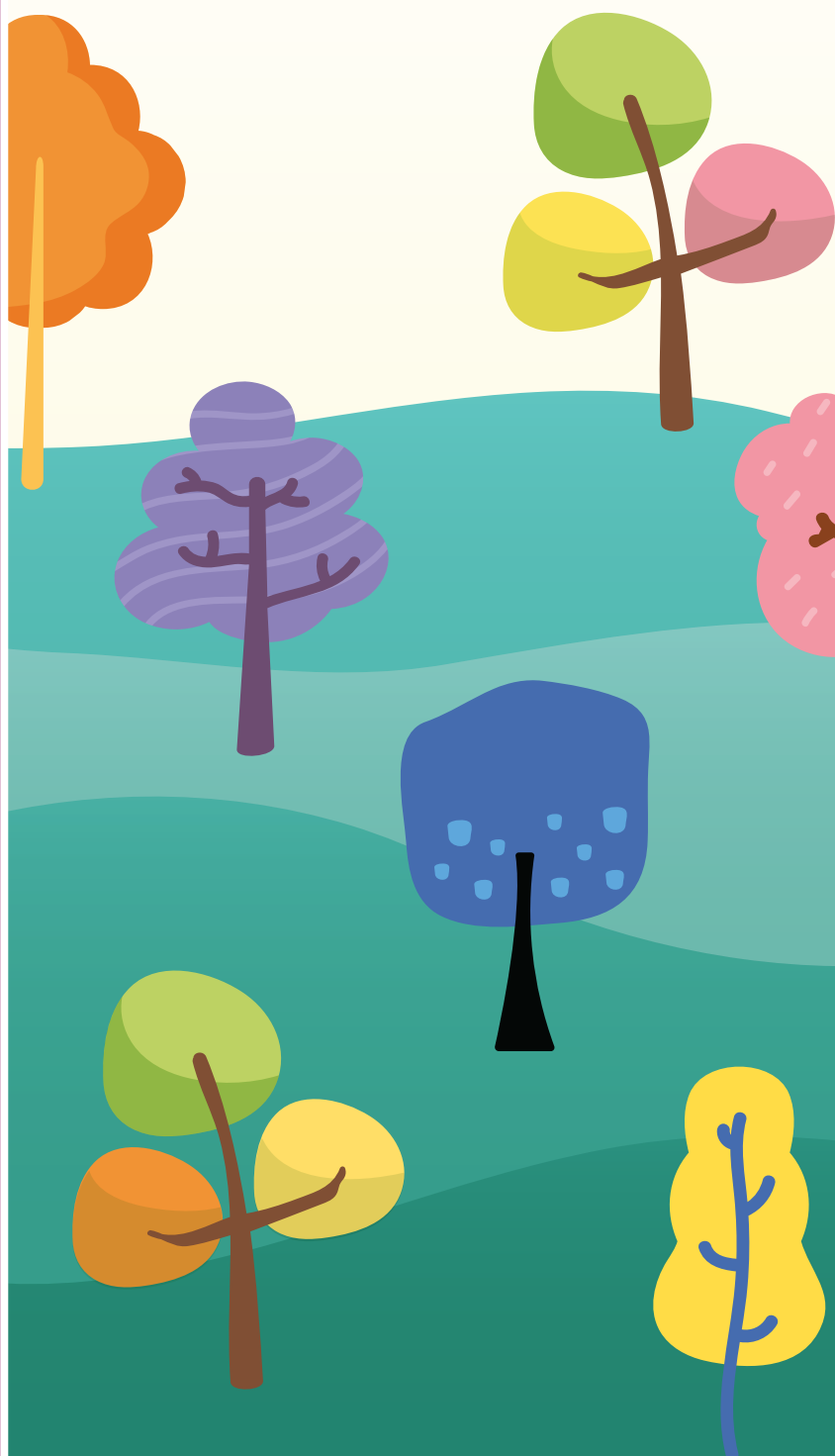


Relazione sulla situazione del personale

Anno 2024



Relazione sulla situazione del personale

Anno 2024

Firenze, 2025

Relazione sulla situazione del personale. Anno 2024

Autrici/autori:

Comitato Unico di Garanzia di ARPAT 2020-2025:

Eva Bonini, Silvia Cappelli, Simona Cerrai, Piero Critelli, Daniele Gramigni, Alessandra Grandi, Donatello Montanari, Diego Palazzuoli, Rossana Pelosi, Matteo Vitelli.

Osservatorio di Genere:

Elisa Maritan, Vilmaria Verni

Con il contributo di:

Alessandra Bini Carrara, Paolo Giglioli

Copertina ed editing:

Settore Comunicazione, informazione e documentazione, ARPAT

Immagine di copertina: Freepik.com



ARPAT 2025

SOMMARIO

Introduzione	pag. 5
Riferimento normativo	pag. 5
Finalità	pag. 6
Struttura della Relazione	pag. 6
 PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI	 pag. 7
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE	pag. 7
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	pag. 10
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ	pag. 12
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	pag. 20
 SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	 pag. 22
OPERATIVITÀ	pag. 22
 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	 pag. 23

Introduzione.

La Relazione annuale sullo stato del personale rappresenta non solo un adempimento previsto dalla normativa vigente, ma anche un prezioso strumento di supporto alle politiche del personale adottate dall'Agenzia. Essa contribuisce a promuovere una sempre maggiore valorizzazione del ruolo delle persone — uomini e donne — che operano all'interno dell'organizzazione.

Inoltre, la Relazione offre una visione d'insieme, aggiornata annualmente, sull'avanzamento delle azioni positive intraprese dall'Agenzia, con il contributo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e delle strutture competenti, evidenziando i risultati raggiunti e le aree di miglioramento.

Anche per l'anno 2024 la redazione della Relazione è frutto della collaborazione tra il CUG di ARPAT e i settori Gestione delle Risorse Umane (GRU) e Comunicazione, Informazione e Documentazione (CID), a conferma di un approccio integrato e partecipativo.

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 persegue un duplice obiettivo: da un lato, offrire un quadro dettagliato della situazione del personale attraverso l'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione; dall'altro, fornire uno strumento operativo per la promozione del benessere organizzativo, monitorando lo stato di attuazione delle misure già previste dalle Azioni Positive adottate dall'Agenzia all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

In questo contesto, il ruolo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) è centrale: esso ha il compito di raccogliere e integrare i dati provenienti dai diversi attori interni, al fine di elaborare valutazioni sull'effettiva implementazione delle tematiche di propria competenza. Tra queste rientrano l'applicazione dei principi di parità e pari opportunità, la promozione del benessere organizzativo e il contrasto a ogni forma di discriminazione e violenza morale o psicologica nei luoghi 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 alle azioni introdotte;
- dati raccolti dal Servizio prevenzione e protezione (Sepp) 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 (Organismo Interno di Valutazione - OIV, Responsabile dei processi di inserimento, Consigliera di fiducia, ecc.).

La **seconda parte** della Relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato Unico di Garanzia e l'Amministrazione, evidenziando il livello di interlocuzione e collaborazione istituzionale. In questa sezione trova inoltre spazio una sintesi delle attività svolte direttamente dal CUG nel corso dell'anno di riferimento, in un'ottica di un impegno costante nella promozione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso dei diritti di tutte le persone.

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
Personale non dirigente	Area funzionari	3	31	25	113	49	11	32	47	151	48
Personale non dirigente	Area assistenti	0	1	7	7	4	0	0	3	12	11
Personale non dirigente	Area operatori	1	1	0	1	1	0	0	1	2	1
Personale non dirigente	Area personale di supporto	0	0	1	1	1	0	0	1	3	0
Dirigente di livello generale	Dirigenti sanitari dirigenti PTA	0	1	2	13	15	0	1	0	11	15
Personale non dirigente	Area funzionari a tempo determinato	1	3	1	1	0	0	1	1	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigenti PTA a tempo determinato	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Totale personale		5	37	36	137	71	11	34	53	179	75
Totale % sul personale complessivo		0,78	5,80	5,64	21,47	11,13	1,72	5,33	8,31	28,06	11,76
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.

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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	1	0	15	101	49	166	43,34	65,61	0	0	28	142	47	217	56,66	66,77
Tra 5 e 10 anni	0	4	7	3	1	15	65,22	5,93	0	2	2	3	1	8	34,78	2,46
Tra 3 e 5 anni	0	10	5	5	0	20	41,67	7,91	0	9	11	7	1	28	58,33	8,62
Inferiore a 3 anni	4	22	7	14	5	52	41,94	20,55	11	22	12	16	11	72	58,06	22,15
Totale	0	4	7	3	1	15	65,22	5,93	0	2	2	3	1	8	34,78	2,46
Totale %	0	10	5	5	0	20	41,67	7,91	0	9	11	7	1	28	58,33	8,62
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.

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Area funzionari	Laurea magistrale	113	42,32	154	57,68	267	46,19
Area funzionari	Laurea	53	49,07	55	50,93	108	18,69
Area funzionari	Diploma di scuola superiore	61	42,66	82	57,34	143	24,74
Area funzionari	Inferiore al Diploma superiore	0	0	0	0	0	0
Area assistenti	Laurea magistrale	1	20,00	4	80,00	5	0,87
Area assistenti	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,35
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	11	55,00	9	45,00	20	3,46
Area assistenti	Inferiore al Diploma superiore	5	27,78	13	72,22	18	3,11
Area operatori	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,17
Area operatori	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,35
Area operatori	Inferiore al Diploma superiore	2	40,00	3	60,00	5	0,87
Area personale di supporto	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,17
Area personale di supporto	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	0,52
Area personale di supporto	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,52
Totale personale		253		325		578	
Totale % sul personale complessivo		39,66		50,94		90,60	

Il personale dell’Agenzia risulta distribuito in modo equilibrato tra uomini (286) e donne (352), con percentuali sostanzialmente stabili rispetto all’anno precedente, nonostante le nuove assunzioni e i pensionamenti. L’incremento complessivo è stato di 7 unità (4 uomini e 3 donne), in calo rispetto al 2023, quando l’aumento era stato di 11 unità.

Nel personale a tempo determinato si registra una prevalenza maschile: 8 uomini, di cui 2 con incarichi dirigenziali, contro 2 donne impiegate nel comparto. I dirigenti a tempo determinato appartengono tutti alla fascia d’età superiore ai 51 anni, confermando la predominanza maschile nei ruoli dirigenziali di livello generale.

La distribuzione per età evidenzia che la maggior parte del personale si colloca nella fascia oltre i 51 anni, rappresentando il 72% del totale.

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.

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	5	37	36	131	71	280	45,38	97,90	11	34	50	170	72	337	54,62	95,74
Part Time ≤ 50%	0	0	0	3	0	3	100,00	1,05	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time >50%	0	0	0	3	0	3	16,67	1,05	0	0	3	9	3	15	83,33	4,26
Totale	5	37	36	137	71	286			11	34	53	179	75	352		
Totale %	0,78	5,80	5,64	21,47	11,13	44,83			1,72	5,33	8,31	28,06	11,76	55,17		
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.

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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	0	1	10	6	17	34,00	9,66	0	1	9	18	5	33	66,00	12,99
Lavoro agile	2	14	21	88	34	159	41,84	90,34	2	16	33	125	45	221	58,16	87,01
Totale	2	14	22	98	40	176			2	17	42	143	50	254		
Totale %	0,47	3,26	5,12	22,79	9,30	40,93			0,47	3,95	9,77	33,26	11,63	59,07		
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 pari o inferiore al 50% continua a essere fruito esclusivamente da uomini, in linea con quanto osservato negli anni 2020, 2021 e 2023. I valori assoluti restano invariati rispetto all’anno precedente.

Per quanto riguarda il part-time con percentuale superiore al 50%, si conferma anche nel 2024 una prevalenza femminile, sebbene con una riduzione di 5 unità rispetto al 2023 (da 20 a 15).

Anche l’istituto del telelavoro registra una maggiore adesione da parte delle donne, con percentuali stabili rispetto all’anno precedente.

Si rileva invece una diminuzione nell’utilizzo del lavoro agile, passato da 454 unità nel 2023 a 380 nel 2024, mantenendo comunque una netta prevalenza femminile (87%).

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	570	38,96	893	61,04	1463	38,62
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	1223	65,02	658	34,98	1881	49,66
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	47	12,47	330	87,53	377	9,95
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	56	83,58	11	16,42	67	1,77
Totale permessi	1896	50,05	1892	49,95	3788	
NOTE (1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento) (2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito						

Nel 2024, la fruizione complessiva degli istituti di conciliazione previsti dal contratto nazionale per l’assistenza a familiari e anziani disabili e congedi parentali risulta equamente distribuita tra uomini (1.896 permessi) e donne (1.892 permessi).

Si registra un apprezzabile incremento nel numero di ore di permessi fruiti dagli uomini ai sensi della Legge 104/1992, passate da 782 nel 2023 a 1.223 nel 2024.

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:

Veicolare e comunicare attraverso materiale multimediale la cultura delle pari opportunità

Azioni/ Iniziative:

Partecipazione alla redazione de "La voce dei CUG" periodico della Rete Nazionale dei CUG

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

352

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

286

Soggetti coinvolti:

CUG

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:

SI

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa

NO

Valido ai fini della valutazione Performance individuale

NO

Inserito nel Piano della Performance:

NO

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Redazione Bilancio di Genere

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

352

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

286

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:

Si

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa

NO

Valido ai fini della valutazione Performance individuale

NO

Inserito nel Piano della Performance:

NO

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Adozione di un prontuario sull'uso del linguaggio inclusivo rispettoso del genere negli atti dell'Agenzia

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

352

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

286

Soggetti coinvolti:

CUG

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:

Si

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa

NO

Valido ai fini della valutazione Performance individuale

NO

Inserito nel Piano della Performance:

NO

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:

352

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

286

Soggetti coinvolti:

CUG

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:

NO

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa

NO

Valido ai fini della valutazione Performance individuale

NO

Inserito nel Piano della Performance:

NO

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Attivazione della figura del Consigliere/della Consigliera di fiducia e di sportelli di ascolto

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

352

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

286

Soggetti coinvolti:

Ufficio del personale

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa

NO

Valido ai fini della valutazione Performance individuale

NO

Inserito nel Piano della Performance:

NO

Iniziative realizzate nell'anno 2024 dall'Amministrazione

- Documento sulla parità di genere nelle conferenze, seminari e tavole rotonde (non inserito nel PIAO)
- Partecipazione alla redazione de "La voce dei CUG", periodico della Rete Nazionale dei CUG
- Adozione di un prontuario sull'uso del linguaggio inclusivo rispettoso del genere negli atti dell'Agenzia
- Redazione Bilancio di Genere
- Attivazione consigliera/e di fiducia esterna (in itinere)

La programmazione delle azioni positive di ARPAT si articola in sette Aree tematiche di pertinenza del CUG, declinate in azioni positive unitamente alle risorse coinvolte ed ai/alle destinatari/ie, alla tempistica stimata ed agli indicatori di conseguimento:

1. Area identità, rafforzamento e promozioni delle azioni del CUG
2. Area monitoraggio, ascolto e benessere organizzativo
3. Area comunicazione e trasparenza
4. Area conciliazione tempi di vita e di lavoro

5. Area cultura delle pari opportunità
6. Area Bilancio di genere
7. Area prevenzione delle discriminazioni e della violenza di genere

dettagliate di seguito.

1. Area identità, rafforzamento e promozione delle azioni del CUG

Obiettivo: Accrescere la consapevolezza dei/delle componenti del CUG sul ruolo e sulle funzioni dell'Organismo in seno all'Agenzia ed accrescere l'attenzione del personale dell'Agenzia in merito al ruolo del CUG, alle attività da esso svolte all'interno dell'Agenzia, per favorirne il coinvolgimento, ed in particolare della dirigenza, nella realizzazione del presente Piano.

Azione 1: Il ruolo e i compiti del CUG - Rafforzamento delle competenze dei/delle componenti del CUG

Azione 2: Rafforzamento della conoscenza del CUG all'interno dell'Agenzia

Azione 3: Riconoscibilità del CUG ARPAT ed implementazione delle Reti a cui aderisce: RETE CUG AMBIENTE e RETE NAZIONALE CUG

Partecipazione ad almeno N. 3 Commissioni tematiche della Rete nazionale CUG (Comunicazione, benessere organizzativo, organizzazione). Organizzazione iniziative congiunte con Rete CUG Ambiente ed eventi formativi.

2. Area monitoraggio, ascolto e benessere organizzativo

Obiettivo: Promuovere l'attenzione verso i bisogni del personale sui temi dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo, dello stress lavoro correlato; potenziare le capacità di ascolto dell'Agenzia, anche attraverso il CUG, per la messa a punto di proposte di azioni di miglioramento.

Azione 1: Istituzione in ARPAT del Nucleo di ascolto (Direttiva 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri)

Azione 2: Istituzione di un Osservatorio permanente sul Benessere Organizzativo

3. Area comunicazione e trasparenza

Obiettivo: 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.

Azione 1: Partecipazione alla redazione de "La voce dei CUG", periodico della Rete Nazionale dei CUG

Azione 2: Favorire la promozione in Agenzia di maggiore consapevolezza dell'importanza dei comportamenti comunicativi nel favorire una cultura sul lavoro basata sul rispetto e la dignità delle persone, anche al fine della prevenzione dei conflitti.

4. Area Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Obiettivo: Migliorare gli strumenti organizzativi attraverso politiche aziendali che favoriscano l'effettiva conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo la cultura della cooperazione.

Azione 1: Collaborazione alla definizione di azioni di monitoraggio dell'efficacia e delle criticità del lavoro agile in ARPAT come definito dal Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA) e successiva valutazione dei risultati

5. Area cultura delle pari opportunità

Obiettivo: Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze e al genere, che abbia come obiettivo la facilitazione di un clima positivo e sereno, improntato al rispetto e alla valorizzazione delle differenze.

Azione 1: Proporre corsi e moduli formativi accreditati SNPA anche in modalità online, per il personale dirigenziale e non, sull'uso del linguaggio di genere inclusivo nella Pubblica Amministrazione

6. Area Bilancio di genere

Obiettivo: 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 e alla valorizzazione delle differenze.

Azione 1:

Supporto a verifica e aggiornamento del Bilancio di genere quale adempimento della Direttiva 2/2019

7. Area Prevenzione delle discriminazioni e della violenza di genere e formazione

Obiettivo: Prevenire ogni forma di violenza e di oppressione basata sulla discriminazione di genere o orientamento sessuale, negli ambienti di vita e di lavoro, sia attraverso il sostegno a coloro che vivono in un contesto violento, sia attraverso ogni intervento o iniziativa che contribuisca a mettere in discussione la cultura della violenza, che affonda le sue radici in un pensiero di disparità e assoggettamento di un genere rispetto a un altro; dare attuazione al Protocollo d'intesa antiviolenza tra Rete nazionale e DPO Pari Opportunità e Funzione Pubblica, a cui ARPAT ha già aderito con il Decreto del Direttore generale n. 105 del 23.07.2020.

Azione 1: Adesione a campagne informative per la prevenzione ed al contrasto di ogni forma di violenza, o discriminazione, psicologica, verbale, fisica, sessuale, economica, basata sulla differenza di genere o orientamento sessuale, collegandoli ove possibile all'adempimento degli obblighi di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro

3.2 Fruizione per genere della formazione

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

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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	54	1954	1226	3836	2535	9605	45,21	100,00	375	1910	1626	5264	2467	11642	54,79	100,00
Totale ore	54	1954	1226	3836	2535	9605			375	1910	1626	5264	2467	11642		
Totale ore %	0,25	9,20	5,77	18,05	11,93	45,21			1,76	8,99	7,65	24,78	11,61	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

3.3 Bilancio di genere dell'Amministrazione

Per il secondo anno consecutivo l'Agenzia ha adottato il proprio Bilancio di Genere (BdG), istituendo un apposito gruppo di lavoro trasversale.

Sintesi del Bilancio di Genere

"In questo secondo BdG, che riprende e integra i dati raccolti anche in altri strumenti (Piano di Uguaglianza di Genere 2023, PIAO, Relazione annuale sul personale) sono state evidenziate, nei casi in cui è stato possibile, le voci che potessero avere una ricaduta diretta sulle politiche per la parità di genere in Agenzia. A seguito di tale 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. Probabilmente, nella fase di redazione dei prossimi BdG, sarà possibile analizzare ancora più in dettaglio le spese dell'Agenzia riclassificando, nei casi in cui ciò sia possibile, in maniera più affinata anche quelle considerate neutrali, adottando indicatori specifici per la classificazione delle spese in relazione alla situazione specifica di ARPAT."

(Bilancio di Genere 2024: <https://www.arp.at.toscana.it/amministrazione-trasparente/provvedimenti/decreti/anno-2024/decreti-del-direttore-generale/DDG151-300724.pdf>)

3.4 Composizione per genere delle commissioni di concorso

Tabella 3.4.1 – Composizione di genere delle commissioni di concorso.

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
mobilità tra enti dirigenza	0	0,00	3	100,00	3	7,69	Donna
mobilità tra enti dirigenza	2	66,67	1	33,33	3	7,69	Uomo
selezione pubblica comparto	1	33,33	2	66,67	3	7,69	Uomo
mobilità interna comparto	2	66,67	1	33,33	3	7,69	Uomo
concorso pubblico comparto	2	50,00	2	50,00	4	10,26	Uomo
progressioni di area	2	66,67	1	33,33	3	7,69	Uomo
concorso pubblico comparto	2	50,00	2	50,00	4	10,26	Uomo
selezione pubblica dirigenza	2	50,00	2	50,00	4	10,26	Donna
mobilità interna comparto	1	33,33	2	66,67	3	7,69	Uomo
progressioni di area	2	66,67	1	33,33	3	7,69	Uomo
selezione pubblica comparto	1	33,33	2	66,67	3	7,69	Uomo
mobilità interna comparto	2	66,67	1	33,33	3	7,69	Uomo
Totale personale	19		20		39		
Totale % sul personale complessivo	2,98		3,13		6,11		

Nelle commissioni di concorso è stata sostanzialmente garantita la parità di genere, con una composizione di 19 uomini e 20 donne. Tuttavia, si rileva una prevalenza maschile nella figura del presidente di commissione.

3.5 Differenziali retributivi uomo/donna

Tabella 3.5.1 – Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 %
Personale dirigente	€ 87.659,00	€ 83.900,90	€ -3.758,10	-4,48
Personale non dirigente	€ 35.331,80	€ 34.750,70	€ -581,10	-1,67

Per quanto riguarda il personale dirigente, si rileva un differenziale economico negativo a sfavore delle donne, attribuibile principalmente alla maggiore presenza maschile nei ruoli dirigenziali sanitari, caratterizzati da trattamenti economici più elevati. Tale situazione risulta invariata rispetto agli anni precedenti.

Nel personale non dirigente, il divario retributivo, seppur contenuto, potrebbe essere parzialmente spiegato dal maggior numero di assenze e dalla più frequente fruizione del part-time da parte delle donne, nonché dalle difficoltà nell'effettuare straordinari o turni di reperibilità incentivati. Anche in questo caso, la situazione risulta stabile rispetto agli anni passati.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

4.1 Nella sua organizzazione esistono.

indagini riguardo a:

Benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere

NO

Circoli d'ascolto organizzativo:

No

Sportelli d'ascolto:

No

Sportelli di counselling:

No

Codici etici:

SI

Codici di condotta:

Si

Codici di comportamento:

Si

Descrizione organizzazione.

Come dettagliato nel "Regolamento di organizzazione", 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. 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 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](#).

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.

- Istituzione del Nucleo di Ascolto Organizzato
- Istituzione di un tavolo permanente sul Benessere Organizzativo

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

Nel 2024 non sono state inviate 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 delle Agenzie per la Protezione dell’Ambiente e ISPRA Delibera n. 44/2018 del Consiglio

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG è stato coinvolto per esprimere pareri sugli atti dell'Agenzia, a garanzia del rispetto della parità di genere e della prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione.

Non sono pervenute segnalazioni alla Consiglieria di Fiducia riguardanti violazioni del codice di condotta di ARPAT.

Attraverso l'aggiornamento del Bilancio di Genere, l'Agenzia conferma la parità di genere come obiettivo strategico, monitorando costantemente l'equilibrio tra i generi.

Il CUG ha proposto interventi formativi aggiuntivi, oltre quanto previsto dal Piano delle Azioni Positive del PIAO, tra cui l'inserimento nel Piano di formazione dell'Agenzia del corso sulla parità di genere ("Riforma mentis") nella piattaforma Syllabus.



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