



Portale CUG

Relazione CUG

# Agenzia Regionale per la protezione ambientale della Toscana - 2021

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Agenzia Regionale per la protezione ambientale della Toscana

Acronimo: ARPAT

Regione: Toscana

Provincia: FI

Comune: Firenze

CAP: 50144

Indirizzo: Via Ponte alle Mosse 211

Codice Amministrazione: arpat

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Agenzie ed Enti Regionali per la Formazione,  
la Ricerca e l'Ambiente

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021

20/22

[piano\\_azioni\\_positive\\_-triennio\\_2022-  
anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_-triennio_2022-anno_2021.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_-  
triennio\\_2022-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_-triennio_2022-anno_2021.pdf)) (447.57 KB)



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

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
Totale personale		0	17	58	148	56	0	15	100	174	44
Totale % sul personale complessivo		0,00	2,78	9,48	24,18	9,15	0,00	2,45	16,34	28,43	7,19

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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	50,00	4,58	1	8	2	1	0	12	50,00	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
Totale	0	16	57	140	49	262			2	15	100	161	32	310		
Totale %	0,00	2,80	9,97	24,48	8,57	45,80			0,35	2,62	17,48	28,15	5,59	54,20		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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	0,00	4	100,00	4	0,70
CATEGORIA C	Laurea	4	50,00	4	50,00	8	1,40
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	100,00	0	0,00	1	0,17
CATEGORIA B-BS	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,35
CATEGORIA B-BS	Inferiore al Diploma superiore	6	46,15	7	53,85	13	2,27
Totale personale		262		311		573	
Totale % sul personale complessivo		41,99		49,84		91,83	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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 ma, 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

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

#### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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	100,00	1,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	1	22	70	144	56	293	47,72	97,34	2	19	91	165	44	321	52,28	93,59
Totale	1	22	72	148	58	301			2	19	102	176	44	343		
Totale %	0,16	3,42	11,18	22,98	9,01	46,74			0,31	2,95	15,84	27,33	6,83	53,26		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	4	3	3	11	35,48	100,00	0	1	13	6	0	20	64,52	100,00
Totale	0	1	4	3	3	11			0	1	13	6	0	20		
Totale %	0,00	3,23	12,90	9,68	9,68	35,48			0,00	3,23	41,94	19,35	0,00	64,52		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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 giornaliere per il comparto.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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
Totale permessi	566	49,69	573	50,31	1139	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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.

## 2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working
- Telelavoro
- Istituzione del Nucleo di Ascolto Organizzato

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

#### 2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari

opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

Il 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](#) (<http://www.arpat.toscana.it/amministrazione-trasparente/provvedimenti/decreti/anno-2021/decreti-del-direttore-generale/DG009-250121.pdf>)).

Alla data odierna, 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 (14/04/2021).

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

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	14	612	1670	2856	824	5976	44,17	100,00	55	899	2520	3305	776	7555	55,83	100,00
Totale ore	14	612	1670	2856	824	5976			55	899	2520	3305	776	7555		
Totale ore %	0,10	4,52	12,34	21,11	6,09	44,17			0,41	6,64	18,62	24,43	5,73	55,83		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

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

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

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

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
CONCORSO PUBBLICO TEMPO INDETERMINATO COMPARTO	1	50,00	1	50,00	2	25,00	Donna



Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
SELEZIONE PUBBLICA PER INCARICO DIRIGENZIALE	2	100,00	0	0,00	2	25,00	Uomo
SELEZIONE PUBBLICA PER TEMPO DETERMINATO COMPARTO	2	100,00	0	0,00	2	25,00	Donna
SELEZIONE PUBBLICA PER TEMPO DETERMINATO COMPARTO	1	50,00	1	50,00	2	25,00	Donna
Totale personale	6		2		8		
Totale % sul personale complessivo	0,96		0,32		1,28		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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, le cui nomine dei/delle componenti complessivi (7 uomini e 5 donne); 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 "Composizione di genere delle commissioni di concorso" non sono conteggiati/e i/le presidenti di commissione.

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

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
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 evidenzia come nel corso del 2020 la retribuzione netta media delle donne della classe dirigenziale è superiore a quella degli uomini in quanto, quest'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 personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

ARPAT è ente regionale con personalità giuridica di diritto pubblico ed è dotata di autonomia tecnico-giuridica, tecnico-scientifica, amministrativa e contabile ai sensi dell'articolo 3 della L.R. n. 30/2009.

ARPAT persegue l'obiettivo di assicurare un più ampio quadro conoscitivo relativo alle "pressioni" ed agli "impatti" esercitati sull'ambiente che possano modificarne lo "stato" al fine di perseguire un sempre maggiore livello di protezione ambientale. Concorre alla promozione dello sviluppo sostenibile e contribuisce al mantenimento e miglioramento sostanziale e misurabile dell'ambiente in Toscana.

L'Agenzia svolge l'attività di controllo ambientale, di supporto tecnico scientifico e di elaborazione dati, informazione e conoscenza ambientale come previsto della L.R. n. 30/2009 e smi.

I processi di ARPAT, intesi come insiemi di attività correlate e finalizzate al raggiungimento di obiettivi agenziali, si distinguono in processi primari, finalizzati alla realizzazione delle attività istituzionali esplicitate nella Carta dei servizi e delle attività, in processi di governo, finalizzati alla definizione delle politiche, degli indirizzi e dei programmi per la realizzazione ed il miglioramento dei processi primari ed in processi di supporto, finalizzati alla fornitura delle risorse, degli strumenti e delle conoscenze necessarie alla realizzazione dei processi primari.

L' Agenzia è organizzata sulla base di strutture costituite con riferimento ad attività aggregate secondo criteri di omogeneità per funzione o per materia, per consentire la realizzazione dei compiti dell'Agenzia. La responsabilità delle strutture è affidata a personale dirigenziale nel rispetto delle prerogative normative e contrattuali di riferimento.

1. Le strutture sono dotate di autonomia gestionale nei limiti delle risorse assegnate e di autonomia tecnico professionale e si distinguono, secondo un criterio di responsabilità gerarchica decrescente, in:
  - a) Aree Vaste;
  - b) Dipartimenti;
  - c) Settori;
  - d) Unità operative.
2. Qualificazione, compiti, funzioni e responsabilità delle strutture sono definiti con apposito Atto di disciplina dell'organizzazione interna approvato con decreto del Direttore generale.
3. Per lo svolgimento organico e continuo di funzioni di studio, consulenza, elaborazione dei dati, nonché di funzioni operative, anche a contenuto specialistico, possono essere attribuiti appositi incarichi professionali a dirigenti dotati di autonomia tecnico professionale. Tali incarichi fanno riferimento ad una Direzione o ad una struttura.
4. In relazione ad esigenze di servizio possono essere istituite posizioni organizzative per lo svolgimento di funzioni che richiedono, nell'ambito di una Direzione o di una struttura, l'assunzione diretta di elevata responsabilità da parte di personale del comparto;
5. Per lo studio, l'approfondimento, l'istruttoria e la proposta su specifiche materie possono essere istituite apposite commissioni di lavoro tematiche i cui membri operano senza esclusività di funzione e sono scelti tra gli operatori dell'Agenzia della dirigenza e del comparto, sulla base delle competenze e dell'esperienza maturata.
6. Fatti salvi i casi in cui l'Atto di disciplina dell'organizzazione attribuisca il coordinamento dei lavori delle commissioni a specifiche strutture, il coordinatore delle commissioni viene scelto tra i membri delle stesse e le relative funzioni sono oggetto di specifico incarico.
7. Per la realizzazione di progetti o lo svolgimento di specifiche attività a carattere continuativo, ricorrente o comunque di durata superiore all'anno, anche a contenuto specialistico, possono essere previste modalità di organizzazione del lavoro in equipe.
8. La formalizzazione dell'equipe e del dirigente responsabile del coordinamento della stessa, avviene al momento della concertazione annuale degli obiettivi.
9. Il personale del comparto, facente parte dell'equipe, riferisce al dirigente responsabile del coordinamento riguardo all'organizzazione del lavoro ed al raggiungimento degli obiettivi.
10. Per la realizzazione di progetti o lo svolgimento di specifiche attività a carattere temporaneo, anche a contenuto specialistico, possono essere previsti gruppi di lavoro il cui coordinamento può essere affidato a personale dirigenziale o del comparto.

ARPA Toscana è parte del Sistema nazionale di prevenzione dell'ambiente (SNPA) (<https://www.snpambiente.it/>), costituito da Ispra e dalle Agenzie ambientali regionali e delle province autonome.

ARPAT fa parte inoltre della Rete CUG Ambiente il cui regolamento è stato approvato con [Delibera del Consiglio Nazionale SNPA n. 44](https://www.snpambiente.it/chi-siamo/i-nodi-del-sistema/rete-cug-ambiente/) (<https://www.snpambiente.it/chi-siamo/i-nodi-del-sistema/rete-cug-ambiente/>) del 20/11/2018 (<https://www.snpambiente.it/chi-siamo/i-nodi-del-sistema/rete-cug-ambiente/>).

All'interno del sito SNPA è presente una [sezione dedicata ai CUG della Rete Ambiente](https://www.snpambiente.it/chi-siamo/i-nodi-del-sistema/rete-cug-ambiente/la-rete-nazionale-dei-cug/) (<https://www.snpambiente.it/chi-siamo/i-nodi-del-sistema/rete-cug-ambiente/la-rete-nazionale-dei-cug/>) che ospita anche le

newsletter periodiche della Rete Nazionale dei CUG.

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Non sussistono ulteriori proposte

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

Nel corso dell'anno 2020 non sono 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 ([Decreto del Direttore Generale 127 del 05/10/2016](#) (<http://www.arpat.toscana.it/amministrazione-trasparente/provvedimenti/decreti/anno-2016/decreti-del-direttore-generale/DG127-051016.pdf>)).

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Manifestazione di interesse a fare parte del CUG rivolta al personale

Tipologia di atto: Nomina con Decreto del Direttore Generale, rappresentante legale di ARPAT

Data: 30/09/2020

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Formazione

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Pagine web agenziali  
(<http://www.arpat.toscana.it/agenzia/cug>),  
sale riunioni virtuali

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
12

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

Rete CUG Ambiente che comprende 20 CUG della Agenzie per la Protezione dell'Ambiente e ISPRA  
Delibera n. 44/2018 del Consiglio

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

Il CUG di ARPAT fa parte della redazione della Newsletter "Rete Nazionale CUG" e promuove la diffusione della stessa e di tutte le iniziative della "Rete Nazionale CUG" della "Rete CUG Ambiente".

Erogazione del corso di formazione "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)"

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Erogazione del corso di formazione "Benessere organizzativo e clima interno. Chiavi di lettura organizzative e relazionali per promuovere e generare benessere organizzativo in ARPAT anche in smart working. (Online)"

## 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'Agenzia 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"](http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/27-06-2019/direttiva-recante-%E2%80%9Cmisure-promuovere-le-pari-opportunita-e) (<http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/27-06-2019/direttiva-recante-%E2%80%9Cmisure-promuovere-le-pari-opportunita-e>), 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'Agenzia, 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'Agenzia 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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-ambientale-della-toscana-2021>

---

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.

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-ambientale-della-toscana-2021>