



Decreto del Direttore generale nr. 151 del 30/07/2024

Proponente: *Alessandra Bini Carrara*

Gestione Risorse Umane

Pubblicità/Pubblicazione: Atto soggetto a pubblicazione *integrale* (sito internet)

Visto per la pubblicazione - Il Direttore generale: Dott. Pietro Rubellini

Responsabile del procedimento: *Alessandra Bini Carrara*

Estensore: *Alessandra Bini Carrara*

Oggetto: Approvazione del Bilancio di Genere dell'anno 2023

ALLEGATI N.: 1

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo Supporto</i>
all. "A" - Bilancio di genere 2023	sì	digitale

Natura dell'atto: *non immediatamente eseguibile*

Trattamento dati personali: *Sì* **Numerosità degli interessati:** *10.000 - 1.000.000*

Il Direttore generale

Vista la L.R. 22 giugno 2009, n. 30 e s.m.i., avente per oggetto "Nuova disciplina dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale della Toscana (ARPAT)";

Richiamato il decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 74 del 23.03.2021, con il quale il sottoscritto è nominato Direttore generale dell'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana;

Considerata la decorrenza dell'incarico di cui sopra dal 1° maggio 2021;

Dato atto che con decreto del Direttore generale n. 238 del 13.09.2011 è stato adottato il Regolamento di organizzazione dell'Agenzia (approvato dalla Giunta Regionale Toscana con delibera n. 796 del 19.09.2011), successivamente modificato con decreti n.1 del 04.01.2013 e n. 108 del 23.07.2013;

Visto l'“Atto di disciplina dell'organizzazione interna” approvato con decreto del Direttore generale n. 270/2011 (ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del Regolamento organizzativo dell'Agenzia), modificato ed integrato con decreti n. 87 del 18.05.2012 e n. 2 del 04.01.2013;

Premesso che la parità e le pari opportunità costituiscono un principio fondamentale del diritto comunitario, della nostra Costituzione, nonché dello Statuto della Regione Toscana;

Visti:

- il D.Lgs. n. 80/2015 su “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”;
- la L. n. 183/2010, istitutiva dei Comitati Unici di Garanzia (CUG), e la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, che ne definisce le Linee Guida sulle modalità del loro funzionamento;
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, che definisce le misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche;
- la Direttiva n. 2 del 26.6.2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, che contiene "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”;

Rilevato che ARPAT prevede nella pianificazione e nella programmazione, di concerto con il CUG, attività e azioni concernenti le pari opportunità, il benessere organizzativo e il contrasto alle discriminazioni, e che le azioni positive per le pari opportunità e l'equilibrio di genere di cui al D.Lgs. n. 198/2006 già previste all'interno del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) più avanti citato, nonché il lavoro svolto dal CUG, pongono ARPAT in un'ottica che interconnette le pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni di genere e alle molestie sessuali, la tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e la lotta alle molestie e alle violenze a carattere psicologico;

Preso atto che nell'anno 2023 questa Agenzia, anche quale istituzione pubblica che accede ai finanziamenti del programma Horizon Europe, con decreto del Direttore generale n. 166 del 15 settembre 2023 ha approvato il “Piano per la parità di genere - Gender Equality Plan 2023” (GEP) di ARPAT, che prevede iniziative coerenti con il “Programma triennale delle attività e il Piano della performance” dell'Agenzia, finalizzate, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze e individualità, al miglioramento del benessere organizzativo del personale con positivi riflessi sulle prestazioni ambientali erogate verso la collettività;

Preso atto che:

- a livello di bilancio degli Stati Membri della Unione Europea, lo strumento di controllo e analisi a supporto delle politiche per raggiungere e mantenere una sostanziale parità di genere

- costituito dal cd. "Bilancio di genere" è stato riconosciuto con la Quarta Conferenza Mondiale delle Donne di Pechino nel 1995 e recepito con la con la risoluzione del Parlamento europeo del 3 luglio 2003 relativa alla parità di genere e alle politiche fiscali nell'Unione Europea rafforzata poi con la risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019, con la quale la Commissione e gli Stati membri venivano invitati ad attuare il Bilancio di genere per identificare esplicitamente la quota di fondi pubblici destinati alle donne garantendo che tutte le politiche per l'assegnazione delle risorse e della spesa potessero promuovere l'uguaglianza di genere;
- il Parlamento europeo, con la Risoluzione del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere, ha evidenziato come il Bilancio di genere e la valutazione d'impatto di genere per gli Stato Membri siano strumenti essenziali per la realizzazione della parità di genere in tutti i settori d'intervento dell'Unione;
 - successivamente, l'art. 48 del D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 (cd. Codice delle pari opportunità) ha introdotto i Piani di azioni positive per una piena e sostanziale realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. A seguire la Direttiva. La Direttiva Pollastrini-Nicolais del 23 maggio 2007 sottolinea la necessità di redigere Bilanci di genere per arrivare alla Legge 24 dicembre 2007, n.244 con la quale si inaugura la sperimentazione del Bdg a livello nazionale. La Legge 31 dicembre 2009, n.196 e il successivo Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 inseriscono il Bilancio di genere tra le azioni migliorative della performance delle pubbliche amministrazioni. Le successive Direttive, del 4 marzo 2011 del Ministro della Pubblica Amministrazione e della Ministra per le Pari Opportunità la n. 2 del 2019 si incentiva l'adozione del Bilancio di Genere come strumento di misura e di programmazione delle politiche per le pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni;

Ricordato il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, il cui articolo 6 prevede l'adozione, da parte di tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, di un Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), avente valenza triennale e da aggiornare annualmente;

Ricordati altresì il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività ed organizzazione" e il D.M. del Dipartimento della Funzione Pubblica 30 giugno 2022 n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione";

Visto il decreto del Direttore generale n. 24 del 30.01.2024, con il quale è stato approvato il PIAO di ARPAT 2024-2026, ai sensi dell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n.80, convertito in Legge n.113 del 6 agosto 2021;

Preso atto che l'Agenzia ha individuato, quali obiettivi di sviluppo organizzativo e di accompagnamento della crescita dell'Ente, la valorizzazione delle persone e la rilevanza dell'investimento sul benessere organizzativo, che ha dettagliato nel "Piano triennale delle azioni positive per la parità 2022-2024", allegato 2 del "Programma triennale e Piano della performance 2022-2024" quale parte integrante e sostanziale;

Considerato che gli interventi inseriti nel suddetto Piano sono diretti alla valorizzazione del personale, al contrasto di forme di discriminazione e di violenza e a migliorare il livello di benessere organizzativo, con ricadute positive sull'organizzazione ed i suoi risultati;

Preso atto che il PIAO sopracitato, nel trattare della programmazione delle azioni positive di ARPAT per il triennio 2024-2026, nell'ambito dell'"Area Bilancio di Genere" prevede, tra le Azioni positive per le pari opportunità e l'equilibrio di genere (ex Piano delle Azioni positive), il perseguimento di obiettivi volti a 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, tra i quali emerge - in attuazione alla

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 – l'azione positiva di Promozione di un Gruppo di Lavoro per la realizzazione e adozione del Bilancio di genere che identifichi chiaramente la quota di fondi pubblici destinati alle donne garantendo così che tutte le politiche per l'assegnazione delle risorse e della spesa possano promuovere l'uguaglianza di genere;

Vista la nota del Direttore generale del 7.2.2024, con la quale è stata disposta la costituzione di un Gruppo di Lavoro con il compito di contribuire, ognuno per la propria professionalità ed esperienza lavorativa, allo studio delle voci e di quanto necessario per la redazione del Bilancio di genere per l'anno 2023, e alla redazione medesima, così composto: Alessandra Bini Carrara, Rosanna Battini, Alessandra Grandi, Diego Palazzuoli, Andrea Rossi;

Precisato che il Gruppo di Lavoro ha approfondito le tematiche di interesse ai fini della redazione del Bilancio di genere con riferimento all'anno 2023, quale strumento di controllo e analisi delle scelte gestionali e a supporto delle politiche per raggiungere e mantenere una sostanziale parità di genere in Agenzia, e ha proceduto ad esaminare i principali istituti attuati nell'anno 2023 al fine di eliminare eventuali disparità di genere, analizzando in particolare le spese sostenute e suddividendo i relativi costi per genere e area di contrattazione, ed evidenziando le azioni poste a favore delle pari opportunità;

Verificato che la struttura del Bilancio di genere di ARPAT è conforme a quanto prescritto dalle Linee guida emesse dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Dipartimento per le Pari Opportunità –, in merito alla “Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”;

Viste le osservazioni fornite dal CUG in merito al carattere di seprimentalità del Bilancio di genere 2022;

Visto il decreto del Direttore generale n.192 del 30.12.2015, avente ad oggetto "Modifica del decreto del Direttore generale n. 138 del 26.09.2013 e adozione del "Disciplinare interno in materia di gestione dei rapporti tra le strutture di ARPAT ed il Collegio dei revisori”;

Visto il parere positivo di regolarità contabile in esito alla corretta quantificazione ed imputazione degli effetti contabili del provvedimento sul bilancio e sul patrimonio dell'Agenzia espresso dal Responsabile del Settore Bilancio e contabilità riportato in calce;

Visto il parere positivo di conformità formale alle norme vigenti, espresso dal Responsabile del Settore Affari generali, riportato in calce;

Visti i pareri espressi in calce dal Direttore amministrativo e dal Direttore tecnico;

decreta

1. di approvare il “Bilancio di genere” dell'Agenzia con riferimento all'anno 2023, allegato al presente decreto quale parte integrante e sostanziale (All. "A");
2. di individuare quale responsabile del procedimento la Dott.ssa Alessandra Bini Carrara, ai sensi dell'art. 4 della L. n. 241 del 07.08.1990 e s.m.i..

Il Direttore generale
Dott. Geol. Pietro Rubellini*

* “Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs 82/2005. L'originale informatico è stato predisposto e conservato presso ARPAT in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del D.Lgs 82/2005. Nella copia analogica la sottoscrizione con firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile secondo le disposizioni di cui all'art. 3 del D.Lgs 39/1993.”

Il Decreto è stato firmato elettronicamente da:

- Paola Querci , sostituto responsabile del settore Affari generali in data 26/07/2024
- Andrea Rossi , responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 26/07/2024
- Alessandra Bini Carrara , il proponente in data 29/07/2024
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 29/07/2024
- Marcello Mossa Verre , Direttore tecnico in data 30/07/2024
- Pietro Rubellini , Direttore generale in data 30/07/2024

Il bilancio di genere: alcuni riferimenti normativi

A livello europeo, il Bilancio di Genere (BdG), precedentemente riconosciuto con la Quarta Conferenza Mondiale delle Donne di Pechino nel 1995, è stato recepito con la Risoluzione del Parlamento europeo del 3 luglio 2003, relativa alla parità di genere e alle politiche fiscali nell'Unione europea, rafforzata poi dalla Risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019. Con tale risoluzione la Commissione e gli Stati membri venivano invitati ad attuare il Bilancio di Genere per identificare esplicitamente la quota di fondi pubblici destinati alle donne, garantendo che tutte le politiche per l'assegnazione delle risorse e della spesa potessero promuovere l'uguaglianza di genere. Con la Risoluzione del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere, il Parlamento europeo evidenziava come il Bilancio di Genere e la valutazione d'impatto di genere fossero, per gli Stati Membri, strumenti essenziali per la realizzazione della parità in tutti i settori d'intervento dell'Unione.

Per quanto riguarda l'Italia, nel 2006, con l'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006) si introducevano i Piani di azioni positive per una piena e sostanziale realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Successivamente, la Direttiva Pollastrini-Nicolais del 23 maggio 2007 sottolineava la necessità di redigere Bilanci di Genere, istanza recepita dalla Legge 24 dicembre 2007, n.244 con la quale si inaugurava la sperimentazione del Bilancio di Genere a livello nazionale. La Legge 31 dicembre 2009, n.196 e il successivo Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 inserivano il Bilancio di Genere tra le azioni migliorative della performance delle Pubbliche Amministrazioni. Con le successive Direttive del 4 marzo 2011 del Ministro della Pubblica Amministrazione e 2/2019 della Ministra per le Pari Opportunità si incentivava l'“*analisi e programmazione di genere*” anche con l'adozione del Bilancio di Genere come strumento di misura e di programmazione delle politiche per le pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni.

La promozione del Bilancio di Genere, infine, è identificata come *misura trasversale* per le cinque priorità strategiche (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo, Potere) nella Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 che riprende la Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea.

Il Bilancio di Genere in ARPAT

Con la prima stesura del “Bilancio di genere 2022”, ARPAT ha iniziato una fase di sperimentazione, come indicato nelle azioni positive riportate nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (DDG n. 62 del 31 marzo 2023), per poi consolidarlo nel corso del triennio di programmazione del PIAO stesso, anche attraverso gruppi di lavoro e analisi di contesto. Scopo del BdG è quello di identificare e riclassificare le spese in Agenzia in un'ottica di genere, alla luce del loro diverso possibile impatto su uomini e donne, anche utilizzando indicatori statistici associati al bilancio economico e al genere. La struttura di tale bilancio deve permettere un'“*Analisi delle entrate e delle uscite di un bilancio (pubblico o privato) tenendo conto dei potenziali impatti differenti sulla componente maschile e femminile della popolazione al fine di orientare le politiche e gli interventi in maniera più equa*”¹. Peraltro, non tutte le voci di interesse sono monetizzabili.

La redazione del BdG segue l'approvazione del Piano di Uguaglianza di Genere² dove sono riportate le azioni che ARPAT intende attuare nel prossimo triennio per una sostanziale parità, in linea con quanto riportato nel PIAO. D'altra parte, con tale ulteriore strumento, si permette all'Agenzia di partecipare attivamente alle

¹ “Linee guida sulla “Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”, Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità

² Gender Equality Plan, GEP: DDG n. 166 del 15 settembre 2023

politiche e alle azioni di ricerca applicata, come da legge istitutiva e appartenenza al Sistema nazionale per la protezione dell'ambiente (SNPA), rispondendo alle richieste della Comunità Europea per l'ammissione a bandi di finanziamento, oltre che per perseguire gli obiettivi individuati a livello nazionale dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Dopo la prima stesura del BdG dello scorso anno, un gruppo di lavoro dedicato, dopo aver esaminato le voci di bilancio che potevano essere classificate in una prospettiva di genere, in accordo con le "Linee Guida per il Rendiconto dello Stato" del 2019 da parte del Ministro per la Pubblica Amministrazione, ha redatto il suo aggiornamento per l'anno 2023, apponendo diverse integrazioni.

In accordo con la classificazione proposta dalle Linee Guida per la classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere - Rendiconto dello Stato 2022³, le diverse voci di bilancio sono raggruppate:

- dirette a ridurre le disuguaglianze di genere, relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità
- sensibili, relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto anche indiretto sulle disuguaglianze tra uomini e donne
- neutrali, relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere

La gran parte delle spese e degli investimenti dell'Agenzia, da mandato istituzionale e per il funzionamento tecnico-amministrativo, sono di fatto "neutrali", non avendo impatti diretti sul genere in ARPAT; il BdG si configura quindi, per ARPAT, come un ulteriore strumento di monitoraggio dello stato dell'Agenzia a supporto di decisioni e politiche strategiche inerenti il personale.

Struttura del documento

Dopo una prima analisi, ripresa dall'annuale "Relazione sul Personale", che si focalizza sul contesto di ARPAT in ottica di genere, sono stati individuati, ove possibile, i principali flussi di bilancio per l'anno 2023. Sono state analizzate le varie spese, comprese quelle per la formazione del personale, suddividendo i costi per genere e area di contrattazione. Come ricordato precedentemente, rispetto a quanto previsto dalla normativa riguardante lo stato del personale, e al contenuto del precedente BdG, sono stati aggiunti ulteriori indicatori.

ARPAT ha, comunque, da sempre posto attenzione alle risorse da destinare a misure per la conciliazione delle esigenze vita-lavoro. Oltre ai normali istituti legislativi e contrattuali (congedi parentali, congedi straordinari, recupero ore in eccedenza, permessi diretti a infanzia, anziani, non autosufficienti, part-time) negli ultimi anni l'Agenzia ha adottato forme di lavoro a distanza quali il lavoro agile e il lavoro da remoto (telelavoro domiciliare e telelavoro (ripetere?) presso altra sede dell'Agenzia). Inoltre, garantisce una flessibilità oraria molto estesa, sia in ingresso che in uscita, con un orario minimo di lavoro di quattro ore senza l'obbligo del rispetto del dovuto orario giornaliero, in accordo con la struttura organizzativa.

Con tali modalità, l'Agenzia favorisce le dinamiche occupazionali delle donne conciliando tempi di vita e di lavoro; inoltre, da anni è stata adottata un'Istruzione Operativa per le donne in maternità, che prevede, qualora sia richiesto, che la dipendente venga informata, tramite una figura di tutor designata, di ciò che avviene nell'ente durante il suo periodo di assenza.

³ https://www.rgs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2023/22/Allegato-1_Linee-guida-Circolare-2023-bdg-2022.pdf

Analisi di contesto

Organizzazione di ARPAT

Come dettagliato nel proprio “Regolamento di organizzazione” del 2011, 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 che la disciplina.

L’Agenzia 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 al miglioramento sostanziale e misurabile dell’ambiente in Toscana.

Inoltre, svolge attività di controllo ambientale, di supporto tecnico scientifico e di elaborazione dati, informazione e conoscenza ambientale. 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 e il miglioramento dei processi primari, e 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 personale dirigente dotato di autonomia tecnico professionale. Tali incarichi fanno riferimento ad una Direzione o ad una struttura. In relazione ad esigenze di servizio possono essere istituiti specifici incarichi per lo svolgimento di funzioni che possono anche richiedere, nell’ambito di una Direzione o di una struttura, l’assunzione diretta di elevata responsabilità da parte di personale di 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 e le operatrici 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 équipe; se la realizzazione di progetti o lo svolgimento di specifiche attività sono a carattere temporaneo, anche a contenuto specialistico, possono essere previsti gruppi di lavoro il cui coordinamento può essere affidato a personale dirigenziale o di 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 del 20.11.2018.

Analisi della struttura del personale dell’Agenzia

Al 31.12.2023 il personale di ARPAT consiste in 631 persone a tempo indeterminato, con una prevalenza femminile (349) pari al 55% rispetto agli uomini (282).

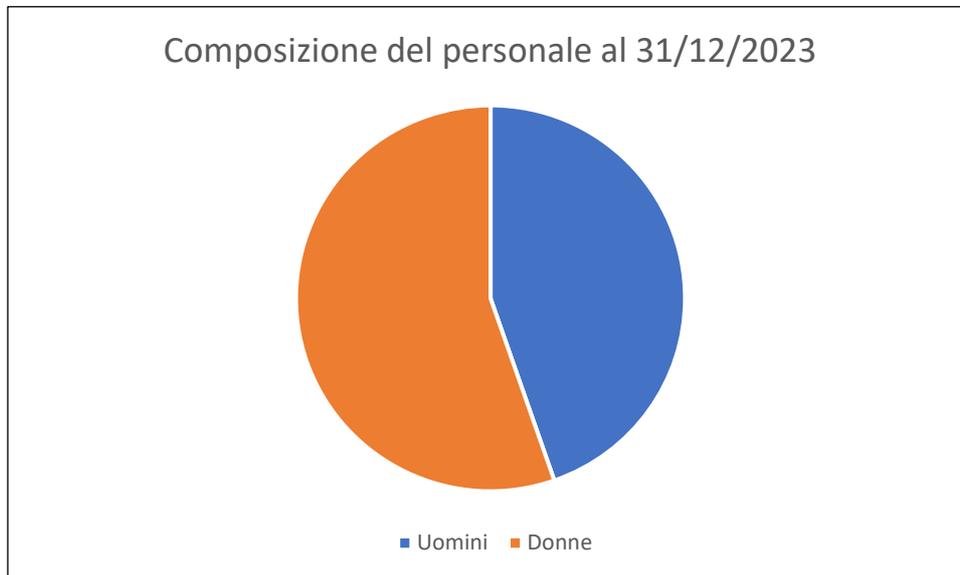


Figura 1. Composizione del personale per genere al 31/12/2023

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
	Area assistenti	0	1	12	17	3	0	0	8	26	13
	Area operatori	1	0	1	0	1	0	0	0	2	3
	Area personale di supporto	0	0	1	2	0	1	0	1	3	0
	Area funzionari a tempo determinato	0	4	2	0	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello generale	dirigenti sanitari dirigenti PTA	0	0	3	12	14	0	1	2	12	10
	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	4,6	7,29	22,19	10,3	1,74	5,07	10,3	29	9,19

Tabella 1. Il personale di ARPAT per genere ed età nei livelli di inquadramento (CCNL del 2.11.2022)

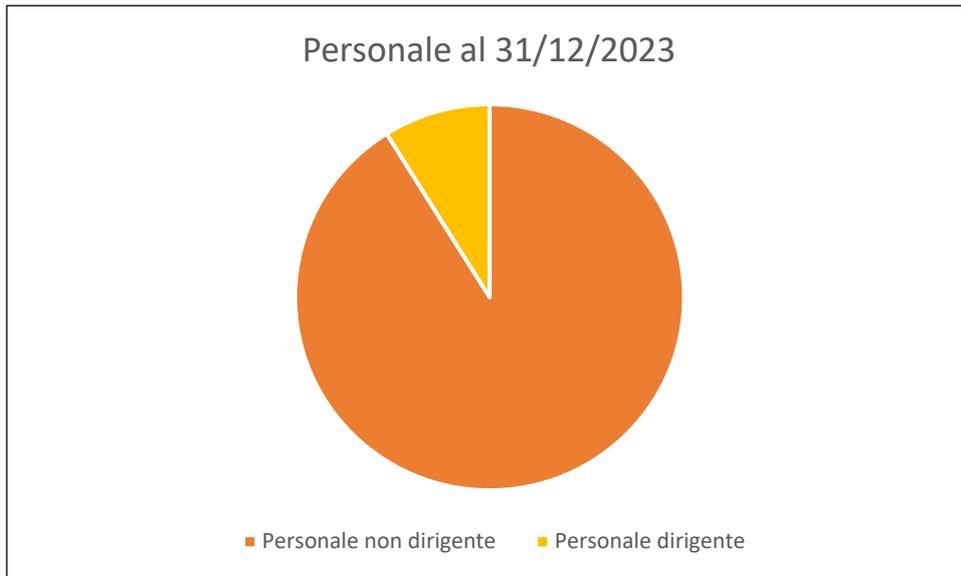


Figura 2. Composizione del personale per inquadramento al 31/12/2023

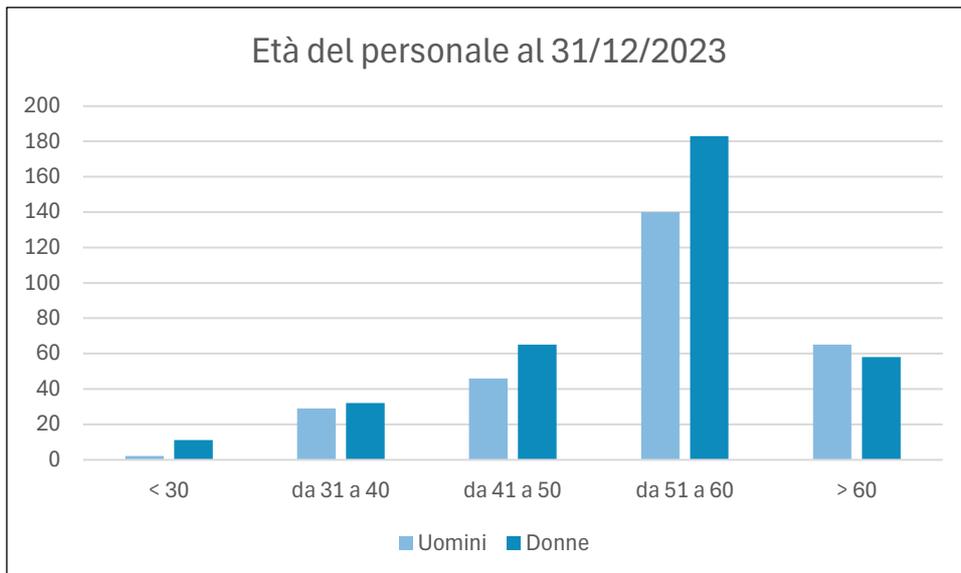


Figura 3. Distribuzione del personale per età al 31/12/2023

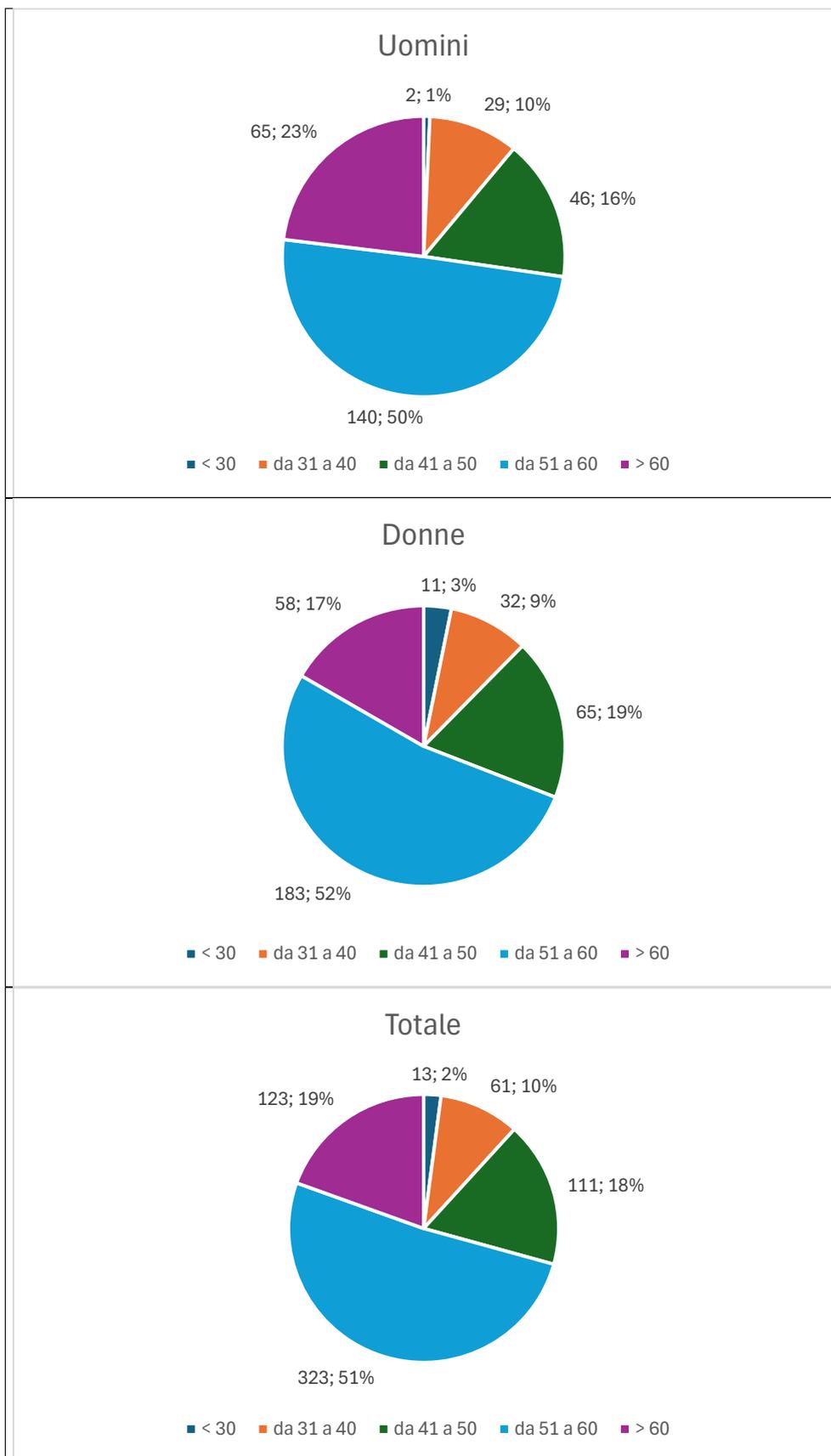


Figura 4. Composizione del personale per età al 31/12/2023

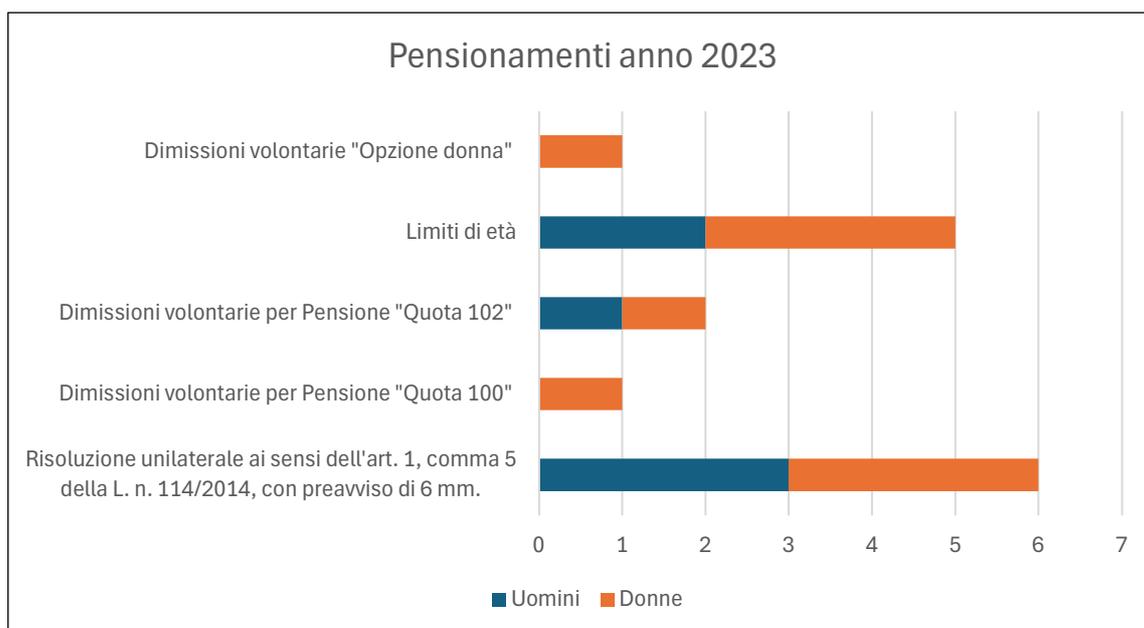


Figura 5. Pensionamenti personale di comparto

Nella Tabella 2 si riportano i dati relativi all'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali suddivisi per età e genere al 31/12/2023:

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

NOTE
(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

Tabella 2. Anzianità del personale di ARPAT nel profilo per livelli non dirigenziali, ripartita per età e per genere

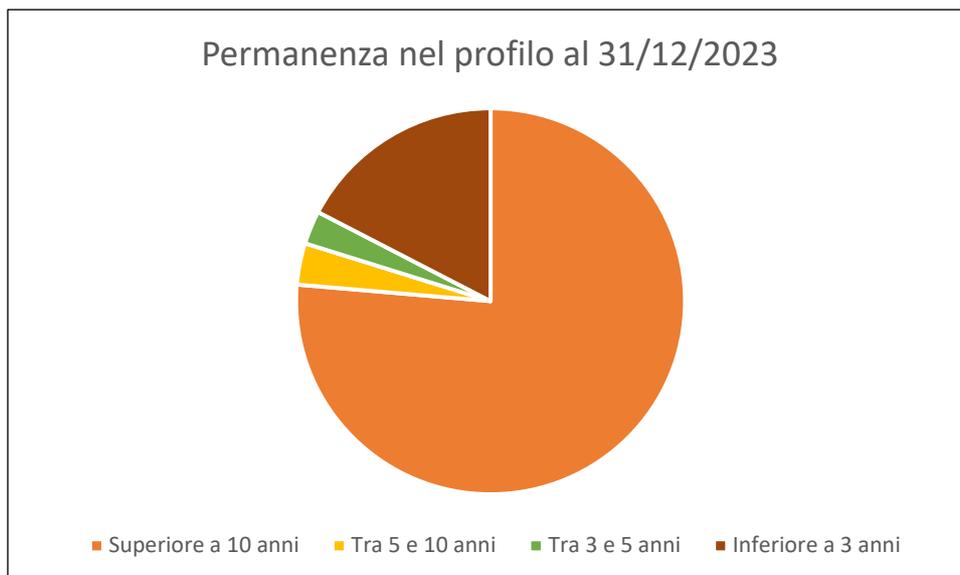
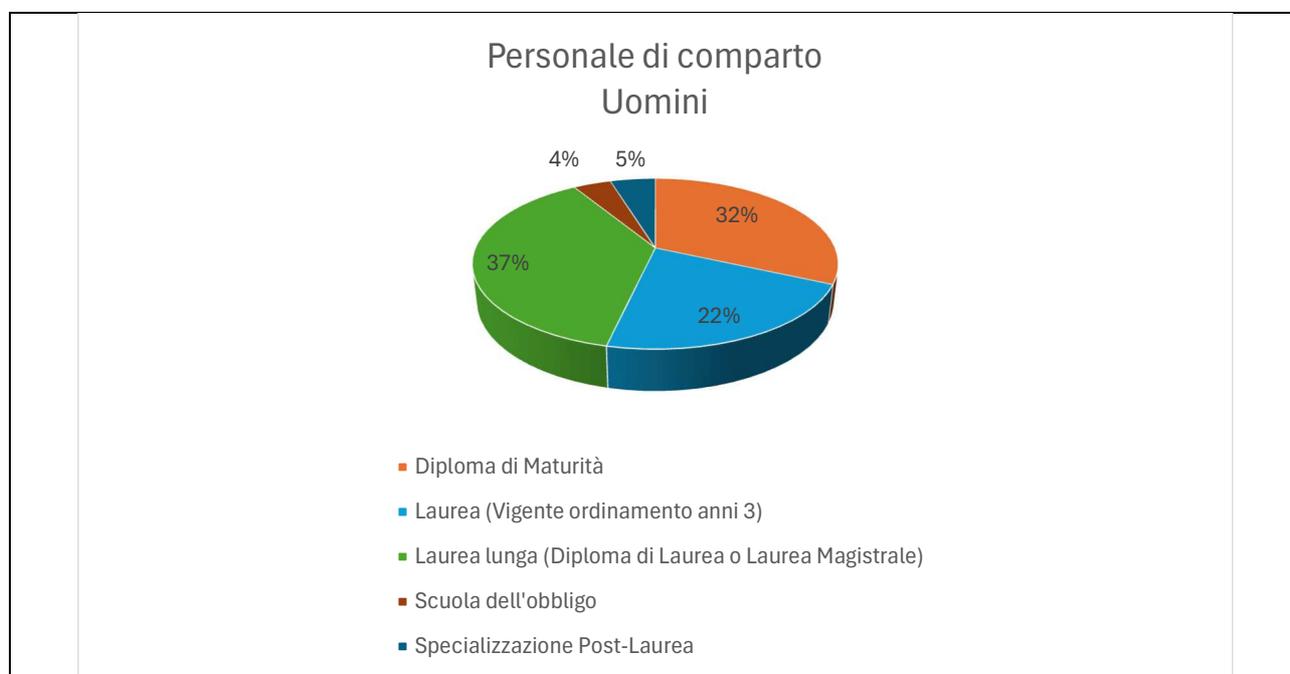


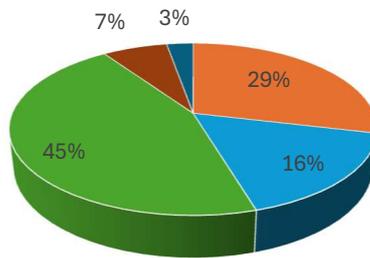
Figura 6. La distribuzione della permanenza nel profilo per il personale di comparto di ARPAT al 31/12/2023

Dall'analisi dei dati, risulta come il 70% del personale a tempo indeterminato abbia un'età superiore ai 50 anni, con un massimo tra i 51 e i 60 anni (50% degli uomini e il 52% delle donne). Nel 2023 si è assistito al pensionamento di 17 persone (2 personale dirigente uomini e 15 comparto); nello specifico, per quanto riguarda il personale non dirigente, su 15 pensionamenti il 60% era personale femminile (Figura 5).

Nei grafici in Figura 6 si riporta la distribuzione dei titoli di studio per il personale di comparto dettagliato nella Tabella 3.

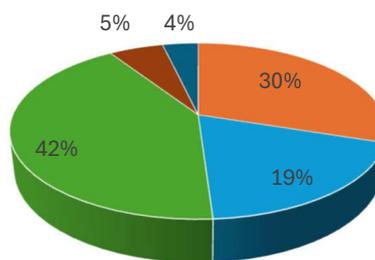


Personale di comparto Donne



- Diploma di Maturità
- Laurea (Vigente ordinamento anni 3)
- Laurea lunga (Diploma di Laurea o Laurea Magistrale)
- Scuola dell'obbligo
- Specializzazione Post-Laurea

Personale di comparto Totale



- Diploma di Maturità
- Laurea (Vigente ordinamento anni 3)
- Laurea lunga (Diploma di Laurea o Laurea Magistrale)
- Scuola dell'obbligo
- Specializzazione Post-Laurea

Figura 7. Titoli di studio del personale di comparto al 31/12/2023

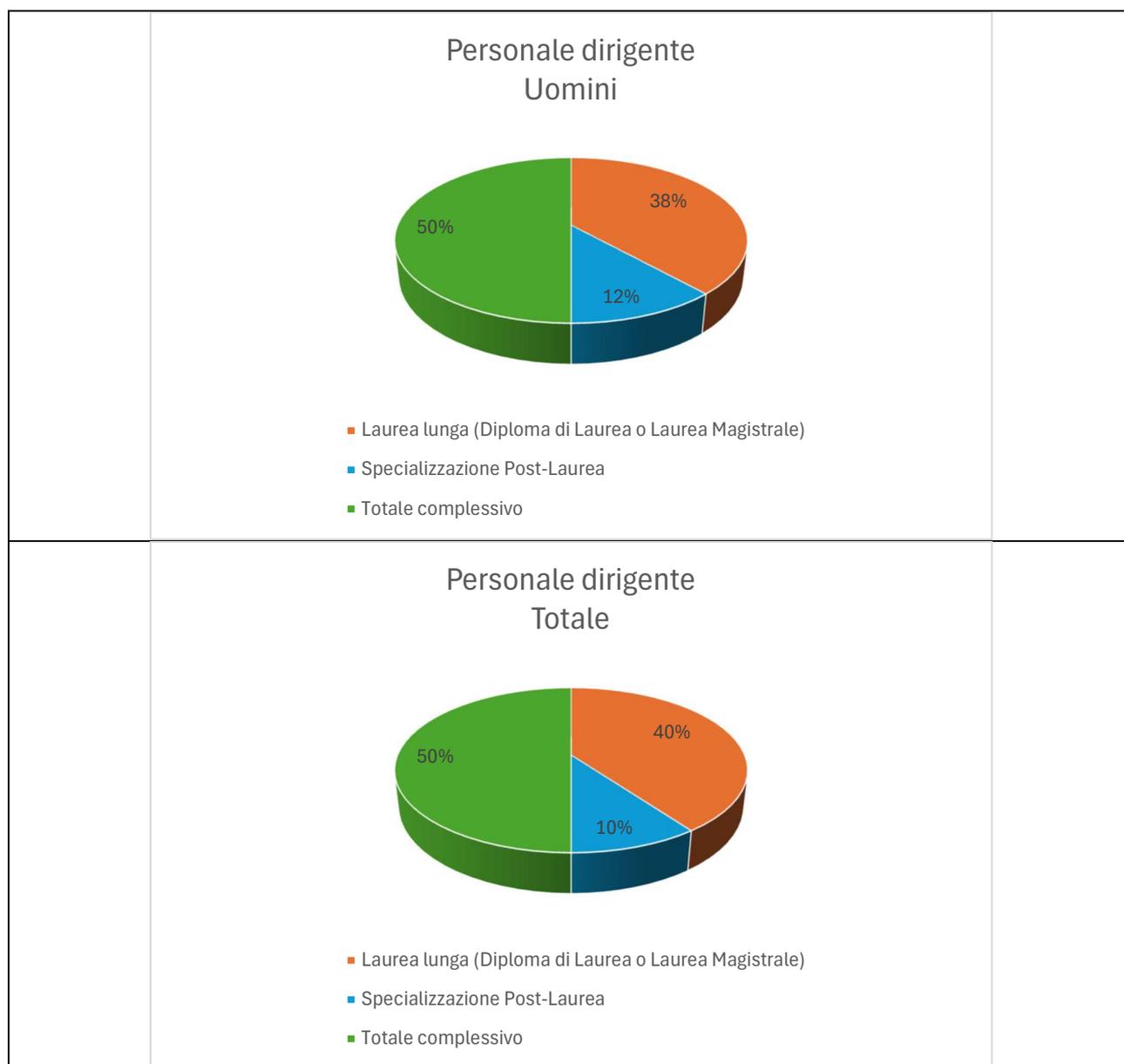


Figura 8. Titoli di studio del personale dirigente al 31/12/2023

Livello di studio	Donne	Uomini	Totale
Diploma di Maturità	93	80	173
Laurea (Vigente ordinamento anni 3)	54	55	109
Laurea lunga (Diploma di Laurea o Laurea Magistrale)	146	95	241
Scuola dell'obbligo	22	10	32
Specializzazione Post-Laurea	9	12	21
Totale complessivo	324	252	576

Tabella 3. Titoli di studio del personale di comparto al 31/12/2023

Livello di studio	Donne	Uomini	Totale
Laurea lunga (Diploma di Laurea o Laurea Magistrale)	21	23	44
Specializzazione Post-Laurea	4	7	11
Totale complessivo	25	30	55

Tabella 4. Titoli di studio del personale dirigenziale

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Area funzionari	Laurea magistrale	103	40,55	151	59,45	254	44,1
	Laurea	53	49,53	54	50,47	107	18,58
	Diploma di scuola superiore	56	48,28	60	51,72	116	20,14
	Inferiore al Diploma superiore	0	0	3	100	3	0,52
Area assistenti	Laurea magistrale	3	42,86	4	57,14	7	1,22
	Laurea	2	100	0	0	2	0,35
	Diploma di scuola superiore	22	37,29	37	62,71	59	10,24
	Inferiore al Diploma superiore	6	50	6	50	12	2,08
Area operatori	Laurea magistrale	1	100	0	0	1	0,17
	Diploma di scuola superiore	1	100	0	0	1	0,17
	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
	Inferiore al Diploma superiore	3	60	2	40	5	0,87
Totale personale		252		324		576	
Totale % sul personale complessivo		39,94		51,35		91,28	
NOTE							
(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)							
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito							
All'interno del comparto sono presenti 21 persone (9 donne, 12 uomini con specializzazione post-Laurea)							

Tabella 5. Titoli di studio del personale non dirigenziale per inquadramento

Per quanto concerne i titoli di studio del personale di comparto, non si evidenziano sostanziali diversità tra uomini e donne per i titoli di studio superiori, mentre si nota una prevalenza femminile per i titoli di studio inferiori al diploma superiore.

Assunzioni anno 2023 per genere				
Inquadramento	Rapporto di lavoro	Donne	Uomini	Totale complessivo
Comparto	Tempo determinato	0	4	4
	Tempo indeterminato	17	11	28
Dirigenza	Tempo determinato	0	1	1
	Tempo indeterminato	6	6	12
	Comando	1	0	1
Totale		24	22	46

Tabella 6. Assunzioni nell'anno 2023 per genere

Per quanto riguarda gli esiti dei concorsi per le assunzioni di personale nell'anno 2023, si osserva come sia stata prevalente la componente femminile, soprattutto per i contratti a tempo indeterminato (Tabella 6).

Durante il 2023, in ARPAT, sono stati presenti due tirocinanti (un uomo e una donna), 4 borsisti e 3 borsiste delle diverse Università toscane.

Conciliazione vita-lavoro

Flessibilità oraria, lavoro da remoto, lavoro agile, part-time

Le misure di conciliazione tempi di vita e di lavoro, e i relativi investimenti dell'Agenzia anche in termini di risorse a supporto di tali istituti, si rivolgono indistintamente al personale maschile e femminile, risultando neutri nella categorizzazione proposta dalle "Linee guida sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"³.

Il ricorso al lavoro agile da parte del personale è ormai consolidato in Agenzia. Nel 2023, 585 persone hanno usufruito di tale modalità lavorativa, con percentuali più alte tra il personale maschile di comparto (97%) e femminile per la dirigenza (88%).

Al lavoro agile si affianca l'istituto del lavoro a distanza, territoriale (presso altra sede lavorativa) e domiciliare. In Tabella 7 sono riportati i dati relativi al ricorso al lavoro a distanza nel 2023 in seguito ai regolamenti vigenti in Agenzia.

	Uomini		Donne	
	Totale	Totale % (1)	Totale	Totale % (2)
Telelavoro territoriale	10	3,96	11	3,39
Telelavoro domiciliare	7	2,7	21	6,48
NOTE: (1) percentuale sul totale di personale maschile (2) percentuale sul totale di personale femminile				

Tabella 7. Il lavoro a distanza in ARPAT al 31/12/2023

Il 3,65% e il 4,86% del personale in ARPAT ha fatto ricorso rispettivamente al lavoro a distanza territoriale e domiciliare.

Inquadramento	Uomini	Donne
Comparto	161	231
% comparto (1)	64	71
Dirigenza	19	22
% dirigenza (2)	63	88
NOTE (1) La percentuale è calcolata sul totale del personale di comparto maschile o femminile (2) La percentuale è calcolata sul totale del personale della dirigenza maschile o femminile		

Tabella 8. Fruizione del lavoro agile

Sono presenti 10 unità di personale maschile e 11 femminile in lavoro agile per motivi di salute (lavoratori e lavoratrici fragili)

Il ricorso al part-time con prestazione lavorativa superiore al 50% risulta preponderante tra il personale femminile (83%), con una prevalenza nella fascia di età maggiore di 60 anni, mentre per il personale maschile

la maggioranza delle richieste si attesta tra i 51 e i 60 anni. L'articolazione oraria dei part-time concessi è assai variegata e flessibile.

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	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	1,06	0	0	0	0	0	0	0	--
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	4,6	7,29	22,19	10,3	44,69			1,74	5,07	10,3	29	9,19	55,31		

NOTE
(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

Tabella 9. Ripartizione del personale in part-time per genere, età e tipo di presenza.

Tipologia part time	Uomini							Donne						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale %	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale %
part time orizzontale					1	1	14,29			2	10		12	63,16
part time verticale			1	3		4	57,14			3		2	5	26,32
part time misto			1	1		2	28,57				2		2	10,53
Totale personale			2	4	1	7				5	12	2	19	
% su totale personale	0	0	7,69	15,38	3,84			0	0	19,23	46,15	7,69		

Tabella 10. Ripartizione della fruizione delle diverse tipologie di part-time per genere e età.

Congedi parentali e permessi L. 104/1992

La fruizione dei congedi parentali e di permessi L. 104/1992 risulta un buon indicatore relativo all'intensità dell'impegno nelle attività di cura per genere. Il totale del numero di permessi fruiti dal personale femminile nel 2023 risulta maggiore rispetto al monte ore richiesto dal personale maschile (1.491).

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
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
Totale permessi	1491	46,41	1722	53,59	3213	

NOTE
(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Tabella 11. Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

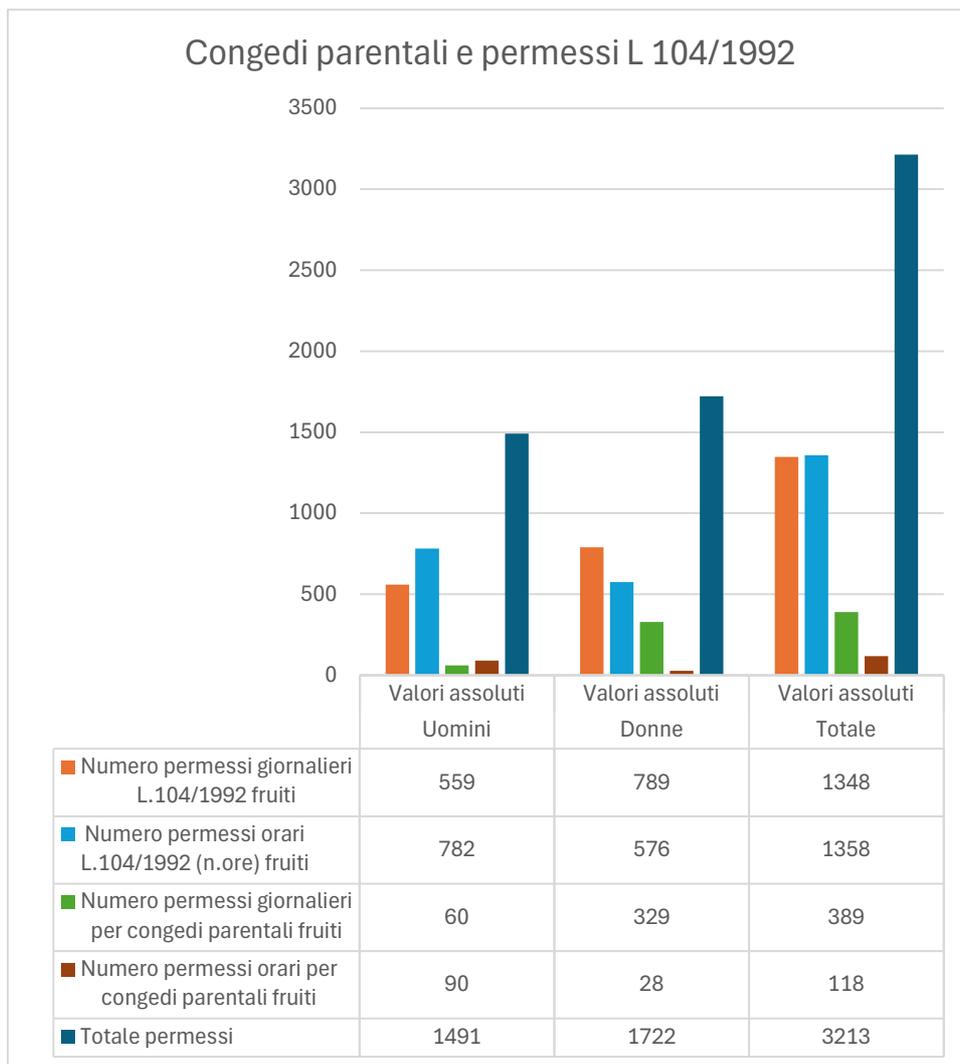


Figura 9. Congedi parentali e permessi L. 104/1992 al 31/12/2023

Dai rapporti sulla sorveglianza sanitaria nell'anno 2023 risultano 18 visite straordinarie o richieste dal personale equamente distribuite tra uomini e donne.

La formazione del personale

Nel 2023 sono state fruite complessivamente 23.056 ore (19.953 nel 2022) di formazione collettiva così distribuite:

Livello	Uomini							Donne						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere (1)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere (2)
personale di supporto e operatori			16	20	16	52	0,5			8	56	23	87	0,7
assistenti		131	375	383	20	909	9,4			133	422	114	669	5
funzionari	30	1447	1080	3765	1543	7865	81,1	371	2035	2366	5459	1359	11590	86,8
dirigenti			138	308	425	871	9		40	30	372	571	1013	7,5
Totale ore	30	1578	1609	4476	2004	9697		371	2075	2537	6309	2067	13359	

NOTE
 (1) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
 (2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Tabella 12. La fruizione della formazione suddivisa per genere, livello ed età

Le commissioni di concorso

Per quanto riguarda la composizione delle commissioni di concorso, nel 2023 ne sono state nominate 4 per assunzione di personale di comparto a tempo determinato, 1 per mobilità esterna del comparto, 2 per mobilità interna del personale di comparto ed 1 mobilità esterna per il personale dirigenziale, con una partecipazione complessiva di 16 donne e 12 uomini. Non si rilevano sostanziali disparità per genere nella composizione delle commissioni stesse, con una comunque maggiore presenza di personale femminile.

Commissione	Uomini		Donne		Totale		
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
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	0	0	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
Concorso pubblico	2	66,67	1	33,33	3	9,68	Uomo
Totale personale	1	25	3	75	4	12,9	Donna
Totale % sul personale complessivo	18		13		31		

NOTE
 (1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
 (2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Tabella 13. Composizione per genere delle commissioni di concorso

Differenziali retributivi uomo/donna

Nell'anno 2023 si è riscontrato un differenziale negativo nella retribuzione media netta delle donne sia per il personale di comparto (- 4,7%) che per la dirigenza (- 9,8%), a fronte invece di un differenziale pari rispettivamente a +3,75% e -4,16% nel 2022.

Per poter meglio monitorare la situazione lavorativa in ottica di genere, sono riportati come ulteriori indicatori il monte ore di straordinari su progetti e attività agenziali (Figura 10), e le eccedenze orarie risultanti nell'anno 2023 (Tabella 15).

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
personale dirigente	€ 86295,00	€ 78592,00	- € 7703,00	-9,8
personale non dirigente	€ 34577,00	€ 33028,00	- € 1549,00	-4,69

Tabella 14. Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Per quanto riguarda la prestazione lavorativa in regime orario straordinario, il 56% del monte orario è stato fruito da personale maschile, come evidenziato dalla Figura 7.

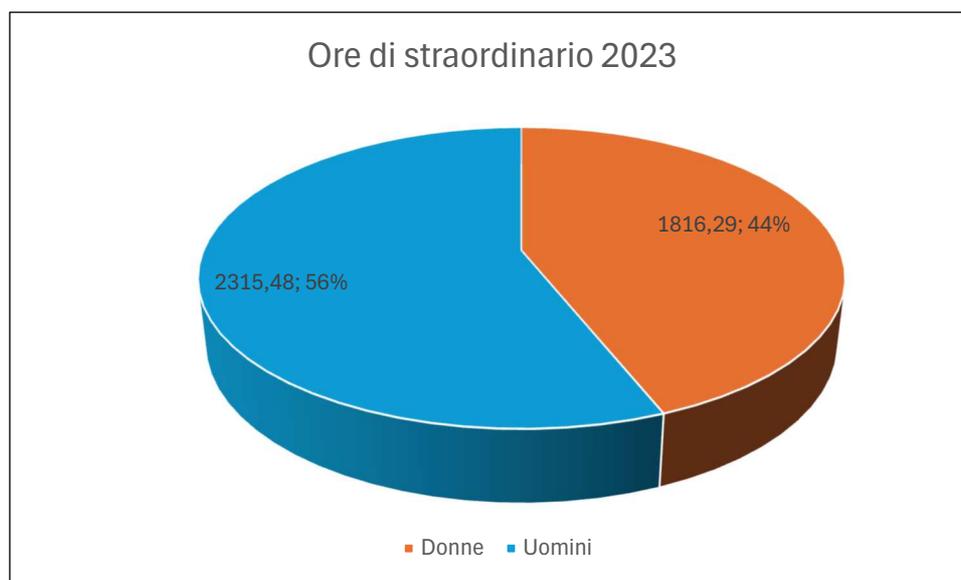


Figura 10. Ore di straordinario fruito per genere

Per quanto riguarda l'articolazione oraria, in Agenzia nel 2023 il turno pomeridiano è stato effettuato dall'89% del personale maschile e dall'80% del personale femminile.

	Comparto		Dirigenza	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Numero di persone	262	332	34	26
Ore	3628	4521	3951	1970

Tabella 15. Eccedenze orarie

Sintesi

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.