



Decreto del Direttore generale nr. 254 del 27/12/2023

Proponente: *Paola Querci*

Gestione Risorse Umane

Pubblicità/Pubblicazione: Atto soggetto a pubblicazione *integrale* (sito internet)

Visto per la pubblicazione - Il Direttore generale: Dott. Pietro Rubellini

Responsabile del procedimento: *Dott.ssa Alessandra Bini Carrara*

Estensore: Dott.ssa Alessandra Bini Carrara

Oggetto: Approvazione del Bilancio di genere 2022

ALLEGATI N.: 1

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo Supporto</i>
Allegato "A" - Bilancio di genere	sì	digitale

Natura dell'atto: *immediatamente eseguibile*

Trattamento dati personali: *Sì* **Numerosità degli interessati:** *1 - 1.000*

Il Direttore generale

Vista la L.R. 22 giugno 2009, n. 30 e s.m.i., avente per oggetto "Nuova disciplina dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale della Toscana (ARPAT)";

Richiamato il decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 74 del 23.03.2021, con il quale il sottoscritto è nominato Direttore generale dell'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana;

Considerata la decorrenza dell'incarico di cui sopra dal 1° maggio 2021;

Dato atto che con decreto del Direttore generale n. 238 del 13.09.2011 è stato adottato il Regolamento di organizzazione dell'Agenzia (approvato dalla Giunta Regionale Toscana con delibera n. 796 del 19.09.2011), successivamente modificato con decreti n.1 del 04.01.2013 e n. 108 del 23.07.2013;

Visto l' "Atto di disciplina dell'organizzazione interna" approvato con decreto del Direttore generale n. 270/2011 (ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del Regolamento organizzativo dell'Agenzia), modificato ed integrato con decreti n. 87 del 18.05.2012 e n. 2 del 04.01.2013;

Premesso che la parità e le pari opportunità costituiscono un principio fondamentale del diritto comunitario, della nostra Costituzione, nonché dello Statuto della Regione Toscana;

Visti:

- il D.Lgs. n. 80/2015 su "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro";
- la L. n. 183/2010, istitutiva dei Comitati Unici di Garanzia (CUG), e la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, che ne definisce le Linee Guida sulle modalità del loro funzionamento;
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, che definisce le misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche;
- la Direttiva n. 2 del 26.6.2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, che contiene "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche";

Rilevato che ARPAT prevede nella pianificazione e nella programmazione, di concerto con il CUG, attività e azioni concernenti le pari opportunità, il benessere organizzativo e il contrasto alle discriminazioni, e che le azioni già previste nel "Piano triennale delle Azioni Positive" (PAP), previsto dal D.Lgs. n. 198/2006, e il lavoro svolto dal CUG, pongono ARPAT in un'ottica che interconnette le pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni di genere e alle molestie sessuali, la tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e la lotta alle molestie e alle violenze a carattere psicologico;

Preso atto che nell'anno 2023 questa Agenzia, anche quale istituzione pubblica che accede ai finanziamenti del programma Horizon Europe, con decreto del Direttore generale n. 166 del 15.09.2023 ha approvato il "Piano per la parità di genere - Gender Equality Plan 2023" (GEP) di ARPAT, che prevede iniziative coerenti con il "Programma triennale delle attività e il Piano della performance" dell'Agenzia, finalizzate, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze e individualità, al miglioramento del benessere organizzativo del personale con positivi riflessi sulle prestazioni ambientali erogate verso la collettività;

Preso atto che:

- a livello di bilancio degli Stati Membri della Unione Europea, lo strumento di controllo e analisi a supporto delle politiche per raggiungere e mantenere una sostanziale parità di genere costituito dal cd. "Bilancio di genere" è stato riconosciuto con la Quarta Conferenza Mondiale delle Donne di Pechino nel 1995 e recepito con la con la risoluzione del

Parlamento europeo del 3 luglio 2003 relativa alla parità di genere e alle politiche fiscali nell'Unione Europea rafforzata poi con la risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019, con la quale la Commissione e gli Stati membri venivano invitati ad attuare il Bilancio di genere per identificare esplicitamente la quota di fondi pubblici destinati alle donne garantendo che tutte le politiche per l'assegnazione delle risorse e della spesa potessero promuovere l'uguaglianza di genere;

- il Parlamento europeo, con la Risoluzione del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere, ha evidenziato come il Bilancio di genere e la valutazione d'impatto di genere per gli Stati Membri siano strumenti essenziali per la realizzazione della parità di genere in tutti i settori d'intervento dell'Unione;
- successivamente, l'art. 48 del D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 (cd. Codice delle pari opportunità) ha introdotto i Piani di azioni positive per una piena e sostanziale realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. A seguire la Direttiva. La Direttiva Pollastrini-Nicolais del 23 maggio 2007 sottolinea la necessità di redigere Bilanci di genere per arrivare alla Legge 24 dicembre 2007, n. 244 con la quale si inaugura la sperimentazione del Bdg a livello nazionale. La Legge 31 dicembre 2009, n.196 e il successivo Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 inseriscono il Bilancio di genere tra le azioni migliorative della performance delle pubbliche amministrazioni. Le successive Direttive, del 4 marzo 2011 del Ministro della Pubblica Amministrazione e della Ministra per le Pari Opportunità la n. 2 del 2019 si incentiva l'adozione del Bilancio di Genere come strumento di misura e di programmazione delle politiche per le pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni;

Ricordato il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, il cui articolo 6 prevede l'adozione, da parte di tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, di un Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), avente valenza triennale e da aggiornare annualmente;

Ricordati altresì il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività ed organizzazione" e il D.M. del Dipartimento della Funzione Pubblica 30 giugno 2022 n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione";

Visto il decreto del Direttore generale n. 62 del 31.3.2023, con il quale è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di ARPAT 2023-2025, ai sensi dell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n.80, convertito in Legge n.113 del 6 agosto 2021;

Preso atto che l'Agenzia ha individuato, quali obiettivi di sviluppo organizzativo e di accompagnamento della crescita dell'Ente, la valorizzazione delle persone e la rilevanza dell'investimento sul benessere organizzativo, che ha dettagliato nel "Piano triennale delle azioni positive per la parità 2022-2024", allegato 2 del "Programma triennale e Piano della performance 2022-2024" quale parte integrante e sostanziale;

Considerato che gli interventi inseriti nel suddetto Piano sono diretti alla valorizzazione del personale, al contrasto di forme di discriminazione e di violenza e a migliorare il livello di benessere organizzativo, con ricadute positive sull'organizzazione ed i suoi risultati;

Preso atto che il PIAO sopracitato, nel trattare della programmazione delle azioni positive di ARPAT per il triennio 2023-2025, nell'ambito dell'"Area Bilancio di Genere" prevede, tra le Azioni positive per le pari opportunità e l'equilibrio di genere (ex Piano delle Azioni positive), il perseguimento di obiettivi volti a promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze, tra i quali emerge - in attuazione alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 - l'azione positiva di Promozione di un Gruppo di Lavoro per la realizzazione e adozione del Bilancio di genere che identifichi chiaramente la quota di fondi pubblici destinati alle donne garantendo così che tutte le politiche per

l'assegnazione delle risorse e della spesa possano promuovere l'uguaglianza di genere;

Precisato che l'Agenzia, nella redazione del Bilancio di genere con riferimento all'anno 2022, ha proceduto, con una fase sperimentale, ad esaminare i principali istituti attuati in ARPAT nell'anno 2022 al fine di eliminare eventuali disparità di genere, analizzando in particolare le spese sostenute da ARPAT per la formazione del personale e suddividendo i relativi costi per genere e area di contrattazione, ed evidenziando la formazione sugli argomenti relativi alle pari opportunità;

Considerato che nel corso del triennio di programmazione del PIAO 2023-2025 saranno approfondite, anche con gruppi di lavoro e analisi di contesto, le tematiche oggetto del Bilancio di genere, quale strumento di controllo e analisi delle scelte gestionali e a supporto delle politiche per raggiungere e mantenere una sostanziale parità di genere in Agenzia;

Verificato che la struttura del Bilancio di genere di ARPAT è conforme a quanto prescritto dalle Linee guida emesse dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Dipartimento per le Pari Opportunità –, in merito alla “Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”;

Viste le osservazioni fornite dal CUG in merito al carattere di sperimentality del Bilancio di genere 2022;

Visto il decreto del Direttore generale n. 192 del 30.12.2015 avente ad oggetto "Modifica del decreto del Direttore generale n. 138 del 26.09.2013 e adozione del "Disciplinare interno in materia di gestione dei rapporti tra le strutture di ARPAT ed il Collegio dei revisori”;

Visto il parere positivo di regolarità contabile in esito alla corretta quantificazione ed imputazione degli effetti contabili del provvedimento sul bilancio e sul patrimonio dell'Agenzia espresso dal Responsabile del Settore Bilancio e contabilità riportato in calce;

Visto il parere positivo di conformità formale alle norme vigenti, espresso dal Responsabile del Settore Affari generali, riportato in calce;

Visti i pareri espressi in calce dal Direttore amministrativo e dal Direttore tecnico;

decreta

1. di approvare il “Bilancio di genere” dell'Agenzia con riferimento all'anno 2022, allegato al presente decreto quale parte integrante e sostanziale (All. "A");
2. di affidare la realizzazione delle azioni positive ad esso correlate, così' come previste nel PIAO di Arpat 2023-2025, alle competenti strutture di ARPAT e al CUG il monitoraggio annuale del relativo stato di attuazione;
3. di dichiarare il presente decreto immediatamente eseguibile in considerazione della prossima decorrenza degli effetti giuridici al medesimo collegati;
4. di individuare quale responsabile del procedimento la Dott.ssa Alessandra Bini Carrara ai sensi dell'art. 4 della L. n. 241 del 07.08.1990 e s.m.i..

Il Direttore generale
Dott. Geol. Pietro Rubellini*

* “Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs 82/2005. L'originale informatico è stato predisposto e conservato presso ARPAT in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del D.Lgs 82/2005. Nella copia analogica la sottoscrizione con firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile secondo le disposizioni di cui all'art. 3 del D.Lgs 39/1993.”

Il Decreto è stato firmato elettronicamente da:

- Marta Bachechi , responsabile del settore Affari generali in data 27/12/2023
- Paola Querci , sostituto responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 27/12/2023
- Paola Querci , il proponente in data 27/12/2023
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 27/12/2023
- Marcello Mossa Verre , Direttore tecnico in data 27/12/2023
- Pietro Rubellini , Direttore generale in data 27/12/2023

Il bilancio di genere: alcuni riferimenti normativi

A livello di bilancio degli Stati Membri, il Bilancio di Genere è stato riconosciuto con la Quarta Conferenza Mondiale delle Donne di Pechino nel 1995 ed è stato recepito con la risoluzione del Parlamento europeo del 3 luglio 2003 relativa alla parità di genere e alle politiche fiscali nell'Unione europea, rafforzata poi con la risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019. Con tale risoluzione la Commissione e gli Stati membri venivano invitati ad attuare il Bilancio di Genere per identificare esplicitamente la quota di fondi pubblici destinati alle donne, garantendo che tutte le politiche per l'assegnazione delle risorse e della spesa potessero promuovere l'uguaglianza di genere. Con la Risoluzione del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere, il Parlamento europeo evidenziava come il bilancio di genere e la valutazione d'impatto di genere per gli Stati Membri siano strumenti essenziali per la realizzazione della parità di genere in tutti i settori d'intervento dell'Unione.

Successivamente l'art. 48 del D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 (cd. Codice delle pari opportunità) introduceva i Piani di azioni positive per una piena e sostanziale realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La Direttiva Pollastrini-Nicolais del 23 maggio 2007 sottolineava la necessità di redigere Bilanci di genere per arrivare alla Legge 24 dicembre 2007, n.244 con la quale si inaugura la sperimentazione del Bilancio di Genere a livello nazionale. La Legge 31 dicembre 2009, n.196 e il successivo Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 inseriscono il Bilancio di Genere tra le azioni migliorative della performance delle pubbliche amministrazioni. Con le successive Direttive del 4 marzo 2011 del Ministro della Pubblica Amministrazione e la n. 2/2019 della Ministra per le Pari Opportunità si incentivava l'“*analisi e programmazione di genere*” anche con l'adozione del Bilancio di Genere come strumento di misura e di programmazione delle politiche per le pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni.

La promozione del Bilancio di Genere, infine, è identificata come *misura trasversale* per le cinque priorità strategiche (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo, Potere) nella Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 che riprende la Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea.

Il Bilancio di Genere in ARPAT, una prima sperimentazione

Con questa prima stesura del “Bilancio di genere” (BdG) con riferimento all'anno 2022, ARPAT ha iniziato una fase di sperimentazione, come indicato nelle azioni positive riportate nel PIAO (DDG n. 62 del 31 marzo 2023), per poi approfondire nel corso del triennio di programmazione del PIAO stesso - anche con gruppi di lavoro e analisi di contesto - tale strumento di controllo e analisi a supporto delle politiche per raggiungere e mantenere una sostanziale parità di genere in Agenzia.

Scopo del BdG è quello di identificare e riclassificare le spese in Agenzia in ottica di genere alla luce del loro diverso possibile impatto su uomini e donne, anche utilizzando indicatori statistici associati al bilancio economico e al genere per promuovere la parità di genere stessa. La struttura di tale bilancio deve permettere un'“*Analisi delle entrate e delle uscite di un bilancio (pubblico o privato) tenendo conto dei potenziali impatti differenti sulla componente maschile e femminile della popolazione al fine di orientare le politiche e gli interventi in maniera più equa*” (“Linee guida sulla “Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”, Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità).

La redazione del BdG segue l'approvazione del Piano di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan, GEP: DDG n. 166 del 15 settembre 2023), che riporta le azioni che ARPAT intende mettere in atto nel prossimo triennio per una sostanziale uguaglianza di genere in linea con quanto riportato nel PIAO. D'altra parte, con tale ulteriore strumento si permette all'Agenzia di partecipare attivamente alle politiche e alle azioni di ricerca applicata (come da legge istitutiva e appartenenza al SNPA), rispondendo alle richieste dalla Comunità Europea per l'ammissione a bandi di finanziamento oltre che per perseguire gli obiettivi individuati a livello nazionale dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Struttura del documento

Dopo una prima analisi ripresa dall'annuale Relazione sul Personale, focalizzata a definire il contesto di ARPAT in ottica di genere, sono stati individuati, ove possibile, i principali flussi di bilancio di ARPAT per l'anno 2022. In particolare, sono state analizzate le spese di ARPAT per la formazione del personale suddividendo i costi per genere e area di contrattazione, evidenziando la formazione sugli argomenti relativi alle pari opportunità anche promossi dal CUG.

ARPAT ha comunque da sempre posto attenzione risorse destinate a misure per la conciliazione delle esigenze vita-lavoro: oltre ai normali istituti legislativi e contrattuali e per assicurare la cura dei familiari (congedi parentali, congedi straordinari, recupero ore in eccedenza, permessi diretti a infanzia, anziani, non autosufficienti, negli ultimi anni, part-time, forme di lavoro da remoto come telelavoro domiciliare, telelavoro territoriale e lavoro agile, ecc.), garantisce una flessibilità oraria molto estesa, sia in ingresso che in uscita; il tutto correlato alle dinamiche occupazionali delle donne e al tempo di lavoro retribuito e non. Da anni vige anche una Istruzione Operativa per le donne in maternità, che prevede, qualora sia richiesto, che la donna venga informata, tramite un tutor designato, di ciò che avviene nell'ente durante il suo periodo di assenza.

Analisi di contesto

Organizzazione di ARPAT

Come dettagliato nel "Regolamento di organizzazione", ARPAT ha personalità giuridica di diritto pubblico e è dotata di autonomia tecnico-giuridica, tecnico-scientifica, organizzativa, amministrativa e contabile ai sensi dell'articolo 3 della L.R. n. 30/2009.

ARPAT persegue l'obiettivo di assicurare un più ampio quadro conoscitivo relativo alle "pressioni" e agli "impatti" esercitati sull'ambiente che possano modificarne lo "stato", al fine di perseguire un sempre maggiore livello di protezione ambientale. Concorre alla promozione dello sviluppo sostenibile e contribuisce al mantenimento e miglioramento sostanziale e misurabile dell'ambiente in Toscana.

L'Agenzia svolge l'attività di controllo ambientale, di supporto tecnico scientifico e di elaborazione dati, informazione e conoscenza ambientale come previsto dagli articoli 5, 7, 8, 9 e 10 della L.R. n. 30/2009.

I processi di ARPAT, intesi come insiemi di attività correlate e finalizzate al raggiungimento di obiettivi agenziali, si distinguono in processi primari, finalizzati alla realizzazione delle attività istituzionali esplicitate nella Carta dei servizi e delle attività, in processi di governo, finalizzati alla definizione delle politiche, degli indirizzi e dei programmi per la realizzazione ed il miglioramento dei processi primari ed in processi di supporto, finalizzati alla fornitura delle risorse, degli strumenti e delle conoscenze necessarie alla realizzazione dei processi primari.

L'Agenzia è organizzata sulla base di strutture costituite con riferimento ad attività aggregate secondo criteri di omogeneità per funzione o per materia, per consentire la realizzazione dei compiti dell'Agenzia. La responsabilità delle strutture è affidata a personale dirigenziale nel rispetto delle prerogative normative e contrattuali di riferimento.

Le strutture sono dotate di autonomia gestionale nei limiti delle risorse assegnate e di autonomia tecnico professionale e si distinguono, secondo un criterio di responsabilità gerarchica decrescente, in Aree Vaste, Dipartimenti, Settori e Unità operative. Qualificazione, compiti, funzioni e responsabilità delle strutture sono definiti con apposito "Atto di disciplina" dell'organizzazione interna approvato con decreto del Direttore generale, sentito il Comitato tecnico direzionale. Per lo svolgimento organico e continuo di funzioni di studio, consulenza, elaborazione dei dati, nonché di funzioni operative, anche a contenuto specialistico, possono essere attribuiti appositi incarichi professionali a dirigenti dotati di autonomia tecnico professionale. Tali incarichi fanno riferimento ad una Direzione o ad una struttura. In relazione ad esigenze di servizio possono essere istituite posizioni organizzative per lo svolgimento di funzioni che richiedono, nell'ambito di una Direzione o di una struttura, l'assunzione diretta di elevata responsabilità da parte di personale del comparto. Per lo studio, l'approfondimento, l'istruttoria e la proposta su specifiche materie possono essere istituite apposite commissioni di lavoro tematiche i cui membri operano senza esclusività di funzione e sono scelti tra gli operatori dell'Agenzia della dirigenza e del comparto, sulla base delle competenze e dell'esperienza maturata. Per la realizzazione di progetti o lo svolgimento di specifiche attività a carattere continuativo, ricorrente o comunque di durata superiore all'anno, anche a contenuto specialistico, possono essere previste modalità di organizzazione del lavoro in equipe. Per la realizzazione di progetti o lo svolgimento di specifiche attività a carattere temporaneo, anche a contenuto specialistico, possono essere previsti gruppi di lavoro il cui coordinamento può essere affidato a personale dirigenziale o del comparto.

ARPA Toscana è parte del Sistema nazionale di prevenzione dell'ambiente (SNPA), costituito da Ispra e dalle Agenzie ambientali regionali e delle province autonome. Fa inoltre parte della Rete CUG Ambiente il cui regolamento è stato approvato con Delibera del Consiglio Nazionale SNPA n. 44 del 20/11/2018.

All'interno del sito SNPA è presente una sezione dedicata ai CUG della Rete Ambiente che ospita anche le newsletter periodiche della Rete Nazionale dei CUG.

Analisi della struttura del personale dell'Agenzia

Al 31.12.2022 il personale di ARPAT consiste in 620 persone a tempo indeterminato, con una prevalenza femminile (343) pari al 55% rispetto agli uomini (277) che salgono a 346 donne e 282 uomini se si considerano anche i tempi determinati.

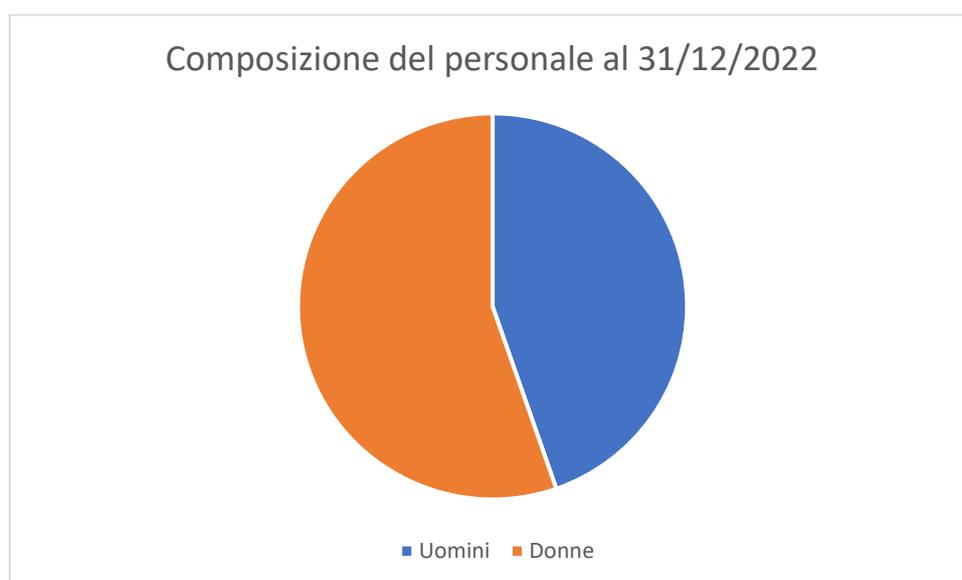


Figura 1. Composizione del personale per genere al 31/12/2022.

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	A - tempo indeterminato	0	0	3	10	11	0	0	0	12	7
Dirigente di livello generale	A - tempo determinato	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIE D e DS a TEMPO INDETERMINATO	1	23	41	114	34	5	30	71	139	23
Personale non dirigente	CATEGORIA C a TEMPO INDETERMINATO	0	4	10	17	3	0	0	9	30	11
Personale non dirigente	CATEGORIE B e BS a TEMPO INDETERMINATO	0	0	2	1	1	0	0	1	3	2
Totale personale		1	27	56	144	49	5	30	81	184	43
Totale % sul personale complessivo		0,16	4,35	9,03	23,23	7,9	0,81	4,84	13,06	29,68	6,94

Tabella 1. Il personale di ARPAT per genere ed età nei livelli di inquadramento

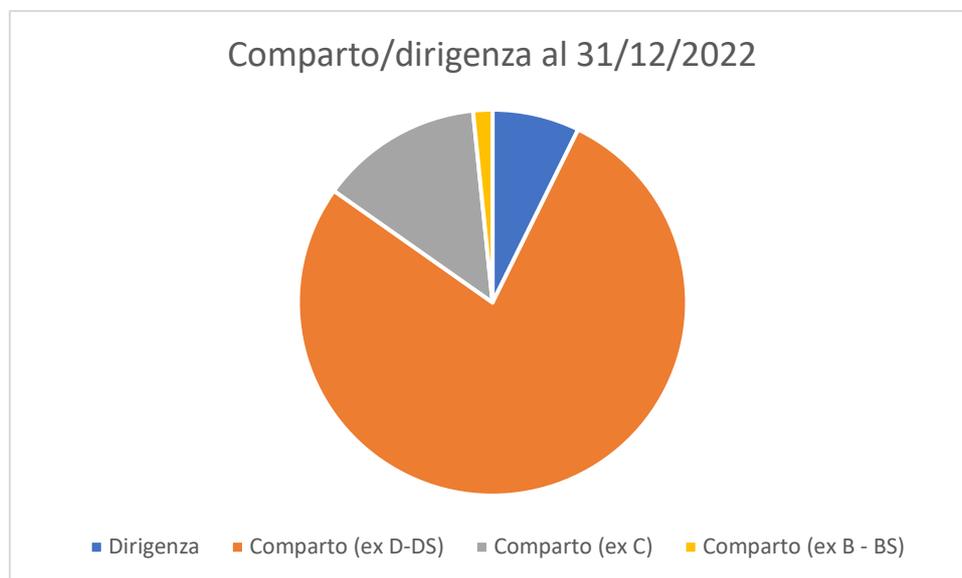


Figura 2. Composizione del personale per inquadramento al 31/12/2022.

Nella Tabella 2 si riportano i dati relativi all'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali suddivisi per età e genere al 31.12.2022

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	Da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Inferiore a 3 anni	1	23	9	5	0	38	41,3	14,84	5	29	16	4	0	54	58,7	16,46
Tra 3 e 5 anni	0	2	2	0	0	4	80	1,56	0	0	0	1	0	1	20	0,3
Tra 5 e 10 anni	0	1	2	3	0	6	46,15	2,34	0	0	4	2	1	7	53,85	2,13
Superiore a 10 anni	0	1	40	128	39	208	43,88	81,25	0	1	61	169	35	266	56,12	81,1
Totale	1	27	53	136	39	256			5	30	81	176	36	328		
Totale %	0,17	4,62	9,08	23,29	6,68	43,84			0,86	5,14	13,87	30,14	6,16	56,16		

NOTE
(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Tabella 2. Anzianità del personale di ARPAT con profili e livelli non dirigenziali, ripartita per età e per genere.

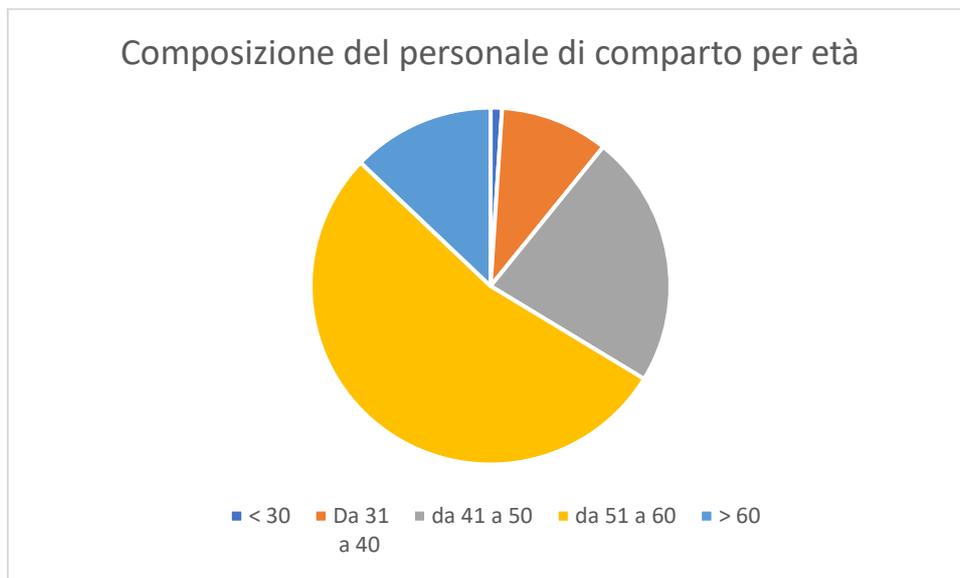


Figura 3. La distribuzione dell'età del personale di comparto di ARPAT al 31/12/2022.

Dall'analisi dei dati risulta come il 68% del personale a tempo indeterminato abbia un'età superiore ai 50 anni, con un massimo tra i 50 e i 60 anni (23% degli uomini e il 30% delle donne), negli ultimi anni abbiamo assistito ad un calo nel numero del personale maschile dovuto almeno nel 2022 al maggior ricorso all'uscita anticipata resa possibile in via sperimentale dalla normativa vigente.

Nei grafici in Figura 4 si riporta la distribuzione dei titoli di studio per il personale di comparto dettagliato nella Tabella 3

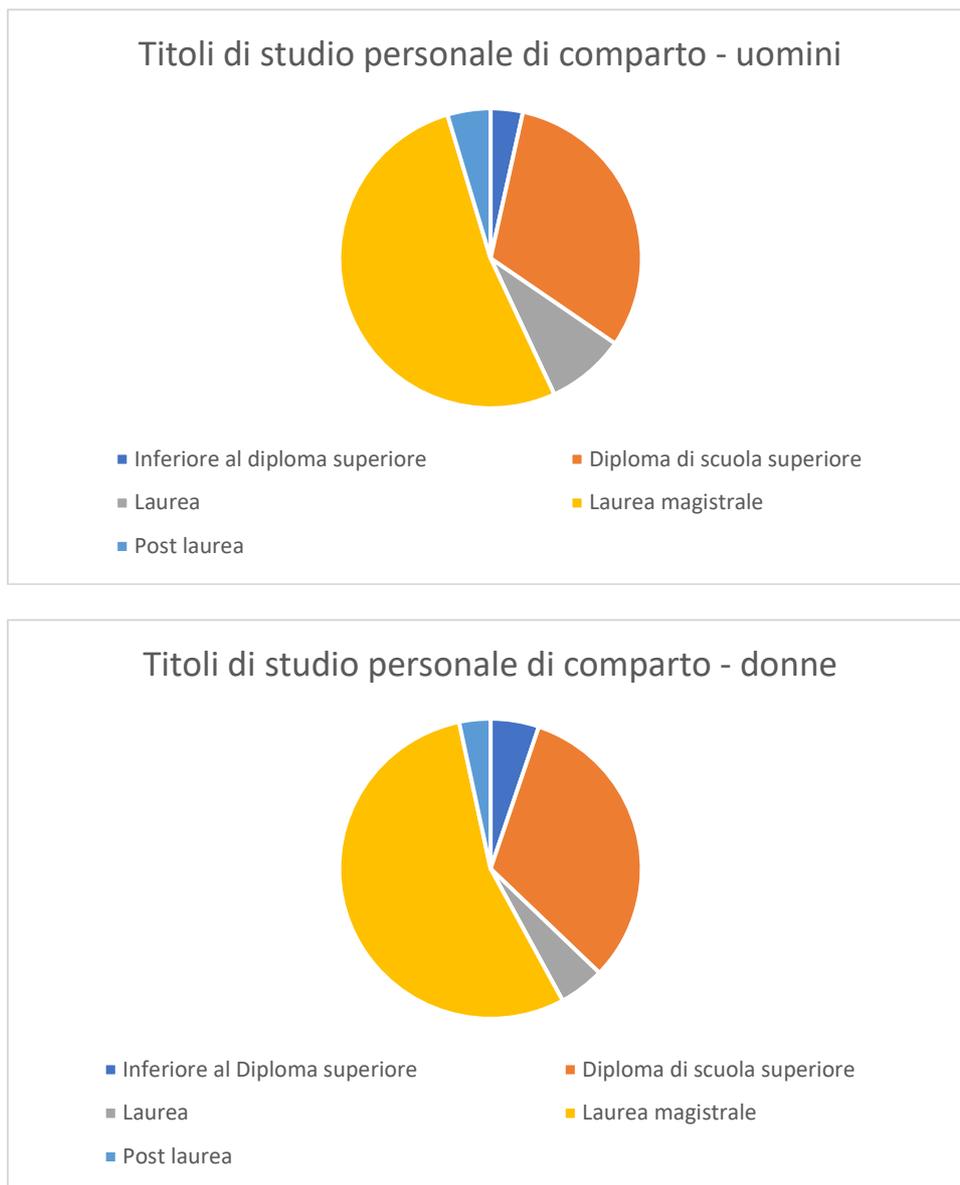


Figura 4. Titoli di studio del personale di comparto al 31/12/2022.

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
A TEMPO INDETERMINATO	Inferiore al Diploma superiore	9	34,62	17	65,38	26	4,42
A TEMPO INDETERMINATO	Diploma di scuola superiore	81	43,55	105	56,45	186	31,63
A TEMPO INDETERMINATO	Laurea	22	57,89	16	42,11	38	6,46
A TEMPO INDETERMINATO	Laurea magistrale	136	43,17	179	56,83	315	53,57
A TEMPO INDETERMINATO	Master di I livello (3)	12	52,17	11	47,83	23	3,91
Totale personale		260		328		588	
Totale % sul personale complessivo		41,34		52,15		93,48	
NOTE							
(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)							

(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito
 (3) all'interno del raggruppamento "Master di I livello" sono stati inseriti "tutti i Titoli post Laurea"

Tabella 3. Titoli di studio del personale non dirigenziale per inquadramento

Per quanto riguarda i titoli di studio del personale di comparto non si evidenziano sostanziali diversità tra uomini e donne per i titoli di studio superiori, mentre si nota una prevalenza femminile per titoli di studio inferiori al diploma superiore.

Assunzioni anno 2022 per genere			
Rapporto di lavoro	FEMMINILE	MASCHILE	Totale complessivo
Tempo determinato	4	3	7
Tempo indeterminato	19	9	28
Totale complessivo	23	12	35

Tabella 4. Assunzioni nell'anno 2022 per genere

Per quanto riguarda gli esiti dei concorsi per le assunzioni di personale nell'anno 2022, si osserva come sia stata prevalente la componente femminile soprattutto per i contratti a tempo indeterminato.

Conciliazione vita-lavoro

Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

L'Agenzia promuove la parità di genere anche implementando misure volte a favorire la conciliazione vita-lavoro come l'istituto del telelavoro e del lavoro agile. Tali istituti sono rivolti indifferentemente alle lavoratrici e lavoratori, il budget assegnato per la realizzazione di tali istituti risulta una spesa neutra dal punto di vista del genere non influenzando le differenze di genere.

È evidente (Tabella 5) la netta prevalenza femminile (70%) nella fruizione degli istituti del part-time e del telelavoro con motivazioni prevalentemente legate alla gestione familiare. La fascia d'età con maggiori richieste è rappresentata quella compresa tra i 51 e i 60 anni. Da un confronto con i dati degli scorsi anni nel 2022 si assiste, in questo anno, ad una prevalenza femminile anche per quanto riguarda la fruizione del part-time con prestazione lavorativa superiore al 50%.

Si ricorda come in Agenzia per tutto il 2022 sia stato possibile fruire della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in lavoro-agile attraverso la sottoscrizione di un accordo individuale tra il/la dirigente di riferimento e il personale assegnato.

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Part time orizzontale > 50%	0	0	0	0	1	1	7,14	4,76	0	0	2	11	0	13	92,86	26

Part time orizzontale < o = 50%	0	0	0	0	0	0	0	--	0	0	0	0	0	0	0	--
Part time verticale > 50%	0	0	3	1	4	40	19,05	0	0	2	2	2	6	60	12	
Part time verticale < o = 50%	0	0	1	1	0	2	100	9,52	0	0	0	0	0	0	--	
Part time misto > 50%	0	0	0	0	0	0	--	0	0	0	2	0	2	100	4	
Part time misto < o = 50%	0	0	1	1	0	2	66,67	9,52	0	0	1	0	0	1	33,33	2
Telelavoro	0	0	3	6	3	12	30	57,14	0	1	9	16	2	28	70	56
Totale	0	0	5	11	5	21			0	1	14	31	4	50		
Totale %	0	0	7,04	15,49	7,04	29,58			0	1,41	19,72	43,66	5,63	70,42		

NOTE

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Tabella 5. Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza.

Congedi parentali e permessi L. 104/1992.

Dalla lettura della Tabella 6 è evidente come per il 2022 come gli istituti di conciliazione previsti dal contratto nazionale per l'assistenza di familiari anziani disabili (L. 104/92) siano stati per lo più utilizzati dalle lavoratrici (55%).

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	686	44,4	859	55,6	1545	49,03
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	683	66,96	337	33,04	1020	32,37
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	30	7,63	363	92,37	393	12,47
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	20	10,36	173	89,64	193	6,13

Totale permessi	1419	45,03	1732	54,97	3151	
NOTE						
(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)						
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito						

Tabella 6. Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere.

La formazione del personale

Nel 2022 sono state fruite complessivamente 19.953 ore di formazione collettiva per 563 persone, così distribuite:

- le donne (318 donne: 302 di comparto e 16 della dirigenza), pari al 93% del loro totale (318 su 343), hanno fruito di 10.761 ore (54% del totale)
- gli uomini (245: 223 di comparto e 22 della dirigenza), pari all'86% del loro totale (245 su 285), hanno fruito di 9.192 ore (46% del totale).

Tali dati, dal punto di vista economico, si traducono in un investimento in formazione (comprensivo del costo della retribuzione oraria e dei costi dei corsi). I costi vivi per la formazione collettiva sono stati pari a 15.548,96 euro, così suddivisi:

- donne di comparto ($302 \cdot 100 / 318$) = 94,97%, per un costo pari a euro 251.503,09 euro (comprensivo di contributi)
- donne dirigenti ($16 \cdot 100 / 318$) = 5,03%, per un costo pari a 45.572,13 euro (comprensivo di contributi)
- uomini di comparto ($223 \cdot 100 / 245$) = 91,02%, per un costo pari a 205.192,45 euro (comprensivo di contributi)
- uomini dirigenti ($22 \cdot 100 / 245$) = 8,98%, per un costo pari a 69.042,56 euro (comprensivo di contributi)

I costi per l'iscrizione alla formazione individuale sono stati pari a 52.047,98 euro. Ai corsi con quota di iscrizione a pagamento hanno partecipato 185 persone, così suddivise:

- 102 donne, per una spesa di 28.696,73 euro
- 83 uomini, per una spesa di 23.351,25 euro

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
CATEGORIE B e BS a TEMPO INDETERMINATO	0	0	5	5	128	138	70,41	0,86	0	0	5	43	10	58	29,59	0,48
CATEGORIA C	0	43	330	394	24	791	71,84	4,91	0	0	128	157	25	310	28,16	2,55

a TEMPO INDETERMINATO																	
CATEGORIE D e DS a TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	12	861	1426	3777	688	6764	55,34	41,97	374	922	1113	2677	373	5459	44,66	44,85	
DIRIGENTI a TEMPO INDETERMINATO e DETERMINATO	12	904	1954	4549	1005	8424	57,04	52,27	374	922	1246	3128	674	6344	42,96	52,12	
Totale ore	24	1808	3715	8725	1845	16117			748	1844	2492	6005	1082	12171			
Totale ore %	0,08	6,39	13,13	30,84	6,52	56,97			2,64	6,52	8,81	21,23	3,82	43,03			
NOTE																	
(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza																	
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini																	
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne																	

Tabella 7. La fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tra i corsi del Piano di Formazione 2022 - collettivi e individuali - è stato realizzato, relativamente alle pari opportunità, il corso in FAD asincrona "Per un'ecologia della comunicazione pubblica" di 5 ore, foriero di 5 crediti ECM, con 254 persone formate, di cui 172 donne e 82 uomini.

Le commissioni di concorso

Per quanto riguarda la composizione delle commissioni di concorso, nel 2022 ne sono state nominate 4 per personale di comparto a tempo determinato, 1 per mobilità esterna del comparto, 2 per mobilità interna del comparto ed una mobilità esterna per il personale dirigenziale con una partecipazione complessiva di 16 donne e 12 uomini. Non si rilevano sostanziali disparità per genere nella composizione delle commissioni stesse con una comunque maggiore presenza di personale femminile.

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	
Selezione pubblica TD comparto	2	50	2	50	4	14,29	Uomo
Selezione pubblica TD comparto	1	25	3	75	4	14,29	Uomo
Selezione pubblica TD comparto	0	0	4	100	4	14,29	Donna
Selezione pubblica TD comparto	1	25	3	75	4	14,29	Uomo
Mobilità esterna comparto	2	66,67	1	33,33	3	10,71	Uomo
Mobilità esterna dirigenza	2	66,67	1	33,33	3	10,71	Uomo
Mobilità interna comparto	3	100	0	0	3	10,71	Uomo

Mobilità interna comparto	1	33,33	2	66,67	3	10,71	Donna
Totale personale	12		16		28		
Totale % sul personale complessivo	1,91		2,54		4,45		
NOTE							
NOTE							
(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)							
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito							

Tabella 8. Composizione per genere delle commissioni di concorso.

Differenziali retributivi uomo/donna

Nello scorso anno la retribuzione netta media delle donne appartenenti alla classe dirigenziale di struttura complessa è inferiore a quella degli uomini con un divario economico di -4,16% mentre, per gli incarichi dirigenziali di struttura semplice, il divario economico in percentuale è del 3,75 a favore del genere femminile (Tabella 9).

Con riferimento invece al personale di comparto, è utile osservare che nelle categorie C e B i differenziali retributivi netti medi delle donne sono inferiori a quelle degli uomini.

Dai dati relativi al 2022 relativamente ai giorni di assenza si evidenzia una prevalenza femminile legata soprattutto alla malattia, alla maternità, congedi parentali e malattia dei figli. A parità di mansioni e di qualifica, per tale motivo i differenziali economici delle donne risultano inferiori.

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigente tempo determinato	€59.859,40	--	€ - 59859,40	--
Dirigente struttura complessa	€94.486,40	€90.715,10	€ -3771,30	-4,16
Dirigente struttura semplice	€70.014,40	€72.739,40	€ 2725,00	3,75
Comparto categoria DS	€35.920,50	€35.221,80	€ -698,70	-1,98
Comparto categoria D	€30.352,40	€30.028,20	€ -324,20	-1,08
Comparto categoria C	€27.841,80	€28.322,90	€ 481,10	1,7
Comparto categoria BS	€25.302,90	€23.885,30	€ -1417,60	-5,94
Comparto categoria B	€22.291,30	€23.080,20	€ 788,90	3,42

Tabella 9. Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento.

Sintesi

In questo primo Bilancio di Genere che riprende e integra i dati raccolti anche in altri strumenti normativi (Piano di Uguaglianza di Genere approvato con DDG n. 166 del 15 settembre 2023, PIAO, Relazione annuale sul personale) sono state evidenziate, nei casi in cui è stato possibile, le che potessero avere una ricaduta diretta sulle politiche per la parità di genere in Agenzia.

Dopo questa prima analisi, dalle voci considerate - come ad esempio la realizzazione di misure volte a favorire la conciliazione vita-lavoro quali gli istituti del Telelavoro e del Lavoro agile - risulta una prevalenza di spese "neutrali" in riferimento alla riduzione delle possibili disparità di genere (Circolare n. 12 del 13 aprile 2021 sulle Linee Guida sul Bilancio di Genere del Ministero dell'Economia e delle Finanze).

Nella fase di redazione dei prossimi Bilancio di Genere, sarà possibile analizzare più in dettaglio le spese dell'Agenzia riclassificando, nei casi in cui ciò sia possibile, in maniera più affinata anche quelle considerate neutrali, adottando altresì indicatori specifici per la classificazione delle spese in relazione alla situazione specifica di ARPAT.