

Relazione sulla situazione del personale

Anno 2025





Relazione sulla situazione del personale

Anno 2025

Firenze, 2026

Relazione sulla situazione del personale. Anno 2025

Autrici/autori

Comitato Unico di Garanzia di ARPAT 2025-2029:

Elena Alzetta, Francesca Andreis, Rosanna Battini, Raffaella Cecchini, Simona Cerrai, Cristina Conti, Piero Critelli, Alessandra Grandi, Antonio Melley, Diego Palazzuoli, Marta Pantani, Tamara Verdolini, Matteo Vitelli

Osservatorio di Genere:

Elisa Maritan, Vilmara Verni

Con il contributo di:

Alessandra Bini Carrara, Raffaella Cecchini, Pasqualina Congiu, Lara De Vita, Catia Fiesoli, Paolo Giglioli, Caludia Piazza

Copertina ed editing:

Settore Comunicazione, informazione e documentazione, ARPAT

Immagine di copertina: Freepik.com



ARPAT 2026

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 2025 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	4	35	31	100	61	11	36	42	144	66
Personale non dirigente	Area assistenti	3	3	1	4	3	1	1	3	8	10
Personale non dirigente	Area operatori	1	1	1	0	2	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Area personale di supporto	0	1	0	1	1	0	0	1	3	0
Dirigente di livello generale	Dirigenti sanitari dirigenti PTA	0	0	3	11	16	0	1	0	9	16
Personale non dirigente	Area funzionari a tempo determinato	0	4	1	0	0	2	2	2	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigenti PTA a tempo determinato	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
Totale personale		8	44	37	118	84	14	40	49	165	92
Totale % sul personale complessivo		1,23	6,76	5,68	18,13	12,9	2,15	6,14	7,53	25,35	14,13

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	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	7	19	4	1	1	32	46,38	12,4	12	14	9	2	0	37	53,62	11,08
Tra 3 e 5 anni	1	7	2	1	1	12	34,29	4,65	2	10	8	3	0	23	65,71	6,89
Tra 3 e 5 anni	0	18	9	3	1	31	52,54	12,02	0	14	7	6	1	28	47,46	8,38
Superiore a 10 anni	0	0	19	100	64	183	42,66	70,93	0	1	25	145	75	246	57,34	73,65
Totale	8	44	34	105	67	258	-	-	14	39	49	156	76	334	-	-
Totale %	1,35	7,43	5,74	17,74	11,32	43,58	-	-	2,36	6,59	8,28	26,35	12,84	56,42	-	-

NOTE

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

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

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

Tabella 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	116	42,34	158	57,66	274	46,28
Area funzionari	Laurea	57	47,11	64	52,89	121	20,44
Area funzionari	Diploma di scuola superiore	63	43,45	82	56,55	145	24,49
Area funzionari	Inferiore al Diploma superiore	0	0	1	100	1	0,17
Area assistenti	Laurea magistrale	3	42,86	4	57,14	7	1,18
Area assistenti	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,51
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	6	60	4	40	10	1,69
Area assistenti	Inferiore al Diploma superiore	4	23,53	13	76,47	17	2,87
Area operatori	Laurea magistrale	1	100	0	0	1	0,17
Area operatori	Diploma di scuola superiore	1	50	1	50	2	0,34
Area operatori	Inferiore al Diploma superiore	3	75	1	25	4	0,68
Area personale di supporto	Laurea magistrale	0	0	1	100	1	0,17
Area personale di supporto	Diploma di scuola superiore	2	50	2	50	4	0,68
Area personale di supporto	Inferiore al Diploma superiore	1	50	1	50	2	0,34
Totale personale		258	-	334	-	592	-
Totale % sul personale complessivo		39,63	-	51,31	-	90,94	-

Il personale di ARPAT al 31/12/2025 risulta essere pari a 651 unità (592 comparto e 59 dirigenza) di cui 14 a tempo determinato (11 comparto e 3 dirigenza) collocato prevalentemente nell'area dei professionisti della salute e funzionari (82,8%).

Le assunzioni e pensionamenti effettuati nel 2025 non hanno modificato la ripartizione percentuale per genere in Agenzia che risulta equamente distribuita tra uomini (291, 45%) e donne (360, 55%), in linea con i valori dell'anno precedente (45% uomini, 55% donne). Tali valori sono confrontabili con la distribuzione nazionale pubblico impiego (40,2% uomini, 59,8 % donne dati Conto Annuale 2023) più vicini a quelli del sistema agenziale (49,36% uomini, 50,62% donne dati 2023).

Numericamente l'incremento complessivo nel 2025 è stato di 13 unità (5 uomini e 8 donne), in aumento rispetto al 2024 (7 unità).

Nel personale a tempo determinato si registra una prevalenza della componente maschile: 8 uomini, di cui 3 con incarichi dirigenziali, contro 6 donne inquadrato nel comparto. I dirigenti a tempo determinato appartengono tutti alla fascia d'età superiore ai 51 anni.

Si conferma la prevalenza maschile nei ruoli dirigenziali di livello generale rispetto al personale femminile.

Per quanto riguarda la distribuzione del personale per fascia di età, i dati evidenziano come la maggior parte si colloca nella fascia oltre i 51 anni, rappresentando il 70% del totale come nel 2024.

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	8	44	37	112	83	284	45,22	97,59	14	40	46	157	87	344	54,78	95,56
Part Time ≤ 50%	0	0	0	5	1	6	27,27	2,06	0	0	0	0	0	0	0	-
Part Time > 50%	0	0	0	1	0	1	100	0,34	0	0	3	8	5	16	72,73	4,44
Totale	8	44	37	118	84	291	-	-	14	40	49	165	92	360	-	-
Totale %	1,23	6,76	5,68	18,13	12,9	44,7	-	-	2,15	6,14	7,53	25,35	14,13	55,3	-	-

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 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)
Telelavoro	0	0	0	11	6	17	33,33	8,46	0	1	7	19	7	34	66,67	12,27
Lavoro agile	5	26	27	87	39	184	43,09	91,54	5	26	37	119	56	243	56,91	87,73
Totale	5	26	27	98	45	201	-	-	5	27	44	138	63	277	-	-
Totale %	1,05	5,44	5,65	20,5	9,41	42,05	-	-	1,05	5,65	9,21	28,87	13,18	57,95	-	-

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 la fruizione dell'istituto del part-time la percentuale del personale che ne usufruisce (6,8%) resta pressoché invariata rispetto al 2024, confermando la tendenza generale di utilizzo in atto dal 2020. Si osserva, come negli scorsi anni, le donne ricorrono maggiormente al part-time con percentuale superiore al 50%, mentre gli uomini a quello minore al 50% tipicamente per svolgere attività lavorative compatibili, che rimane comunque una quota residuale (2,06 %).

La richiesta di riduzione dell'orario lavorativo, per entrambi i sessi si colloca con maggior frequenza nella fascia di età da 51 a 60 anni.

Anche l'istituto del telelavoro registra una maggiore adesione da parte delle donne con un 12% rispetto all'8% degli uomini, con percentuali stabili rispetto all'anno precedente.

Infine, per l'utilizzo del lavoro agile il 2025 vede un incremento nel numero di personale coinvolto, 427 unità, a fronte di una flessione nel 2024 quando l'istituto era stato fruito da 380 dipendenti. La distribuzione delle percentuali di utilizzo fra uomini e donne è sostanzialmente equivalente (91,5% per gli uomini e 88% per le donne).

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	615	39,96	924	60,04	1.539	38,2
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	1.251	63,5	719	36,5	1.970	48,9
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	71	19,03	302	80,97	373	9,26
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	5	3,4	142	96,6	147	3,65
Totale permessi	1.942	48,2	2.087	51,8	4.029	-
NOTE						
(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)						
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito						

Nel 2025, la fruizione complessiva degli istituti di conciliazione tempi di vita e di lavoro previsti dal contratto nazionale per l'assistenza a familiari e anziani disabili e congedi parentali risulta equamente distribuita tra uomini (1.942 permessi) e donne (2087 permessi).

Rispetto al 2024 si registra un lieve incremento generalizzato nel numero di ore e di permessi fruiti ai sensi della Legge 104/1992, con la maggioranza di essi fruiti dalle donne. Per quanto riguarda il numero di permessi

orari per congedi parentali, rispetto al 2024, quelli fruiti dal personale maschile hanno subito una consistente diminuzione passando da 56 a 5, a fronte di un notevole incremento di quelli fruiti dal personale femminile che sono passati da 11 a 142. Nel 2025 si rileva una marcata prevalenza della fruizione dei permessi parentali, sia orari sia giornalieri, da parte delle donne.

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:

Azioni/ Iniziative:

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

Obiettivo:

Veicolare e comunicare attraverso materiale multimediale la cultura delle pari opportunità

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

Azioni/ Iniziative:

Redazione Bilancio di Genere

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

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

Azioni/ Iniziative:

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

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

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 2025 dall'Amministrazione

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

A causa dei tempi di rinnovo del CUG non tutte le azioni previste per area tematica sono state affrontate e realizzate riproponendole dove necessario nel nuovo PIAO.

Nel seguito sono riportate le sole aree tematiche, così come elencate nel PIAO 2025, per le quali sono state concluse alcune azioni.

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 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.

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

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 (aggiornamento 2025)

Nel 2025 è stato attivato il percorso per l'acquisizione della figura della Consigliera di fiducia esterna che si è concluso nel mese di gennaio 2026.

3.2 Fruizione per genere della formazione

Tabella 3.2.1 – 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)
Obbligatoria	612	1.897	801	2.397	1.594	7.301	43,28	100	1.259	1.487	1.543	3.489	1.791	9.569	56,72	100
Totale ore	612	1.897	801	2.397	1.594	7.301	-	-	1.259	1.487	1.543	3.489	1.791	9.569	-	-
Totale ore %	3,63	11,24	4,75	14,21	9,45	43,28	-	-	7,46	8,81	9,15	20,68	10,62	56,72	-	-

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

Tutto il personale ha fruito della formazione obbligatoria prevista dal Piano.

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.

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.

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	
Mobilita interno comparto	2	66,67	1	33,33	3	13,04	Uomo
Avviso progressione verticale comparto	2	66,67	1	33,33	3	13,04	Uomo
Concorso pubblico comparto	2	50	2	50	4	17,39	Uomo
Concorso pubblico comparto	2	50	2	50	4	17,39	Uomo
Concorso pubblico comparto	1	20	4	80	5	21,74	Donna
Concorso pubblico dirigenza	2	50	2	50	4	17,39	Donna
Totale personale	11	-	12	-	23	-	-
Totale % sul personale complessivo	1,69	-	1,84	-	3,53	-	-

Nelle commissioni di concorso è stata sostanzialmente garantita la parità di genere, con una partecipazione di 11 uomini e 12 donne. Tuttavia, si rileva una prevalenza maschile per figura di 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	€10.2462,00	€102.150,00	€ -312,00	-0,31
Personale non dirigente	€37.550,80	€37.041,60	€ -509,20	-1,37

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

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 2025 sono state inviate due segnalazioni al CUG, di cui una è stata valutata di competenza della Consigliera di Fiducia perché non organizzativa ma riguardante il benessere individuale sul luogo di lavoro, mentre per la seconda è stato deciso di coinvolgere la struttura interna di riferimento. Non sono state segnalate 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: 28/11/2025

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

No

Interventi realizzati a costo zero:

SI (formazione componenti CUG)

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

Nonostante le recenti procedure di reclutamento, la distribuzione anagrafica del personale continua a presentare elementi di criticità. In particolare, il 70% del personale dipendente rientra nella fascia di età superiore ai 50 anni. Tale situazione rende opportuna l'adozione di specifiche misure di *age management*, anche in considerazione della natura di alcune delle attività svolte dall'Agenzia, spesso caratterizzate da elevati livelli di intensità operativa e di rischio.

Alla luce di tale quadro, risulta auspicabile procedere alla somministrazione di un nuovo questionario relativo al benessere organizzativo, alle discriminazioni e alle violenze. L'ultima rilevazione completa risale infatti a dieci anni fa e un aggiornamento consentirebbe di individuare eventuali nuove criticità emergenti e di definire idonee azioni positive volte al miglioramento delle condizioni lavorative.

Si segnala infine che, nel periodo di riferimento, l'attività consultiva del Comitato Unico di Garanzia (CUG) si è limitata all'espressione di pareri inerenti il Piano della formazione interna.



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