



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la protezione ambientale della Toscana - 2022

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

2024

2024/2026

[piano_azioni_positive_arpat-
triennio_20242026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arpat-triennio_20242026-anno_2024.pdf)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/arpat/20242026/piano_azioni_positi
ve_arpat-triennio_20242026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arpat-triennio_20242026-anno_2024.pdf))
(1.06 MB)

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	A - tempo indeterminato	0	0	4	8	16	0	0	0	11	11
Dirigente di livello generale	a tempo determinato	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIE D DS A TEMPO INDETERMINATO	0	16	46	115	38	3	19	77	133	25
Personale non dirigente	CATEGORIA C A TEMPO INDETERMINATO	0	4	9	19	1	0	0	8	32	9
Personale non dirigente	CATEGORIE B BS A TEMPO INDETERMINATO	0	0	2	3	3	0	0	1	6	2
Personale non dirigente	CAT D A TEMPO DETERMINATO	0	2	1	0	0	0	1	1	0	0
Totale personale		0	22	62	147	58	3	20	87	182	47
Totale % sul personale complessivo		0,00	3,50	9,87	23,41	9,24	0,48	3,18	13,85	28,98	7,48

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	16	10	3	0	29	43,94	11,20	3	17	11	6	0	37	56,06	11,67
Tra 3 e 5 anni	0	4	2	1	0	7	58,33	2,70	0	2	2	1	0	5	41,67	1,58
Tra 5 e 10 anni	0	1	2	2	0	5	45,45	1,93	0	0	3	2	1	6	54,55	1,89
Superiore a 10 anni	0	1	44	131	42	218	44,76	84,17	0	1	71	162	35	269	55,24	84,86
Totale	0	22	58	137	42	259			3	20	87	171	36	317		
Totale %	0,00	3,82	10,07	23,78	7,29	44,97			0,52	3,47	15,10	29,69	6,25	55,03		

⁽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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CATEGORIE D DS A TEMPO INDETERMINATO	Laurea magistrale	109	42,08	150	57,92	259	44,58
CATEGORIE D DS A TEMPO INDETERMINATO	Laurea	42	52,50	38	47,50	80	13,77
CATEGORIE D DS A TEMPO INDETERMINATO	Diploma di scuola superiore	67	50,00	67	50,00	134	23,06
CATEGORIE D DS A TEMPO INDETERMINATO	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	4	100,00	4	0,69
CATEGORIA C A TEMPO INDETERMINATO	Laurea magistrale	3	42,86	4	57,14	7	1,20
CATEGORIA C A TEMPO INDETERMINATO	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	0,52
CATEGORIA C A TEMPO INDETERMINATO	Diploma di scuola superiore	22	39,29	34	60,71	56	9,64
CATEGORIA C A TEMPO INDETERMINATO	Inferiore al Diploma superiore	5	31,25	11	68,75	16	2,75
CATEGORIE B BS A TEMPO INDETERMINATO	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,17
CATEGORIE B BS A TEMPO INDETERMINATO	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	0,52
CATEGORIE B BS A TEMPO INDETERMINATO	Inferiore al Diploma superiore	6	46,15	7	53,85	13	2,24
CATEGORIA D A TEMPO DETERMINATO	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	0,52
CATEGORIA D A TEMPO DETERMINATO	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,34
Totale personale		262		319		581	
Totale % sul personale complessivo		41,72		50,80		92,52	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La distribuzione del personale per genere è rimasta sostanzialmente invariata rispetto al 2020 con un significativo calo del

personale e quindi di competenze a fronte delle richieste e compiti dell'Agenzia rimasti invariati negli anni.

Si osserva come il 69% del personale abbia un'età superiore a 50 anni, il 25% del quale maggiore di 60 anni. La maggioranza del personale ha una permanenza nel profilo/livello superiore a 10 anni.

Non si osservano differenze sostanziali nel trattamento economico per genere.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	0	22	60	144	56	282	47,00	97,58	3	20	80	170	45	318	53,00	93,81
Part Time >50%	0	0	0	2	1	3	12,50	1,04	0	0	8	11	2	21	87,50	6,19
Part Time ≤50%	0	0	2	1	1	4	100,00	1,38	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	22	62	147	58	289			3	20	88	181	47	339		
Totale %	0,00	3,50	9,87	23,41	9,24	46,02			0,48	3,18	14,01	28,82	7,48	53,98		

⁽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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Telelavoro	0	0	6	8	3	17	29,82	100,00	0	1	18	18	3	40	70,18	100,00
Totale	0	0	6	8	3	17			0	1	18	18	3	40		
Totale %	0,00	0,00	10,53	14,04	5,26	29,82			0,00	1,75	31,58	31,58	5,26	70,18		

⁽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

Come per gli anni scorsi si conferma la tendenza di una prevalenza femminile (87,5%, 21 unità complessive) nella fruizione dell'istituto del part-time con prestazione lavorativa superiore al 50%, con motivazioni dettate principalmente dalla esigenza di conciliare gestione familiare e lavoro.

Come lo scorso anno solo 4 unità di personale (tutti uomini) hanno usufruito del part-time con prestazione non superiore al 50%.

Si ricorda come tale modalità sia condizione necessaria per poter svolgere una seconda attività lavorativa nella pubblica amministrazione.

Nell'anno 2021 per il perdurare della pandemia da COVID-19 tutto il personale ha potuto usufruire, anche se in diversa percentuale a seconda delle attività/funzioni svolte e del periodo dell'anno in relazione alle diverse richieste normative, del Telelavoro Domiciliare Straordinario svolgendo l'attività lavorativa non in presenza.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	617	38,37	991	61,63	1608	43,66
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	472	32,15	996	67,85	1468	39,86
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	63	19,33	263	80,67	326	8,85
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	99	35,23	182	64,77	281	7,63
Totale permessi	1251	33,97	2432	66,03	3683	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Non risulta immediato un confronto con i dati relativi all'anno 2020 per i diversi istituti di conciliazione messi a disposizione e fruiti durante il periodo pandemico e il maggiore ricorso al lavoro agile emergenziale.

I dati confermano 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?

- Part-time
- Smart working
- Telelavoro

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**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

promozione attività CUG

favorire cultura di contrasto agli stereotipi di genere

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.arp.at.toscana.it/amministrazione-trasparente/provvedimenti/decreti/anno-2021/decreti-del-direttore-generale/DG009-250121.pdf>)).

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
CATEGORIE D DS A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	0	546	1121	2559	672	4898	44,41	80,11	72	558	1998	3149	353	6130	55,59	82,73
CATEGORIA C A TEMPO INDETERMINATO	0	280	78	218	16	592	51,30	9,68	0	0	124	345	93	562	48,70	7,58
CATEGORIE B BS A TEMPO INDETERMINATO	0	0	8	16	16	40	49,38	0,65	0	0	4	25	12	41	50,62	0,55
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	0	0	66	241	277	584	46,31	9,55	0	0	0	303	374	677	53,69	9,14
Totale ore	0	826	1273	3034	981	6114			72	558	2126	3822	832	7410		
Totale ore %	0,00	6,11	9,41	22,43	7,25	45,21			0,53	4,13	15,72	28,26	6,15	54,79		

⁽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) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: **No**

ARPAT non ha redatto nel corso dell'anno 2021 alcun Bilancio di Genere.

Tale attività , inserita nel Piano delle Azioni Positive 2020-2022 (Decreto del Direttore generale nr. 9 del 25/01/2021), risulta da avviare.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
CONCORSO PUBBLICO A TEMPO INDETERMINATO DIRIGENZA	3	75,00	1	25,00	4	22,22	Uomo
PROCEDURA DI MOBILITA' TRA ENTI COMPARTO	1	33,33	2	66,67	3	16,67	Donna
PROCEDURA DI MOBILITA' TRA ENTI COMPARTO	1	33,33	2	66,67	3	16,67	Uomo
SELEZIONE PUBBLICA A TEMPO DETERMINATO DIRIGENZA	1	25,00	3	75,00	4	22,22	Uomo
SELEZIONE PUBBLICA A TEMPO INDETERMINATO COMPARTO	2	50,00	2	50,00	4	22,22	Uomo
Totale personale	8		10		18		
Totale % sul personale complessivo	1,27		1,59		2,87		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2021 sono state nominate 5 commissioni di concorso, di cui 3 per personale di comparto (2 per mobilità e 1 per concorso) e 2 per personale di livello dirigenziale (1 tempo indeterminato e 1 tempo determinato), le cui nomine dei/delle componenti complessivi sono state 8 uomini e 10 donne).

Si evidenzia quindi una sostanziale equa ripartizione per genere nelle diverse commissioni.

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 %
Dirigenti a tempo Indeterminato	€74685,40	€77603,80	€ 2918,40	3,76
Dirigenti a tempo determinato	€53339,70	€0,00	€ -53339,70	--
CATEGORIE D DS A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	€31837,80	€31531,00	€ -306,80	-0,97

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
CATEGORIA C A TEMPO INDETERMINATO	€27129,60	€27417,20	€ 287,60	1,05
CATEGORIE B BS A TEMPO INDETERMINATO	€22727,80	€23062,40	€ 334,60	1,45

La tabella evidenzia come anche nel corso del 2021 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).

Si ricorda 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: Sì

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/>) 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/>) 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 2021 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:	02/03/2022
-------	------------

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 i 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 atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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
- 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?

- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

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

Piani di formazione del personale

E' stato richiesto il parere CUG sul Piano di Formazione del personale per l'anno 2022 riguardo discriminazioni, adeguatezza e equità.

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

Il CUG ha partecipato alla definizione di un questionario sull'organizzazione in ARPAT e la percezione di discriminazioni e molestie sul posto di lavoro.

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

E' stato monitorato lo stato di avanzamento delle attività previste dal vigente Piano delle Azioni Positive.

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

Il CUG ha partecipato, per quanto di competenza, alla redazione di una proposta di Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).

Considerazioni conclusive

I dati relativi all'anno 2021 fotografano ancora un'Agenzia con poco ricambio generazionale: a fronte di 628 unità di personale (tempo indeterminato) il 69% ha un'età superiore a 50 anni e il 17% maggiore di 60 anni con 30 pensionamenti nell'anno 2021.

Nonostante la situazione pandemica, il CUG di ARPAT ha continuato a lavorare sui temi del Piano delle Azioni Positive partecipando al GdL per la redazione del POLA superando la modalità emergenziale del lavoro a distanza e alla definizione e somministrazione di un questionario interno relativo all'organizzazione e alla percezione delle molestie e discriminazioni sul posto di lavoro.

Risulta evidente come sia necessario rafforzare il senso di appartenenza del personale anche a seguito del forzato isolamento dovuto alla situazione pandemica.

Rispetto alle richieste della Direttiva 2/2019 si mette in risalto la necessità dell'affidamento di un nuovo incarico alla Consigliera di Fiducia e della definizione del Nucleo di Ascolto Organizzato in Agenzia.

La mancata effettuazione di procedure concorsuali per il reclutamento di personale di livello dirigenziale a fronte dell'alto numero di pensionamenti, ha creato forti criticità nella gestione delle attività e strutture per l'affidamento di incarichi dirigenziali multipli.

Il CUG ha partecipato attivamente ai vari gruppi di lavoro e commissioni della Rete Nazionale CUG Ambiente (SNPA) e Rete Nazionale dei CUG condividendo buone pratiche e procedure.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-ambientale-della-toscana-2022>