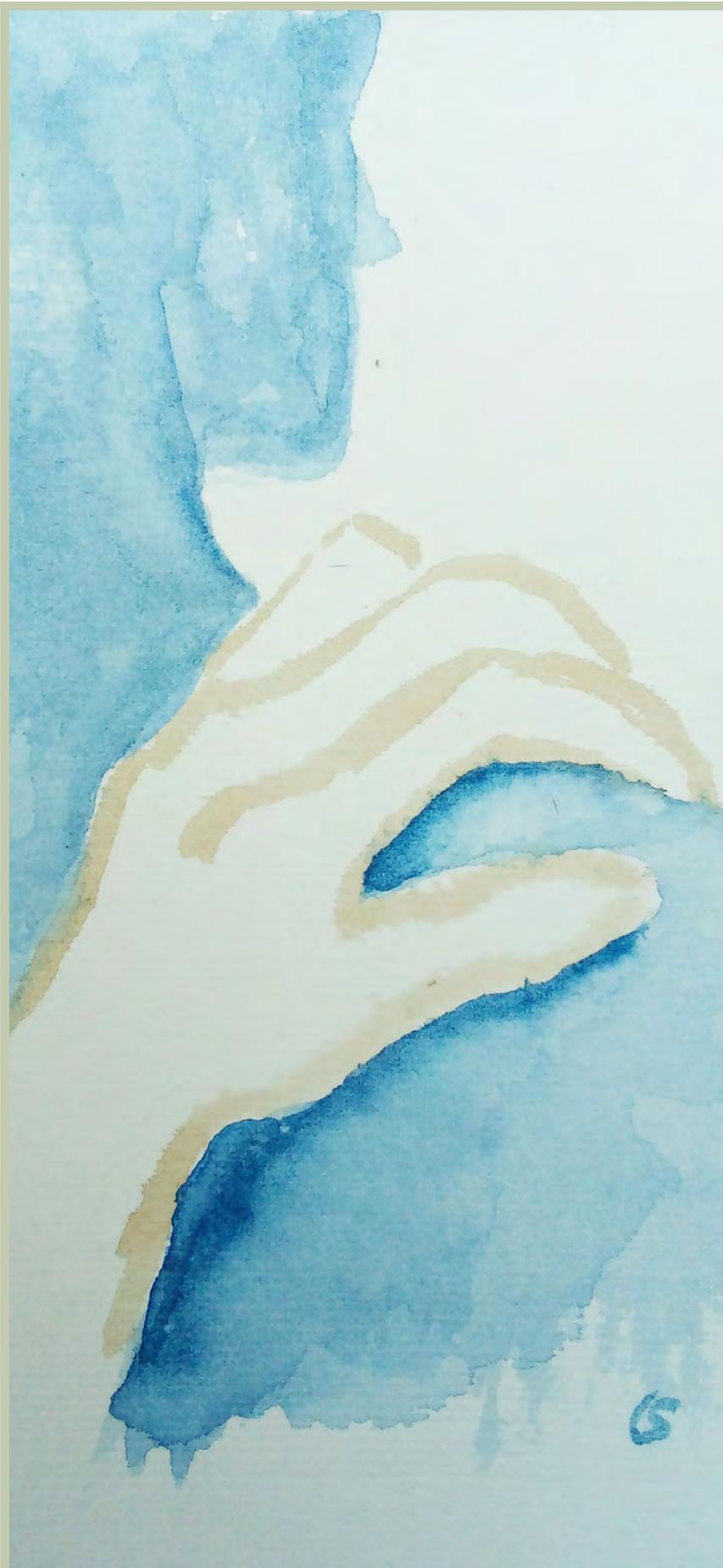


# Relazione sulla situazione del personale

**Anno 2022**

*Firenze, 2023*





# Relazione sulla situazione del personale

**Anno 2022**

*Firenze, 2023*



## Relazione sulla situazione del personale - anno 2022

**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*

**Con il contributo di:**

*Alessandra Bini Carrara*

*Paolo Giglioli*

**Acquarello di:** *Luca Socci*

**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
<b>PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI</b>	pag. 5
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE	pag. 5
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	pag. 7
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ	pag. 9
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	pag. 14
<b>SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA</b>	pag. 17
OPERATIVITÀ	pag. 17
<b>CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE</b>	pag. 18

### **Introduzione.**

La *Relazione sul personale*, oltre che un adempimento normativo, può costituire un utile strumento a supporto delle politiche del personale dell’Agenzia e per un sempre maggiore riconoscimento del ruolo delle persone, uomini e donne, all’interno dell’Agenzia. Nel contempo offre anche un *cruscotto* annuale sullo stato di avanzamento delle azioni positive messe in campo dall’Agenzia con il supporto del CUG e delle varie strutture interessate e sui risultati ottenuti.

Anche per l’anno 2023 la *Relazione* nasce dalla collaborazione tra il Comitato Unico di Garanzia di ARPAT e i settori Gestione delle Risorse Umane (GRU) e Comunicazione, Informazione e Documentazione (CID).

### **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 propria 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.

		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
<b>Totale personale</b>		<b>1</b>	<b>27</b>	<b>56</b>	<b>144</b>	<b>49</b>	<b>5</b>	<b>30</b>	<b>81</b>	<b>184</b>	<b>43</b>
<b>Totale % sul personale complessivo</b>		<b>0,16</b>	<b>4,35</b>	<b>9,03</b>	<b>23,23</b>	<b>7,9</b>	<b>0,81</b>	<b>4,84</b>	<b>13,06</b>	<b>29,68</b>	<b>6,94</b>
<b>NOTE</b>											
Il Direttore tecnico e la Direttrice amministrativa (dirigenti in aspettativa) sono inseriti nel conteggio dei/delle dirigenti a tempo indeterminato											
Nel conteggio del personale non dirigente sono considerati solo i contratti a tempo indeterminato											
Il totale del personale in ARPAT al 31/12/2022 comprensivo del personale con contratto a tempo determinato risulta essere 347 donne e 282 uomini											

**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	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
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>53</b>	<b>136</b>	<b>39</b>	<b>256</b>			<b>5</b>	<b>30</b>	<b>81</b>	<b>176</b>	<b>36</b>	<b>328</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,17</b>	<b>4,62</b>	<b>9,08</b>	<b>23,29</b>	<b>6,68</b>	<b>43,84</b>			<b>0,86</b>	<b>5,14</b>	<b>13,87</b>	<b>30,14</b>	<b>6,16</b>	<b>56,16</b>		
<b>NOTE</b>																
(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.

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	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
<b>Totale personale</b>		260		328		588	
<b>Totale % sul personale complessivo</b>		41,34		52,15		93,48	
<b>NOTE</b>							
(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"							

La distribuzione del personale a tempo indeterminato per genere (343 donne e 277 uomini) è rimasto sostanzialmente invariata rispetto al 2021 (337 donne e 286 uomini).

Anche a fronte di un incremento delle assunzioni, la dotazione organica dell’Agenzia risulta ancora inferiore ai livelli ottimali per poter rispondere alle sempre crescenti richieste di controllo e monitoraggio ambientale in Toscana con una riduzione di complessive 3 unità di personale a tempo indeterminato.

Il 68% del personale a tempo indeterminato risulta avere un’età superiore ai 50 anni, con un massimo tra i 50 e i 60 anni (23% degli uomini e il 30% delle donne), situazione che accresce la criticità dovuta alla scarsità di personale.

Si rileva come nell’ultimo triennio ci sia stata una contrazione nel numero del personale maschile che continua a calare rispetto a quello delle donne. Nel 2022 ciò è dovuto soprattutto al maggior ricorso all’uscita anticipata resa possibile in via sperimentale dalla normativa vigente con le cosiddette “quote”.

## 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)
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	0	--
Part time misto > 50%	0	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
<b>Totale</b>	0	0	5	11	5	21			0	1	14	31	4	50		
<b>Totale %</b>	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

Per quanto riguarda le misure di conciliazione tempi di vita e di lavoro, anche per il 2022 si conferma la netta prevalenza femminile (70%) nella fruizione del part-time e del telelavoro per motivazioni prevalentemente legate alla gestione familiare. A differenza degli anni scorsi, si assiste 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.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992.

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

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

I dati confermano anche per il 2022 che gli istituti di conciliazione previsti dal contratto nazionale per l'assistenza di familiari anziani disabili (L. 104/92) sono 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:**

Rafforzamento competenze/conoscenza del CUG: progettazione Modulo formativo percorsi obbligatori personale neo-assunto

##### **Destinatari:**

Tutto il personale

##### **Numero Beneficiari effettivi Donne:**

347

##### **Numero Beneficiari effettivi Uomini:**

282

##### **Soggetti coinvolti:**

Ufficio per il Personale

##### **Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:**

Sì

##### **Valido ai fini della valutazione Performance individuale:**

Sì

##### **Obiettivo:**

Comunicazione e Trasparenza

##### **Azioni/ Iniziative:**

Adesione Manifesto della Comunicazione non ostile per favorire comunicazione in ambito lavorativo

##### **Destinatari:**

Tutto il personale

##### **Numero Beneficiari effettivi Donne:**

347

##### **Numero Beneficiari effettivi Uomini:**

282

##### **Soggetti coinvolti:**

CUG

##### **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:**

347

**Numero Beneficiari effettivi Uomini:**

282

**Soggetti coinvolti:**

Ufficio per il personale

**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 - Rif. 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>) - infine ha integrato la specifica sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) approvato con DDG 106 del 28/06/2022.

### 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)
<b>CATEGORIE B e BS a TEMPO INDETERMINATO</b>	0	0	5	5	128	138	70,41	0,86	0	0	5	43	10	58	29,59	0,48
<b>CATEGORIA C a TEMPO INDETERMINATO</b>	0	43	330	394	24	791	71,84	4,91	0	0	128	157	25	310	28,16	2,55
<b>CATEGORIE D e DS a TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO</b>	12	861	1426	3777	688	6764	55,34	41,97	374	922	1113	2677	373	5459	44,66	44,85
<b>DIRIGENTI a TEMPO INDETERMINATO e DETERMINATO</b>	12	904	1954	4549	1005	8424	57,04	52,27	374	922	1246	3128	674	6344	42,96	52,12
<b>Totale ore</b>	24	1808	3715	8725	1845	16117			748	1844	2492	6005	1082	12171		
<b>Totale ore %</b>	0,08	6,39	13,13	30,84	6,52	56,97			2,64	6,52	8,81	21,23	3,82	43,03		
<b>NOTE</b>																
(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 era stata inserita nel Piano delle Azioni Positive 2020-2022 (Decreto del Direttore generale nr. 9 del 25/01/2021) con scadenza 2022 e successivamente nella specifica sezione del PIAO con decreto del D.G. n. 106 del 28.06.2022.

### 3.d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

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

Commissione	Uomini		Donne		Totale		
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
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
<b>Totale personale</b>	<b>12</b>		<b>16</b>		<b>28</b>		
<b>Totale % sul personale complessivo</b>	<b>1,91</b>		<b>2,54</b>		<b>4,45</b>		
<b>NOTE</b> (1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento) (2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito							

Nel 2022 sono state nominate 8 commissioni di concorso, di cui 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. Le cui nomine dei/delle componenti complessivi sono state 16 donne e 12 uomini.

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

Nella Tabella 3.d.1 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 %
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

La tabella evidenzia come anche nel corso del 2022 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. 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.

Un ulteriore dato interessante, che ha attinenza con il tema cui qui ci si occupa, è quello relativo alle assenze. Le dipendenti cumulano un maggior numero di giornate di assenza legate soprattutto alla malattia, alla maternità, congedi parentali e malattia dei figli; per tale motivo, a parità di mansioni e di qualifica, i differenziali economici delle donne sono inferiori. Di questo si occupa la Direttiva n. 2 del Ministero della Pubblica Amministrazione e delle Pari Opportunità, nella quale si invitano le P.A. a monitorare le indennità e le posizioni organizzative, per evidenziare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne e promuovere le azioni correttive conseguenti.

## 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 2022 non sono state registrate segnalazione 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

Come per la gran parte delle Pubbliche amministrazioni, anche per ARPAT il problema del mancato turn-over negli anni e le mancate assunzioni hanno portato a età media del personale molto elevata (il 68% del personale a tempo indeterminato risulta avere un'età superiore ai 50 anni, con un massimo tra i 50 e i 60 anni) e carichi di lavoro eccessivi, specialmente per quei settori con funzioni di monitoraggio e controllo. Tale situazione rappresenta uno dei fattori critici che possono ridurre il livello del benessere organizzativo e della salute delle persone (sia dirigenza per doppi incarichi che comparto) e dell'intera organizzazione.

Dai dati presentati, anche per il 2022 non emergono discriminazioni o disparità di trattamento legati al genere o all'età, abbiamo invece assistito nello stesso anno a una migrazione di personale neoassunto verso altre pubbliche amministrazioni anche territorialmente vicine. La "migrazione" verso altri enti è un dato nuovo per l'Agenzia che merita un approfondimento.

Di pari passo a nuove assunzioni è necessario rivedere i modelli organizzativi, i processi di lavoro e la programmazione delle competenze richieste per rendere più efficaci i tre pilastri di ARPAT: informazione, controllo e monitoraggio dell'ambiente.



**ARPAT**

Agenzia regionale  
per la protezione ambientale  
della Toscana

ARPAT, via del Ponte alle Mosse, 211 - 50144 Firenze

Tel. 055.32061 - Fax 055.3206324

[urp@arpat.toscana.it](mailto:urp@arpat.toscana.it)