



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la protezione ambientale della Toscana - 2023

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-positve-arpat-triennio-20242026-anno-2024.pdf)
(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positve-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	3	10	11	0	0	0	12	7
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	1	23	41	114	34	5	30	71	139	23
Personale non dirigente	CATEGORIA C A TEMPO INDETERMINATO	0	4	10	17	3	0	0	9	30	11
Personale non dirigente	CATEGORIE B BS A TEMPO INDETERMINATO	0	0	2	1	1	0	0	1	3	2
Totale personale		1	27	56	144	49	5	30	81	184	43
Totale % sul personale complessivo		0,16	4,35	9,03	23,23	7,90	0,81	4,84	13,06	29,68	6,94

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	1	23	9	5	0	38	41,30	14,84	5	29	16	4	0	54	58,70	16,46
Tra 3 e 5 anni	0	2	2	0	0	4	80,00	1,56	0	0	0	1	0	1	20,00	0,30
Tra 5 e 10 anni	0	1	2	3	0	6	46,15	2,34	0	0	4	2	1	7	53,85	2,13
Superiore a 10 anni	0	1	40	128	39	208	43,88	81,25	0	1	61	169	35	266	56,12	81,10
Totale	1	27	53	136	39	256			5	30	81	176	36	328		
Totale %	0,17	4,62	9,08	23,29	6,68	43,84			0,86	5,14	13,87	30,14	6,16	56,16		

⁽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⁾
A-tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	9	34,62	17	65,38	26	4,42
A - tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	81	43,55	105	56,45	186	31,63
A - tempo indeterminato	Laurea	22	57,89	16	42,11	38	6,46
A - tempo indeterminato	Laurea magistrale	136	43,17	179	56,83	315	53,57
A - tempo indeterminato	Master di I livello	12	52,17	11	47,83	23	3,91
Totale personale		260		328		588	
Totale % sul personale complessivo		41,34		52,15		93,48	

⁽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 a tempo indeterminato per genere (343 donne e 277 uomini) è rimasto sostanzialmente invariata rispetto al 2021 (337 donne e 286 uomini).

Anche a fronte di un incremento delle assunzioni, la dotazione organica dell'Agenzia risulta ancora inferiore ai livelli ottimali per poter rispondere alle sempre crescenti richieste di controllo e monitoraggio ambientale in Toscana con una riduzione di complessive 3 unità di personale a tempo indeterminato.

Il 68% del personale a tempo indeterminato risulta avere un'età superiore ai 50 anni, con un massimo tra i 50 e i 60 anni (23% degli uomini e il 30% delle donne), situazione che accresce la criticità dovuta alla scarsità di personale.

Si rileva come nell'ultimo triennio ci sia stata una contrazione nel numero del personale maschile che continua a calare rispetto a quello delle donne. Nel 2022 ciò è dovuto soprattutto al maggior ricorso all'uscita anticipata resa possibile in via sperimentale dalla normativa vigente con le cosiddette "quote".

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 % ⁽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	1	27	54	145	49	276	45,92	96,84	5	30	76	172	42	325	54,08	93,66
Part Time >50%	0	0	0	3	2	5	19,23	1,75	0	0	4	16	1	21	80,77	6,05

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	2	2	0	4	80,00	1,40	0	0	1	0	0	1	20,00	0,29
Totale	1	27	56	150	51	285			5	30	81	188	43	347		
Totale %	0,16	4,27	8,86	23,73	8,07	45,09			0,79	4,75	12,82	29,75	6,80	54,91		

⁽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

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⁾
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	0	0	1	1	7,14	4,76	0	0	2	11	0	13	92,86	26,00
PT ORIZZONTALE < o = 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE > 50%	0	0		3	1	4	40,00	19,05	0	0	2	2	2	6	60,00	12,00
PT VERTICALE < o = 50%	0	0	1	1	0	2	100,00	9,52	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT MISTO > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	4,00
PT MISTO < o = 50%	0	0	1	1	0	2	66,67	9,52	0	0	1	0	0	1	33,33	2,00
Telelavoro	0	0	3	6	3	12	30,00	57,14	0	1	9	16	2	28	70,00	56,00
Totale	0	0	5	11	5	21			0	1	14	31	4	50		
Totale %	0,00	0,00	7,04	15,49	7,04	29,58			0,00	1,41	19,72	43,66	5,63	70,42		

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

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

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

Per quanto riguarda le misure di conciliazione tempi di vita e di lavoro, anche per il 2022 si conferma la netta prevalenza femminile (70%) nella fruizione del part-time e del telelavoro per motivazioni prevalentemente legate alla gestione familiare. A differenza degli anni scorsi, si assiste ad una prevalenza femminile anche per quanto riguarda la fruizione del part-time con prestazione lavorativa superiore al 50%.

Si ricorda come in Agenzia per tutto il 2022 sia stato possibile fruire della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in lavoro agile attraverso la sottoscrizione di un accordo individuale tra il/la dirigente di riferimento e il personale assegnato.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	686	44,40	859	55,60	1545	49,03
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	683	66,96	337	33,04	1020	32,37
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	30	7,63	363	92,37	393	12,47
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	20	10,36	173	89,64	193	6,13
Totale permessi	1419	45,03	1732	54,97	3151	

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

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

I dati confermano anche per il 2022 che gli istituti di conciliazione previsti dal contratto nazionale per l'assistenza di familiari anziani disabili (L. 104/92) sono per lo più utilizzati dalle lavoratrici.

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

- Smart working

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

- Adesione con atto formale al Manifesto della Comunicazione non ostile - prevista nel PAP;

- partecipazione ad attività formative specifiche per personale CUG e proposte formative per personale Agenzia da inserire nel Piano Formativo 2023- prevista nel PAP;

partecipazione rivista "La voce dei CUG" - prevista nel PAP

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 - Rif. 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>

(<http://www.arpat.toscana.it/amministrazione-trasparente/provvedimenti/decreti/anno-2021/decreti-del-direttore-generale/DG009-250121.pdf>)) - infine ha integrato la specifica sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) approvato con DDG 106 del 28/06/2022.

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 B BS A TEMPO INDETERMINATO	0	0	5	5	128	138	70,41	0,86	0	0	5	43	10	58	29,59	0,48
CATEGORIA C A TEMPO INDETERMINATO	0	43	330	394	24	791	71,84	4,91	0	0	128	157	25	310	28,16	2,55
CATEGORIE D DS A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	12	861	1426	3777	688	6764	55,34	41,97	374	922	1113	2677	373	5459	44,66	44,85
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	12	904	1954	4549	1005	8424	57,04	52,27	374	922	1246	3128	674	6344	42,96	52,12
Totale ore	24	1808	3715	8725	1845	16117			748	1844	2492	6005	1082	12171		
Totale ore %	0,08	6,39	13,13	30,84	6,52	56,97			2,64	6,52	8,81	21,23	3,82	43,03		

⁽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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

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

Tale attività era stata inserita nel Piano delle Azioni Positive 2020-2022 (Decreto del Direttore generale nr. 9 del 25/01/2021) con scadenza 2022 e successivamente nella specifica sezione del PIAO con decreto del D.G. n. 106 del 28.06.2022.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
selezione pubblica TD comparto	2	50,00	2	50,00	4	14,29	Uomo
selezione pubblica TD comparto	1	25,00	3	75,00	4	14,29	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
selezione pubblica TD comparto	0	0,00	4	100,00	4	14,29	Donna
selezione pubblica TD comparto	1	25,00	3	75,00	4	14,29	Uomo
Mobilità esterna comparto	2	66,67	1	33,33	3	10,71	Uomo
Mobilità esterna DIRIGENZA	2	66,67	1	33,33	3	10,71	Uomo
MOBILITA' INTERNA COMPARTO	3	100,00	0	0,00	3	10,71	Uomo
MOBILIT° INTERNA COMPARTO	1	33,33	2	66,67	3	10,71	Donna
Totale personale	12		16		28		
Totale % sul personale complessivo	1,91		2,54		4,45		

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

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

Nel 2022 sono state nominate 8 commissioni di concorso, di cui 4 per personale di comparto a tempo determinato, 1 per mobilità esterna del comparto, 2 per mobilità interna del comparto ed una mobilità esterna per il personale dirigenziale. Le cui nomine dei/delle componenti complessivi sono state 16 donne e 12 uomini.

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

Nella Tabella sono conteggiati/e i/le presidenti di commissione.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 tempo determinato	€59859,40	€0,00	€ -59859,40	--
dirigenti struttura complessa	€94486,40	€90715,10	€ -3771,30	-4,16
dirigente struttura semplice	€70014,40	€72739,40	€ 2725,00	3,75
categoria DS	€35920,50	€35221,80	€ -698,70	-1,98
CATEGORIA D	€30352,40	€30028,20	€ -324,20	-1,08
CATEGORIA C	€27841,80	€28322,90	€ 481,10	1,70
categoria bs	€25302,90	€23885,30	€ -1417,60	-5,94
Categoria B	€22291,30	€23080,20	€ 788,90	3,42

La tabella evidenzia come anche nel corso del 2022 la retribuzione netta media delle donne appartenenti alla classe dirigenziale di struttura complessa è inferiore a quella degli uomini con un divario economico di - 4,16% mentre, per gli incarichi dirigenziali di struttura semplice, il divario economico in percentuale è del 3,75 a favore del genere femminile. Con riferimento invece al personale di comparto, è utile osservare che nelle categorie C e B i differenziali retributivi netti medi delle donne sono inferiori a quelle degli uomini.

Un ulteriore dato interessante è quello relativo alle assenze. Le dipendenti cumulano un maggior numero di giornate di assenza legate soprattutto alla malattia, alla maternità, congedi parentali e malattia dei figli; per tale motivo, a parità di mansioni e di qualifica, i differenziali economici delle donne sono inferiori.

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**

Come dettagliato nel "[Regolamento di organizzazione](http://www.arp.at.toscana.it/agenzia/atti-fondamentali/regolamento-di-organizzazione)" (<http://www.arp.at.toscana.it/agenzia/atti-fondamentali/regolamento-di-organizzazione>), ARPAT è ente dipendente della Regione ai sensi dell'articolo 50 dello Statuto della Regione Toscana, ha personalità giuridica di diritto pubblico ed è dotata di autonomia tecnico-giuridica, tecnico-scientifica, organizzativa, amministrativa e contabile ai sensi dell'articolo 3 della L.R. n. 30/2009.

ARPAT persegue l'obiettivo di assicurare un più ampio quadro conoscitivo relativo alle "pressioni" 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 dagli articoli 5, 7, 8, 9 e 10 della L.R. n. 30/2009.

I processi di ARPAT, intesi come insiemi di attività correlate e finalizzate al raggiungimento di obiettivi agenziali, si

distinguono in processi primari, finalizzati alla realizzazione delle attività istituzionali esplicitate nella Carta dei servizi e delle attività, in processi di governo, finalizzati alla definizione delle politiche, degli indirizzi e dei programmi per la realizzazione ed il miglioramento dei processi primari ed in processi di supporto, finalizzati alla fornitura delle risorse, degli strumenti e delle conoscenze necessarie alla realizzazione dei processi primari.

L' Agenzia è organizzata sulla base di strutture costituite con riferimento ad attività aggregate secondo criteri di omogeneità per funzione o per materia, per consentire la realizzazione dei compiti dell' Agenzia.

La responsabilità delle strutture è affidata a personale dirigenziale nel rispetto delle prerogative normative e contrattuali di riferimento.

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, sentito il Comitato tecnico direzionale.
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.

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

Nel corso dell'anno 2022 non sono state registrate segnalazione ricadenti nell'ambito delle fattispecie contemplate nel Codice di Condotta

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

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: 01/03/2022

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, sale riunioni virtuali

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
8

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

Figure professionali esperte, Rete CUG Ambiente che comprende i CUG della Agenzie per la Protezione dell'Ambiente e ISPRA Delibe

Attività

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

- 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
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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?

- 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

Considerazioni conclusive

Come per la gran parte delle Pubbliche amministrazioni, anche per ARPAT il problema del mancato turn-over negli anni e le mancate assunzioni hanno portato a età media del personale molto elevata (il 68% del personale a tempo indeterminato risulta avere un'età superiore ai 50 anni, con un massimo tra i 50 e i 60 anni) e carichi di lavoro eccessivi, specialmente per

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-ambientale-della-toscana-2023>

quei settori con funzioni di monitoraggio e controllo. Tale situazione rappresenta uno dei fattori critici che possono ridurre il livello del benessere organizzativo e della salute delle persone (sia dirigenza per doppi incarichi che comparto) e dell'intera organizzazione.

Dai dati presentati, anche per il 2022 non emergono discriminazioni o disparità di trattamento legati al genere o all'età, abbiamo invece assistito nello stesso anno a una migrazione di personale neoassunto verso altre pubbliche amministrazioni anche territorialmente vicine. La "migrazione" verso altri enti è un dato nuovo per l'Agenzia che merita un approfondimento.

Di pari passo a nuove assunzioni è necessario rivedere i modelli organizzativi, i processi di lavoro e la programmazione delle competenze richieste per rendere più efficaci i tre pilastri di ARPAT: informazione, controllo e monitoraggio dell'ambiente.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-ambientale-della-toscana-2023>

