



Relazione CUG

# Agenzia Regionale per la protezione ambientale della Toscana - 2024

*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/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))  
(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
Personale non dirigente	Area funzionari	1	24	27	108	46	10	30	54	140	32
Personale non dirigente	Area assistenti	0	1	12	17	3	0	0	8	26	13
Personale non dirigente	Area operatori	1	0	1	0	1	0	0	0	2	3
Personale non dirigente	Area personale di supporto	0	0	1	2	0	1	0	1	3	0
Dirigente di livello generale	dirigenti sanitari dirigenti PTA	0	0	3	12	14	0	1	2	12	10
Personale non dirigente	Area funzionari a tempo determinato	0	4	2	0	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello generale	dirigenti PTA a tempo determinato	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Totale personale		2	29	46	140	65	11	32	65	183	58
Totale % sul personale complessivo		0,32	4,60	7,29	22,19	10,30	1,74	5,07	10,30	29,00	9,19

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>
Superiore a 10 anni	0	0	26	116	51	193	43,86	76,59	0	0	44	157	46	247	56,14	76,23
Tra 5 e 10 anni	0	3	4	4	0	11	55,00	4,37	0	1	2	6	0	9	45,00	2,78
Tra 3 e 5 anni	0	4	3	1	0	8	50,00	3,17	0	3	2	3	0	8	50,00	2,47
Inferiore a 3 anni	2	22	10	6	0	40	40,00	15,87	11	27	15	6	1	60	60,00	18,52

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>
Totale	2	29	43	127	51	252			11	31	63	172	47	324		
Totale %	0,35	5,03	7,47	22,05	8,85	43,75			1,91	5,38	10,94	29,86	8,16	56,25		

<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

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Area funzionari		Laurea magistrale		103	40,55	151	59,45	254	44,10
Area funzionari		Laurea		53	49,53	54	50,47	107	18,58
Area funzionari		Diploma di scuola superiore		56	48,28	60	51,72	116	20,14
Area assistenti		Laurea magistrale		3	42,86	4	57,14	7	1,22
Area assistenti		Laurea		2	100,00	0	0,00	2	0,35
Area assistenti		Diploma di scuola superiore		22	37,29	37	62,71	59	10,24
Area assistenti		Inferiore al Diploma superiore		6	50,00	6	50,00	12	2,08
Area operatori		Laurea magistrale		1	100,00	0	0,00	1	0,17
Area operatori		Diploma di scuola superiore		1	100,00	0	0,00	1	0,17
Area operatori		Inferiore al Diploma superiore		1	16,67	5	83,33	6	1,04
Area personale di supporto		Diploma di scuola superiore		1	33,33	2	66,67	3	0,52
Area personale di supporto		Inferiore al Diploma superiore		3	60,00	2	40,00	5	0,87
Area funzionari		Inferiore al Diploma superiore		0	0,00	3	100,00	3	0,52
Totale personale				252		324		576	
Totale % sul personale complessivo				39,94		51,35		91,28	

<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

Nell'anno 2023 abbiamo assistito ad un incremento di 11 unità di personale (5 uomini e 6 donne), pari a circa l'1,8% rispetto al valore, 620, dell'anno precedente. La distribuzione per genere è rimasta sostanzialmente invariata (45% uomini e 55% donne) rispetto al triennio precedente.

Delle 7 unità a tempo determinato, 6 sono uomini (4 dai 31 ai 40 anni e 1 dai 41 ai 50 anni), con una sola donna nella fascia di età 31-40 anni.

A fronte delle assunzioni e delle uscite dal servizio, la maggior parte del personale è compreso nella fascia di età superiore a 50 anni (70,7%).

La fascia di età con prevalenza di personale maschile è quella superiore a 60 anni (10,30% uomini, 9,19% donne).

## 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>
Tempo Pieno	2	29	45	135	64	275	45,53	97,52	11	32	60	170	56	329	54,47	94,27
Part Time ≤50%	0	0	0	3	0	3	100,00	1,06	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time >50%	0	0	1	2	1	4	16,67	1,42	0	0	5	13	2	20	83,33	5,73
Totale	2	29	46	140	65	282			11	32	65	183	58	349		
Totale %	0,32	4,60	7,29	22,19	10,30	44,69			1,74	5,07	10,30	29,00	9,19	55,31		

<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>
Telelavoro	0	0	2	9	5	16	33,33	7,77	0	2	8	18	4	32	66,67	10,81
LAVORO AGILE	0	17	34	99	40	190	41,85	92,23	1	21	49	144	49	264	58,15	89,19
Totale	0	17	36	108	45	206			1	23	57	162	53	296		
Totale %	0,00	3,39	7,17	21,51	8,96	41,04			0,20	4,58	11,35	32,27	10,56	58,96		

<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

Il part-time con percentuale inferiore o uguale al 50% è fruito solo da uomini, come del resto lo è stato negli anni 2020 e 2021, a differenza del 2022. I numeri sono comunque in diminuzione rispetto agli anni scorsi: 3 persone nel 2023, 5 nel 2022, 4 nel 2021 e 2020.

Tale forma di part-time è tipicamente utilizzata per poter esercitare una seconda professione in conformità alle norme vigenti.

D'altra parte la fruizione del part-time con percentuali maggiori del 50% vede una prevalenza femminile, 83%, come del resto nel triennio precedente.

Anche per l'istituto del telelavoro, la maggior fruizione è da parte delle donne, con percentuali che variano poco rispetto agli anni scorsi: 67% nel 2023, 70 % nel 2022 e 2021, 64% nel 2020 in periodo pandemico. Il lavoro agile è scelto in proporzione maggiore rispetto al telelavoro da parte degli uomini (12 volte) rispetto alle donne (8 volte).

Gli uomini prediligono una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato la cui caratteristica principale è la flessibilità intesa sia nelle articolazioni delle mansioni sia nel luogo di adempimento della prestazione. Mentre le donne prediligono il telelavoro come opportunità femminile di conciliazione vita-lavoro.

## 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	559	41,47	789	58,53	1348	41,95
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	782	57,58	576	42,42	1358	42,27
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	60	15,42	329	84,58	389	12,11
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	90	76,27	28	23,73	118	3,67
<b>Totale permessi</b>	<b>1491</b>	<b>46,41</b>	<b>1722</b>	<b>53,59</b>	<b>3213</b>	

<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

Anche per l'anno 2023 si conferma che gli istituti di conciliazione previsti dal contratto nazionale per l'assistenza ai familiari e anziani disabili sono per la maggior parte fruiti dalle lavoratrici.

Il numero totale di permessi è sostanzialmente invariato, con un minimo nel 2020 con circa 1700 ore (primo anno pandemico), a fronte di una media dal 2021 ad oggi pari a circa 4700 ore.

## 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  Sì  
redigere il Bilancio di genere?:

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

Tutte le iniziative di seguito descritte sono previste dal PIAO vigente:

- Programmazione all'interno del Piano Formazione ARPAT annuale di Iniziative informative (seminari e Convegni della rete Nazionale CUG) e formative destinate ad implementare le competenze dei singoli e rafforzare il ruolo del CUG in Agenzia. Effettuazione di aggiornamento a cascata da parte dei/delle componenti CUG partecipanti alle iniziative (con reportistica scritta) a tutto il CUG, ai fini della massimizzazione delle conoscenze prevista nel PT Azioni positive e nella sezione dedicata del PIAO.
- Partecipazione ad Commissioni tematiche della Rete nazionale CUG (Comunicazione, benessere organizzativo, organizzazione). Organizzazione iniziative congiunte con Rete CUG Ambiente ed eventi formativi.
- Partecipazione alla redazione de "La voce dei CUG" periodico della Rete Nazionale dei CUG
- Promozione di una maggiore consapevolezza dell'importanza dei comportamenti comunicativi nel favorire una cultura sul lavoro basata sul rispetto e la dignità delle persone anche al fine della prevenzione dei conflitti e successiva campagna di sensibilizzazione sul tema con la pubblicazione su sito web agenziale e intranet del Manifesto della Comunicazione non Ostile
- Analisi e valutazione dell'offerta formativa da parte di enti pubblici da proporre al personale di ARPAT sull'uso del linguaggio di genere inclusivo nella Pubblica Amministrazione
- Realizzazione di Linee Guida sull'uso del linguaggio inclusivo rispettoso del genere (avviato nel 2023)
- Realizzazione di un primo Bilancio di Genere sperimentale relativo all'anno 2022.

Dal 30 giugno 2022 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), previsto dall'art 6 del Decreto Legge n. 80/2021 assorbe al suo interno molti dei Piani che le Pubbliche Amministrazioni erano tenute a predisporre come atti di indirizzo e programmazione specifici. Tra questi, anche il Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) di cui all'articolo 48 del Decreto legislativo n. 198/2006.

Il periodo di riferimento delle azioni previste nella sezione "ANALISI DEL CONTESTO E FILOSOFIA PER LA REALIZZAZIONE DI AZIONE POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE (EX PIANO DELLE AZIONI POSITIVE)" del PIAO approvato con il Decreto del Direttore generale n. 62 del 31.03.2023 è tutto il triennio 2023-2025, anche se il documento è per sua natura in divenire ed è costruito in logica di aggiornamento, con monitoraggio e attualizzazione di anno in anno.

### 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>
Obbligatoria	30	1578	1609	4476	2004	9697	42,06	100,00	371	2075	2537	6309	2067	13359	57,94	100,00
Totale ore	30	1578	1609	4476	2004	9697			371	2075	2537	6309	2067	13359		
Totale ore %	0,13	6,84	6,98	19,41	8,69	42,06			1,61	9,00	11,00	27,36	8,97	57,94		

<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?:

Sì

Nel corso dell'anno 2023 è stato redatto in via sperimentale un primo "Bilancio di genere" che va a integrare le politiche di ARPAT per la parità anche indicate nel "Gender Equality Plan" (Piano per l'uguaglianza di genere), sempre approvato nello scorso anno.

### 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>	
mobilità tra Enti comparto	2	66,67	1	33,33	3	9,68	Uomo
mobilità tra Enti comparto	2	66,67	1	33,33	3	9,68	Uomo
mobilità tra Enti comparto	2	66,67	1	33,33	3	9,68	Uomo
mobilità tra Enti comparto	2	66,67	1	33,33	3	9,68	Uomo
mobilità tra Enti comparto	1	33,33	2	66,67	3	9,68	Donna
mobilità interna comparto	3	100,00	0	0,00	3	9,68	Uomo
mobilità interna comparto	2	66,67	1	33,33	3	9,68	Uomo
mobilità interna comparto	1	33,33	2	66,67	3	9,68	Donna
mobilità interna comparto	2	66,67	1	33,33	3	9,68	Uomo
concorso pubblico	1	25,00	3	75,00	4	12,90	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
Totale personale	18		13		31		
Totale % sul personale complessivo	2,85		2,06		4,91		

<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

ARPAT pone attenzione alla rappresentatività per genere nelle commisioni di concorso. Per i concorsi espletati nell'anno 2023 si evidenzia una sostanziale parità di presenza maschile e femminile, con un unico caso di composizione di commissione interamente maschile.

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

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 %
personale dirigente	€86295,00	€78592,00	€ -7703,00	-9,80
personale non dirigente	€34577,00	€33028,00	€ -1549,00	-4,69

Si osserva un differenziale negativo per dati economici delle donne dovuto alla presenza maschile maggiore in ruoli dirigenziali sanitari, con trattamento economico superiore.

Per il personale non dirigente, il divario economico potrebbe essere in parte dovuto al maggior numero di assenze, fruizione maggiore di part-time e alla difficoltà poter effettuare straordinari o reperibilità incentivanti.

Il gender pay gap è purtroppo, in generale, il risultato delle discriminazioni e delle disuguaglianze che colpiscono principalmente le donne che ricoprono sia ruoli dirigenziali che non dirigenziali.

## 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?:



#### 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**

Come dettagliato nel “Regolamento di organizzazione”, ARPAT 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” e 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 edelle 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.

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 Aree Vaste, Dipartimenti, Settori e Unità operative.

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.

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. 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.

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.

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. 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), costituito da Ispra e dalle Agenzie ambientali regionali e delle province autonome. Fa inoltre parte della Rete CUG Ambiente, il cui regolamento è stato approvato con Delibera del Consiglio Nazionale SNPA n. 44 del 20/11/2018. All'interno del sito SNPA è presente una sezione dedicata ai CUG della Rete Ambiente che ospita anche le newsletter periodiche della Rete Nazionale dei CUG.

## 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: 29/02/2024

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

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

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

Rete nazionale dei CUG

## Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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?

- Piani di formazione del personale
- bando incarico Consigliera di fiducia; testo Codice comportamento; testo GEP, a cui ha contribuito; Bilancio genere sperimentale

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

Dai dati analizzati per il 2023 non sono state evidenziate discriminazioni palesi. ARPAT nello scorso anno ha integrato le proprie politiche per una sostanziale parità di genere approvando il "Bilancio di Genere" e il "Piano per la Parità di Genere", strumenti utili per un monitoraggio delle politiche e come indirizzo per le azioni future.

Anche se l'Agenzia ha proceduto ad assunzioni sia di personale di comparto che della dirigenza, permane ancora il problema

di un organico sotto dimensionato e con età media elevata che contribuisce ad un non ottimale benessere sul posto di lavoro.

E' necessario monitorare lo stato di benessere organizzativo e lavorativo dopo l'ultima indagine risalente al 2019 anche in relazione alla prossima riorganizzazione dell'Agenzia.

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-ambientale-della-toscana-2024>