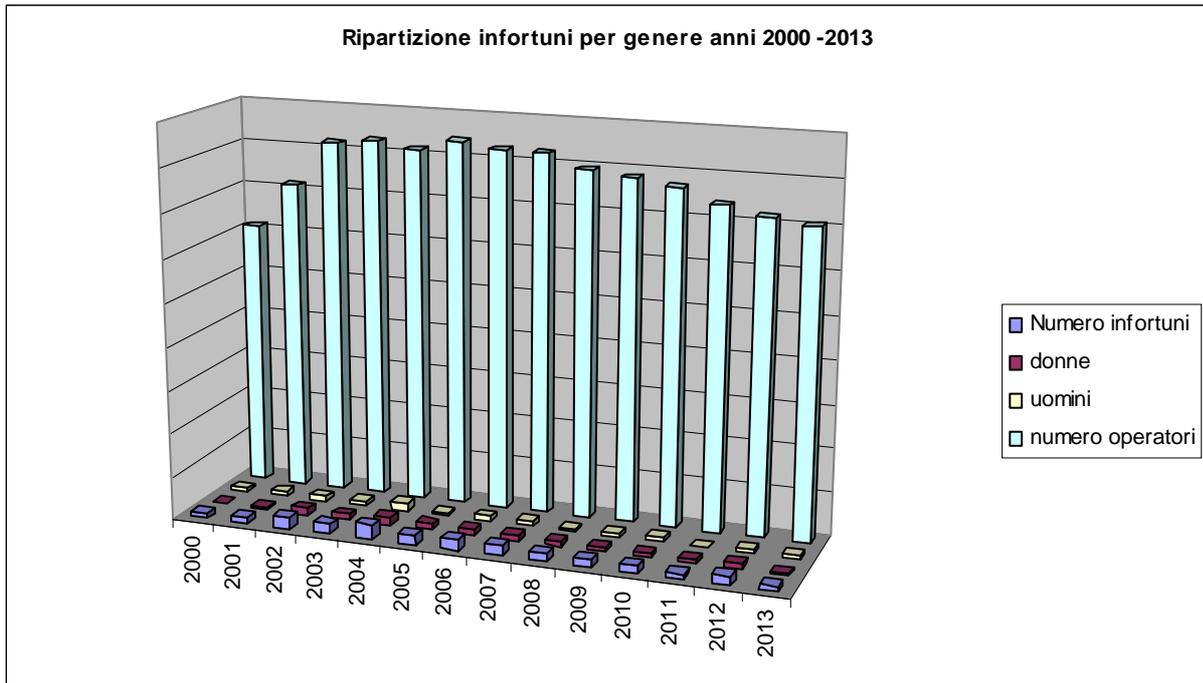
Una netta prevalenza di infortuni fra le lavoratrici (10 su 11) viene raggiunta nel 2011, considerando anche che l'unico infortunio maschile è riferito ad un incidente occorso anni prima per il quale è stata riaperta la pratica all'INAIL. Nel 2013 si è verificata una prevalenza di infortuni negli uomini (7 uomini e 4 donne).

**Tab. 12 - Infortuni anno 2013 per tipologia**

GENERE	DATA INFORTUNIO	DIP.TO	TIPOLOGIA	SPECIFICA
uomo	15/01/2013	MASSA	Sul lavoro	Taglio dito mano destra
uomo	03/03/2013	LIVORNO	Sul lavoro	Ipossemia ed Emottisi polmonare sx
uomo	25/03/2013	LIVORNO	Sul lavoro	Trauma contusivo emitorace sx
donna	30/04/2013	PISA	Sul lavoro	Contusione piede sx
donna	10/05/2013	MASSA	In itinere	Contusione caviglia sx
uomo	10/07/2013	LUCCA	In itinere	Contusione colonna vertebr./vcerv.
donna	30/08/2013 ricaduta 17/09/2013	LUCCA	Sul lavoro	Cadeva picchiando la parte dt del corpo
donna	10/09/2013	DIREZIONE	In itinere	Contusione colonna vertebr./vcerv.
uomo	19/09/2013	AREZZO	In itinere	Contusione ginocchio sx
uomo	13/12/2013	LUCCA	Sul lavoro	Protesi anca dt per ricaduta infortunio del 23/08/2004
uomo	23/12/2013	DIREZIONE	In itinere	Frattura malleolo

Fonte: dati rilevati da Settore Gestione risorse umane

**Tab. 13 - Ripartizione infortuni per genere anni 2000-2013**



Fonte: dati rilevati dal Servizio prevenzione e protezione presenti sull'intranet dell'Agenzia e Settore Gestione delle risorse umane

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Numero infortuni</b>	11	16	26	23	35	21	24	23	19	18	19	11	20	11
<b>donne</b>	4	6	15	13	16	14	13	13	13	10	8	10	11	4
<b>uomini</b>	7	10	11	10	19	7	11	10	6	8	11	1	9	7
<b>numero operatori</b>	612	715	818	829	814	840	827	826	796	784	771	740	719	707

Nello specifico possiamo dire che la tipologia di infortunio più frequente è quella in itinere come risulta dalla tabella 14 che riporta gli infortuni avvenuti negli ultimi anni (2005-2013). L'importanza di questa tipologia aumenta in generale nel mondo del lavoro, in particolare a carico delle donne. In generale, per una efficace prevenzione, occorre realizzare interventi specifici di informazione formazione volti a ridurre il fenomeno fra le lavoratrici, in attuazione anche della valutazione dei rischi di genere prevista dal DLgs 81/2008.

**Tab. 14 - Tipologia infortuni per genere anni 2005-2013**

<b>Infortuni 2005- 2013</b>	<b>Sul lavoro</b>	<b>Itinere</b>	<b>Totali</b>
Donne	54	44	<b>98</b>
Uomini	38	32	<b>70</b>

*Fonte: dati rilevati da Servizio prevenzione e protezione presenti sulla Intranet dell'Agenzia e Settore GRU*

## **9. Formazione del personale**

Relativamente alla formazione interna, nell'anno 2013 è stato possibile analizzare i dati forniti dal Settore Gestione delle risorse umane che riguardano i corsi obbligatori erogati in ARPAT.

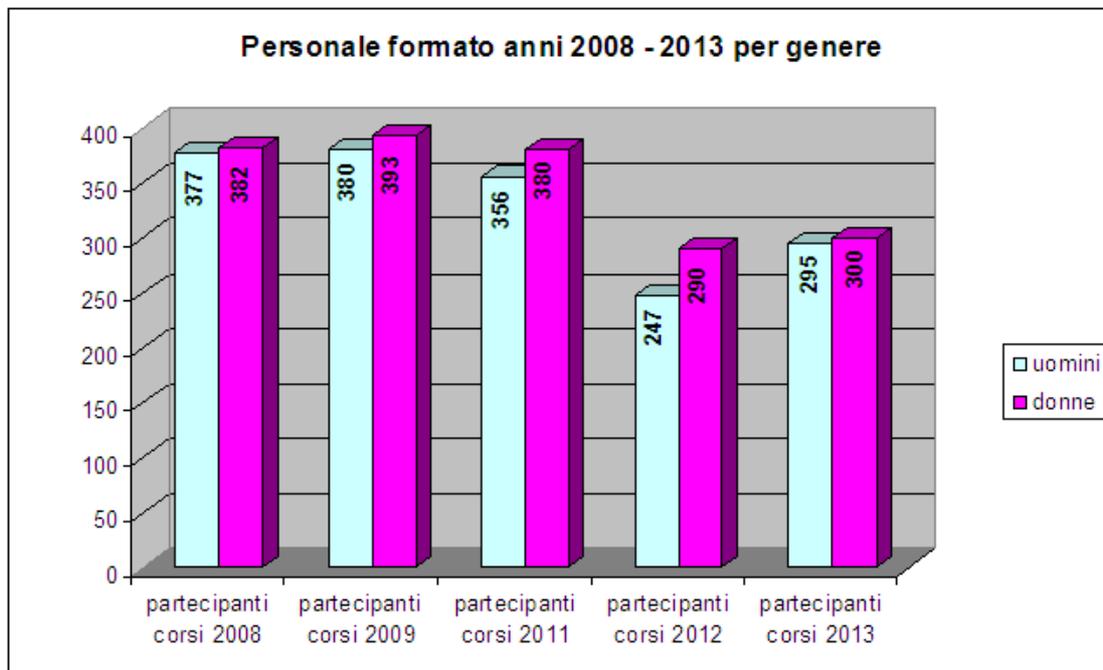
Mettendo a confronto le annualità dal 2008 al 2013, si registra una partecipazione femminile sempre superiore a quella maschile. Per il biennio 2012-2013 si rileva una consistente diminuzione nella partecipazione da parte di tutto il personale, facendo altresì presente che uno stesso dipendente può avere seguito più corsi nell'anno (tab. 15).

Per quanto riguarda il personale effettivamente formato, nell'ultimo biennio si rileva una diminuzione delle unità coinvolte nella formazione rispetto al periodo 2008-2011 (tab. 16), dovuta essenzialmente al drastico taglio del budget assegnato alla formazione. Tale budget è stato definito in accordo a quanto stabilito dal D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010, che ha ridotto la spesa per la formazione professionale degli operatori dell'Agenzia del 50%, avendo come base di riferimento il bilancio di esercizio 2010 e in base alla legge finanziaria Regionale Toscana 2011 e alla DGRT n. 1016 del 29.11.2010 che definiscono la riduzione della spesa per la formazione del personale nel triennio 2011-2013. Successivamente nel 2012 è stata operata un'ulteriore riduzione del 20% dell'assegnazione finanziaria con Decreto DG 77/2012 e ancora del 40% con decreto 198/2012. Tali riduzioni operate per il Piano 2012 sono state mantenute anche per il Piano 2013.

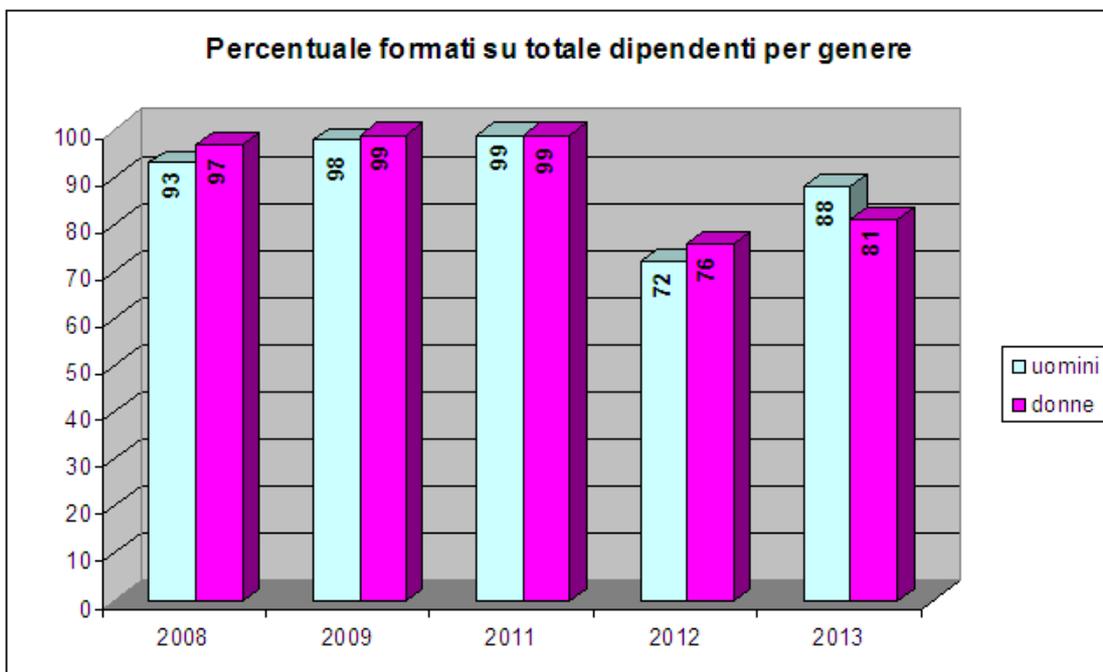
L'offerta formativa interna è passata quindi da n° 80 corsi collettivi erogati nel 2010 a n° 43 corsi collettivi erogati nel 2013.

**Tab. 15 - Personale formato negli anni 2008, 2009, 2011, 2012 e 2013 per genere**

Fonte: dati archivio Formazione e crediti ECM ARPAT



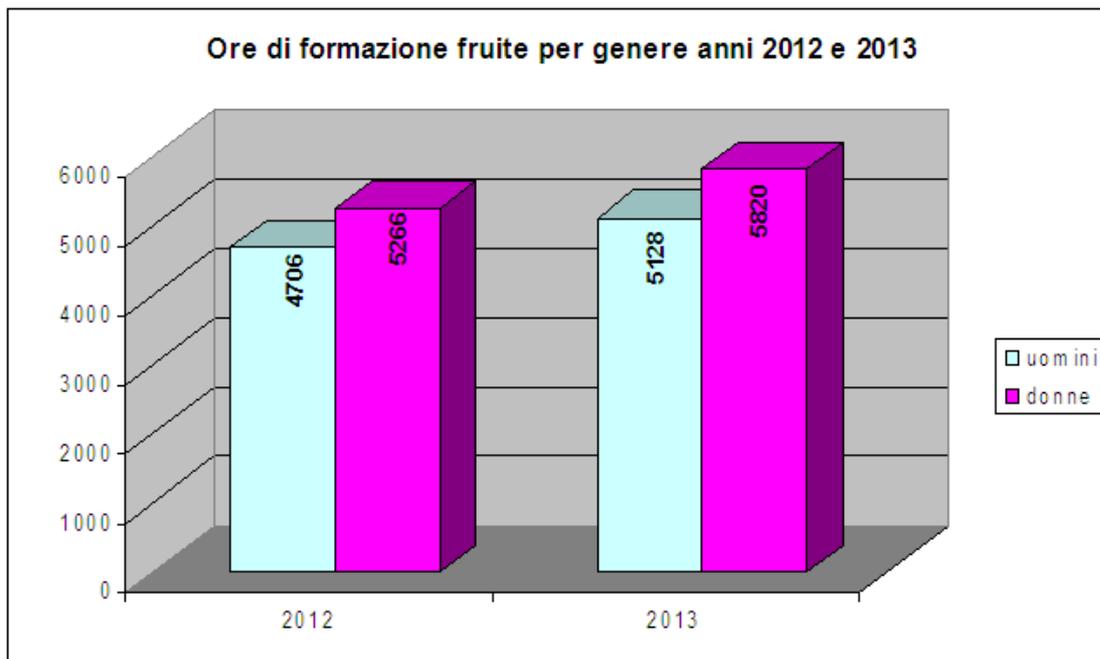
**Tab. 16 – Personale formato 2008-2013**



Fonte: dati archivio Formazione e crediti ECM ARPAT

Le ore di formazione fruite dai/dalle dipendenti nel biennio 2012-2013 sono riportate nella tabella 17.

Tab. 17 - Ore di formazione fruite negli anni 2012 e 2013 per genere



Fonte: dati archivio Formazione e crediti ECM ARPAT

In merito al gradimento dei corsi erogati, si hanno informazioni distinte per genere, laddove dal 2008 si usa il questionario di gradimento che introduce l'indicazione del genere del compilatore, e la domanda n. 7 relativa ai bisogni di conciliazione: *L'organizzazione del corso, nell'ambito della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, è stata soddisfacente?*

Per il 2013 hanno espresso criticità 52 dipendenti (22 donne, 12 uomini e 18 non dichiarati) pari a circa il 7% dei 791 rispondenti (363 donne, 279 uomini e 149 non dichiarati). Pochissimi dipendenti hanno motivato la causa del disagio: 3 donne e 5 uomini hanno lamentato la lontananza della sede di svolgimento del corso, 1 donna l'incompatibilità della durata del corso rispetto ai propri impegni personali, 5 donne hanno rilevato un disagio rispetto all'orario di inizio/fine corso.

## 10. Considerazioni conclusive

Al 2013 emerge che:

- il personale ARPAT è diminuito negli anni: da 842 dipendenti del 2005 ai 707 del 2013;
- è aumentata la presenza femminile che dal 2009 supera il 50% dei dipendenti;
- permane, nella nuova organizzazione, una forte prevalenza di uomini negli incarichi di struttura complessa (17/25) nonostante le donne siano ormai il 46% della dirigenza ARPAT;
- le classi di anzianità lavorativa più rappresentate sono tra 21 e 25 anni e tra 11 e 15 anni;
- l' 8% del personale ha un'età inferiore a 40 anni mentre il 10% supera i 60 anni di età;
- le donne prevalgono nelle classi di anzianità di servizio inferiori a 20 anni e nelle classi di età dai 30 ai 59 anni;
- la grande maggioranza del personale ARPAT è a tempo pieno, il personale part time al 2013 è inferiore alle 30 unità;
- le donne sono più assenti dal lavoro in particolare per motivi legati ai figli e alla famiglia, nonché alla L.104/1992;
- gli infortuni sul lavoro sono pressoché equivalenti tra i due generi;
- la formazione interna vede una partecipazione non dissimile fra donne e uomini.

Questa attività di elaborazione di dati e di informazioni per genere sta diventando una buona prassi dei Settori dell'Agenzia che condividono la fornitura e il confronto dei dati.

Il percorso avviato si è esteso anche alle altre Agenzie facenti parte del Coordinamento nazionale per le pari opportunità giungendo nel 2009 a un format condiviso minimo di raccolta dati.

A livello di sistema Agenziale era infatti necessario colmare la lacuna presente nei rapporti di benchmarking 2001-2006, che non indicavano la distribuzione per genere del personale esaminato, né la progressiva femminilizzazione delle Agenzie. Dall' indagine riportata nelle *Linee guida sul rischio di genere nel Sistema delle agenzie ambientali* (ISPRA 2010) e da quella del 2010 del Coordinamento nazionale dei CPO, risulta infatti che il personale femminile prevale in Piemonte, Emilia Romagna, Lombardia, Toscana e ISPRA

Il rapporto sul personale dell'Agenzia, inteso come azione positiva, non ha per unico obiettivo quello di essere un rapporto statistico ad uso del CUG e degli altri Settori, ma si propone anche come strumento per costruire la consapevolezza di lavoratori e lavoratrici rispetto al contesto in cui si lavora. Si tratta di conoscere i molteplici aspetti che fanno parte dell'organizzazione e che caratterizzano il personale dipendente, permettendo a ognuno di riconoscersi e di confrontarsi sulla base di diverse caratteristiche (come età, impegni extra lavorativi, professionalità, etc.), sempre all'interno del genere che rappresenta la principale caratteristica di differenziazione sociale.

Le ricadute attese da tale percorso riguardano in particolare la individuazione e la promozione di azioni rispondenti ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori in ottica di produttività e benessere.

Il primo punto da segnalare in ARPAT è l'aumento progressivo della presenza femminile nel personale ARPAT passata dal 39% del 1995 al 52.4% del 2013, a fronte della riduzione del personale totale e della crescita di domanda di prestazioni e di qualità di interventi.

Per quanto riguarda il modello lavorativo, dalla rilevazione dei dati 2013 è possibile vedere come sia prevalente l'utilizzo del tempo pieno e che l'istituto del part – time, per sua natura penalizzante sia economicamente che per lo sviluppo della carriera (se richiesto per motivi di assistenza familiari, come spesso accade alle donne), presenta negli anni una fruizione in diminuzione ma sempre nettamente femminile.

Nonostante le forme di flessibilità in atto nell'orario di lavoro (flessibilità in entrata, fascia obbligatoria di presenza e possibilità di compensare i deficit o recuperare gli eccessi), si registra

comunque una maggiore assenza delle lavoratrici rispetto ai lavoratori, a dimostrazione della opportunità di introdurre ulteriori strumenti di ausilio alla conciliazione vita-lavoro, come il telelavoro, previsto nel nuovo Piano triennale 2014-2016 delle Azioni positive.

Il prossimo aggiornamento riguarderà il personale per genere 2015, pertanto il nuovo report sarà disponibile nel 2016.

## **ALLEGATO A**

### **Elenco Tabelle utilizzate per i dati del rapporto**

#### **A \_POSIZIONI**

Personale dipendente a tempo indeterminato per dislocazione e qualifica

Personale dipendente a tempo determinato e atipico per dislocazione e qualifica

#### **B\_ CARRIERE**

Personale dirigente: passaggi di incarico

Personale dipendente per anzianità di servizio e qualifica (da compilare ogni due anni)

#### **C\_ TURN OVER**

Personale dipendente a tempo indeterminato: assunzioni, comandi e distacchi

Personale a tempo determinato: assunzioni e cessazioni

#### **D\_ CONCILIAZIONE**

Dipendenti a tempo indeterminato per età e qualifica (da compilare ogni due anni)

Permessi per malattia figli piccoli

Congedi parentali

Permessi retribuiti

Aspettative

Tipologie part-time

Telelavoro

Giorni lavorati e giorni di assenza

#### **E\_ SALUTE E SICUREZZA**

Gravidanze comunicate durante l'anno di riferimento

Infortuni e malattie professionali

#### **F\_ FORMAZIONE**

Partecipazione a corsi di formazione

Ore di formazione fruite

Gradimento dei corsi