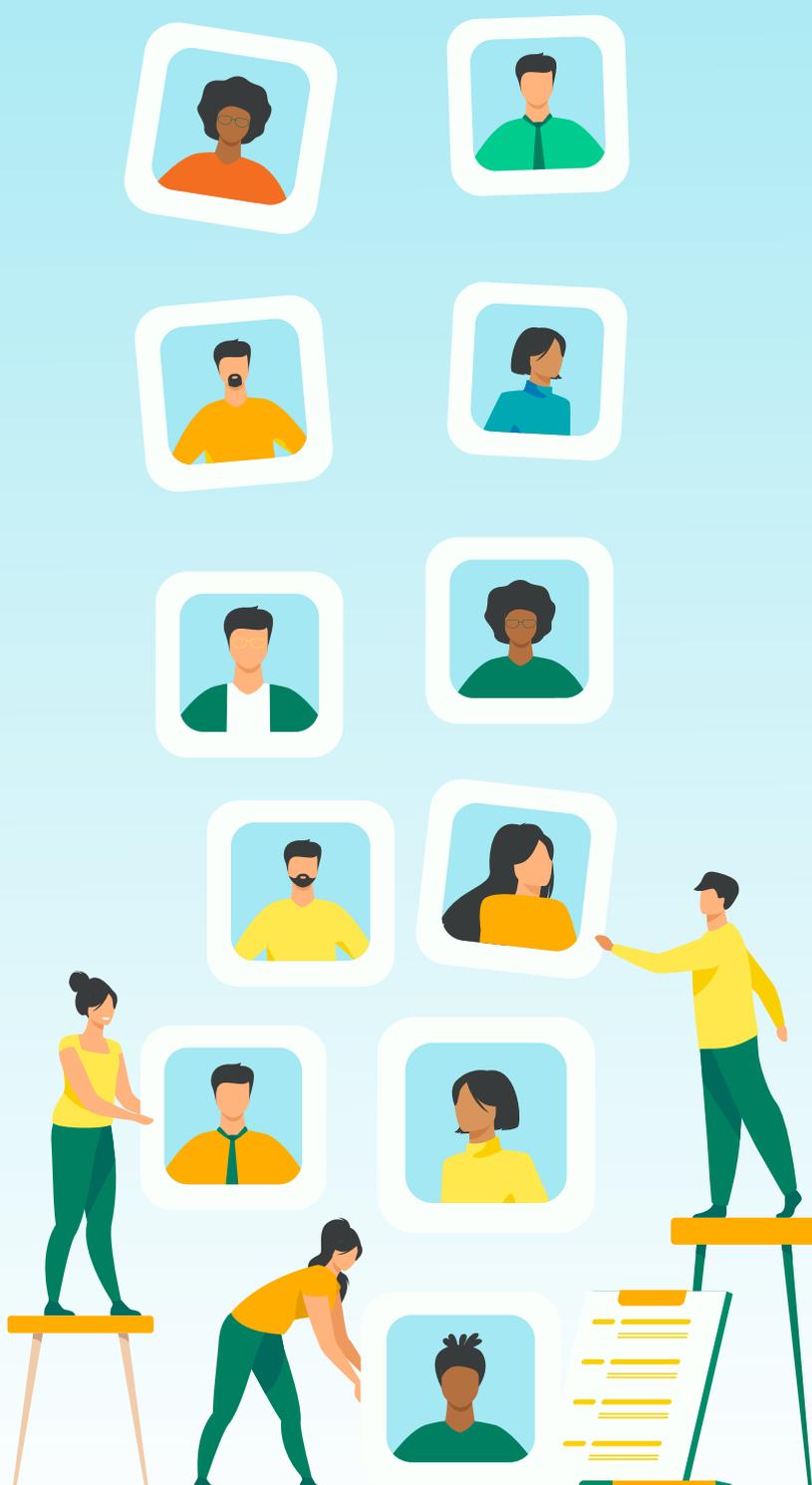


Relazione sulla situazione del personale Anno 2023



Relazione sulla situazione del personale

Anno 2023

Firenze, 2024

RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2023

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. 9
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ	pag. 11
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	pag. 18
SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	pag. 20
OPERATIVITÀ	pag. 20
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	pag. 21

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. Allo stesso tempo 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 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 introdotte;
- 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.

		Donne					Uomini				
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
Personale non dirigente	Area funzionari	10	30	54	140	32	1	24	27	108	46
Personale non dirigente	Area assistenti	0	0	8	26	13	0	1	12	17	3
Personale non dirigente	Area operatori	0	0	0	2	3	1	0	1	0	1
Personale non dirigente	Area personale di supporto	1	0	1	3	0	0	0	1	2	0
Dirigente di livello generale	Dirigenti sanitari dirigenti PTA	0	1	2	12	10	0	0	3	12	14
Personale non dirigente	Area funzionari a tempo determinato	0	1	0	0	0	0	4	2	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigenti PTA a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Totale personale		11	32	65	183	58	2	29	46	140	65
Totale % sul personale complessivo		1,74	5,07	10,3	29	9,19	0,32	4,6	7,29	22,19	10,3
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 1.1.2 - Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere.

Permanenza nel profilo e livello	Donne								Uomini							
	< 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)
Superiore a 10 anni	0	0	44	157	46	247	56,14	76,23	0	0	26	116	51	193	43,86	76,59
Tra 5 e 10 anni	0	1	2	6	0	9	45	2,78	0	3	4	4	0	11	55	4,37
Tra 3 e 5 anni	0	3	2	3	0	8	50	2,47	0	4	3	1	0	8	50	3,17
Inferiore a 3 anni	11	27	15	6	1	60	60	18,52	2	22	10	6	0	40	40	15,87
Totale	11	31	63	172	47	324			2	29	43	127	51	252		
Totale %	1,91	5,38	10,94	29,86	8,16	56,25			0,35	5,03	7,47	22,05	8,85	43,75		

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.

		Donne		Uomini		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Area funzionari	Laurea magistrale	151	59,45	103	40,55	254	44,1
Area funzionari	Laurea	54	50,47	53	49,53	107	18,58
Area funzionari	Diploma di scuola superiore	60	51,72	56	48,28	116	20,14
Area assistenti	Laurea magistrale	4	57,14	3	42,86	7	1,22
Area assistenti	Laurea	0	0	2	100	2	0,35
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	37	62,71	22	37,29	59	10,24
Area assistenti	Inferiore al Diploma superiore	6	50	6	50	12	2,08
Area operatori	Laurea magistrale	0	0	1	100	1	0,17
Area operatori	Diploma di scuola superiore	0	0	1	100	1	0,17
Area operatori	Inferiore al Diploma superiore	5	83,33	1	16,67	6	1,04
Area personale di supporto	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,52
Area personale di supporto	Inferiore al Diploma superiore	2	40	3	60	5	0,87
Area funzionari	Inferiore al Diploma superiore	3	100	0	0	3	0,52
Totale personale		324		252		576	
Totale % sul personale complessivo		51,35		39,94		91,28	

Tabella 1.1.4 - Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio.

Titolo di studio	Donne	Uomini	Totale
Laurea lunga (Diploma di Laurea o Laurea Magistrale)	23	21	44
Specializzazione Post-Laurea	7	4	11
Totale	30	25	55

Nel 2023, il personale è aumentato di 11 unità (5 uomini e 6 donne), pari a circa l'1,8% rispetto ai 620 dipendenti dell'anno precedente. La distribuzione di genere è rimasta sostanzialmente invariata, con il 45% di uomini e il 55% di donne, in linea con il triennio precedente.

Tra le 7 unità a tempo determinato, 6 sono uomini (4 nella fascia di età 31-40 anni e 2 nella fascia 41-50 anni), mentre c'è una sola donna nella fascia di età 31-40 anni.

Considerando le nuove assunzioni e le uscite dal servizio, la maggior parte del personale rientra nella fascia di età superiore ai 50 anni (70,7%). La fascia di età con una prevalenza di personale maschile è quella superiore ai 60 anni, con il 10,30% di uomini e il 9,19% di donne.

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	Donne								Uomini							
	< 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	11	32	60	170	56	329	54,47	94,27	2	29	45	135	64	275	45,53	97,52
Part Time ≤ 50%	0	0	0	0	0	0	0	--	0	0	0	3	0	3	100	1,06
Part Time > 50%	0	0	5	13	2	20	83,33	5,73	0	0	1	2	1	4	16,67	1,42
Totale	11	32	65	183	58	349			2	29	46	140	65	282		
Totale %	1,74	5,07	10,3	29	9,19	55,31			0,32	4,6	7,29	22,19	10,3	44,69		

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	Donne								Uomini							
	< 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)
Telelavoro	0	2	8	18	4	32	66,67	10,81	0	0	2	9	5	16	33,33	7,77
Lavoro agile	1	21	49	144	49	264	58,15	89,19	0	17	34	99	40	190	41,85	92,23
Totale	1	23	57	162	53	296			0	17	36	108	45	206		
Totale %	0,2	4,58	11,35	32,27	10,56	58,96			0	3,39	7,17	21,51	8,96	41,04		

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

Il part-time con una percentuale inferiore o uguale al 50% è stato utilizzato esclusivamente dagli uomini, come già avvenuto negli anni 2020 e 2021, ma non nel 2022. Tuttavia, il numero di persone che ne hanno usufruito è diminuito rispetto agli anni precedenti: 3 nel 2023, 5 nel 2022 e 4 sia nel 2021 che nel 2020. Questo tipo di part-time è generalmente scelto per permettere l'esercizio di una seconda professione, in conformità con le normative vigenti.

Al contrario, il part-time con percentuali superiori al 50% è prevalentemente utilizzato dalle donne, con una percentuale dell'83%, in linea con il trend degli ultimi tre anni. Anche per quanto riguarda il telelavoro, ne hanno fruito in maggior numero donne, con percentuali che hanno mostrato variazioni minime negli ultimi anni: 67% nel 2023, 70% nel 2022 e 2021, e 64% nel 2020 durante la pandemia.

Il lavoro agile, invece, è preferito dagli uomini in misura maggiore rispetto al telelavoro, con una proporzione di 12 a 8 rispetto alle donne. Gli uomini tendono a scegliere modalità di lavoro che offrono maggiore flessibilità, sia nelle mansioni che nel luogo di lavoro. Le donne, d'altra parte, vedono nel telelavoro un'opportunità per conciliare meglio vita privata e professionale.

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	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	789	58,53	559	41,47	1348	41,95
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	576	42,42	782	57,58	1358	42,27
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	329	84,58	60	15,42	389	12,11
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	28	23,73	90	76,27	118	3,67
Totale permessi	1722	53,59	1491	46,41	3213	
NOTE						
(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)						
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito						

Anche nel 2023, si conferma che gli istituti di conciliazione previsti dal contratto nazionale per l'assistenza ai familiari e agli anziani disabili sono utilizzati prevalentemente dalle lavoratrici. Questo trend evidenzia come le donne continuano a essere le principali beneficiarie di tali permessi, riflettendo una distribuzione dei carichi di cura ancora fortemente sbilanciata.

Il numero totale di permessi concessi è rimasto sostanzialmente stabile nel tempo. Nel 2020, primo anno della pandemia, si è registrato un minimo di circa 1700 ore di permessi utilizzati. Tuttavia, dal 2021 ad oggi, la media annuale delle ore di permesso è salita a circa 4.700 ore. Questo aumento può essere attribuito alla progressiva normalizzazione delle attività lavorative e alla maggiore necessità di supporto per i familiari e gli anziani disabili in un contesto post-pandemico.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

3.1 Piano Triennale Azioni Positive.

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 delle competenze dei/delle componenti del CUG

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

I/le componenti titolari e supplenti del CUG, personale delle strutture a vario titolo coinvolto nelle attività del CUG

Numero Beneficiari effettivi Donne:

11

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

6

Soggetti coinvolti:

CUG

Capitolo di spesa: ---

Indicatore:

Partecipazione a occasioni formative

Fonte del dato:

Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:

Si

Obiettivo:

Riconoscibilità del CUG ARPAT ed implementazione delle Reti a cui aderisce

Azioni/ Iniziative:

Partecipazione a Commissioni tematiche della Rete nazionale CUG e a iniziative congiunte

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

349

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

282

Soggetti coinvolti:

CUG

Capitolo di spesa: ---

Indicatore:

Numero partecipazioni a riunioni/eventi

Fonte del dato:

Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:

Si

Obiettivo:

Comunicazione e trasparenza

Azioni/ Iniziative:

Promozione del ruolo e delle attività del CUG e favorire una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi di genere

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

349

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

282

Soggetti coinvolti:

CUG

Capitolo di spesa: ---**Indicatore:**

Numero eventi organizzati

Fonte del dato:

Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:

Si

Obiettivo:

Comunicazione e trasparenza

Azioni/ Iniziative:

Promuovere di una maggiore consapevolezza sull'importanza dei comportamenti comunicativi nel favorire una cultura del rispetto

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

349

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

282

Soggetti coinvolti:

CUG

Capitolo di spesa: ---**Indicatore:**

Numero iniziative organizzate/promosse

Fonte del dato:

Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:

Si

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.)

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

349

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

282

Soggetti coinvolti:

Ufficio del personale

Capitolo di spesa: ---

Indicatore:

Numero iniziative organizzate

Fonte del dato:

Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:

Si

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Redazione Bilancio di Genere

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

349

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

282

Soggetti coinvolti:

Ufficio del personale, CUG, Settore Bilancio

Capitolo di spesa: ---

Indicatore:

Redazione del Bilancio di Genere

Fonte del dato:

Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:

Si

Iniziative realizzate nell'anno 2023 dall'Amministrazione

- Programmazione all'interno del Piano Formazione ARPAT annuale di Iniziative informative (seminari e Convegni della rete Nazionale CUG) e formative destinate ad implementare le competenze dei singoli ed a rafforzare il ruolo del CUG in Agenzia. Aggiornamento a cascata da parte dei/delle componenti CUG partecipanti alle iniziative (con reportistica scritta) a tutto il CUG, ai fini della massimizzazione delle conoscenze prevista nel Piano Azioni positive e nella sezione dedicata del PIAO.
- Partecipazione a Commissioni tematiche della Rete nazionale CUG (Comunicazione, benessere organizzativo, organizzazione). Organizzazione iniziative congiunte con Rete CUG Ambiente ed eventi formativi.
- Partecipazione alla redazione de "La voce dei CUG" periodico della Rete Nazionale dei CUG.
- Analisi e valutazione dell'offerta formativa da parte di enti pubblici da proporre al personale di ARPAT sull'uso del linguaggio di genere inclusivo nella Pubblica Amministrazione.
- Realizzazione di Linee Guida sull'uso del linguaggio inclusivo rispettoso del genere.
- Redazione del Bilancio di Genere sperimentale.

Dal 30 giugno 2022, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), come previsto dall'articolo 6 del Decreto Legge n. 80/2021, ha incorporato molti dei piani che le Pubbliche Amministrazioni dovevano predisporre come atti specifici di indirizzo e programmazione. Tra questi è incluso anche il Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) di cui all'articolo 48 del Decreto legislativo n. 198/2006.

Le azioni previste nella sezione "ANALISI DEL CONTESTO E FILOSOFIA PER LA REALIZZAZIONE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE (EX PIANO DELLE AZIONI POSITIVE)" del PIAO, approvato con il Decreto del Direttore generale n. 62 del 31 marzo 2023, coprono l'intero triennio 2023-2025. Tuttavia, il documento è concepito come un work in progress, con aggiornamenti e monitoraggi annuali.

3.2 Fruizione per genere della formazione

Tabella 3.2.1 – Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età.

Tipo formazione	Donne								Uomini							
	< 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)
Obbligatoria	371	2075	2537	6309	2067	13359	57,94	100	30	1578	1609	4476	2004	9697	42,06	100
Totale ore	371	2075	2537	6309	2067	13359			30	1578	1609	4476	2004	9697		
Totale ore %	1,61	9	11	27,36	8,97	57,94			0,13	6,84	6,98	19,41	8,69	42,06		

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

3.3 Bilancio di genere dell'Amministrazione

Nel corso dell'anno 2023 è stato redatto in via sperimentale un primo "Bilancio di genere" che va a integrare le politiche di ARPAT per la parità anche indicate nel "Gender Equality Plan" (Piano per l'uguaglianza di genere), sempre approvato nello scorso anno.

3.4 Composizione per genere delle commissioni di concorso

Tabella 3.4.1 – Composizione di genere delle commissioni di concorso.

Commissione	Donne		Uomini		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	
Mobilità tra Enti comparto	1	33,33	2	66,67	3	9,68	Uomo
Mobilità tra Enti comparto	1	33,33	2	66,67	3	9,68	Uomo
Mobilità tra Enti comparto	1	33,33	2	66,67	3	9,68	Uomo
Mobilità tra Enti comparto	1	33,33	2	66,67	3	9,68	Uomo
Mobilità tra Enti comparto	2	66,67	1	33,33	3	9,68	Donna
Mobilità interna comparto	0	0	3	100	3	9,68	Uomo
Mobilità interna comparto	1	33,33	2	66,67	3	9,68	Uomo
Mobilità interna comparto	2	66,67	1	33,33	3	9,68	Donna
Mobilità interna comparto	1	33,33	2	66,67	3	9,68	Uomo
Concorso pubblico	3	75	1	25	4	12,9	Donna
Totale personale	13		18		31		
Totale % sul personale complessivo	2,06		2,85		4,91		

ARPAT presta particolare attenzione alla rappresentanza di genere nelle commissioni di concorso. Nei concorsi svolti nel 2023 si è registrata una sostanziale parità tra uomini e donne, con un'unica eccezione di una commissione composta esclusivamente da uomini.

3.5 Differenziali retributivi uomo/donna

Tabella 3.5.1 – Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento.

Inquadramento	Retribuzione netta media Donne	Retribuzione netta media Uomini	Divario economico	Divario economico %
Personale dirigente	€ 78.592,00	€ 86.295,00	€ -7703,00	-9,8
Personale non dirigente	€ 33.028,00	€ 34.577,00	€ -1549,00	-4,69

Si rileva un divario economico sfavorevole per le donne, attribuibile alla maggiore presenza maschile in ruoli dirigenziali sanitari, che prevedono un trattamento economico superiore. Per il personale non dirigente, il divario retributivo potrebbe essere parzialmente dovuto a un maggior numero di assenze, a una maggiore fruizione del part-time e alla difficoltà di effettuare straordinari o reperibilità incentivanti.

Il gender pay gap è, purtroppo, il risultato delle discriminazioni e delle disuguaglianze che colpiscono principalmente le donne, sia in ruoli dirigenziali che non dirigenziali.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL 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 proprio "Regolamento di organizzazione" del 2011, ARPAT "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 che la disciplina.

L'Agenzia 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 al miglioramento sostanziale e misurabile dell'ambiente in Toscana.

Inoltre, svolge attività di controllo ambientale, di supporto tecnico scientifico e di elaborazione dati, informazione e conoscenza ambientale. 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 e il miglioramento dei processi primari, e 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 personale dirigente dotato di autonomia tecnico professionale. Tali incarichi fanno riferimento ad una Direzione o ad una struttura. In relazione ad esigenze di servizio possono essere istituiti specifici incarichi per lo svolgimento di funzioni che possono anche richiedere, nell'ambito di una Direzione o di una struttura, l'assunzione diretta di elevata responsabilità da parte di personale di 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 e le operatrici 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 équipe; se la realizzazione di progetti o lo svolgimento di specifiche attività sono a carattere temporaneo, anche a contenuto specialistico, possono essere previsti gruppi di lavoro il cui coordinamento può essere affidato a personale dirigenziale o di comparto.

ARPA Toscana è parte del Sistema nazionale per la protezione dell'ambiente (SNPA), costituito da ISPRA e dalle Agenzie ambientali regionali e delle province autonome e della Rete CUG Ambiente, il cui regolamento è stato approvato con Delibera del Consiglio Nazionale SNPA n. 44 del 20.11.2018.

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 2023 non sono state ricevute segnalazioni al CUG o alla Consigliera di Fiducia riguardanti situazioni di discriminazione o mobbing, né altre fattispecie previste dal Codice di Condotta (Decreto DG 127/2016).

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

OPERATIVITÀ

Modalità di nomina del CUG:

Manifestazione di interesse a fare parte del CUG rivolta al personale

Tipologia di atto:

Nomina con Decreto del Direttore Generale, rappresentante legale di ARPAT

Data:

29/02/2024

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

L'analisi dei dati del 2023 non ha evidenziato discriminazioni manifeste. Nell'ultimo anno, ARPAT ha rafforzato le proprie politiche per promuovere una reale parità di genere, approvando il "Bilancio di Genere" e il "Piano per la Parità di Genere". Questi strumenti sono cruciali per monitorare le politiche attuate e orientare le future azioni.

Nonostante l'assunzione di nuovo personale, sia di comparto che dirigenziale, l'Agenzia continua a confrontarsi con un organico ridotto e un'età media elevata, fattori che compromettono il benessere lavorativo. È quindi essenziale monitorare lo stato di benessere organizzativo e lavorativo, considerando che l'ultima indagine risale al 2019, soprattutto in vista della prossima riorganizzazione dell'Agenzia.



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