



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la protezione ambientale della Toscana - 2026

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	4	35	31	100	61	11	36	42	144	66
Personale non dirigente	AREA DEGLI ASSISTENTI	3	3	1	4	3	1	1	3	8	10
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI	1	1	1	0	2	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO	0	1	0	1	1	0	0	1	3	0
Personale non dirigente	Area funzionari a tempo determinato	0	4	1	0	0	2	2	2	0	0
Dirigente di livello generale	dirigenti sanitari dirigenti PTA	0	0	3	11	16	0	1	0	9	16
Dirigente di livello generale	dirigenti PTA a tempo determinato	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
Totale personale		8	44	37	118	84	14	40	49	165	92
Totale % sul personale complessivo		1,23	6,76	5,68	18,13	12,90	2,15	6,14	7,53	25,35	14,13

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	7	19	4	1	1	32	46,38	12,40	12	14	9	2	0	37	53,62	11,08
Tra 3 e 5 anni	1	7	2	1	1	12	34,29	4,65	2	10	8	3	0	23	65,71	6,89
Tra 5 e 10 anni	0	18	9	3	1	31	52,54	12,02	0	14	7	6	1	28	47,46	8,38
Superiore a 10 anni	0	0	19	100	64	183	42,66	70,93	0	1	25	145	75	246	57,34	73,65

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	8	44	34	105	67	258			14	39	49	156	76	334		
Totale %	1,35	7,43	5,74	17,74	11,32	43,58			2,36	6,59	8,28	26,35	12,84	56,42		

⁽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

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 FUNZIONARI	Laurea magistrale	116	42,34	158	57,66	274	46,28
AREA FUNZIONARI	Laurea	57	47,11	64	52,89	121	20,44
AREA FUNZIONARI	Diploma di scuola superiore	63	43,45	82	56,55	145	24,49
AREA FUNZIONARI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,17
AREA DEGLI ASSISTENTI	Laurea magistrale	3	42,86	4	57,14	7	1,18
AREA DEGLI ASSISTENTI	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,51
AREA DEGLI ASSISTENTI	Diploma di scuola superiore	6	60,00	4	40,00	10	1,69
AREA DEGLI ASSISTENTI	Inferiore al Diploma superiore	4	23,53	13	76,47	17	2,87
AREA DEGLI OPERATORI	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,17
AREA DEGLI OPERATORI	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,34
AREA DEGLI OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	3	75,00	1	25,00	4	0,68
AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,17
AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,68
AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,34
Totale personale		258		334		592	
Totale % sul personale complessivo		39,63		51,31		90,94	

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

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

Il personale di ARPAT al 31/12/2025 risulta essere pari a 651 unità (592 comparto e 59 dirigenza) di cui 14 a tempo determinato (11 comparto e 3 dirigenza) collocato prevalentemente nell'area dei professionisti della salute e funzionari (82,8%).

Le assunzioni e pensionamenti effettuati nel 2025 non hanno modificato la ripartizione percentuale per genere in Agenzia che risulta equamente distribuita tra uomini (291, 45%) e donne (360, 55%), in linea con i valori dell'anno precedente (45% uomini, 55% donne). Tali valori sono confrontabili con la distribuzione nazionale pubblico impiego (40,2% uomini, 59,8 % donne dati Conto Annuale 2023) più vicini a quelli del sistema agenziale (49,36% uomini, 50,62% donne dati 2023).

Numericamente l'incremento complessivo nel 2025 è stato di 13 unità (5 uomini e 8 donne), in aumento rispetto al 2024 (7 unità).

Nel personale a tempo determinato si registra una prevalenza della componente maschile: 8 uomini, di cui 3 con incarichi dirigenziali, contro 6 donne inquadrate nel comparto. I dirigenti a tempo determinato appartengono tutti alla fascia d'età superiore ai 51 anni.

Si conferma la prevalenza maschile nei ruoli dirigenziali di livello generale rispetto al personale femminile.

Per quanto riguarda la distribuzione del personale per fascia di età, i dati evidenziano come la maggior parte si colloca nella fascia oltre i 51 anni, rappresentando il 70% del totale come nel 2024.

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	8	44	37	112	83	284	45,22	97,59	14	40	46	157	87	344	54,78	95,56
Part Time ≤50%	0	0	0	5	1	6	27,27	2,06	0	0	3	8	5	16	72,73	4,44
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,34	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	8	44	37	118	84	291			14	40	49	165	92	360		
Totale %	1,23	6,76	5,68	18,13	12,90	44,70			2,15	6,14	7,53	25,35	14,13	55,30		

⁽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⁾

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	0	11	6	17	33,33	8,46	0	1	7	19	7	34	66,67	12,27
Smart working	5	26	27	87	39	184	43,09	91,54	5	26	37	119	56	243	56,91	87,73
Totale	5	26	27	98	45	201			5	27	44	138	63	277		
Totale %	1,05	5,44	5,65	20,50	9,41	42,05			1,05	5,65	9,21	28,87	13,18	57,95		

⁽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 la fruizione dell'istituto del part-time la percentuale del personale che ne usufruisce (6,8%) resta pressoché invariata rispetto al 2024, confermando la tendenza generale di utilizzo in atto dal 2020. Si osserva, come al pari degli scorsi anni, le donne ricorrono maggiormente al part-time con percentuale superiore al 50%, mentre gli uomini a quello minore al 50% tipicamente per svolgere attività lavorative compatibili che rimane comunque una quota residuale (2,06 %).

La richiesta di riduzione dell'orario lavorativo, per entrambi i sessi si colloca con maggior frequenza nella fascia di età da 51 a 60 anni.

Anche l'istituto del telelavoro registra una maggiore adesione da parte delle donne con un 12% rispetto all'8% degli uomini, con percentuali stabili rispetto all'anno precedente.

Infine, per l'utilizzo del lavoro agile il 2025 vede un incremento nel numero di personale coinvolto, 427 unità, a fronte di una flessione nel 2024 quando l'istituto era stato fruito da 380 dipendenti. La distribuzione delle percentuali di utilizzo fra uomini e donne è sostanzialmente equivalente (91,5% per gli uomini e 88% per le donne).

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	615	39,96	924	60,04	1539	38,20
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1251	63,50	719	36,50	1970	48,90
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	71	19,03	302	80,97	373	9,26
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	5	3,40	142	96,60	147	3,65
Totale permessi	1942	48,20	2087	51,80	4029	

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

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

Nel 2025, la **fruizione complessiva degli istituti di conciliazione tempi di vita e di lavoro** previsti dal contratto nazionale per **l'assistenza a familiari e anziani disabili e congedi parentali** risulta equamente distribuita tra uomini (1.942 permessi) e donne (2087 permessi).

Rispetto al 2024 si registra un **lieve incremento generalizzato nel numero di ore e di permessi** fruiti ai sensi della Legge 104/1992, con la maggioranza di essi fruiti dalle donne. Per quanto riguarda il numero di permessi orari per congedi parentali, rispetto al 2024, quelli fruiti dal personale maschile hanno subito una drastica diminuzione passando da 56 ore a 5 ore, a fronte di un notevole incremento di quelli fruiti dal personale femminile che sono passati da 11 ore a 142 ore. Si osserva come sia per i permessi parentali orari che per quelli giornalieri permane una significativa maggior fruizione da parte delle donne.

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

- Smart working
- Age management

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

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

Interventi: Programmazione all'interno del Piano Formazione 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.

Azione 2: Riconoscibilità del CUG ARPAT ed implementazione delle Reti a cui aderisce: RETE CUG AMBIENTE e RETE NAZIONALE CUG

Interventi: Partecipazione alle 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.

A causa dei tempi di rinnovo del CUG non tutte le azioni previste per area tematica sono state affrontate e realizzate riproponendole dove necessario nel nuovo PIAO.

Nel 2025 è stato attivato il percorso per l'acquisizione della figura della Consigliera di fiducia esterna che si è concluso nel mese di gennaio 2026.

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⁾
Obbligatorio	612	1897	801	2397	1594	7301	43,28	100,00	1259	1487	1543	3489	1791	9569	56,72	100,00
Totale ore	612	1897	801	2397	1594	7301			1259	1487	1543	3489	1791	9569		
Totale ore %	3,63	11,24	4,75	14,21	9,45	43,28			7,46	8,81	9,15	20,68	10,62	56,72		

⁽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

Tutto il personale ha fruito della formazione obbligatoria prevista dal Piano.

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⁾	
AVVISO MOBILITA' INTERNA COMPARTO	2	66,67	1	33,33	3	13,04	Uomo
AVVISO PROGRESSIONE VERTICALE COMPARTO	2	66,67	1	33,33	3	13,04	Uomo
concorso pubblico comparto	2	50,00	2	50,00	4	17,39	Uomo
concorso pubblico comparto	2	50,00	2	50,00	4	17,39	Uomo
concorso pubblico comparto	1	20,00	4	80,00	5	21,74	Donna
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENZA	2	50,00	2	50,00	4	17,39	Donna
Totale personale	11		12		23		
Totale % sul personale complessivo	1,69		1,84		3,53		

⁽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 garantita la parità di genere, con una partecipazione di 11 uomini e 12 donne. Tuttavia, si rileva una prevalenza maschile per figura di presidente di commissione.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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	€102462,00	€102150,00	€ -312,00	-0,31
personale non dirigente	€37550,80	€37041,60	€ -509,20	-1,37

Per quanto riguarda il personale dirigente, si rileva un lieve differenziale economico negativo a sfavore delle donne, probabilmente attribuibile principalmente alla maggiore presenza maschile nei ruoli dirigenziali sanitari, caratterizzati da trattamenti economici più elevati. Tale tendenza risulta invariata rispetto agli anni precedenti anche se il differenziale negativo è minore.

Nel personale non dirigente, il divario retributivo, seppur contenuto, potrebbe essere parzialmente spiegato dal maggior numero di assenze e dalla più frequente fruizione del part-time da parte delle donne, nonché dalle difficoltà nell'effettuare straordinari o turni di reperibilità incentivati. Anche in questo caso, la situazione risulta stabile 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 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 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 per la protezione dell’ambiente (SNPA), costituito da ISPRA e dalle Agenzie ambientali regionali e delle province autonome e della Rete CUG Ambiente, il cui regolamento è stato approvato con [Delibera del Consiglio Nazionale SNPA n. 44 \(https://www.snpambiente.it/chi-siamo/i-nodi-del-sistema/rete-cug-ambiente/\)](https://www.snpambiente.it/chi-siamo/i-nodi-del-sistema/rete-cug-ambiente/) del 20/11/2018 (<https://www.snpambiente.it/chi-siamo/i-nodi-del-sistema/rete-cug-ambiente/>).

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

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: 28/11/2025

Organo sottoscrittore: Direzione 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 : Spazio online

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:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

Rete CUG Ambiente che comprende i CUG della Agenzie per la Protezione dell'Ambiente e ISPRA

Attività

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

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

La distribuzione anagrafica del personale continua a presentare elementi di criticità. In particolare, il 70% del personale dipendente rientra nella fascia di età superiore ai 50 anni. Tale situazione rende opportuna l'adozione di specifiche misure di *age management*, anche in considerazione della natura di alcune delle attività svolte dall'Agenzia, spesso caratterizzate da elevati livelli di intensità operativa e di rischio.

Alla luce di tale quadro, risulta auspicabile procedere alla somministrazione di un nuovo questionario relativo al benessere lavorativo.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-ambientale-della-toscana-2026>