



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la protezione ambientale della Toscana - 2025

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
Personale non dirigente	Area funzionari	3	31	25	113	49	11	32	47	151	48
Personale non dirigente	Area degli assistenti	0	1	7	7	4	0	0	3	12	11
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI	1	1	0	1	1	0	0	1	2	1
Personale non dirigente	Area personale di supporto	0	0	1	1	1	0	0	1	3	0
Personale non dirigente	Area funzionari a tempo determinato	1	3	1	1	0	0	1	1	0	0
Dirigente di livello generale	dirigenti sanitari dirigenti PTA	0	1	2	13	15	0	1	0	11	15
Dirigente di livello generale	dirigenti PTA a tempo determinato	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Totale personale		5	37	36	137	71	11	34	53	179	75
Totale % sul personale complessivo		0,78	5,80	5,64	21,47	11,13	1,72	5,33	8,31	28,06	11,76

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⁾
Superiore a 10 anni	1	0	15	101	49	166	43,34	65,61	0	0	28	142	47	217	56,66	66,77
Tra 5 e 10 anni	0	4	7	3	1	15	65,22	5,93	0	2	2	3	1	8	34,78	2,46
Tra 3 e 5 anni	0	10	5	5	0	20	41,67	7,91	0	9	11	7	1	28	58,33	8,62
Inferiore a 3 anni	4	22	7	14	5	52	41,94	20,55	11	22	12	16	11	72	58,06	22,15

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⁾
Totale	5	36	34	123	55	253			11	33	53	168	60	325		
Totale %	0,87	6,23	5,88	21,28	9,52	43,77			1,90	5,71	9,17	29,07	10,38	56,23		

⁽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⁾
Area dei funzionari	Laurea magistrale	113	42,32	154	57,68	267	46,19
Area dei funzionari	Laurea	53	49,07	55	50,93	108	18,69
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	61	42,66	82	57,34	143	24,74
Area assistenti	Laurea magistrale	1	20,00	4	80,00	5	0,87
Area assistenti	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,35
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	11	55,00	9	45,00	20	3,46
Area assistenti	Inferiore al Diploma superiore	5	27,78	13	72,22	18	3,11
Area degli operatori	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,35
Area degli operatori	Inferiore al Diploma superiore	2	40,00	3	60,00	5	0,87
Area degli operatori	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,17
Area personale di supporto	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,17
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	2	66,67	1	33,33	3	0,52
Totale personale		253		325		578	
Totale % sul personale complessivo		39,66		50,94		90,60	

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

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

Il personale in Agenzia risulta equiripartito (286 uomini, 352 donne) con percentuali sostanzialmente invariate rispetto allo scorso anno a fronte delle nuove assunzioni e dimissioni/pensionamenti con un aumento complessivo di 7 unità (4 uomini, 3 donne) in diminuzione rispetto al 2023 (incremento di 11 unità).

Il personale a tempo determinato vede una prevalenza maschile: 8 uomini (di cui 2 dirigenti) a fronte di 2 donne nei ruoli del comparto. I dirigenti a tempo determinato si collocano nella fascia di età superiore ai 51 anni. Si conferma la prevalenza maschile nei ruoli dirigenziali di livello generale.

La maggior parte del personale si colloca nella fascia di età superiore a 51 anni (72%).

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	5	37	36	131	71	280	45,38	97,90	11	34	50	170	72	337	54,62	95,74
Part Time ≤50%	0	0	0	3	0	3	100,00	1,05	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time >50%	0	0	0	3	0	3	16,67	1,05	0	0	3	9	3	15	83,33	4,26
Totale	5	37	36	137	71	286			11	34	53	179	75	352		
Totale %	0,78	5,80	5,64	21,47	11,13	44,83			1,72	5,33	8,31	28,06	11,76	55,17		

⁽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⁾
Telelavoro	0	0	1	10	6	17	34,00	9,66	0	1	9	18	5	33	66,00	12,99
Smart working	2	14	21	88	34	159	41,84	90,34	2	16	33	125	45	221	58,16	87,01
Totale	2	14	22	98	40	176			2	17	42	143	50	254		
Totale %	0,47	3,26	5,12	22,79	9,30	40,93			0,47	3,95	9,77	33,26	11,63	59,07		

⁽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

Il part-time con percentuale **inferiore o uguale al 50%** è fruito solo da uomini, come del resto lo è stato negli anni 2020, 2021 e 2023. I numeri assoluti sono invariati rispetto al 2023.

Per quanto riguarda la fruizione del part-time con percentuale **superiore al 50%** si osserva, come negli anni precedenti, una prevalenza di presenza femminile con una diminuzione di 5 unità (20 nell'anno 2023, 15 nel 2024)

Anche per l'istituto del telelavoro, la maggior fruizione è da parte delle donne, con percentuali che non variano rispetto allo scorso anno.

Si osserva una diminuzione nella fruizione del lavoro agile (380 unità nel 2024 e 454 nel 2023) con prevalenza femminile (87%)

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	570	38,96	893	61,04	1463	38,62
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1223	65,02	658	34,98	1881	49,66
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	47	12,47	330	87,53	377	9,95
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	56	83,58	11	16,42	67	1,77
Totale permessi	1896	50,05	1892	49,95	3788	

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

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

Per l'anno 2024 la fruizione complessiva (**numero**) degli istituti di conciliazione previsti dal contratto nazionale per l'assistenza ai familiari e anziani disabili è equamente distribuita tra uomini (1896 permessi) e donne (1892 permessi).

Si osserva un netto aumento nel numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti per gli uomini: da 782 nel 2023 a 1223 nel 2024.

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? Sì

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

- Documento sulla parità di genere nelle conferenze, seminari e tavole rotonde (non inserito nel PIAO)
- Partecipazione alla redazione de "La voce dei CUG" periodico della Rete Nazionale dei CUG
- Adozione di un prontuario sull'uso del linguaggio inclusivo rispettoso del genere negli atti dell'Agenzia
- Redazione Bilancio di Genere
- Attivazione consigliera/e di fiducia (in itinere)

La programmazione delle azioni positive di ARPAT si articola in sette Aree tematiche di pertinenza del CUG, declinate in azioni positive unitamente alle risorse coinvolte ed ai/alle destinatari/ie, alla tempistica stimata ed agli indicatori di conseguimento:

1. Area identità, rafforzamento e promozioni delle azioni del CUG
2. Area monitoraggio, ascolto e benessere organizzativo
3. Area comunicazione e trasparenza
4. Area conciliazione tempi di vita e di lavoro
5. Area cultura delle pari opportunità
6. Area Bilancio di genere
7. Area prevenzione delle discriminazioni e della violenza di genere

dettagliate di seguito.

1. Area identità, rafforzamento e promozione delle azioni del CUG

Obiettivo: Accrescere la consapevolezza dei/delle componenti del CUG del ruolo e delle funzioni dell'Organismo in seno all'Agenzia ed accrescere l'attenzione del personale dell'Agenzia in merito al ruolo del CUG, alle attività da esso svolte all'interno dell'Agenzia, per favorirne il coinvolgimento ed in particolare della dirigenza, nella realizzazione del presente Piano.

Azione 1: Il ruolo e i compiti del CUG - Rafforzamento delle competenze dei/delle componenti del CUG

Azione 2: Rafforzamento della conoscenza del CUG all'interno dell'Agenzia

Azione 3: Riconoscibilità del CUG ARPAT ed implementazione delle Reti a cui aderisce: RETE CUG AMBIENTE e RETE

NAZIONALE CUG

Partecipazione ad almeno N. 3 Commissioni tematiche della Rete nazionale CUG (Comunicazione, benessere organizzativo, organizzazione). Organizzazione iniziative congiunte con Rete CUG Ambiente ed eventi formativi.

2. Area monitoraggio, ascolto e benessere organizzativo

Obiettivo: Promuovere l'attenzione verso i bisogni del personale sui temi dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo, dello stress lavoro correlato, potenziare le capacità di ascolto dell'Agenzia anche attraverso il CUG per la messa a punto di proposte di azioni di miglioramento.

Azione 1: Istituzione in ARPAT del Nucleo di ascolto (Direttiva 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri)

Azione 2: Istituzione di un Osservatorio permanente sul Benessere Organizzativo

3. Area comunicazione e trasparenza

Obiettivo: Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze.

Azione 1: Partecipazione alla redazione de "La voce dei CUG" periodico della Rete Nazionale dei CUG

Azione 2: Favorire la promozione in Agenzia di 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.

4. Area Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Obiettivo: Migliorare gli strumenti organizzativi attraverso politiche aziendali che favoriscano l'effettiva conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo la cultura della cooperazione.

Azione 1: Collaborazione alla definizione di azioni di monitoraggio dell'efficacia e delle criticità del lavoro agile in ARPAT come definito dal Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA) e successiva valutazione dei risultati

5. Area cultura delle pari opportunità

Obiettivo: Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze e al genere, che abbia come obiettivo la facilitazione di un clima positivo e sereno, improntato al rispetto e alla valorizzazione delle differenze.

Azione 1: Proporre corsi e moduli formativi accreditati SNPA anche in modalità online, per il personale dirigenziale e non, sull'uso del linguaggio di genere inclusivo nella Pubblica Amministrazione

6. Area Bilancio di genere

Obiettivo: Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto e alla valorizzazione delle differenze.

Azione 1: Supporto a verifica e aggiornamento del Bilancio di genere quale adempimento della Direttiva 2/2019

7. Area Prevenzione delle discriminazioni e della violenza di genere e formazione

Obiettivo: Prevenire ogni forma di violenza e di oppressione basata sulla discriminazione di genere o orientamento sessuale, sia attraverso il sostegno a coloro che vivono in un contesto violento, sia attraverso ogni intervento o iniziativa che contribuisca a mettere in discussione la cultura della violenza, che affonda le sue radici in un pensiero di disparità e assoggettamento di un genere rispetto a un altro, negli ambienti di vita e di lavoro. Dare attuazione al Protocollo d'intesa anti-violenza tra Rete nazionale e DPO Pari Opportunità e Funzione Pubblica a cui ARPAT ha già aderito con DDG n. 105 del 23.07.2020.

Azione 1: Adesione a campagne informative per la prevenzione ed al contrasto di ogni forma di violenza, o discriminazione,

psicologica, verbale, fisica, sessuale, economica, basata sulla differenza di genere o orientamento sessuale, collegandoli ove possibile all'adempimento degli obblighi di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro

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⁾
Obbligatoria	54	1954	1226	3836	2535	9605	45,21	100,00	375	1910	1626	5264	2467	11642	54,79	100,00
Totale ore	54	1954	1226	3836	2535	9605			375	1910	1626	5264	2467	11642		
Totale ore %	0,25	9,20	5,77	18,05	11,93	45,21			1,76	8,99	7,65	24,78	11,61	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?:

Sì

Per il secondo anno consecutivo l'Agenzia ha adottato il proprio Bilancio di Genere istituendo un apposito gruppo di lavoro trasversale.

Sintesi del Bilancio di Genere

"In questo secondo BdG, che riprende e integra i dati raccolti anche in altri strumenti (Piano di Uguaglianza di Genere 2023, PIAO, Relazione annuale sul personale) sono state evidenziate, nei casi in cui è stato possibile, le voci che potessero avere una ricaduta diretta sulle politiche per la parità di genere in Agenzia. A seguito di tale analisi, dalle voci considerate - come, ad esempio, la realizzazione di misure volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, quali gli istituti del Telelavoro e del Lavoro agile - risulta una prevalenza di spese "neutrali" in riferimento alla riduzione delle possibili disparità di genere. Probabilmente, nella fase di redazione dei prossimi BdG, sarà possibile analizzare ancora più in dettaglio le spese dell'Agenzia riclassificando, nei casi in cui ciò sia possibile, in maniera più affinata anche quelle considerate neutrali, adottando indicatori specifici per la classificazione delle spese in relazione alla situazione specifica di ARPAT."

(Bilancio di Genere

2023: <https://www.arpad.toscana.it/amministrazione-trasparente/provvedimenti/decreti/anno-2024/decreti-del-direttore-generale/DDG151-300724.pdf>)

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⁾	
mobilità tra enti dirigenza	0	0,00	3	100,00	3	7,69	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
mobilità tra enti dirigenza	2	66,67	1	33,33	3	7,69	Uomo
selezione pubblica comparto	1	33,33	2	66,67	3	7,69	Uomo
mobilità interna comparto	2	66,67	1	33,33	3	7,69	Uomo
concorso pubblico comparto	2	50,00	2	50,00	4	10,26	Uomo
progressioni di area	2	66,67	1	33,33	3	7,69	Uomo
concorso pubblico comparto	2	50,00	2	50,00	4	10,26	Uomo
selezione pubblica dirigenza	2	50,00	2	50,00	4	10,26	Donna
mobilità interna comparto	1	33,33	2	66,67	3	7,69	Uomo
progressioni di area	2	66,67	1	33,33	3	7,69	Uomo
selezione pubblica comparto	1	33,33	2	66,67	3	7,69	Uomo
mobilità interna comparto	2	66,67	1	33,33	3	7,69	Uomo
Totale personale	19		20		39		
Totale % sul personale complessivo	2,98		3,13		6,11		

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

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

Nelle commissioni di concorso è stata sostanzialmente rispettata la parità di genere (19 uomini e 20 donne) mentre si osserva una prevalenza maschile per la figura di presidente.

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 %
personale dirigente	€87659,00	€83900,90	€ -3758,10	-4,48
personale non dirigente	€35331,80	€34750,70	€ -581,10	-1,67

Per il personale dirigente, si osserva un differenziale negativo per dati economici delle donne dovuto alla presenza maschile maggiore in ruoli dirigenziali sanitari, con trattamento economico superiore (situazione invariata rispetto agli anni passati).

Per il personale non dirigente, il divario economico rilevato, seppur minimale, potrebbe essere in parte dovuto al maggior numero di assenze e fruizione dell'istituto del part-time e/o alla difficoltà poter effettuare straordinari o reperibilità

incentivanti (situazione invariata rispetto agli anni passati).

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

Come dettagliato nel "Regolamento di organizzazione", ARPAT ha personalità giuridica di diritto pubblico e 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 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. 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.

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

- Istituzione del Nucleo di Ascolto Organizzato
- Istituzione di un tavolo permanente sul Benessere Organizzativo

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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: Non so

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?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
6

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?

- 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
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

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

- Piani di formazione del personale
- Bilancio genere

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Consulenza sulla predisposizione di Piani e relativo Aggiornamento

Su richiesta della Direzione, il CUG ha espresso un parere motivato sul Piano di Formazione 2025 (poteri consultivi).

Bilancio genere

Supporto alla redazione del Bilancio di genere 2024 (poteri consultivi/propositivi)

Utilizzo di un linguaggio rispettoso del genere

Predisposizione e adozione del "Prontuario per un corretto uso della lingua italiana negli atti dell'Agenzia" (poteri consultivi/propositivi) -

<https://www.arpat.toscana.it/documentazione/catalogo-pubblicazioni-arpap/prontuario-per-un-corretto-uso-della-lingua-italiana-negli-atti-dell-agenzia>

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Predisposizione di indicazioni per la parità di genere in convegni/congressi dell'Agenzia (poteri propositivi)

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Supporto alla predisposizione del bando per l'individuazione della/del Consiglieria/consigliere di fiducia (poteri consultivi)

Considerazioni conclusive

Il CUG è stato attivato per pareri su atti dell'Agenzia a garanzia di rispetto della parità di genere e la prevenzione/eliminazioni di fattori di discriminazione.

Il CUG ha proposto interventi, anche non previsti dal Piano delle Attività Positive del PIAO, a supporto della parità di genere.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-ambientale-della-toscana-2025>