



Relazione sulla situazione del personale

ANNO 2019

Firenze 2019





Relazione sulla situazione del personale

Anno 2019

Firenze, 2020



Relazione sulla situazione del personale - anno 2019

Redazione: Comitato Unico di Garanzia di ARPAT
Osservatorio di Genere

A cura di:

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

Con il contributo di:

Marta Bachechi
Francesca Carlesi
Paolo Giglioli
Costanza Ferroni
Laura Degl'Innocenti
Rossella Gozzani
Donatello Montanari
Stefania Scatizzi

Elaborazione grafica a cura di:

Settore Comunicazione, informazione e documentazione

SOMMARIO

Premessa	2
Introduzione	2
Riferimento normativo Finalità	2
Struttura della Relazione	3
PRIMA PARTE – Analisi dei dati	4
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE	4
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	12
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ	16
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	31
SEZIONE 5. PERFORMANCE	31
SECONDA PARTE – L’ azione del Comitato Unico di Garanzia	32
A. OPERATIVITÀ	32
B. ATTIVITÀ	34
Considerazioni conclusive	46

Premessa

Introduzione

Il presente lavoro che costituisce un compito del CUG, è frutto di una collaborazione fattiva intersettoriale tra le risorse dei vari Settori dell'Agenzia. La Relazione sul personale fornisce un contributo significativo per conoscere nel dettaglio gli uomini e le donne (le persone) nell'organizzazione ARPAT anche in vista della riorganizzazione dettata dal mutato quadro normativo (Legge 28 giugno 2016, n. 132, "Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale", G.U. Serie Generale n.166 del 18-07-2016).

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è 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*".

Art.3.3 "Relazioni". *Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:*

- *dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 (ndr salute e sicurezza sul lavoro);*
- *dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" (ndr Nicolais-Pollastrini).*

La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza.

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.

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, già predisposti per la compilazione annuale della relazione di cui alla Direttiva 23 maggio 2007 Nicolais-Pollastrini (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo;
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata.

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

PRIMA PARTE – Analisi dei dati

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

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

Tabella 1.1.1 - Ripartizione del personale dirigente per genere ed età.

Dirigenti ^a	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
età fino a 30 anni	0	0	0	0	0	0
età 31-40 anni	0	0	0	0	0	0
età 41-50 anni	0	0	0	0	0	0
età 51-60 anni	15	55,6	16	53,3	31	54,4
età oltre 60 anni	12	44,4	14	46,7	26	45,6
Totale personale	27	100	30	100	61	100
% sul personale complessivo ^b	4,3		4,8		9,2	

NOTE

^a Personale a tempo indeterminato

^b Percentuale calcolata su un totale complessivo del personale di 622 unità (non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di Direttore generale, tecnico e amministrativo)

Tabella 1.1.2 - Ripartizione del personale di categoria D-Ds per genere ed età.

Categoria D-Ds ^a	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
età fino a 30 anni	1	0,5	1	0,4	2	0,4
età 31-40 anni	15	6,8	6	2,5	21	4,5
età 41-50 anni	52	23,6	90	37,2	142	30,7
età 51-60 anni	129	58,6	125	51,7	254	55
età oltre 60 anni	23	10,5	20	8,3	43	9,3
Totale personale	220	100	242	100	462	100
% sul personale complessivo ^b	35,4		38,9		74,3	

NOTE

^a Personale a tempo indeterminato

^b Percentuale calcolata su un totale complessivo del personale di 622 unità (non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di Direttore generale, tecnico e amministrativo)

Tabella 1.1.3 - Ripartizione del personale di categoria C per genere ed età.

Categoria C ^a	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
età fino a 30 anni	0	0	0	0	0	0
età 31-40 anni	2	5,7	3	5,9	5	5,8
età 41-50 anni	14	40	11	21,6	25	29,1
età 51-60 anni	16	45,7	29	56,9	45	52,3
età oltre 60 anni	3	8,6	8	15,7	11	12,8
Totale personale	35	100	51	100	86	100
% sul personale complessivo ^b	5,6		8,2		13,8	

NOTE

^a Personale a tempo indeterminato

^b Percentuale calcolata su un totale complessivo del personale di 622 unità (non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di Direttore generale, tecnico e amministrativo)

Tabella 1.1.4 - Ripartizione del personale di categoria B-Bs per genere ed età.

Categoria B-Bs ^a	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
età fino a 30 anni	0	0	0	0	0	0
età 31-40 anni	1	14	0	0	1	5,6
età 41-50 anni	1	14	3	36,4	4	27,8
età 51-60 anni	2	43	5	45,4	7	44,4
età oltre 60 anni	3	29	2	18,2	5	22,2
Totale personale	7	100	10	100	17	100
% sul personale complessivo ^b	1,1		1,6		2,7	

NOTE

^a Personale a tempo indeterminato

^b Percentuale calcolata su un totale complessivo del personale di 622 unità (non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di direttore generale, tecnico e amministrativo)

Tabella 1.1.5 - Ripartizione del personale per genere ed età.

Età ^a	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
età fino a 30 anni	1	0,3	1	0,3	2	0,3
età 31-40 anni	18	6,2	9	2,7	27	4,3
età 41-50 anni	67	23,2	104	31,2	171	27,5
età 51-60 anni	162	56,1	175	52,6	337	54,2
età oltre 60 anni	41	14,2	44	13,2	85	13,7
Totale personale	289	100	333	100	622	100
% sul personale complessivo ^b	46,5		53,5		100	

NOTE
^a Personale a tempo indeterminato
^b Percentuale calcolata su un totale complessivo del personale di 622 unità (non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di direttore generale, tecnico e amministrativo)

Figura 1.a - Distribuzione del personale maschile per età al 31/12/2019

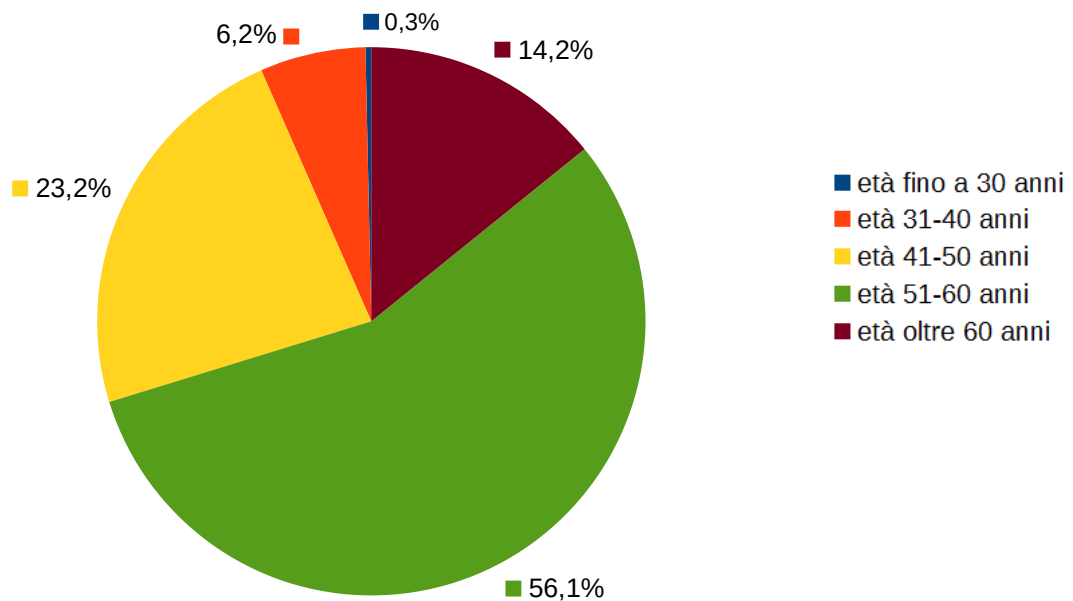


Figura 1.b - Distribuzione del personale femminile per età al 31/12/2019

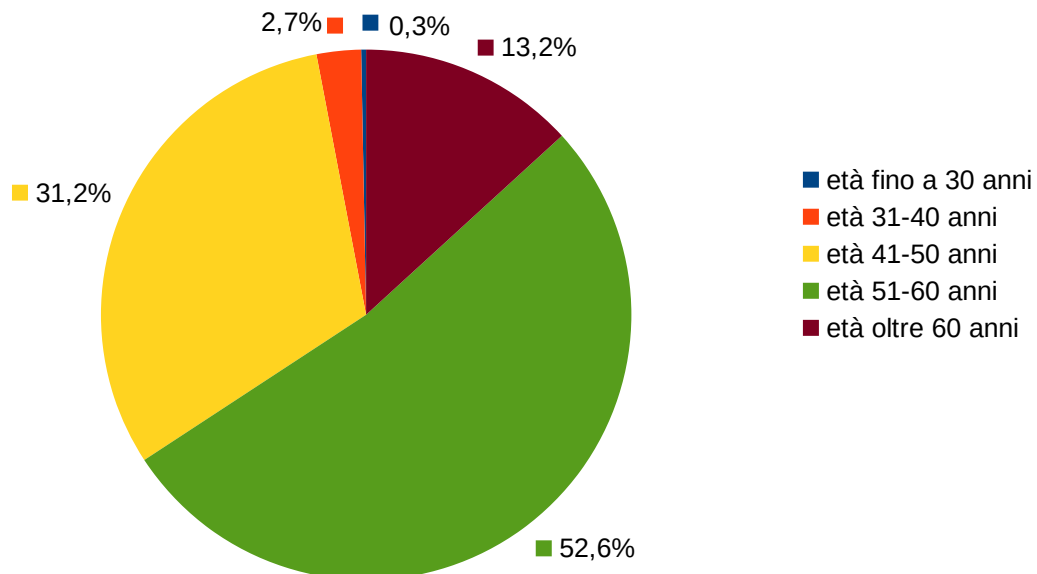
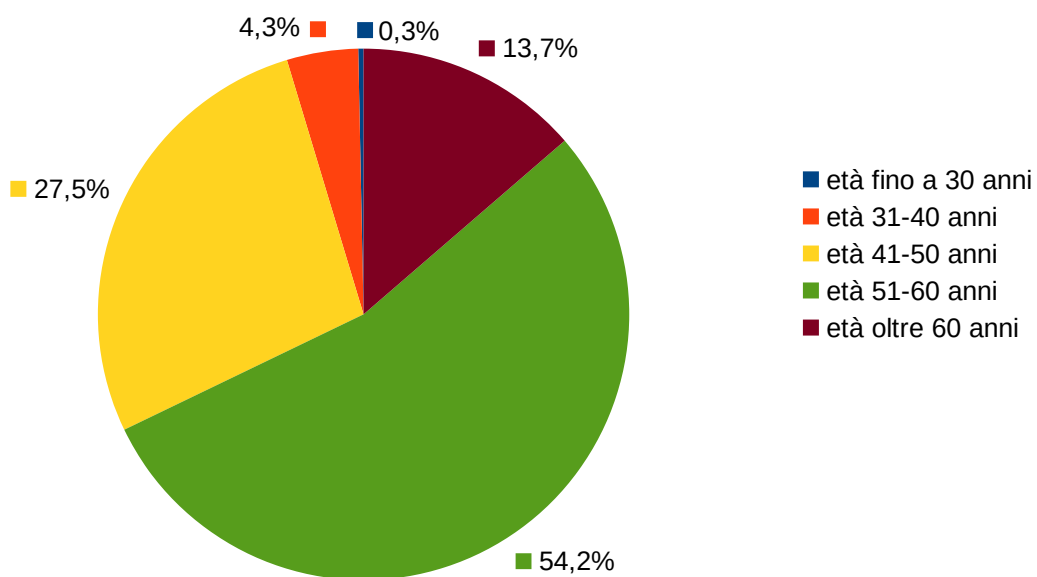


Figura 1.c - Distribuzione del personale per età al 31/12/2019



Nel riportare la stratificazione per genere, età e categoria (CCNL del Servizio Sanitario Nazionale, sia per il comparto che per la Dirigenza) del personale ARPAT al 31/12/2019 (tabelle 1.1.1-1.1.5), si conferma

l'aumento dell'età media del personale agenziale. Tendenza già rilevata nell'anno precedente e conseguente all'introduzione della c.d. legge Fornero (L. 92 del 28 giugno 2012) correlata al mancato *turn-over* (per i limiti imposti alle assunzioni dalle varie leggi finanziarie).

Infatti, la riforma del lavoro ha dettato nuove regole sulle decorrenze dei trattamenti previdenziali che di fatto hanno aumentato la permanenza al lavoro, creando situazioni poco sostenibili dal momento che l'età pensionabile è destinata a crescere ulteriormente in virtù del meccanismo di aggancio alle speranze di vita. La legge prevede una clausola di salvaguardia, secondo la quale l'età della pensione di vecchiaia non potrà essere comunque inferiore a 67 anni per uomini e donne del settore pubblico.

Si ricorda, tuttavia, che con la nuova riforma Legge 28 marzo 2019 n. 26, sono state introdotte misure quali la "Quota 100" e "Opzione donna" per creare una corsia preferenziale per favorire l'uscita delle donne dal mondo del lavoro.

Con il provvedimento "Opzione donna" viene mantenuta in vigore per tutto il 2019 la misura che permette alle sole donne di andare in pensione a 58 anni con il perfezionamento del requisito contributivo di 35 anni ma con una riduzione dell'assegno previdenziale.

Gli effetti di tali provvedimenti sulla consistenza e redistribuzione per genere del personale in Agenzia, saranno evidenti soltanto dall'anno 2020.

Tabella 1.2.1 – Personale dirigenziale per tipologia di incarico e genere.

Tipologia di incarico ^a	Uomini	Donne	Totale personale
Struttura complessa	15	10	25
Struttura semplice	10	20	30
Incarico professionale	2	0	2
Totale personale dirigenziale ^b	27	30	57
NOTE			
^a Personale a tempo indeterminato			
^b Non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di Direttore generale, tecnico e amministrativo			

Nella Tabella 1.2.1 si riporta la distribuzione degli incarichi dirigenziali secondo le tipologie previste dal CCNL della Dirigenza del SSN. La distribuzione dell'assegnazione degli incarichi di struttura complessa e semplice (incarichi apicali) non evidenzia differenze significative legate al genere.

Figura 2 – Distribuzione del personale dirigenziale per genere al 31/12/2019

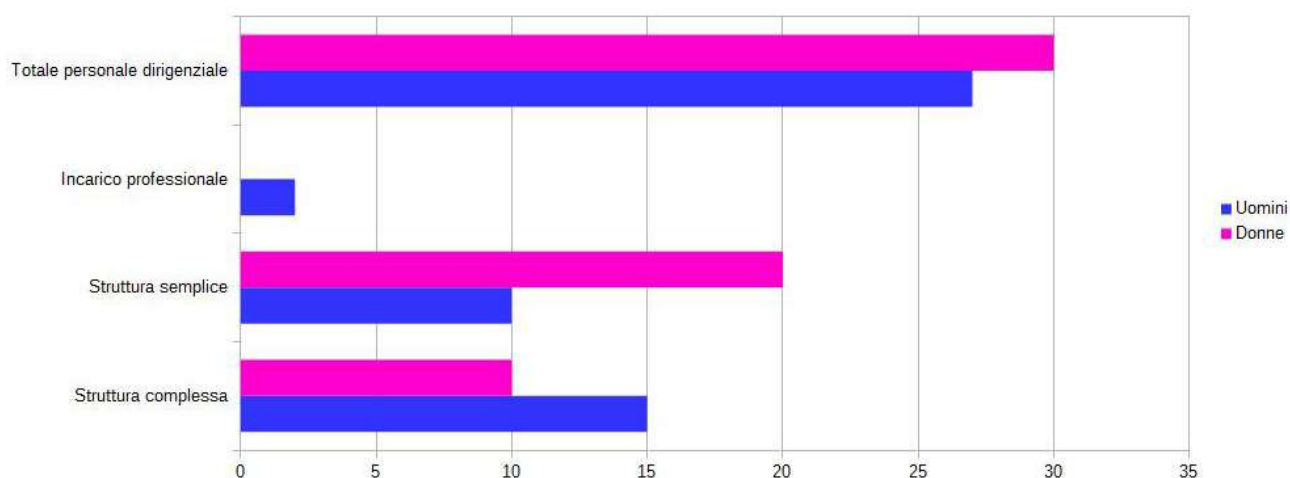


Tabella 1.3.1 – Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere ed età
La Tabella non è compilata perché in Agenzia non sono conferiti incarichi di responsabilità di comparto.

Tabella 1.4.1 – Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio.

Titolo di studio ^a	Uomini				Donne			
	Struttura complessa	Struttura semplice	Incarico professionale	Totale	Struttura complessa	Struttura semplice	Incarico professionale	Totale
Post laurea	4	2	0	6	4	4	0	8
Laurea	11	8	2	21	6	16	0	22
Diploma	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale ^b	15	10	2	27	10	20	0	30

NOTE
^a Personale a tempo indeterminato
^b Non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di direttore generale, tecnico e amministrativo

Figura 4 – Distribuzione del personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio al 31/12/2019

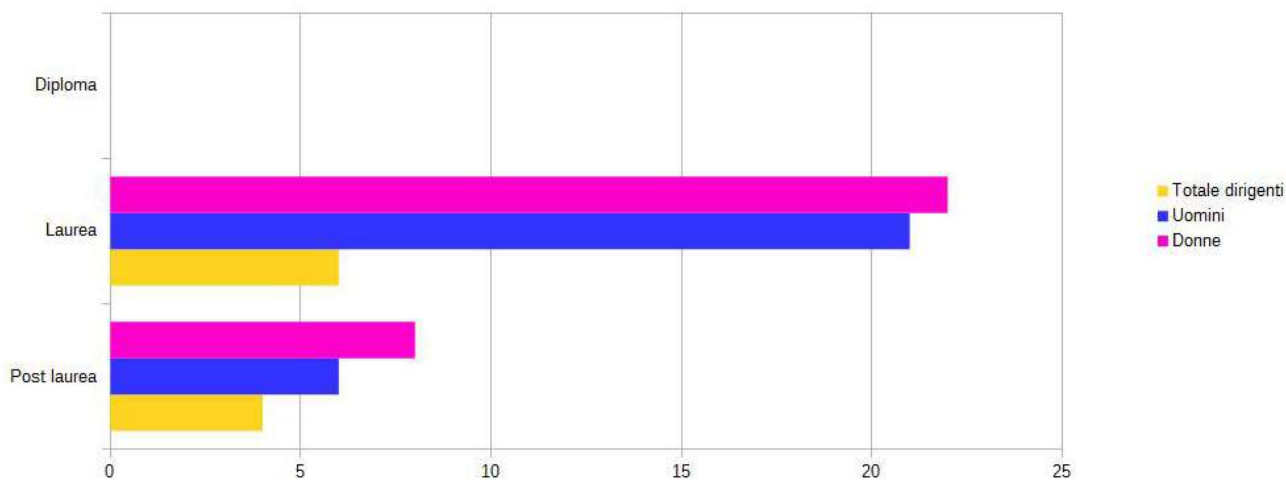


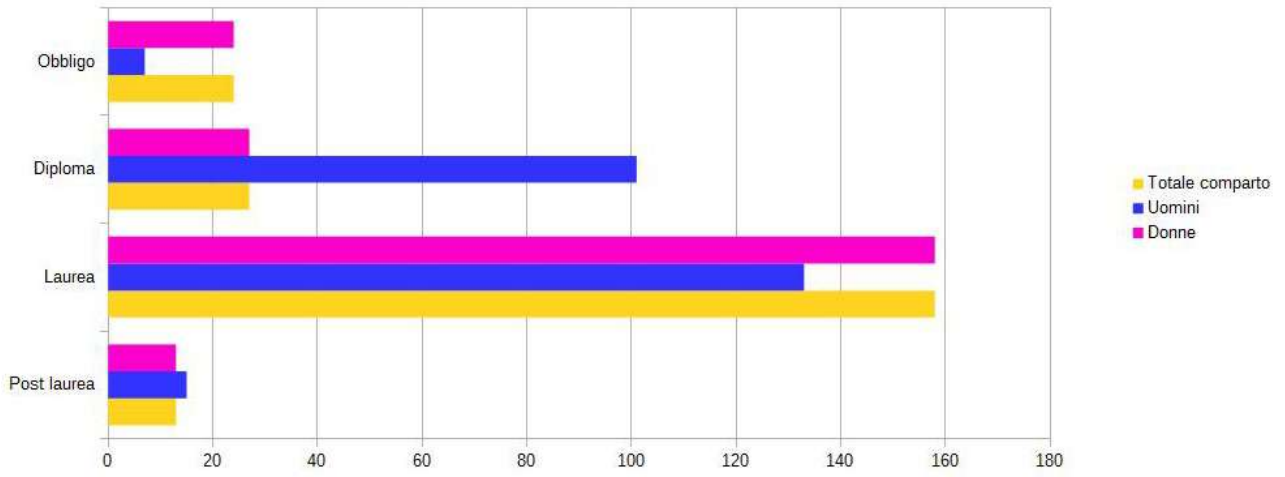
Tabella 1.4.2 – Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio.

Titolo di studio ^a	Uomini				Donne			
	Categoria D-Ds	Categoria C	Categoria B-Bs	Totale	Categoria D-Ds	Categoria C	Categoria B-Bs	Totale
Post laurea	14	1	0	15	12	0	0	12
Laurea	133	4	1	138	155	4	1	160
Diploma	73	23	0	96	71	35	1	107
Obbligo	0	7	6	13	4	12	8	24
Totale personale	220	35	7	262	242	51	10	303

NOTE

^a Personale a tempo indeterminato

Figura 5 – Distribuzione del personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio al 31/12/2019



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Tabella 2.2.1 – Dati sulla fruizione dei permessi ex L. 104/92, congedo straordinario, congedo parentale e malattia del figlio ripartiti per genere.

Tipologia di istituto	Uomini	Donne	Totale
	valori assoluti	valori assoluti	valori assoluti
Permessi per congedo straordinario ex art. 42, co. 5, D.Lgs. 151/2001	2	6	8
permessi ex Legge 104/92 per familiare disabile	27	56	83
permessi ex Legge 104/92 personali	4	6	10
Fruitori di congedi parentali	11	36	47
Fruitori di permessi per malattia figlio	7	12	19
Totale personale	51	116	167
% sul personale fruitore	30,5	69,5	49,1
% percentuale sul personale complessivo ^a	8,1	18,4	26,8
NOTE			
^a Non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di Direttore generale, tecnico e amministrativo			

Oltre agli istituti previsti dal contratto nazionale, come dettagliati nella Tabella 2.2.1, si ricorda come in Agenzia sin dal 1998 (Accordo integrativo) sia possibile usufruire della flessibilità di un'ora e mezzo in entrata (7,30-9,00) con obbligo di presenza di 4 ore su un dovuto di 7.12 ore giornaliere per il comparto. I dati evidenziano come gli istituti di conciliazione previsti dal contratto nazionale siano per lo più utilizzati dalle donne lavoratrici soprattutto per l'assistenza di familiari anziani disabili (L. 104/92).

Tabella 2.2.2 - Dati sulla fruizione del *part-time* percentuale lavorativa fino al 50% suddivisi per genere ed età.

Età	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
età fino a 30 anni	0	0	0	0	0	0
età 31-40 anni	0	0	0	0	1	14,3
età 41-50 anni	3	75	0	0	3	42,9
età 51-60 anni	0	0	0	0	1	14,3
età oltre 60 anni	1	25	0	0	2	28,6
Totale personale	4	100	0	---	7	100
% sul personale complessivo ^a	0,63		---		1,13	
NOTE						
^a Non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di Direttore generale, tecnico e amministrativo						

Tabella 2.2.3 - Dati sulla fruizione del *part-time* percentuale lavorativa superiore al 50% suddivisi per genere ed età

Età	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
età fino a 30 anni	0	0	0	0	0	0
età 31-40 anni	0	0	0	0	0	0
età 41-50 anni	1	20	15	53,6	20	58,8
età 51-60 anni	3	60	13	46,4	12	35,3
età oltre 60 anni	1	20	0	0	2	5,9
Totale personale	5	100	28	100	34	100
% sul personale complessivo ^a	0,8		4,5		5,47	
NOTE						
^a Non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di Direttore generale, tecnico e amministrativo						
- Il numero totale dei fruitori del <i>part-time</i> è pari a n. 41						

La ripartizione del numero totale delle persone in *part-time* (n. 41) evidenzia una prevalenza femminile nella fruizione dell'istituto caratterizzata da una prestazione lavorativa superiore al 50%, con motivazioni dettate principalmente dall'esigenza di conciliare gestione familiare e lavoro. Diversamente, i lavoratori che fruiscono del *part-time* con prestazione non superiore al 50%, generalmente ne fruiscono con questa modalità perché è la condizione necessaria per poter svolgere una seconda attività lavorativa nella pubblica amministrazione. Questo dato in ARPAT è suffragato dalle motivazioni a supporto delle richieste

di trasformazione del rapporto di lavoro in *part-time*, che in caso di svolgimento di una seconda professione deve essere esplicitato, così come richiesto dalla normativa vigente.

Tabella 2.2.4.a - Dati sulla fruizione del telelavoro territoriale per il solo personale di comparto a tempo indeterminato suddivisi per genere ed età.

Età	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
età fino a 30 anni	0	0	0	0	0	0
età 31-40 anni	0	0	1	4,5	1	3,2
età 41-50 anni	2	22,2	13	59,1	15	48,4
età 51-60 anni	7	77,8	8	36,4	15	48,4
età oltre 60 anni	0	0	0	0	0	0
Totale personale	9	100	22	100	31	100
% sul personale complessivo ^a	1,4		3,5		5	

NOTE
^a Non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di Direttore generale, tecnico e amministrativo

Tabella 2.2.4.b - Dati sulla fruizione del telelavoro domiciliare per il solo personale di comparto a tempo indeterminato suddivisi per genere ed età.

Età	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
età fino a 30 anni	0	0	0	0	0	0
età 31-40 anni	1	9,1	1	5	2	6,5
età 41-50 anni	4	36,4	13	65	17	54,8
età 51-60 anni	5	45,5	6	30	11	35,5
età oltre 60 anni	1	9,1	0	0	1	3,2
Totale personale	11	100	20	100	31	100
% sul personale complessivo ^a	1,8		3,2		5	

NOTE
^a Non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di Direttore generale, tecnico e amministrativo

In ARPAT sono state attivate, negli anni, due tipologie di telelavoro: il telelavoro territoriale (Tabella 2.2.4.a) in cui la prestazione lavorativa è svolta presso le sedi dell'Agenzia diverse dalla sede di assegnazione e il telelavoro domiciliare (Tabella 2.2.4.b) svolto presso la propria residenza/domicilio.

Il telelavoro si colloca nelle misure di *welfare* permettendo al personale dipendente di poter conciliare tempi di vita e tempi di lavoro e di alleviare situazioni di difficoltà e disagio legate a problemi familiari (tipicamente assistenza ad anziani o disabili).

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

a) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Nell'anno 2019 hanno operato N. 8 Commissioni interne (mobilità, selezioni, concorsi), le cui nomine dei/delle componenti complessivi (N. 18 donne e 10 uomini) hanno recepito la norma dell'art. 61 del D.Lgs. n. 29 del 1993 (e la coincidente disposizione dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 2001) in adempimento all'obbligo di dover riservare alle donne un terzo dei posti di componente degli organi collegiali di selezione nei concorsi, salva motivata impossibilità. La norma si configura quindi come un modo di "promuovere le pari opportunità" tra i sessi.

TIPOLOGIA COMMISSIONE

COMPOSIZIONE

- Commissione PEV (Progressione Economica Verticale)	1 uomo	3 donne
- Commissione PEV TPA	2 uomini	2 donne
- Commissione CP CTP CHIMICO	1 uomo	3 donne
- Commissione Selezione TD	1 uomo	3 donne
- Commissione Mobilità esterna CTP	2 uomini	1 donna
- Commissione Mobilità esterna TPA	1 uomo	2 donne
- Commissione Mobilità interna avviso 2018	1 uomo	2 donne
- Commissione Mobilità interna TPA Pistoia	1 uomo	2 donne

per un totale di: N. 10 uomini e n. 18 donne.

b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

Tabella 3.b.1 – Fruizione della formazione suddivisa per genere. Conteggio delle persone formate.

Livello/età ^a	Uomini					Donne				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
B e Bs	0	1	1	1	2	0	0	1	3	0
C	0	3	14	12	0	0	2	7	24	6
D e Ds	2	18	48	121	23	1	8	90	116	19
Dirigenti	0	0	1	16	14	0	0	0	17	15
Totale persone	1	18	64	150	39	1	10	98	160	40
% Totale persone ^b	100	91,7	91,4	92	90,7	100	66,7	91,6	90,9	90,9

NOTE

^a I dati riportati in tabella comprendono anche il personale a tempo determinato in servizio in Agenzia nell'anno di riferimento

^b Percentuale calcolata sul totale di persone per genere e per età

Nell'anno 2019 ARPAT ha formato circa il 95% del personale. Tale percentuale raggiunge quindi l'obiettivo dell'80% previsto dal Piano annuale per la Qualità dell'Agenzia.

Tabella 3.b.2 – Fruizione della formazione suddivisa per genere, livello ed età. Conteggio delle ore.

Livello/ età ^a	Uomini					Media ore per discente	Donne					Media ore per discente
	< 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	
B e Bs	0	3	8	3	7	3,0	0	0	25	60	0	6,8
C	0	31	469	196	0	19,9	0	74	172	433	100	15,3
D e Ds	50	502	1597	3982	541	30,3	25	224	3116	4012	438	32,3
Dirigenti	0	0	42	951	691	62,4	0	0	0	741	751	49,7
Totale ore	50	536	2116	5132	1239	31,4	25	302	3313	5229	1289	30,5
% Totale ore per genere	0,6	5,9	23,4	56,9	13,7	-	0,2	3	32,4	51,2	12,6	-
% Totale ore complessive	0,3	2,8	11	26,7	6,4	-	0,1	1,6	17,2	27,1	6,7	-
NOTE												
^a I dati riportati in tabella comprendono anche il personale a tempo determinato in servizio in Agenzia nell'anno di riferimento.												

c) Piano Triennale di Azioni Positive 2016-2019

Con riferimento al Piano delle Azioni Positive adottato da ARPAT con [Decreto del Direttore generale nr. 49 del 23/03/2017](#) di seguito si riportano le azioni positive messe in atto nell'anno 2019.

Riferimento	Azione positiva	Stato di avanzamento	Note	Azioni effettuate nel 2019
Azione 1.1	<p>Definire, attraverso apposito atto della Direzione, gli ambiti e le modalità di collaborazione tra il CUG e le strutture dell’Agenzia preposte/coinvolute in merito alle tematiche – esplicitate nelle Linee Guida oggetto della Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - connesse alla realizzazione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della tutela contro ogni forma di violenza o di discriminazione nell’ambiente di lavoro.</p>	Non avviata	<p>Il Forum dei CUG ha predisposto un tavolo tecnico per la definizione di apposite linee guida per la formalizzazione dei rapporti dei CUG con le diverse funzioni tecniche, gestionali e direzionali.</p> <p>Tali linee guida in bozza non sono state ancora inviate ai singoli CUG.</p> <p>Il CUG di ARPAT predisporrà una propria proposta alla Direzione tenendo conto di tali linee guida.</p>	Portata di nuovo all’attenzione del Forum tale istanza in modo da poter valutare gli eventuali aggiornamenti
Azione 1.2	<p>Programmare e realizzare attività comuni fra i soggetti che nell’Agenzia si occupano di benessere organizzativo e prevenzione (CUG, Consigliera di fiducia, SePP, RSL, Medico competente).</p> <p>Prevedere un calendario di incontri periodici tra i diversi soggetti per affrontare, in modo sinergico, le tematiche del benessere organizzativo, della salute organizzativa e dell’ambiente di lavoro, coinvolgendo anche la Direzione, per definire azioni di miglioramento, derivanti dalle diverse visioni dello stesso</p>	Avviata	E’ stato avviato un tavolo permanente sul Benessere Organizzativo (ref. Sgru).	Attivo al 31/12/2019

	<p>fenomeno.</p> <p>Prevedere una sensibilizzazione e una diffusione di informazioni, anche sintetica, atta a veicolare in maniera subito disponibile a qualsiasi utente di Agenzia, il grado attuale di SLC e BO in agenzia, sottolineando i punti emersi di criticità, le azioni di miglioramento suggerite e le azioni poste in atto.</p>			
Azione 1.2.1	<p>Mettere a punto un piano di informazione e formazione riguardante i temi del benessere organizzativo sul posto di lavoro, eventuali fenomeni di discriminazione, violenza morale e mobbing.</p> <p>Prevedere periodicamente la diffusione di informazioni, anche in forma sintetica/sinottica, atta a veicolare in maniera subito disponibile a qualsiasi utente, il grado attuale di Stress Lavoro Correlato e Benessere Organizzativo in Agenzia, sottolineando i punti emersi di criticità, le azioni di miglioramento suggerite e le azioni attuate e previste.</p>	Non avviata		
Azione 1.3	<p>Inserire le azioni del presente Piano nei Piani di attività triennali e annuali dell'Agenzia, e aumentare l'integrazione delle politiche aziendali sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della tutela contro ogni forma di violenza nell'ambiente di lavoro</p>	Avviata		<p>Verifiche effettuate per l'anno 2019 e azioni da promuovere nell'anno 2020.</p>

	<p>(decreto DG n. 2 del 2010).</p> <p>Monitoraggio annuale dell'attuazione di tale azione mettendo a punto strumenti per la valutazione delle ricadute positive sull'Agenzia, curandone la comunicazione e la diffusione sia internamente che esternamente all'Agenzia.</p>			
Azione 2.1	<p>Elaborare annualmente il report per la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007 (“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”) nonché altri report che siano previsti per monitorare lo stato di attuazione di norme e raccomandazioni per la pubblica amministrazione in tema di lotta alle discriminazioni sul lavoro.</p> <p>Estendere le modalità indicate nella sopracitata Direttiva alle statistiche non strutturate, qualora opportuno e in particolare monitorare le situazioni di differenze/diversità per mettere in atto azioni di miglioramento in grado di conciliare le diverse esigenze anche aumentando sia il benessere organizzativo che l'efficienza dei processi aziendali.</p> <p>Verranno promosse in forma diretta e/o partecipata attività di sensibilizzazione verso l'importanza dell'accoglienza e il rispetto della diversità nei diversi ambiti, attraverso attività</p>	Avviata		E' stata elaborata anche per l'anno 2019 nei tempi richiesti.

	di informazione e/o formazione al personale.			
Azione 2.2	<p>Analizzare le statistiche al fine di individuare eventuali problematiche o differenziali retributivi tra i due sessi e promuovere così azioni correttive.</p> <p>Si conferma l'intenzione di dedicare a tale compito l'Osservatorio sui dati di genere, costituito con nota del Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane del 18.10.2012 e modificato con successiva nota del 11.3.2014.</p> <p>l'Osservatorio, inoltre, dovrà elaborare commenti, indicare ambiti di approfondimento e azione, valutare la periodicità di aggiornamento dei dati e promuovere la diffusione del rapporto sui dati di genere.</p> <p>Analizzare periodicamente, anche in ottica di genere, i dati relativi all'accesso al telelavoro, al part time e agli altri istituti di conciliazione tempi di vita e di lavoro messi a disposizione dall'Agenzia.</p>	Avviata nel quadriennio	Il monitoraggio effettuato all'interno dell'elaborazione dati per la stesura della Relazione sul Personale.	Effettuata
Azione 2.3	Prevedere strumenti che permettano una facile lettura del DVR per tutto il personale, attraverso, ad esempio, schede sinottiche o sintetiche, in modo da garantire un'immediata comprensione dello stesso. In particolare alle tematiche connesse al genere e allo stress	Non avviata		

	<p>lavoro correlato, sviluppando sinergie fra le varie strutture e coinvolgendo il CUG nei gruppi di lavoro e nelle iniziative..</p>			
Azione 2.4	<p>Riproporre nel triennio di vigenza del Piano le dovute indagini sul benessere organizzativo tramite somministrazione di apposito questionario, tenendo conto di quanto realizzato da altri Comitati e da altre Agenzie ambientali, per utilizzare metodi di rilevazione che consentano la migliore confrontabilità dei dati con altre situazione lavorative analoghe.</p> <p>Creare occasioni di confronto con altri enti e all'interno del SNPA e/o della rete CUG.</p> <p>Le risultanze di tale analisi saranno utilizzate per affinare la valutazione del rischio da stress da lavoro correlato ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 81/08.</p>	Non avviata	All'attenzione del tavolo sul Benessere Organizzativo in Agenzia.	Consultazione con SGRU anche alla luce del Riesame della Direzione e dell'analisi dei processi di ARPAT.
Azione 3.1	<p>Sviluppare le competenze dei componenti del CUG attraverso percorsi formativi che coinvolgano anche le istituzioni esterne (Regione Toscana, Comuni, Università, Consigliera regionale di parità) e le strutture di ARPAT, e attivando le necessarie risorse esterne esperte in materia di discriminazioni, di pari opportunità, di politiche di genere e di benessere organizzativo.</p>	Avviata	Piano annuale della formazione.	<p>Avviato percorsi di incontri formativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Gestione dei conflitti, mediazione e gestione delle relazioni " (2017); - "Il contesto organizzativo: dal conflitto alle relazioni costruttive" (2018-2019).

Azione 3.2	<p>Individuare modalità efficaci per promuovere e far meglio conoscere il ruolo del CUG e le attività da esso svolte all'interno dell'Agenzia.</p> <p>Accrescere l'attenzione ed il coinvolgimento di tutto il personale, ed in particolare della dirigenza, nella realizzazione del presente Piano, anche in relazione alle iniziative della rete dei CUG.</p>	Non avviata		
Azione 3.3	<p>Curare gli spazi nella Intranet e nel sito Web dedicati a divulgare l'operato dell'Amministrazione e del CUG, il Piano delle azioni positive e i risultati della sua realizzazione. Redigere materiale informativo periodico relativo all'attività del CUG, alla divulgazione di normative, seminari, corsi e buone pratiche, azioni positive.</p>	Avviata		<p>Aggiornamento, popolamento e nuova veste grafica pagine web CUG.</p>
Azione 3.4	<p>Revisione periodica del "Codice etico di comportamento per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche del personale di ARPAT".</p>	Non avviata		
Azione 3.5	<p>Proporre nel triennio di vigenza del Piano almeno una indagine sul Comitato Unico di Garanzia tenendo conto di quanto realizzato (eventualmente) da altri Comitati e da altre Agenzie ambientali.</p> <p>Iniziativa destinata a sondare le conoscenze sul CUG all'interno dell'Agenzia ed evidenziare</p>	Non avviata		

	così gli ambiti da indagare e su cui applicare interventi migliorativi.			
Azione 4.1	Definire, qualora fattibile, un percorso di realizzazione della “Banca del tempo”, intesa sia come donazione delle ore in eccedenza dei dipendenti che dei giorni di ferie in eccedenza a beneficio di colleghi che dovessero trovarsi in difficoltà per ragioni personali o familiari sulla scorta. dell'esperienza di ARPA Emilia Romagna.	Non avviata		
Azione 4.2	Monitorare l'applicazione della IO SG 99 099 sulle lunghe assenze per maternità-paternità o motivata da esigenze personali e familiari e della PG.SG.07.	Non avviata		
Azione 4.3	Incarico al CUG di mettere a disposizione le informazioni sulle esperienze attuate nelle altre Agenzie della rete CUG ambiente nazionale nonché di monitorare lo stato di attuazione dell'azione. Studiare la fattibilità del telelavoro per la dirigenza e, coerentemente con le nuove disposizioni normative, valutare l'incremento del numero dei posti disponibili per il telelavoro domiciliare e in altra sede per il personale ARPAT del comparto secondo il disciplinare adottato.	Avviata		

	<p>Utilizzare il telelavoro anche nei casi di necessità personali o carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi e temporanei, anche se al di fuori delle finestre temporali e del tetto massimo previsto dagli accordi sindacali vigenti.</p> <p>Proporre il riesame della tabella relativa al disciplinare del telelavoro.</p>			
Azione 4.4	<p>Studio di fattibilità relativo a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa attraverso un'analisi del contesto interno per individuare gli ambiti in cui è possibile inserire lo smart working, la strumentazione tecnologica necessaria, le condizioni organizzative ed i processi di lavoro che rendono possibile l'introduzione di tale modalità di lavoro. Avviare uno studio di fattibilità per mettere in atto il Progetto di "Smart working", superando la logica della sola sussidiarietà del telelavoro verso un nuovo approccio all'organizzazione del lavoro.</p>	Avviata		Elaborata e trasmessa tramite SGRU alla Direzione una proposta per la sperimentazione.
Azione 4.5	<p>Promuovere un'indagine rivolta ai beneficiari dell'istituto del telelavoro domiciliare, al fine di ampliare e potenziare la capacità di risposta dell'Agenzia a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di valorizzare il personale e di valutare i risultati del telelavoro assegnato, nonché di individuare eventuali</p>	Non avviata		

	criticità da risolvere con specifiche azioni positive.			
Azione 4.6	<p>Potenziare metodologie di erogazione della formazione che riducano la necessità di partecipazione in trasferta ai corsi interni, e limitino la necessità di orari di lavoro “straordinari” per partecipare alla formazione; ciò attraverso l'utilizzo della videoconferenza – laddove possibile anche per i corsi accreditabili ECM – e lo svolgimento, anche in forma accorpata, dei corsi in sedi diverse da quella irezionale.</p> <p>Studiare e sperimentare la possibilità di utilizzare piattaforme digitali (ad es. MOOC – Massive pen On Line Courses, Skype, ecc.) per la formazione del personale in orario di lavoro</p>	Avviata infrastruttura		
Azione 4.7	Valorizzare, attraverso idonei strumenti, il bagaglio di conoscenze ed esperienze acquisito dal personale esperto di prossima uscita dal mondo del lavoro al fine di favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza oltre che facilitare l'eventuale inserimento del personale subentrante.	Non avviata		Incontro di formazione “Nuove sinergie per il potenziamento delle collaborazioni in Azienda”.
Azione 4.8	Individuazione di Linee Guida per l'utilizzo ottimale in ambiente di lavoro della comunicazione.	Non avviata		Richiesta di contributo da parte del GdL sulla comunicazione entro il 17 gennaio 2020.

	digitale. Predisporre uno studio per individuare le modalità di lavoro che riducano gli effetti negativi dell'utilizzo massivo della tecnologia. Favorire la comunicazioni in presenza, limitando la diffusione di informazioni generiche tramite mezzo elettronico "per opportuna conoscenza".			
Azione 4.9	Promuovere incontri formativi sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento.	Non avviata		
Azione 4.10	Studio di fattibilità in merito a modalità di contrattualizzazione destinate ad interpreti LIS (Lingua Italiana Segni), che intervengano in tutte quelle occasioni in cui il/la dipendente è direttamente coinvolto in eventi (es. riunioni di settore per affidamento/valutazione obiettivi e affini, riunioni del personale, corsi di formazione obbligatoria, assemblee sindacali) per i quali è imprescindibile che la comunicazione avvenga senza rischio di interpretazioni o fraintendimenti. Promuovere la crescita professionale delle persone audiolese.	Avviata		
Azione 5.1	Realizzare attività di rete e benchmarking condividendo azioni di buone pratiche con gli altri CUG del territorio e partecipare al coordinamento dei CUG della provincia di	Avviata		Rete CUG Ambiente. Rete nazionale dei CUG (ex Forum dei CUG).

	<p>Firenze al fine di costruire sistematici rapporti di collaborazione per pianificare obiettivi comuni, scambiare programmi e informazioni e collaborare alla realizzazione di percorsi formativi comuni per potenziare l'efficacia delle azioni intraprese sulle materie di competenza.</p>			<p>Manca ambito locale.</p>
<p>Azione 5.2</p>	<p>Sostenere attivamente la Rete CUG Ambiente delle agenzie ambientali, attraverso il supporto attivo delle attività comuni programmate e la partecipazione alle riunioni, ai corsi comuni, al congresso annuale e alle iniziative della rete.</p>	<p>Avviata</p>		<p>Ruolo Presidente CUG ARPAT in qualità di Vicepresidenza Rete CUG Ambiente.</p>
<p>Azione 5.3</p>	<p>Creare sinergie con le figure istituzionali di riferimento, quali le Consigliere di Parità regionale e provinciali, e favorire la partecipazione a iniziative ed eventi sul territorio che promuovano la diffusione della cultura di parità e delle buone prassi in tema di lotta alle discriminazioni e di benessere.</p>	<p>Avviata</p>		
<p>Azione 6</p>	<p>Sviluppare le competenze attraverso percorsi formativi, inseriti nei Piani di formazione, del personale dirigenziale e non, realizzando un intervento formativo capillare, sull'uso del linguaggio di genere nella Pubblica Amministrazione.</p> <p>Adeguamento al linguaggio di genere nei principali atti e documenti dell'Agenzia, nelle</p>	<p>Avviata</p>		<p>Corso Mengozzi e leadership. Valutare per il linguaggio.</p>

	<p>comunicazioni informali e nelle pagine web.</p> <p>Rivedere la redazione dei modelli di decreti, e principali atti/documenti dell'Agenzia, utilizzando un linguaggio rispettoso dell'identità di genere, sulla scorta delle indicazioni emesse dall'Accademia della Crusca. Inviare al personale raccomandazioni al fine di rispettare l'ottica di genere nella formulazione degli atti amministrativi e nelle varie forme di comunicazioni (lettere, e_mail, ecc.)</p>			
Azione 7	<p>Pubblicizzare il canale di comunicazione sempre aperto con il CUG attraverso la casella di posta elettronica cug@arpat.toscana.it e messa a punto di un form attivo online sulla intranet agenziale.</p>	Non avviata		Ristrutturazione sito e riattivazione casella di posta (dicembre 2019).

a) Adozione bilancio di genere

L'Agenzia non si è dotata di un Bilancio di genere.

b) Adozione di misure per favorire l'allattamento al seno negli enti pubblici (Direttiva n.1 del 3/2/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di comportamenti e atti delle pubbliche amministrazioni ostativi all'allattamento)

L'Agenzia non ha adottato misure per favorire l'allattamento al seno.

c) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua lorda inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

L'Agenzia, in quanto Ente pubblico, applica i Contratti Collettivi Sanità che non consentono differenziazione in base al genere.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso dell'anno 2019 non sono state effettuate indagini sul benessere organizzativo dal momento che risulta imminente una nuova riorganizzazione che tenga conto del mutato panorama normativo sia a livello nazionale che regionale con l'emanazione della revisione della Legge istitutiva di ARPAT (L.R. Toscana n. 30/2009).

L'ultima indagine sul clima aziendale e sul benessere organizzativo risale al 2016 con la somministrazione a tutto il personale di un questionario basato sul modello ANAC e integrato con batterie di domande specificatamente messe a punto da un gruppo di lavoro e dal CUG.

Il corso *"Il contesto organizzativo: dal conflitto alle relazioni costruttive"* è stato una delle risposte proposte dal CUG per poter ridurre alcune delle criticità emerse riportando l'attenzione sulle persone anche per rafforzare la resilienza nei confronti di situazioni non immediatamente risolvibili o dipendenti da variabili esterne alle dinamiche dell'Agenzia.

La relazione annuale della Consigliera di Fiducia redatto ai sensi dell'art. 6 del Codice Etico di Comportamento (Decreto del Direttore generale nr. 127 del 05/10/2016) permette di monitorare il numero di ricorsi alla consigliera di fiducia, la gravità delle situazioni e l'esito della procedura mantenendo l'anonimato dei ricorrenti.

Nell'anno 2019 è pervenuta N. 1 segnalazione alla Consigliera interna di Fiducia.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Piano della performance 2019 di Agenzia non prevede obiettivi e indicatori collegati alla realizzazione del Piano di Azioni Positive.

Non sono stati previsti degli obiettivi e degli indicatori di performance individuale per le/i componenti del Comitato connessi all'attività svolta nel CUG (es. definizione di obiettivi specifici, valutazione del rendimento).

Il Piano della performance 2019 di Agenzia non prevede obiettivi e indicatori collegati alla realizzazione del Piano di Azioni Positive.

Non sono stati previsti degli obiettivi e degli indicatori di performance individuale per le/i componenti del Comitato connessi all'attività svolta nel CUG (es. definizione di obiettivi specifici, valutazione del rendimento).

SECONDA PARTE – L’azione del Comitato di Garanzia

A. OPERATIVITÀ

Nomina e composizione del CUG

Con Decreto del Direttore generale n° 1 del 08/01/2016 e s.m.i. è stato nominato il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) di ARPAT con presidente Simona Cerrai ed è stata individuata la figura della “Consigliera di fiducia per la prevenzione, l'individuazione ed il superamento di fatti riconducibili alle molestie in ambito lavorativo”, nella persona di Marta Bachechi.

La Consigliera di Fiducia è chiamata a gestire e risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni, così come descritto nel “Codice di comportamento” di ARPAT (cfr. DDG [n.127/2016](#)). La Consigliera rappresenta la figura istituzionale presso la quale poter trovare ascolto, supporto ed assistenza per la risoluzione delle dinamiche lavorative che determinano l'insorgere di situazioni di disagio e discriminazione.

Il Comitato Unico di Garanzia di ARPAT risulta ad oggi così composto:

Presidente: Simona Cerrai

COMPONENTI IN RAPPRESENTANZA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Titolari	Supplenti
Piera Paola Gentili	Eva Bonini
Gaetana La Ferrera	Daniela Dinelli
Diego Palazzuoli	Andrea Rossi
Piero Critelli	Mauro Romagnoli
Donatello Montanari	Giorgio Meo
Gianfranco La Conca	Alessandra Grandi
COMPONENTI IN RAPPRESENTANZA DELLE OO.SS.	
Titolari	Supplenti
RSU Elena Alzetta	Barbara Carli
CGIL FP (comparto) Stefania Scatizzi	Elena Loisi
CGIL FP (dirigenza) Cristina Domini	Marco Longo
CISL FPS (comparto) Rossana Pelosi	--
CISL FPS (dirigenza) Luca Petroni	--
ANAAO ASSOMED (dirigenza) Milo Vignali	Andrea Cappelli

B. ATTIVITA'

Nomina, funzioni e ambiti di intervento del CUG

Come di consueto il CUG ha svolto la sua attività sia attraverso riunioni collegiali periodiche, sette nell'anno 2019, sia attraverso l'attivazione di gruppi tematici ristretti.

Durante il 2019, il CUG ha svolto le seguenti attività (ai sensi della Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e Ministro per le pari opportunità):

Attività di tipo propositivo, stato di avanzamento

1. Definizione di un progetto di *smart working* in Agenzia

Stato di avanzamento: Il gruppo di lavoro (di cui hanno fatto parte componenti del CUG) istituito dalla Direzione, dopo una fase conoscitiva (anche relazionandosi con altre realtà nel panorama delle PA come ad esempio le regioni Emilia Romagna e Veneto e la stessa INAIL) ha redatto una proposta progettuale sulla fattibilità dello smart working in ARPAT e lo ha trasmesso alla Direzione (dicembre 2018) e lo ha aggiornato con piccole modifiche nel 2019, sottoponendolo nuovamente alla Direzione (dicembre 2019).

2. Proposte all'interno della commissione *Stress Lavoro Correlato*

Il CUG (Simona Cerrai e Donatello Montanari) hanno partecipato sin dal 2018 alla commissione interna sullo Stress lavoro correlato.

Stato di avanzamento: sin dal 2018 è stato studiato e apportato un contributo fondamentale sul nuovo modello Online e relativa piattaforma di INPS. Sono state illustrate le varie modifiche e innovazioni, raccogliendo dati ed eseguendo lo score del punteggio finale del test, raggiungendo così l'obiettivo dell'inserimento dati all'interno della piattaforma INPS per il calcolo dello SLC nella PA.

Il CUG si è fatto poi promotore e sostenitore della richiesta della compilazione da parte dell'Agenzia del modello on-line per avere un metodo accessorio per dare incisività alle proposte di miglioramento in materia di stress lavoro correlato.

In un'ottica di trasparenza, la compilazione del questionario e la trasmissione on line sul sito dell'INPS permette la condivisione e il confronto degli indicatori di SLC (Stress Lavoro Correlato, di seguito SLC) con quelli di altre Agenzie, rendendo possibile nelle PA. Difatti sarà così possibile comparare la situazione di ARPAT con le altre realtà della PA, un monitoraggio condiviso dei risultati delle azioni messe in atto, i progressi e gli obiettivi che riusciremo a raggiungere.

Anche la nuova metodologia INAIL ha confermato in ARPAT, un valore di “SLC Medio” che perdura da anni. Il nuovo approccio permetterà di essere più incisivi nelle proposte di azioni di miglioramento per il futuro.

3. Supporto Lingua dei Segni

Stato di avanzamento: è in fase di attivazione un supporto di traduzione online nelle lingua dei segni a supporto di dipendenti di ARPAT.

Attività di tipo consultivo

Il CUG ha formulato pareri e osservazioni a seguito delle seguenti richieste da parte della direzione su:

1. Disciplinare sull'accesso al telelavoro;
2. Regolamento sull'accesso al *part-time*;
3. Piano della Formazione;
4. Nuovi istituti previsti (Organismo Paritetico per l'Innovazione) dal CCNL del Comparto Sanità 2016-2018;
5. Direttiva F.P. 1/2019 “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette, artt. 35 e 39 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165- L. 12.3.1999 n. 68 e L. 23.11.1998 n. 407-L.11.3.2011 n. 25” e Direttiva F.P. 2/19 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”.

Segnaliamo che non siamo ancora giunti a una idonea né sistematica consultazione del CUG nelle materie di competenza, come emerge dal fatto che il CUG non è consultato in materia di valutazione del comparto. In particolare si segnala che la richiesta di consultazione sulle materie di competenza sono avanzate a ridosso delle scadenze e questa tempistica non consente di formulare un parere meditato ed esaustivo.

Attività di verifica

1. Monitoraggio continuo dello stato di attuazione del Piano di Formazione dell'Agenzia;
2. Monitoraggio dello stato di attuazione e dei risultati in termini di aumento di benessere lavorativo del telelavoro in Agenzia;
3. Monitoraggio periodico degli accessi alla Consigliera di Fiducia.

Altre attività

Durante l'anno 2019 tra le attività non ricadenti delle precedenti categorie si segnala:

- partecipazione attiva alla *"Rete nazionale dei CUG"* (ex *"Forum dei CUG"*) alle seguenti riunioni presso la sede INAIL di Roma, sia da parte della Presidente (componente della Commissione Comunicazione anche nel ruolo di rappresentante di Rete CUG Agenzie):

- 23 gennaio 2019;
- 6 febbraio 2019;
- 6 marzo 2019;
- 28 marzo 2019;
- 12 aprile 2019;
- 16 maggio 2019 (Forum P.A., Roma);
- 6 - 7 giugno 2019 (Commissioni)
- 28 giugno 2019;
- 12 luglio 2019;
- 28 novembre 2019.

Dotazione di budget annuale

Non è previsto un budget assegnato al CUG, né il ruolo di Presidente prevede deleghe di spesa.

Tuttavia, su proposta del CUG avanzata alla Direzione generale come Azione di miglioramento per il benessere organizzativo (scaturita dall'Indagine promossa nel 2015), è proseguito il percorso formativo a carattere pluriennale: **“Il contesto organizzativo: dal conflitto alle relazioni costruttive”** rivolto al personale di comparto dell'Agenzia. E al fine di dare maggiore efficacia all'obiettivo della relazione costruttiva in ARPAT, si è attivato un percorso parallelo sulle stesse tematiche e con lo stesso staff docenziale anche per tutto il personale dirigente.

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti

La spesa per la formazione ha connotazione generale, tuttavia sono garantite le partecipazioni ai seminari promossi dalla “Rete nazionale dei CUG” sui temi inerenti le funzioni del Comitato.

La formazione promossa e fruita dal CUG

In questa tabella segnaliamo le iniziative a cui i/le componenti CUG hanno partecipato:

Evento	Data	Partecipanti
Seminario “Stati generali delle donne”(Matera)	24.01.2019 25.01.2019	Daniela Dinelli Gaetana La Ferrera
Conferenza Nazionale SNPA	27.02.2019 28.02.2019	Piero Critelli
Forum CUG Toscano ANCI Regione Toscana (Firenze)	08.05.2019	Piera Paola Gentili
Forum CUG Toscano ANCI Regione Toscana (Livorno) “Il CUG nella P.A.”	20.05.2019	Alessandra Grandi Eva Bonini
Forum PA 2019: “Ripartire dalle persone per creare valore pubblico: le opportunità nella P.A.”	16.05.2019	Simona Cerrai

Evento	Data	Partecipanti
Il ruolo della Consigliera di Parità della Regione Toscana (Firenze)	30.05.2019	Simona Cerrai, Eva Bonini, Alessandra Grandi, Diego Palazzuoli, Rossana Pelosi, Paola Gentili, Piero Critelli, Donatello Montanari
Seminario <i>“I Comitati unici di garanzia e la prevenzione delle discriminazioni per disabilità – Le relazioni tra i Cug e i disability manager”</i>	20.06.2019	Rossana Pelosi
Seminario Consigliera di fiducia (Bologna)	18.06.2019	Diego Palazzuoli
Forum Toscano CUG (Firenze)	09.10.2019	Simona Cerrai
Rete CUG Ambiente presso ISPRA (Roma)	16.05.2019	Simona Cerrai
Formazione interna	Data	Partecipanti
Corso di formazione ARPAT <i>“Il contesto organizzativo: dal conflitto alle relazioni costruttive”</i>	Avviato nel 2028 con prosecuzione edizioni 2019	I/le componenti CUG partecipanti alle varie edizioni del corso hanno avuto anche il ruolo di interfacciarsi con l’ufficio formazione per valutare eventuali perfezionamenti in itinere. <i>Partecipanti 2019:</i> Simona Cerrai, Stefania Scatizzi, Luca Petroni, Giorgio Meo, Elena Loisi, Pera Paola Gentili

Evento	Data	Partecipanti
Nuove sinergie per il potenziamento della collaborazione in Agenzia	2019	Eva Bonini, Simona Cerrai, Piero Critelli, Daniela Dinelli, Alessandra Grandi, Gianfranco La Conca, Giorgio Meo, Donatello Montanari, Diego Palazzuoli, Rossana Pelosi, Stefania Scatizzi

Da segnalare inoltre le iniziative, in cui è stata richiesta la partecipazione della Presidente CUG in qualità di formatrice per rappresentare l'esperienza maturata da ARPA Toscana:

- Convegno ISPRA: Il linguaggio di genere: Uno strumento per superare stereotipi ed interpretare la complessità della Società ISPRA – Roma 25 marzo 2019
- Gli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza sessuale – Convegno 26 novembre 2019
- LINGUAGGIO, identità di genere e lingua italiana - Convegno SNPA Ambiente 3 dicembre 2019

Ricordiamo inoltre altre attività svolte dal CUG:

- la conclusione del percorso condiviso con Settore CID per la definizione della nuova veste grafica delle sezioni web dedicate all'attività del Comitato attraverso incontri e riunioni, tra cui segnaliamo diffusione tramite ARPATnews e CUGnews ed aggiornamento pagine CUG intranet e sito ARPAT.

- presa in carico di segnalazioni dei dipendenti relativamente a disagi sul posto di lavoro e indirizzo delle stesse istanze alla Consigliera di Fiducia.

- la prosecuzione delle nuove edizioni del percorso formativo *“Il contesto organizzativo: dal conflitto alle relazioni costruttive”* (ex DDG n. 17 del 27.02.2018) - Progetto n. 93 del Piano di formazione del personale ARPAT anno 2018 a valenza pluriennale (2018-2020).

Il corso proseguirà anche nelle annualità 2020-2021 al fine di coinvolgere tutto il personale ARPAT. Esso è derivato da molteplici esigenze in particolare dall'analisi dei dati raccolti attraverso questionari sul benessere organizzativo e quindi anche dall'elaborazione dei dati relativi allo stress lavoro correlato che ha messo in evidenza la necessità di intervenire per migliorare le relazioni all'interno dell'ambiente lavorativo.

RETE CUG AMBIENTE

La Rete CUG Ambiente ha rinnovato a febbraio 2018 gli incarichi di Presidenza e vice Presidenza, definendo la pianificazione delle attività del quadriennio 2018-2021 e la programmazione per il 2018. Tra gli obiettivi della Rete la diffusione delle migliori esperienze in fatto di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di contrasto alle discriminazioni, di monitoraggio e diffusione di azioni per il miglioramento del benessere organizzativo. Con delibera del Consiglio nazionale n.44 del 20.11.2018, ha preso atto del Regolamento della Rete CUG e dei relativi vertici che così risultano:

- Presidenza Rete CUG: Mariarosa Caporali, presidente CUG di Arpa Lombardia;
- Vice presidenze Rete CUG: Simona Cerrai, presidente CUG Arpa Toscana ed Elvira Gatta, presidente CUG Ispra.

Le attività della Rete CUG Ambiente sono di solito condivise con le altre Agenzia, in sede di riunioni all'interno della Rete nazionale dei CUG.

La comunicazione interna ed esterna

Nell'anno 2019 è proseguita l'attività di informazione del CUG sulle piattaforme online dell'Agenzia (esterna ed interna) e del SNPA <https://www.snpambiente.it/> (Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente). In particolare si è data molta rilevanza alla Relazione sullo stato delle attività 2019 in un'ottica di rendicontazione dell'operato del Comitato in ARPAT.

In particolare il CUG si è attivato per la diffusione della conoscenza sull'evoluzione del concetto di parità di genere nella cultura del paese che sembra risentire di un arretramento culturale nei confronti del genere femminile tale da ricondurre la necessità di una nuova riflessione sul tema delle Pari Opportunità, in particolare sulla necessità introdurre il linguaggio di genere nella PA, nella scuola e nelle istituzioni.

Nel 2019 Sono stati pubblicati n. 4 articoli nel sito di ARPAT e nel sito SNPA <https://www.snpambiente.it/category/temi/pari-opportunita/>

SITO ARPAT:

1. Stato del Personale ARPAT nel 2018. Relazione del Comitato unico di garanzia sullo stato del personale ARPAT nell'anno 2018 secondo le Linee guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri 2011 del 4 dicembre 2019:
<http://www.arp.at.toscana.it/notizie/arp.atnews/2019/132-19/stato-del-personale-arp.at-nel-2018>
2. Pari opportunità in Toscana, a colloquio con la Consigliera regionale di parità della Regione Toscana, 18 settembre 2019:
<http://www.arp.at.toscana.it/notizie/arp.atnews/2019/095-19/pari-opportunita-in-toscana-a-colloquio-con-la-consigliera-regionale-di-parita>
3. Le Commissioni Pari Opportunità sono ancora necessarie?
La Commissione Pari Opportunità della Toscana ha promosso un seminario di studio ed approfondimento "Il Forum dei CPO della Toscana" sulla parità di genere del 7 marzo 2019:
<http://www.arp.at.toscana.it/notizie/arp.atnews/2019/025-19/le-commissioni-pari-opportunita-sono-ancora-necessarie>
4. Attraverso il linguaggio una comunità esprime i suoi modelli sociali, 23 gennaio 2019:
<http://www.arp.at.toscana.it/notizie/notizie-brevi/2019/attraverso-il-linguaggio-una-comunita-esprime-i-suoi-modelli-sociali>

E' stata determinante la sinergia tra il Settore Comunicazione, informazione e documentazione (SCID) di ARPAT che riveste un ruolo anche nel SNPA e la Rete CUG Ambiente al fine di garantire piena visibilità al ruolo della Rete stessa e alle iniziative realizzata dai CUG delle agenzie partecipanti:

(<https://www.snpambiente.it/category/temi/pari-opportunita/>)

SITO Sistema Nazionale Protezione Ambiente

<https://www.snpambiente.it/chi-siamo/i-nodi-del-sistema/rete-cug-ambiente/la-rete-nazionale-dei-cug/>

Inoltre, sono stati pubblicati sul sito SNPA nell'anno 2019

ARPAT, Stato del personale nel 2018

- <https://www.snpambiente.it/2019/12/10/arpa-toscana-stato-del-personale-nel-2018/>,
dicembre 2019
- Linguaggio, identità di genere e lingua italiana
<https://www.snpambiente.it/2019/12/03/linguaggio-identita-di-genere-e-lingua-italiana/>
- Gli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza sessuale
<https://www.snpambiente.it/2019/11/26/gli-stereotipi-sui-ruoli-di-genere-e-limmagine-sociale-della-violenza-sessuale/> a cura di Simona Cerrai (presidente Cug ARPA), novembre 2019
- Formazione SNPA, nuove sinergie per il potenziamento delle collaborazioni in Agenzia Seminario Age Management in materia di age Management promossa da CUG ARPA aperta alla Rete CUG Ambiente SNPA.
[-https://www.snpambiente.it/2019/10/24/formazione-snpa-nuove-sinergie-per-il-potenziamento-delle-collaborazioni-in-azienda/](https://www.snpambiente.it/2019/10/24/formazione-snpa-nuove-sinergie-per-il-potenziamento-delle-collaborazioni-in-azienda/) , ottobre 2019
- Lavoro, consigli utili per i giovani, donne e uomini
- <https://www.snpambiente.it/2019/07/04/lavoro-consigli-utili-per-giovani-donne-ed-uomini/>
video intervista alla Consigliera di parità Regione Toscana, luglio 2019

Il sito dedicato al CUG

<http://www.arpato.toscana.it/agenzia/cug>

In collaborazione con il Settore CID (Comunicazione, Informazione, Documentazione) si è concluso l'aggiornamento delle pagine web dedicate al CUG di ARPAT (Azione 3.3) (<http://www.arpato.toscana.it/agenzia/personale/pariopportunita>).

E' stata definita una nuova veste grafica delle sezioni web dedicate all'attività del Comitato attraverso incontri e riunioni, tra cui segnaliamo la diffusione tramite ARPATnews e CUGnews ed aggiornamento pagine CUG intranet e sito ARPAT.

<https://www.snpambiente.it/category/temi/pari-opportunita/>



La Rete nazionale dei CUG

Il 16 giugno 2015 a Montecitorio è stata sottoscritta la [Carta del Forum dei CUG](#) in cui è possibile individuare gli obiettivi prioritari della c.d. Rete Nazionale dei CUG.

ARPAT dal 2018 (ex DDG 18 del 1° marzo 2018) aderisce formalmente alla Carta del Forum, oggi denominata Rete Nazionale dei CUG. La Rete conta ad oggi circa 170 Amministrazioni pubbliche di livello statale, regionale, comunale, Università, Centri di ricerca, Aziende sanitarie. La Rete non ha un profilo giuridico e nemmeno un'organizzazione strutturata in modo stabile. E' strutturata in una commissione di coordinamento, una segreteria tecnica, un'articolazione in Macroaree (basate sui comparti di appartenenza) e Commissioni tematiche che lavorano su temi specifici.

In questi anni l'importante azione di visibilità delle rappresentanti della Rete *Antonella Ninci* (INAIL) e *Oriana Calabresi* (Corte dei Conti) hanno portato a intessere una rete preziosa di relazioni istituzionali che ha rafforzato la credibilità progettuale della Rete. Il lavoro di squadra ha permesso di organizzare in modo sinergico eventi importanti (Forum PA, Giornata contro la violenza sulle donne ecc.) che hanno visto la partecipazione di figure apicali del Governo e dei Ministeri.

La Commissione benessere organizzativo

A partire dal 2019, il vice presidente CUG di ARPAT, Diego Palazzuoli, fa parte della Commissione Benessere Organizzativo della Rete Nazionale dei CUG che vede la partecipazione di circa 26 referenti di PA. La Commissione, coordinata da INAPP e UNICT, si pone come obiettivo quello raccogliere le buone pratiche in termini di analisi, le azioni migliorative e le proposte a livello nazionale per omogeneizzarle e fare proposte a come Rete agli interlocutori ministeriali.

Per l'anno 2019 obiettivi specifici sono stati *l'age management* e *lo smart working*.

La Commissione comunicazione

Da gennaio 2019, la Presidente CUG di ARPAT fa parte, insieme a componente CUG di ISPRA, della Commissione Comunicazione, coordinata da ENEA. La Commissione Comunicazione produce con mezzi propri, con cadenza trimestrale, una Newsletter che, oltre ad essere uno strumento di condivisione e confronto interno alla Rete, è anche uno strumento per veicolare informazioni interne ai comitati e sensibilizzare su tematiche sociali e culturali e per dare pubblicità ad eventi, convegni e quanto di interesse delle Amministrazioni.

La Newsletter è pubblicata sui siti istituzionali delle Amministrazioni, sul sito SNPA:

<https://www.snambiente.it/chi-siamo/i-nodi-del-sistema/rete-cug-ambiente/la-rete-nazionale-dei-cug/>

e nelle pagine del sito dell'Agenzia dedicate al CUG:

<http://www.arpat.toscana.it/agenzia/cug/collaborazioni-rete-nazionale-dei-cug-e-rete-cug-ambiente>

[n.5/2019](#)

[n. 4/2019](#)

[n. 3/2019](#)

[n. 2/2019](#)

[n. 1/2019](#)

E' stato altresì attivato un profilo *Facebook* i cui contenuti sono accessibili solo a richiedenti identificati come presidenti di CUG appartenenti alla Rete o delegati da questi ultimi. La scelta di tenere chiuso questo *canale social* è dovuta all'impossibilità di avere al momento un sito istituzionale alla quale rimandare.

Considerazioni conclusive

Proposte per il prossimo futuro

Alla luce dei dati fin qui mostrati e commentati emerge un ritratto connotato da chiaro-scuro piuttosto evidenti e che lasciano spazio a poche ulteriori analisi:

su una dotazione effettiva in totale (compresi dirigenza e comparto) di **622 unità**, ben **337 sono gli over 50** (nel 2018 erano 406), e **85 sono gli over 60**, solamente 27 si collocano nella fascia tra i 31 e i 40 anni (e nelle fasce di età più giovani nessun dirigente!).

La situazione è particolarmente critica perché aggravata dal blocco delle assunzioni (iniziato già nella seconda metà del decennio precedente) e dal conseguente blocco del *turn-over*.

Da ciò si evince chiaramente che ARPAT ha una popolazione lavorativa “anziana” anche in riferimento alle specifiche attività di monitoraggio e controllo in esterno. Occorrerà quindi iniziare ad affrontare urgentemente questo tema, sia al fine di garantire un approccio alla salute e alla sicurezza a 360 gradi (con particolare riferimento all’evoluzione del tema stress lavoro correlato), sia per una efficiente gestione delle attività intraprendendo azioni mirate di *Age Management*, in collaborazione con tutte le strutture e funzioni preposte alla gestione del personale, alla garanzia e tutela della salute e sicurezza sul lavoro, alla formazione.

Conciliazione vita / lavoro

Corollario del punto precedente è la fruizione degli istituti di conciliazione previsti dal contratto, che sono per lo più (70%) utilizzati dalle dipendenti (ad es. l’assistenza per familiari). Tale dato è in linea con i dati relativi al quadro anagrafico dell’età media di ARPAT, che dovrà prevedere nei prossimi anni azioni opportune per poter mantenere livelli quali-quantitativi adeguati, considerando nel contempo una fisiologica progressiva riduzione delle potenzialità lavorative del proprio personale.

Telelavoro e smart working

L'istituto del *telelavoro* in Agenzia ha non solo portato vantaggi dal punto di vista della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ma ha anche fornito l'opportunità di sperimentare un nuovo modo di intendere il lavoro dipendente nella PA maggiormente orientato agli obiettivi.

Lo *smart working* rappresenta il prossimo passo in tal senso e richiederà sia l'utilizzo di nuove piattaforme informatiche che un diverso approccio alla gestione delle risorse umane. Tale sfida è oggetto delle commissioni nazionali della "*Rete nazionale dei CUG*" (ex "*Forum dei CUG*"), a cui ARPAT partecipa e rappresenta una delle azioni positive già avviate.

Formazione e sviluppo di competenze

Dall'analisi dei dati emerge che la formazione è fruita in modo omogeneo da uomini e donne. Essa, seppur a fronte del minor utilizzo delle risorse, dovrà rimanere uno dei punti di forza non solo riguardo alle competenze tecniche ma anche per le competenze trasversali. E' auspicabile che lo staff della formazione si specializzi nella progettazione di Formazione a distanza *on-line*, in modo da favorire una maggior partecipazione del personale utilizzando le tecnologie e riducendo gli spostamenti tra le varie sedi e la sede della Direzione, in un'ottica di conciliazione vita-lavoro e riduzione degli impatti ambientali dovuti ai mezzi di trasporto.

Benessere organizzativo

Una prossima indagine sul benessere organizzativo è auspicabile sia per monitorare la risposta dell'Agenzia alle richieste esterne che per valutare gli effetti di azioni di riorganizzazione derivanti dal recepimento della Legge n. 132/2017, dal progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa e dai conseguenti nuovi assetti dovuti ai pensionamenti.

Le prossime sfide del CUG e la promozione della Rete Ambiente delle Agenzie

Le ultime novità normative ([Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"](#)), conferendo al CUG un ruolo di maggior rilievo che deve essere recepito nell'atto di organizzazione dell'Agenzia, in termini di supporto diretto alla Direzione Generale, nelle materie di competenza, rappresentano un'opportunità per valorizzarne l'efficacia e il ruolo di "*ascolto*" dell'organizzazione e nell'organizzazione. La "*centralità della persona*" nell'organizzazione è uno dei punti strategici della Direttiva e potrà di fatto diventare centrale nelle

politiche di sviluppo del personale dell’Agenzia solo se sarà valorizzato il ruolo di “*ascolto e sentinella*” del CUG. Il nuovo CCNL Sanità già contiene espliciti riferimenti ai temi specifici del CUG, quali ad es. lo *smart working* o il benessere organizzativo, come valori fondanti delle future organizzazioni.

Il CUG si candida per fare *benchmarking* nella Rete del SNPA, per mutuare le idee migliori dalle altre organizzazioni e per metterle in pratica in ARPAT e nella Rete Ambiente delle Agenzie. La forza della rete, infatti, si misurerà sulla capacità di saper sfruttare le migliori pratiche/esperienze e farle circolare nel SNPA. La sfida che il CUG assume nella partecipazione attiva alla “*Rete nazionale dei CUG*” (ex “*Forum dei CUG*”) “*Rete CUG Ambiente*” del SNPA è quella di mettere in sinergia le esperienze, promuovere le ns. eccellenze e trasferire le migliori pratiche in Toscana, attraverso la costruzione di “*modelli che possono essere adattati e replicati dalle singole organizzazioni*”, a partire dalla valorizzazione dei codici etici e dei nuovi sistemi di monitoraggio e controllo dell’operato del CUG.



ARPAT

Agenzia regionale per la protezione ambientale della Toscana
via N. Porpora 22, 50144 Firenze – tel. 05532061
www.arpat.toscana.it