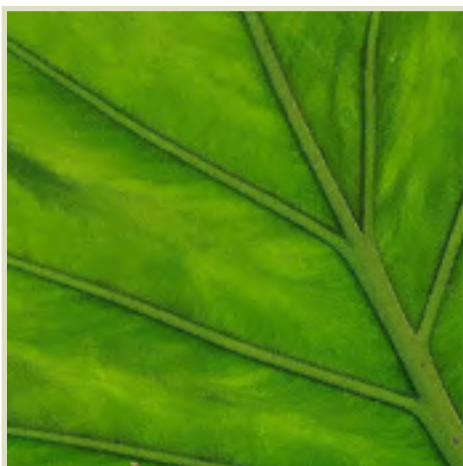


# Relazione sulla situazione del personale

## ANNO 2020

*Firenze 2021*





# Relazione sulla situazione del personale

Anno 2020

Firenze, 2021



## Relazione sulla situazione del personale - anno 2020

**Redazione:** Comitato Unico di Garanzia di ARPAT  
Osservatorio di Genere

**A cura di:**

Simona Cerrai  
Alessandra Grandi  
Diego Palazzuoli  
Rossana Pelosi  
Vilmara Verni

**Con il contributo di:**

Marta Bachechi  
Alessandra Bini Carrara  
Eva Bonini  
Francesca Carlesi Laura  
Degl'Innocenti  
Costanza Ferroni  
Rossella Gozzani  
Paolo Giglioli  
Elisa Maritan  
Stefania Scatizzi

**Elaborazione grafica a cura di:**

Settore Comunicazione, informazione e documentazione

## SOMMARIO

### PREMESSA

Introduzione	pag. 4
Riferimento normativo	pag. 4
Finalità	pag. 4
Struttura della Relazione	pag. 5

### PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

	pag. 6
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE	pag. 6
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	pag. 9
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ	pag. 11
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	pag. 14
SEZIONE 5. PERFORMANCE	pag. 15

### SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

	pag. 16
A. OPERATIVITÀ	pag. 16
B. ATTIVITÀ	pag. 17

### CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

	pag. 24
--	---------

## 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

**Tabella 1.1.1** - Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	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
Dirigente di livello generale		0	0	1	11	15	0	0	0	13	12
Personale non dirigente	CATEGORIA D-DS	0	15	43	118	35	0	14	88	125	23
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	2	12	17	3	0	1	11	31	7
Personale non dirigente	CATEGORIA B-BS	0	0	2	2	3	0	0	1	5	2
<b>Totale personale</b>		0	17	58	148	56	0	15	100	174	44
<b>Totale % sul personale complessivo</b>		0	2,78	9,48	24,18	9,15	0	2,45	16,34	28,43	7,19

**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	Total e	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Total e	Totale % (1)	% di genere (3)
Tra 3 e 5 anni	0	2	1	1	0	4	44,44	1,53	1	4	0	0	0	5	55,56	1,61
Tra 5 e 10 anni	0	2	8	6	2	18	48,65	6,87	0	1	12	5	1	19	51,35	6,13
Inferiore a 3 anni	0	11	1	0	0	12	50	4,58	1	8	2	1	0	12	50	3,87
Superiore a 10 anni	0	1	47	133	47	228	45,42	87,02	0	2	86	155	31	274	54,58	88,39
<b>Totale</b>	0	16	57	140	49	262			2	15	100	161	32	310		
<b>Totale %</b>	0	2,8	9,97	24,48	8,57	45,8			0,35	2,62	17,48	28,15	5,59	54,2		

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)
CATEGORIA D-DS	Laurea	150	45,73	178	54,27	328	57,24
CATEGORIA D-DS	Diploma di scuola superiore	71	50,35	70	49,65	141	24,61
CATEGORIA D-DS	Inferiore al Diploma superiore	0	0	4	100	4	0,7
CATEGORIA C	Laurea	4	50	4	50	8	1,4
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	23	40,35	34	59,65	57	9,95
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	7	36,84	12	63,16	19	3,32
CATEGORIA B-BS	Laurea	1	100	0	0	1	0,17
CATEGORIA B-BS	Diploma di scuola superiore	0	0	2	100	2	0,35
CATEGORIA B-BS	Inferiore al Diploma superiore	6	46,15	7	53,85	13	2,27
<b>Totale personale</b>		<b>262</b>		<b>311</b>		<b>573</b>	
<b>Totale % sul personale complessivo</b>		<b>41,99</b>		<b>49,84</b>		<b>91,83</b>	
NOTE (1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento) (2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito							

### 1.1 Personale per genere:

Non si osservano sostanziali differenze con in dati relativi all'anno 2019. A fronte di una sostanziale parità di numero tra personale dirigente maschile e femminile, è da sottolineare un maggior ricorso al pensionamento da parte delle dirigenti (5 unità) rispetto ai dirigenti (2 unità), avendo avuto a disposizione un canale di uscita flessibile, quale Opzione Donna, in più rispetto agli uomini, agevolazione che viene pagata con un calcolo dell'assegno previdenziale sul sistema interamente contributivo, quindi più penalizzante.

Altra modalità utilizzata dalle dirigenti è stata quella di optare per Quota 100, la cui legge non prevede penalizzazioni; tuttavia, per chi sceglie di lasciare il mondo del lavoro in anticipo, i vitalizi risultano comunque tagliati rispetto a quelli di chi va in pensione con i requisiti di vecchiaia; scelta quasi obbligata, poiché le donne che vantano una carriera continua senza interruzioni, con un'anzianità contributiva stabile nel tempo, sono veramente poche.

Effetto che si evidenzia anche per il personale di comparto, dove comunque si rileva complessivamente una parità di genere. La differenza percentuale maggiore si osserva per le categorie D-Ds e C.

Per quanto riguarda il titolo di studio, si evidenzia come sussista una possibile differenza di genere all'interno della categoria C, dove risulta che le donne siano in maggioranza (63%) con un titolo di studio inferiore al diploma di scuola superiore.



La Tabella 1.1.2 riporta l'anzianità nei profili non dirigenziali, ripartite per età e per genere. Tali dati sono stati inseriti per la prima volta nella relazione attuale, non è possibile pertanto effettuare un confronto con gli anni precedenti.

In generale l'anzianità nei profili è strettamente legata alle possibilità di progressione di carriera attraverso concorsi interni.

I differenziali uomo/donna sono legati solo alla diversa numerosità nelle categorie individuate.

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

**Tabella 2.2.1** – Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Part Time >50%	0	0	0	3	1	4	15,38	1,33	0	0	11	11	0	22	84,62	6,41
Part Time ≤50%	0	0	2	1	1	4	100	1,33	0	0	0	0	0	0	0	--
Tempo Pieno	1	22	70	144	56	293	47,72	97,34	2	19	91	165	44	321	52,28	93,59
<b>Totale</b>	1	22	72	148	58	301			2	19	102	176	44	343		
<b>Totale %</b>	0,16	3,42	11,18	22,98	9,01	46,74			0,31	2,95	15,84	27,33	6,83	53,26		

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 2.2.2** – 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)
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	4	3	3	11	35,48	100	0	1	13	6	0	20	64,52	100
<b>Totale</b>	0	1	4	3	3	11			0	1	13	6	0	20		
<b>Totale %</b>	0	3,23	12,9	9,68	9,68	35,48			0	3,23	41,94	19,35	0	64,52		

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

## 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Come per gli anni scorsi, si conferma la tendenza di una prevalenza femminile (85%, 22 unità complessive) nella fruizione dell'istituto del *part time* con prestazione lavorativa superiore al 50%, con motivazioni dettate principalmente dall'esigenza di conciliare gestione familiare e lavoro.

Diversamente, solo 4 unità di personale (tutti uomini) hanno usufruito del *part-time* con prestazione non superiore al 50%. Tale modalità 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.

Il telelavoro (domiciliare e presso un'altra struttura territoriale di ARPAT), misura di *welfare* che permette al personale dipendente di poter conciliare tempi di vita e tempi di lavoro e anche alleviando situazioni di difficoltà e disagio legate a problemi familiari (tipicamente assistenza ad anziani o disabili), si conferma essere utilizzato prevalentemente dalle lavoratrici (65%) con picco nella fascia di età tra 41 e 50 anni.

E' utile ricordare come in ARPAT, oltre agli istituti previsti dal contratto nazionale, 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 giornaliera per il comparto.

Oltre alle misure di conciliazione sopra riportate, durante l'anno 2020 a partire dall'emanazione del DPCM 11/3/2020, e della Direttiva n. 2/2020 del Ministro della pubblica amministrazione del 12/3/2020, ARPAT dal 15/03/2020 ha disposto per tutto il personale il telelavoro straordinario domiciliare, ad esclusione del personale le cui attività non sono telelavorabili e delle unità necessarie a garantire comunque la continuità di esercizio delle sedi, considerando però che la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa rimaneva quella a distanza.

Per tutto il corso del 2020, anche se le attività di controllo e monitoraggio sono man mano riprese, in accordo con le disposizioni nazionali, la modalità di lavoro ordinaria per tutte le attività telelavorabili è rimasta lo "smartworking emergenziale".

## 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	49	36,03	87	63,97	136	11,94
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	495	53,63	428	46,37	923	81,04
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	20	28,17	51	71,83	71	6,23
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2	22,22	7	77,78	9	0,79
<b>Totale permessi</b>	<b>566</b>	<b>49,69</b>	<b>573</b>	<b>50,31</b>	<b>1139</b>	
NOTE						
(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)						
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito						

I dati evidenziano come gli istituti di conciliazione previsti dal contratto nazionale per l'assistenza di familiari anziani disabili (L. 104/92) siano per lo più utilizzati dalle lavoratrici.

## SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

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

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

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	
CONCORSO PUBBLICO TEMPO INDETERMINATO COMPARTO	1	50	1	50	2	25	Donna
SELEZIONE PUBBLICA PER INCARICO DIRIGENZIALE	2	100	0	0	2	25	Uomo
SELEZIONE PUBBLICA PER TEMPO DETERMINATO COMPARTO	2	100	0	0	2	25	Donna
SELEZIONE PUBBLICA PER TEMPO DETERMINATO COMPARTO	1	50	1	50	2	25	Donna
<b>Totale personale</b>	<b>6</b>		<b>2</b>		<b>8</b>		
<b>Totale % sul personale complessivo</b>	<b>0,96</b>		<b>0,32</b>		<b>1,28</b>		
NOTE							
(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)							
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito							

Nel 2020 sono state nominate 4 commissioni di concorso, di cui tre per personale di comparto, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, e una per personale di livello dirigenziale; per le nomine dei/delle componenti complessivi (7 uomini e 5 donne), solo in un caso non è stato riservato alle donne un terzo dei posti di componente, come previsto dell'art. 61 del D.Lgs. n. 29 del 1993 (e la coincidente disposizione dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 2001) per l'impossibilità oggettiva di reperire una donna con qualifica dirigenziale esperta nelle materie del concorso.

In ognuna di esse sono stati nominati 2 membri di commissione, oltre al/alla Presidente e, in 2 casi su 4 sono stati nominati membri di entrambi i generi; in ognuna delle commissioni che ha visto la presenza di almeno una componente femminile, è stata nominata una Presidente di commissione.

Nella Tabella 3.a.1 non sono conteggiati/e i/le presidenti di commissione.

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

Tabella 3.b.1 – Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Total e	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)
	14	612	1670	2856	824	5976	44,17	100	55	899	2520	3305	776	7555	55,83	100
<b>Totale ore</b>	14	612	1670	2856	824	5976			55	899	2520	3305	776	7555		
<b>Totale ore %</b>	0,1	4,52	12,34	21,11	6,09	44,17			0,41	6,64	18,62	24,43	5,73	55,83		

NOTE

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

### 3. c) Piano Triennale Azioni Positive

Il nuovo Piano delle Azioni Positive di ARPAT è stato approvato a dicembre 2020 e poi aggiornato con il parere positivo della Consigliera di Parità a gennaio 2021 ([Decreto del Direttore Generale 9 del 25/01/2021](#)).

Nel corso dell'anno 2020 sono state comunque portate avanti le attività previste dal Piano 2016-2019 ([Decreto del Direttore generale nr. 49 del 23/03/2017](#)).

In particolare:

- è stata elaborata la Relazione Annuale sullo Stato del Personale anno di riferimento 2019 (Azione 2.1);
- sono state analizzate le statistiche al fine di individuare eventuali problematiche o differenziali retributivi tra i due sessi e promuovere così azioni correttive (Azione 2.2) in occasione della stesura della Relazione sullo Stato del Personale;
- sono state sviluppate le competenze del CUG con appositi corsi di formazione (Azione 3.1) come riportato nella sezione *La formazione promossa e fruita dal CUG* a pag 18;
- sono state aggiornate le pagine web dedicate al CUG e alle sue attività (Azione 3.3);
- sono state condivise le buone pratiche del CUG di ARPAT con i Comitati appartenenti alla Rete Nazionale dei CUG e alla Rete CUG Ambiente (azioni 5.1, 5.2).

In riferimento al Piano delle Azioni Positive in vigore (DDG 180/2020 e DDG 9/2021) il PAP non risulta integrato con il Piano della Performance definito in ARPAT (Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa 2020, PQPO), in quanto la sua approvazione è subordinata alla emanazione delle Direttive della Regione Toscana ex L.30/2009 e s.m.i., che non sono state ancora formalizzate (alla data odierna 15/05/2021).

In particolare si segnala come il CUG abbia individuato tra le azioni prioritarie da attuare nel prossimo triennio:

- la “Diffusione della cultura delle Pari Opportunità e diffusione delle iniziative della Rete Nazionale dei CUG” utilizzando il mezzo delle newsletter della Rete Nazionale dei CUG, che permette di raggiungere almeno 190 PA oltre tutto il personale di ARPAT;
- la “Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione” rivolta al CUG, al Settore Gestione Risorse Umane e alla Consigliera di Fiducia;
- l’individuazione delle caratteristiche del Nucleo di ascolto organizzato;
- la partecipazione alla definizione del POLA e il supporto nella valutazione dell’impatto dello smartworking sul benessere organizzativo in ARPAT.

### 3.d) Adozione bilancio di genere

ARPAT non ha redatto nel corso dell’anno 2020 alcun Bilancio di Genere.

Tale attività è stata comunque inserita nel Piano delle Azioni Positive 2020-2022 (Decreto del Direttore generale nr. 9 del 25/01/2021), con scadenza di realizzazione nel 2022.

### 3.e) 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.

### 3. f) Differenziali retributivi uomo/donna

**Tabella 3.f.1** – Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigente a tempo indeterminato	€ 94129,00	€ 95934,00	€ 1805,00	1,88
CATEGORIA D DS	€ 38423,00	€ 30977,00	€ 7446,00	-24,04
CATEGORIA C	€ 29960,00	€ 29906,00	€ -54,00	-0,18
CATEGORIA B BS	€ 17761,00	€ 17862,00	€ 101,00	0,57

La Tabella 3.f.1 evidenzia come, nel corso del 2020, la retribuzione netta media delle donne della classe dirigenziale è superiore a quella degli uomini in quanto, questi ultimi, hanno ricoperto anche incarichi

professionali (di minore valore economico), a differenza delle donne che hanno ricoperto solamente incarichi di struttura complessa e semplice (di maggiore valore economico).

Occorre ricordare che la Delibera della GRT n. 930 del 27.10.2014 ha impartito agli enti ed alle agenzie regionali indirizzi applicativi, l'avvio di percorsi analoghi a quelli intrapresi dall'amministrazione regionale con riferimento al progetto di riassetto della struttura operativa e al nuovo modello organizzativo, secondo le modifiche alla L.R. 8 gennaio 2009, n. 1 (Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale) contenute nella L.R. n. 90 del 30.12.2014, rimodulando la propria dotazione organica, sopprimendo i relativi posti vacanti in aderenza alle indicazioni contenute nella Circolare n. 4/2014 del Dipartimento della funzione pubblica, adottando gli atti relativi alla dichiarazione di eccedenza di personale. Questo processo di razionalizzazione dell'assetto organizzativo, della revisione dei fabbisogni del personale, ha fatto sì che molti dirigenti uomini, che rivestivano ruoli apicali (incarichi di strutture complesse e semplici), avendo maturato i requisiti anagrafici e contributivi, sono stati collocati a riposo, affidando tali incarichi alle dirigenti donne rimaste in Agenzia.

#### **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

Nel corso dell'anno 2020 non è stata svolta alcuna indagine sul benessere organizzativo, anche in relazione alla specifica situazione dovuta alla pandemia e alle nuove modalità di lavoro.

Il CUG auspica comunque che si possa procedere al più presto alla somministrazione di un questionario sul lavoro agile durante il periodo pandemico e sulle aspettative riguardo lo smartworking in condizioni "normali".

Non sono inoltre pervenute segnalazione al CUG o alla Consigliera di Fiducia riguardo situazioni di discriminazione o mobbing e comunque ricadenti nell'ambito delle fattispecie contemplate nel Codice di Condotta ([DG 127/2016](#)).

## SEZIONE 5. PERFORMANCE

Come riportato anche nella Relazione relativa all'anno 2019, il Piano della performance di Agenzia non prevede ad oggi 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 UNICO DI GARANZIA

### A. OPERATIVITÀ

#### Nomina e composizione del CUG

Il Comitato Unico di Garanzia è stato rinnovato il 30/09/2020 con Decreto del Direttore generale nr. 135 e ad oggi ha la [seguinte composizione](#):

COMPONENTI IN RAPPRESENTANZA DELL’AMMINISTRAZIONE	
Titolari	Supplenti
Simona Cerrai	
Eva Bonini	Monica Casotti
Daniele Gramigni	Claudia Chiari
Alessandra Grandi	Cristina Conti
Diego Palazzuoli	Piera Gentili
Donatello Montanari	Daniela Dinelli
COMPONENTI IN RAPPRESENTANZA DELLE OO.SS.	
Titolari	Supplenti
RSU Elena Alzetta	Barbara Carli
CGIL FP (comparto) Stefania Scatizzi	Piero Critelli
CISL FPS (comparto) Rossana Pelosi	Cinzia Licciardello
CISL FPS (dirigenza) Luca Petroni	--
ANAAO ASSOMED Carlo Cini	Andrea Cappelli

Il CUG di ARPAT non ha budget assegnato e gli obiettivi del personale che ne fa parte non tengono conto di tale impegno in Agenzia. Il CUG di ARPAT fa parte della rete "CUG Ambiente", che comprende 20 CUG delle Agenzie per la Protezione dell'Ambiente e ISPRA (ex Delibera n. 44/2018 del Consiglio SNPA).

Con Decreto del Direttore generale n° 1 del 08/01/2016 è stata individuata anche 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.

## **B. ATTIVITÀ**

### **Funzioni e ambiti di intervento del CUG**

Come di consueto il CUG ha svolto la sua attività con riunioni collegiali periodiche principalmente (da marzo 2020) in modalità online, sette nell'anno 2020.

Durante il 2020, il CUG ha svolto le attività previste dalla Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e Ministro per le pari opportunità; in particolare, ha formulato pareri e osservazioni sul Piano della Formazione e sul disciplinare sul part-time.

Si segnala come anche per l'anno 2020, per quanto riguarda il ruolo consultivo del Comitato, non siamo ancora giunti a una idonea né sistematica consultazione dello stesso nelle materie di competenza, come emerge, ad esempio, dal fatto che non è consultato in materia di valutazione del comparto.

Si segnala inoltre che spesso le richieste di consultazione sulle materie di competenza sono avanzate a ridosso delle scadenze e questa tempistica non consente di formulare un parere meditato ed esaustivo.

Il CUG ha inoltre monitorato lo stato di attuazione del Piano di Formazione dell'Agenzia e delle richieste alla Consigliera di Fiducia.

## Altre attività

Durante l'anno 2020 si segnalano inoltre le seguenti attività e azioni:

- partecipazione attiva alle iniziative della "Rete Nazionale dei CUG" e della "Rete CUG ambiente";
- adesione di ARPA Toscana, su proposta del CUG, al Protocollo con decreto del Direttore generale n. 105 del 23.07.2020 "In Rete contro la violenza. La cultura dell'inclusione del rispetto e delle pari opportunità per un futuro più giusto";
- definizione, in collaborazione con il Settore CID, 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.
- approfondimento del tema della violenza contro le donne, diretta e indiretta, nel corso del Convegno organizzato dalla Rete Nazionale dei CUG "In Rete contro la violenza" del 24 novembre 2020, che ha dato voce a una pluralità di interventi, moderati da Carlo Mochi Sismondi, Presidente del Forum PA. Nel Convegno si è sottolineato come i Comitati Unici di Garanzia, presenti in ogni organizzazione pubblica, si configurino come "antenne" dei disagi nella Pubblica Amministrazione e possano quindi contribuire a contrastare la violenza non solo nei luoghi di lavoro ma nella società civile, avvalendosi di sportelli di ascolto e dando massima diffusione al Numero Antiviolenza e Stalking 1522, attivato dal Dipartimento pari opportunità, a cui rivolgersi [per chiedere aiuto.](#)

## La formazione promossa e fruita dal CUG:

Nell'anno 2020 il Comitato ha organizzato due progetti formativi:

- *"Il Piano di Azioni Positive (PAP) di ARPAT 2020-2022: obiettivi, azioni e strategie: Un confronto con la Rete; ARPA Emilia Romagna e Campania.* Erogato il 29/10/2020 – 03/11/2020 – 06/11/2020;
- *"Benessere organizzativo e clima interno. Chiavi di lettura organizzative e relazionali per promuovere e generare benessere organizzativo in ARPAT (anche in smart working).* Erogato il 2 e 4 dicembre 2020;

Nella Tabella di seguito si riportano le iniziative a cui hanno partecipato i/le componenti CUG.

Evento	Data	Partecipanti
<p>“Il Piano di Azioni Positive (PAP) di ARPAT 2020-2022: obiettivi, azioni e strategie; Un confronto con la Rete; ARPA Emilia Romagna e Campania (Online)</p>	<p>29/10/2020 03/11/2020 06/11/2020</p>	<p>Alzetta Elena Bonini Eva Cappelli Andrea Casotti Monica Conti Cristina Cerrai Simona Dinelli Daniela Gramigni Daniele Grandi Alessandra Licciardello Cinzia Montanari Donatello Palazzuoli Diego Pelosi Rossana Petroni Luca</p>
<p>Benessere organizzativo e clima interno. Chiavi di lettura organizzative e relazionali per promuovere e generare benessere organizzativo in ARPAT (anche in smart working (Online)</p>	<p>02/12/2020 04/12/2020</p>	<p>Alzetta Elena Bonini Eva Cappelli Andrea Casotti Monica Conti Cristina Cerrai Simona Dinelli Daniela Gramigni Daniele Grandi Alessandra Licciardello Cinzia Montanari Donatello Palazzuoli Diego</p>

Evento	Data	Partecipanti
		Pelosi Rossana Petroni Luca
Riunioni della Rete Nazionale dei CUG	29/05/2020 27/07/2020 2/11/2020	Simona Cerrai
Commissione Benessere Organizzativo – Rete Nazionale CUG (Online)	25/05/2020 09/06/2020 01/07/2020 04/07/2020 27/07/2020 ( <i>plenaria rete CUG</i> ) 23/10/2020	Palazzuoli Diego
In rete contro la violenza: La cultura dell'inclusione, del rispetto e delle pari opportunità per un "futuro più giusto" – Rete Nazionale CUG (streaming)	24/11/2020	Cerrai Simona Bonini Eva Pelosi Rossana
Noi Rete Donne – Le molestie del lavoro in Italia (Online)	19/11/2020	Pelosi Rossana
Piano per l'Organizzazione del Lavoro Agile (POLA)	14/10/2020	Gramigni Daniele Casotti Monica

## La Rete CUG Ambiente

La *Rete CUG Ambiente*, di cui è stato approvato il Regolamento con delibera del [Consiglio nazionale n.44 del 20.11.2018](#), ha rinnovato a dicembre 2020 gli incarichi per il quadriennio dicembre 2020-dicembre 2024:

- Presidenza Rete CUG: Claudia Cesaro, presidente CUG di Arpa Campania;
- 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 Agenzie, in sede di riunioni all'interno della Rete nazionale dei CUG.

Il programma di attività della Rete CUG Ambiente, discusso nella seduta del 22 dicembre 2020, è stato poi approvato, come da delibera del Consiglio SNPA n. 95/2021. L'obiettivo della Rete CUG Ambiente è la promozione di un ambiente di lavoro nel SNPA caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sulle lavoratrici e sui lavoratori nelle politiche e nella pianificazione inerenti l'organizzazione. Le parole chiave di questo Programma, che rappresenta il primo documento programmatico della nuova presidenza della Rete, sono prese in prestito dal discorso del Presidente della Repubblica del 31 dicembre scorso: *costruire, integrare, consolidare*, che costituiscono il filo conduttore dell'architettura complessiva. Le Aree di attività su cui si concentreranno le azioni sono le seguenti: Identità — Operatività — Relazioni — Informazione e Comunicazione — Formazione. A ciascun obiettivo è stato associato il nominativo di un/una referente, cui spetterà la responsabilità della realizzazione.

Si apre così una nuova fase della vita della Rete, che pone le radici nella sua storia, in una prospettiva di sviluppo, i cui capisaldi saranno :

1. *dare attuazione piena al Regolamento della Rete CUG Ambiente;*
2. *consolidare l'operatività, della Rete, rafforzandone l'immagine e la visibilità;*
3. *sviluppare una funzione propositiva e consultiva della Rete sulle materie di competenza dei CUG, relativamente a tematiche nuove e di non consolidata applicazione nelle realtà interne;*
4. *definire le modalità per garantire la reciproca leale collaborazione con altri Organismi nazionali con missioni affini a quella della Rete, al fine di assicurare i necessari flussi informativi e sinergie sulle materie oggetto degli scopi della Rete.*

## La comunicazione

Nell'anno 2020 il CUG di ARPAT ha operato in regime di *prorogatio* per i primi 9 mesi dell'anno; per questo motivo ed anche per la situazione emergenziale COVID-19, che ha inciso sulle modalità organizzative del lavoro, il CUG di ARPAT ha soprattutto incentrato la sua attività nei corsi di formazione *on line* precedentemente elencati.

Il lavoro svolto dal CUG è stato fatto conoscere a tutto il personale attraverso la Rete di Comunicazione Interna dell'Agenzia anche con due *news*:

- "Designazione nuovo "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG)" e
- "ARPAT nomina il Comitato Unico di Garanzia (CUG) confermata la Presidente".

Nel 2020, il CUG ARPAT ha pubblicato inoltre *4 notizie* di valenza esterna sul sito Web dell’Agenzia e pubblicizzato un evento di ISPRA *on-line* in occasione della giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne:

- **“Giornata mondiale contro la violenza sulle donne – 5 novembre”** - *In Rete contro la violenza. La cultura dell’inclusione del rispetto e delle pari opportunità per un futuro più giusto*. ARPA Toscana, su proposta del CUG, ha aderito formalmente al Protocollo con un decreto del Direttore generale

(<http://www.arpat.toscana.it/notizie/arpatnews/2020/176-20/25-novembre-giornata-mondiale-contro-la-violenza-sulle-donne>)

- **Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) presenta la Relazione sullo stato del personale nell'anno 2019 in ARPAT**

(<http://www.arpat.toscana.it/notizie/arpatnews/2020/129-20/il-comitato-unico-di-garanzia-cug-presenta-la-relazione-sullo-stato-del-personale-nell'anno-2019-in-arpat?searchterm=cug>)

- **Potenziare l'informazione per le donne vittime di violenza**

(<http://www.arpat.toscana.it/notizie/notizie-brevi/2020/potenziare-linformazione-per-le-donne-vittime-di-violenza>)

- **L'Agenzia ricorda lo scienziato Marcello Buiatti**

(<http://www.arpat.toscana.it/notizie/notizie-brevi/2020/lagenzia-ricorda-lo-scienziato-marcello-buiatti>)

- **EVENTO ISPRA :Le parole della violenza**

(<http://www.arpat.toscana.it/notizie/eventi/2020/leparole-della-violenza/le-parole-della-violenza>)

È stato inoltre pubblicata sul sito dell’Agenzia la *“Relazione sullo stato delle attività”* (anno 2019):  
<http://www.arpat.toscana.it/documentazione/catalogo-pubblicazioni-arpat/relazione-sulla-situazione-del-personale-anno-2019>

e le iniziative promosse e a cui ha partecipato: (<http://www.arpat.toscana.it/agenzia/cug/iniziative>).

Come richiesto dalla Rete nazionale, l’Agenzia ha inoltre pubblicato sul sito web le *Newsletter della Rete Nazionale dei CUG*, bimestrale redatto dalla Commissione Comunicazione della Rete, di cui fa parte la Presidente CUG ARPAT Simona Cerrai, che si configura come strumento di condivisione e confronto per tutti i CUG. La newsletter è anche, infatti, uno strumento per promuovere eventi, convegni e quanto di interesse delle Amministrazioni facenti parti della Rete:

(link <http://www.arpat.toscana.it/agenzia/cug/collaborazioni-rete-nazionale-dei-cug-e-rete-cugambiente> )

Nel 2020 sono state realizzate n. 6 newsletter, pubblicate anche nel sito del SNPA:

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

Il Personale del CUG ha inoltre partecipato al Seminario “*Rete Nazionale CUG*”:

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/multimedia/video-gallery/videogallery-in-rete-contro-la-violenza.html>

L’attenzione del Comitato Unico di Garanzia nel 2020 è stata in particolare rivolta alle tematiche riguardanti le nuove forme di organizzazione del lavoro previste dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, per una Pubblica Amministrazione più efficace ed efficiente e più attenta al benessere delle proprie lavoratrici e lavoratori .



## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

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 (a tempo indeterminato) in totale (compresi dirigenza e comparto) di **612 unità**, ben **422 sono gli over 50 (nel 2019 erano 337)**, e **100 sono gli over 60 (85 nel 2019)**; solamente 32 (27 nel 2019) si collocano nella fascia tra i 31 e i 40 anni (un solo dirigente nella fascia di età 41-50).

In ARPA Toscana è presente una stretta collaborazione tra CUG e le strutture della Direzione, che dovrà comunque essere potenziata affinché sia sempre più riconosciuto il suo ruolo di attore a supporto della *governance* dell'Agenda per la promozione del benessere organizzativo, come indicato anche dalla Direttiva 2/2019.

La valorizzazione delle competenze tecniche delle persone, la motivazione e il senso di appartenenza, sono sempre stati fattori che hanno contraddistinto il lavoro in Agenzia consentendo, anche in questo anno difficile, il raggiungimento dei risultati e il mantenimento dei livelli qualitativi delle prestazioni.

La Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" rende la funzione del CUG più evidente e incisiva, rendendo necessario il consolidamento delle relazioni di tale organismo con la Direzione, in modo tale che il CUG possa diventare una risorsa per la prevenzione/risoluzione dei problemi organizzativi. A tal fine è auspicabile che la sua funzione sia recepita anche nell'atto di organizzazione dell'Agenda, in termini di supporto diretto alla Direzione Generale.

*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'Agenda solo se sarà valorizzato il ruolo di *ascolto e sentinella* del CUG.

Il CUG di ARPAT si candida per fare *benchmarking* nella Rete del SNPA, per mutuare le idee migliori dalle altre organizzazioni e metterle in pratica. La forza della Rete CUG Ambiente di SNPA, infatti, si misurerà sulla capacità di saper sfruttare le migliori pratiche/esperienze e farle circolare nel Sistema.

La sfida che il CUG assume nella partecipazione attiva alla *"Rete nazionale dei CUG"* e alla *"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](http://www.arpat.toscana.it)