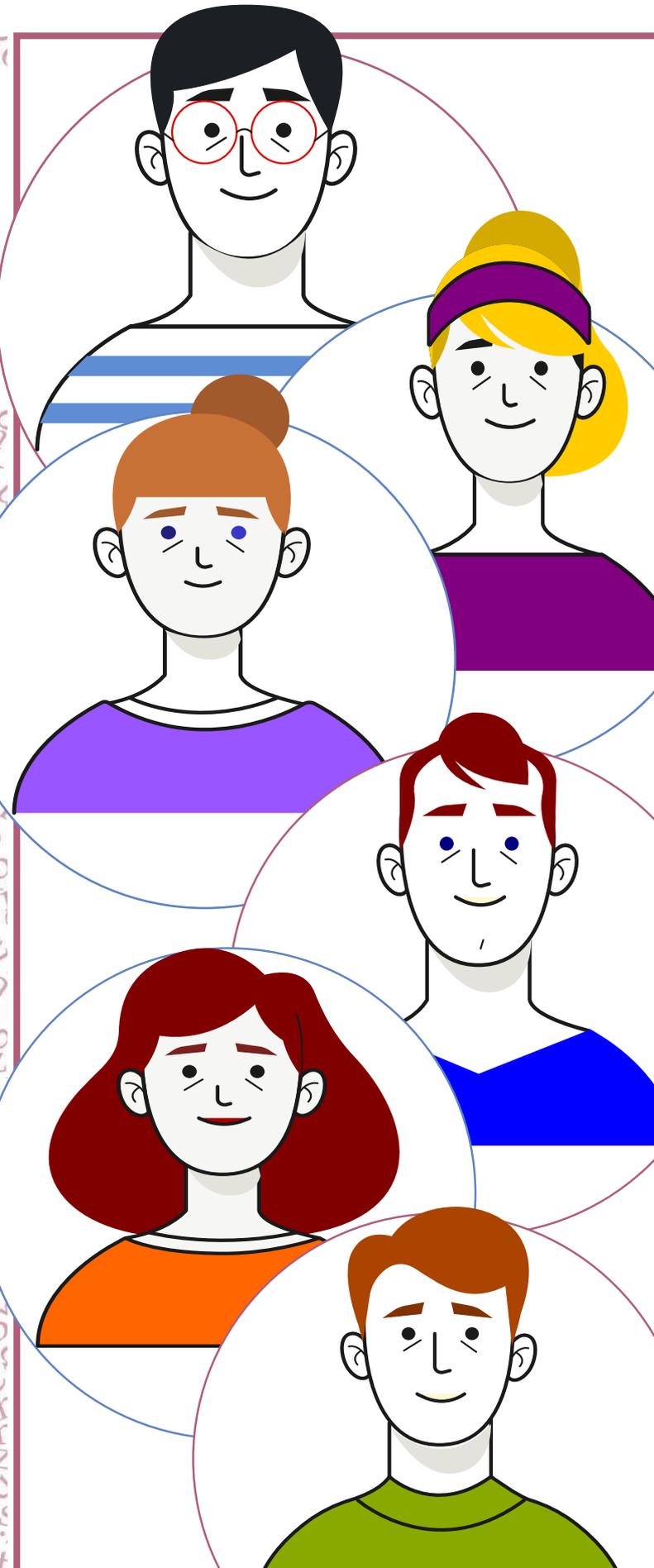


Relazione sulla situazione del personale

ANNO 2021

Firenze, 2022

**Report
ARPAT**





Relazione sulla situazione del personale

ANNO 2021

Firenze, 2022



Sistema Nazionale
per la Protezione
dell'Ambiente



ARPAT

Agenzia regionale
per la protezione ambientale
della Toscana



Relazione sulla situazione del personale - anno 2021

Redazione: Comitato Unico di Garanzia
di ARPAT Osservatorio di Genere

A cura di:

Eva Bonini
Simona Cerrai
Alessandra Grandi
Elisa Maritan
Diego Palazzuoli
Rossana Pelosi
Vilmara Verni

Con il contributo di:

Alessandra Bini Carrara
Francesca Carlesi
Claudia Chiari
Laura Degli Innocenti
Daniela Dinelli
Costanza Ferroni
Paolo Giglioli
Rossella Gozzani
Stefania Scatizzi

Elaborazione grafica a cura di:

Settore Comunicazione, informazione e documentazione

SOMMARIO

Introduzione	pag. 3
Riferimento normativo	pag. 3
Finalità	pag. 4
Struttura della Relazione	pag. 4
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI	pag. 5
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE	pag. 5
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	pag. 8
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ	pag. 10
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	pag. 14
SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	pag. 17
OPERATIVITÀ	pag. 17
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	pag. 18

Introduzione.

La Relazione sul personale, che vede la collaborazione tra il Comitato Unico di Garanzia di ARPAT e i settori Gestione delle Risorse Umane (GRU) e Comunicazione, Informazione e Documentazione (CID) costituisce un utile strumento di conoscenza dell'Agenzia e del ruolo delle persone, uomini e donne, all'interno dell'Agenzia. In particolare, l'edizione 2022 riferita all'anno precedente assume ancor maggiore importanza alla luce del percorso che porterà ad una nuova organizzazione dell'Agenzia in linea con le richieste sia della Legge 28 giugno 2016, n. 132, "Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale", G.U. Serie Generale n.166 del 18-07-2016, che del mutato panorama normativo in campo ambientale.

Riferimento normativo.

La presente relazione costituisce un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG"*.

Finalità.

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

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

Struttura della Relazione.

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

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

1.1 Personale per genere.

Tabella 1.1.1 - Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento.

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 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	4	8	16	0	0	0	11	11
Dirigente di livello generale	a tempo determinato	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIE D DS A TEMPO INDETERMINATO	0	16	46	115	38	3	19	77	133	25
Personale non dirigente	CATEGORIA C A TEMPO INDETERMINATO	0	4	9	19	1	0	0	8	32	9
Personale non dirigente	CATEGORIE B BS A TEMPO INDETERMINATO	0	0	2	3	3	0	0	1	6	2
Personale non dirigente	CATEGORIA D A TEMPO DETERMINATO	0	2	1	0	0	0	1	1	0	0
Totale personale		0	22	62	147	58	3	20	87	182	47
Totale % sul personale complessivo		0	3,5	9,87	23,41	9,24	0,48	3,18	13,85	28,98	7,48

Tabella 1.1.2 - Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere.

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	0	16	10	3	0	29	43,94	11,2	3	17	11	6	0	37	56,06	11,67
Tra 3 e 5 anni	0	4	2	1	0	7	58,33	2,7	0	2	2	1	0	5	41,67	1,58
Tra 5 e 10 anni	0	1	2	2	0	5	45,45	1,93	0	0	3	2	1	6	54,55	1,89
Superiore a 10 anni	0	1	44	131	42	218	44,76	84,17	0	1	71	162	35	269	55,24	84,86
Totale	0	22	58	137	42	259			3	20	87	171	36	317		
Totale %	0	3,82	10,07	23,78	7,29	44,97			0,52	3,47	15,1	29,69	6,25	55,03		

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 1.1.3 - Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio.

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
CATEGORIE D DS A TEMPO INDETERMINATO	Laurea magistrale	109	42,08	150	57,92	259	44,58
CATEGORIE D DS A TEMPO INDETERMINATO	Laurea	42	52,5	38	47,5	80	13,77
CATEGORIE D DS A TEMPO INDETERMINATO	Diploma di scuola superiore	67	50	67	50	134	23,06
CATEGORIE D DS A TEMPO INDETERMINATO	Inferiore al Diploma superiore	0	0	4	100	4	0,69
CATEGORIA C A TEMPO INDETERMINATO	Laurea magistrale	3	42,86	4	57,14	7	1,2
CATEGORIA C A TEMPO INDETERMINATO	Laurea	3	100	0	0	3	0,52
CATEGORIA C A TEMPO INDETERMINATO	Diploma di scuola superiore	22	39,29	34	60,71	56	9,64
CATEGORIA C A TEMPO INDETERMINATO	Inferiore al Diploma superiore	5	31,25	11	68,75	16	2,75
CATEGORIE B BS A TEMPO INDETERMINATO	Laurea magistrale	1	100	0	0	1	0,17
CATEGORIE B BS A TEMPO INDETERMINATO	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	0,52
CATEGORIE B BS A TEMPO INDETERMINATO	Inferiore al Diploma superiore	6	46,15	7	53,85	13	2,24
CATEGORIA D A TEMPO DETERMINATO	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	0,52
CATEGORIA D A TEMPO DETERMINATO	Laurea	2	100	0	0	2	0,34
Totale personale		262		319		581	
Totale % sul personale complessivo		41,72		50,80		92,52	

NOTE

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La distribuzione del personale per genere è rimasta sostanzialmente invariata rispetto al 2020 con un significativo calo nella numerosità e quindi di competenze, a fronte di un'invariata assegnazione di compiti dell'Agenda e richieste dai cittadini e interlocutori pubblici.

Si osserva come il 69% del personale abbia un'età superiore a 50 anni, il 25% del quale maggiore di 60 anni. La maggioranza del personale ha una permanenza nel profilo/livello superiore a 10 anni.

Per quanto riguarda il trattamento economico non si osservano differenze sostanziali per genere.

I dati mettono in evidenza, rispetto all'anno 2020, un notevole incremento del numero del personale (dirigenza e comparto) collocato a riposo. Dal monitoraggio dei flussi emerge un maggior ricorso, in via sperimentale, al pensionamento da parte dei dirigenti con la denominata "quota 100", che non prevede penalizzazioni; ovviamente accedendo con meno anni di contributi, l'ammontare del trattamento pensionistico si riduce notevolmente rispetto ad un'uscita dal mondo del lavoro con la pensione anticipata. Solamente una dirigente ha optato per "Opzione donna"; agevolazione che viene pagata con un calcolo dell'assegno previdenziale sul sistema interamente contributivo, quindi più penalizzante.

Osserviamo che la situazione si è particolarmente aggravata negli ultimi anni per l'andamento demografico che vede, da una parte l'invecchiamento della popolazione, dovuto all'aumento della vita media (speranza di vita) e, contemporaneamente, una forte denatalità, per cui le nuove generazioni che pagano i contributi per liquidare le pensioni sono sempre meno numerose e, per la crisi occupazionale stabile, versano sempre meno contributi.

Quasi la metà del personale dirigente e di comparto ha maturato il requisito anagrafico (67 anni) che gli ha consentito di ottenere un trattamento pensionistico per la pensione di vecchiaia (Legge Fornero).

Ma il dato più allarmante è l'alto numero di personale di comparto assunto in servizio a tempo indeterminato che ha prestato servizio presso l'Agenzia che ha presentato le dimissioni per trasferimento presso altro Ente pubblico, oppure per percorrere nuove strade e fare nuove esperienze.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Tabella 2.1.1 – Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza.

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)
Tempo Pieno	0	22	60	144	56	282	47	97,58	3	20	80	170	45	318	53	93,81
Part Time >50%	0	0	0	2	1	3	12,5	1,04	0	0	8	11	2	21	87,5	6,19
Part Time ≤50%	0	0	2	1	1	4	100	1,38	0	0	0	0	0	0	0	--
Totale	0	22	62	147	58	289			3	20	88	181	47	339		
Totale %	0	3,5	9,87	23,41	9,24	46,02			0,48	3,18	14,01	28,82	7,48	53,98		

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 2.1.2 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età.

Tipo misura conciliazione	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)
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	4	3	3	11	35,48	100	0	1	13	6	0	20	64,52	100
Totale	0	1	4	3	3	11			0	1	13	6	0	20		
Totale %	0	3,23	12,9	9,68	9,68	35,48			0	3,23	41,94	19,35	0	64,52		

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

Come per gli anni scorsi si conferma la tendenza di una prevalenza femminile (87,5%, 21 unità complessive) nella fruizione dell'istituto del part-time con prestazione lavorativa superiore al 50%, con motivazioni dettate principalmente dalla esigenza di conciliare gestione familiare e lavoro.

Analogamente allo scorso anno, solo 4 unità di personale (tutti uomini) hanno usufruito del part-time con prestazione non superiore al 50%.

Si ricorda come tale modalità sia condizione necessaria per poter svolgere una seconda attività lavorativa nella pubblica amministrazione.

Nell'anno 2021, per il perdurare della pandemia da COVID-19, tutto il personale ha potuto usufruire, anche se in diversa percentuale a seconda delle attività/funzioni svolte e del periodo dell'anno in relazione alle diverse richieste normative, del Telelavoro Domiciliare Straordinario svolgendo l'attività lavorativa non in presenza.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992.

Tabella 2.2.1 - Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere.

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	-1%	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	617	38,37	991	61,63	1608	43,66
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	472	32,15	996	67,85	1468	39,86
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	63	19,33	263	80,67	326	8,85
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	99	35,23	182	64,77	281	7,63
Totale permessi	1251	33,97	2432	66,03	3683	
NOTE						
(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)						
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito						

Non risulta immediato un confronto con i dati relativi all'anno 2020 per i diversi istituti di conciliazione messi a disposizione e fruiti durante il periodo pandemico e il maggiore ricorso al lavoro agile emergenziale.

I dati confermano come gli istituti di conciliazione previsti dal contratto nazionale per l'assistenza di familiari anziani disabili (L. 104/92) siano per lo più utilizzati dalle lavoratrici.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

3.a) Piano Triennale Azioni Positive.

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente.

Azioni Realizzate e risultati raggiunti:

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Azioni/ Iniziative:

progettazione di n.1 Modulo formativo dedicato al ruolo del CUG nei percorsi formativi obbligatori per il personale neoassunto

Destinatari:

personale neoassunto

Numero Beneficiari effettivi Donne:

10

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

7

Soggetti coinvolti:

Dipartimenti e strutture

Indicatore:

progettazione Modulo CUG per personale neoassunto

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:

Sì

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

Definizione POLA

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

339

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

289

Soggetti coinvolti:

ufficio del personale, CUG, Settore Comunicazione, Settore sistema informativo

Indicatore:

approvazione con atto del POLA

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:

Sì

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

pubblicazione bimestrale di CUG News ARPAT

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

339

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

289

Soggetti coinvolti:

CUG, personale, OOSS, settore comunicazione, Sepp

Indicatore:

numero CUG News pubblicate

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:

Sì

Il Piano delle Azioni Positive di ARPAT è stato approvato a dicembre 2020 e poi aggiornato con il parere positivo della Consigliera di Parità a gennaio 2021 (Decreto del Direttore Generale 9 del 25/01/2021 (<http://www.arpat.toscana.it/amministrazione-trasparente/provvedimenti/decreti/anno-2021/decreti-del-direttore-generale/DDG009-250121.pdf>)).

3.b) Fruizione per genere della formazione

Tabella 3.b.1 – Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età.

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 D DS A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	0	546	1121	2559	672	4898	44,41	80,11	72	558	1998	3149	353	6130	55,59	82,73
CATEGORIA C A TEMPO INDETERMINATO	0	280	78	218	16	592	51,3	9,68	0	0	124	345	93	562	48,7	7,58
CATEGORIE B BS A TEMPO INDETERMINATO	0	0	8	16	16	40	49,38	0,65	0	0	4	25	12	41	50,62	0,55
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	0	0	66	241	277	584	46,31	9,55	0	0	0	303	374	677	53,69	9,14
Totale ore	0	826	1273	3034	981	6114			72	558	2126	3822	832	7410		
Totale ore %	0	6,11	9,41	22,43	7,25	45,21			0,53	4,13	15,72	28,26	6,15	54,79		

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

3.c) Bilancio di genere dell'Amministrazione

ARPAT non ha redatto nel corso dell'anno 2021 alcun Bilancio di Genere.

Tale attività è stata inserita nel Piano delle Azioni Positive 2020-2022 (Decreto del Direttore generale nr. 9 del 25/01/2021) con scadenza 2022.

3.d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Tabella 3.d.1 – Composizione di genere delle commissioni di concorso.

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	
CONCORSO PUBBLICO A TEMPO INDETERMINATO DIRIGENZA	3	75	1	25	4	22,22	Uomo
PROCEDURA DI MOBILITA' TRA ENTI COMPARTO	1	33,33	2	66,67	3	16,67	Donna
PROCEDURA DI MOBILITA' TRA ENTI COMPARTO	1	33,33	2	66,67	3	16,67	Uomo
SELEZIONE PUBBLICA A TEMPO DETERMINATO DIRIGENZA	1	25	3	75	4	22,22	Uomo
SELEZIONE PUBBLICA A TEMPO INDETERMINATO COMPARTO	2	50	2	50	4	22,22	Uomo
Totale personale	8		10		18		
Totale % sul personale complessivo	1,27		1,59		2,87		

NOTE

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2021 sono state nominate 5 commissioni di concorso, di cui 3 per personale di comparto (2 per mobilità e 1 per concorso) e 2 per personale di livello dirigenziale (1 tempo indeterminato e 1 tempo determinato), le cui nomine dei/delle componenti complessivi sono state 8 uomini e 10 donne.

Si evidenzia quindi una sostanziale equa ripartizione per genere nelle diverse commissioni.

Nella Tabella 3.d.1 non sono conteggiati/e i/le presidenti di commissione.

3.e) Differenziali retributivi uomo/donna

Tabella 3.e.1 – Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento.

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigenti a tempo Indeterminato	€ 74.685,40	€ 77.603,80	€ 2.918,40	3,76
Dirigenti a tempo determinato	€ 53.339,70	€ 0,00	-€ 53.339,70	--
CATEGORIE D DS A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	€ 31.837,80	€ 31.531,00	-€ 306,80	-0,97
CATEGORIA C A TEMPO INDETERMINATO	€ 27.129,60	€ 27.417,20	€ 287,60	1,05
CATEGORIE B BS A TEMPO INDETERMINATO	€ 22.727,80	€ 23.062,40	€ 334,60	1,45

La tabella evidenzia come anche nel corso del 2021 la retribuzione netta media delle donne della classe dirigenziale è superiore a quella degli uomini in quanto, quest'ultimi, hanno ricoperto anche incarichi professionali (di minore valore economico), a differenza delle donne che hanno ricoperto solamente incarichi di struttura complessa e semplice (di maggiore valore economico).

Si ricorda che la Delibera della GRT n. 930 del 27.10.2014 ha impartito agli enti ed alle agenzie regionali indirizzi applicativi per l'avvio di percorsi analoghi a quelli intrapresi dall'amministrazione regionale con riferimento al progetto di riassetto della struttura operativa e al nuovo modello organizzativo, secondo le modifiche alla L.R. 8 gennaio 2009, n. 1 (Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale) contenute nella L.R. n. 90 del 30.12.2014. In particolare gli obiettivi dovranno essere raggiunti rimodulando la propria dotazione organica, sopprimendo i relativi posti vacanti in aderenza alle indicazioni contenute nella Circolare n. 4/2014 del Dipartimento della funzione pubblica, adottando gli atti relativi alla dichiarazione di eccedenza di personale. Questo processo di razionalizzazione dell'assetto organizzativo, della revisione dei fabbisogni del personale, ha fatto sì che molti dirigenti uomini, che rivestivano ruoli apicali (incarichi di strutture complesse e semplici), avendo maturato i requisiti anagrafici e contributivi, sono stati collocati a riposo, e che, di conseguenza, tali incarichi siano stati affidati alle dirigenti donne rimaste in Agenzia.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Sezione 4 - Benessere personale.

4.1 Nella sua organizzazione esistono.

Circoli d'ascolto organizzativo:

No

Sportelli d'ascolto:

No

Sportelli di counselling:

No

Codici etici:

No

Codici di condotta:

Si

Codici di comportamento:

Si

Descrizione organizzazione.

Come dettagliato nel *"Regolamento di organizzazione"*, ARPAT è ente dipendente della Regione ai sensi dell'articolo 50 dello Statuto della Regione Toscana, ha personalità giuridica di diritto pubblico ed 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" ed 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.

1. 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:
 - a) *Aree Vaste;*
 - b) *Dipartimenti;*
 - c) *Settori;*
 - d) *Unità operative.*
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Fatti salvi i casi in cui l'Atto di disciplina dell'organizzazione attribuisca il coordinamento dei lavori delle commissioni a specifiche strutture, il coordinatore delle commissioni viene scelto tra i membri delle stesse e le relative funzioni sono oggetto di specifico incarico.
7. 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.
8. La formalizzazione dell'equipe e del dirigente responsabile del coordinamento della stessa avviene al momento della concertazione annuale degli obiettivi.
9. Il personale del comparto, facente parte dell'equipe, riferisce al dirigente responsabile del coordinamento riguardo all'organizzazione del lavoro ed al raggiungimento degli obiettivi.
10. 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) (<https://www.snpambiente.it/>), costituito da Ispra e dalle Agenzie ambientali regionali e delle province autonome.

ARPAT fa parte inoltre 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.

4.2 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG.

Non sussistono ulteriori proposte.

4.3 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione.

Nel corso dell'anno 2021 non sono pervenute segnalazione al CUG o alla Consigliera di Fiducia riguardo situazioni di discriminazione o mobbing e comunque ricadenti nell'ambito delle fattispecie contemplate nel Codice di Condotta ([DG 127/2016](#)).

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

OPERATIVITÀ

Data:

01/03/2021

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001:

No

Interventi realizzati a costo zero:

SI (formazione)

Esiste una sede fisica del cug?:

No

Esiste una sede virtuale?:

Si (pagine web agenziali, sale riunioni virtuali)

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:

No

Il CUG si avvale di collaborazioni esterne?:

Figure professionali esperte, Rete CUG Ambiente che comprende i CUG della Agenzie per la Protezione dell’Ambiente e ISPRA Delibera n. 44/2018 del Consiglio

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Su una dotazione effettiva (a tempo indeterminato) totale, compresi dirigenza e comparto, di 628 unità, ben 434 sono gli over 50 (337 nel 2019 e 422 nel 2020), e 105 sono gli over 60 (85 nel 2019, 100 nel 2020), solamente 44 si collocano nella fascia tra i 31 e i 40 anni, valore che ha visto un incremento nell'ultimo triennio (27 nel 2019, 32 nel 2020) ma che rappresenta il 7% del numero di personale dell'Agenzia.

La tendenza della progressiva anzianità della popolazione ARPAT, comune a molte amministrazioni, se non è bilanciata da un adeguato turn over con nuove risorse (tramite concorsi) rischia di abbassare la qualità di alcune prestazioni, in particolare quelle all'esterno, oltre a generare un clima di sfiducia che scaturisce dalla consapevolezza di non riuscire più a far fronte alle continue richieste ordinarie e straordinarie.

Dai dati presentati non emergono discriminazioni o disparità di trattamento legati al genere o all'età, emerge, tuttavia, una situazione di carenza di personale molto critica e insostenibile: il raggiungimento dei risultati ed il mantenimento di alti livelli qualitativi delle prestazioni, ottenuto grazie al senso di appartenenza e abnegazione del personale, molto spesso inficia il benessere lavorativo aumentando lo stress percepito sul posto di lavoro e le occasioni di conflitto.

D'altra parte, come evidenziato anche dai risultati dell'ultima indagine sull'organizzazione di ARPAT, è sempre più necessario investire nelle competenze del personale sia in termini di formazione specifica che sulla rispondenza delle competenze stesse alle attività e ai compiti assegnati valorizzando il percorso lavorativo delle persone in ARPAT, pur nella consapevolezza che l'investimento in studio e formazione richiede ulteriore sforzo da parte del personale, oberato da impegni professionali.

Infine, sulla scorta della pregressa esperienza, anche per il prossimo anno il CUG di ARPAT parteciperà attivamente alle attività "Rete CUG Ambiente" del SNPA e all'interno della "Rete nazionale dei CUG" mettendo a fattor comune le migliori pratiche per il raggiungimento di una parità effettiva sul posto di lavoro e la prevenzione ed eliminazione di ogni tipo discriminazione e molestia. Le proposte che il CUG ha avanzato contenute nel PAP richiedono l'investimento in azioni da parte di altri Settori dell'Agenzia, in questo frangente, impegnati a svolgere le attività ordinarie.



ARPAT

Agenzia regionale per la protezione ambientale della Toscana
www.arp.at.toscana.it