

# Relazione sulla situazione del personale

## ANNO 2018

 Firenze 2019





# Relazione sulla situazione del personale

## Anno 2018

Firenze, 2019



## Relazione sulla situazione del personale - anno 2018

**Redazione:** Comitato Unico di Garanzia di ARPAT  
Osservatorio di Genere

**A cura di:**

Eva Bonini  
Simona Cerrai  
Piera Paola Gentili  
Alessandra Grandi  
Elisa Maritan  
Diego Palazzuoli  
Rossana Pelosi  
Vilmara Verni

**Con il contributo di:**

Marta Bachechi  
Paola Borri  
Francesca Carlesi  
Laura Degl'Innocenti  
Paolo Giglioli  
Rossella Gozzani  
Stefania Scatizzi

**Elaborazione grafica a cura di:**

Settore Comunicazione, informazione e documentazione

**In copertina l'opera di** Lorenzo Quinn all'Arsenale di Venezia, installata in occasione della Biennale d'Arte 2019. Rappresenta i sei valori universali di: amicizia, saggezza, aiuto, fede, speranza e amore

## SOMMARIO

Introduzione	4
Riferimento normativo	5
Finalità	5
Struttura della Relazione	5
<b>PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI</b>	<b>7</b>
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE	9
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	16
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ	19
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	23
SEZIONE 5. PERFORMANCE	23
<b>SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA</b>	<b>24</b>
A. OPERATIVITÀ	26
B. ATTIVITÀ	27
<b>CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE</b>	<b>35</b>

## Introduzione

Il presente lavoro che costituisce un compito del CUG, è frutto di una collaborazione fattiva intersettoriale tra le risorse dei vari Settori dell’Agenzia ed ha messo in luce, nel corso della stesura, la disponibilità della collaborazione delle persone e la ricchezza dei punti di vista e delle competenze. Assumere la “centralità della persona” nell’organizzazione nasce dalla consapevolezza, da parte del CUG, che la persona con le sue conoscenze, competenze, differenze costituisce il motore dell’organizzazione. La relazione sul personale è un contributo significativo per conoscere nel dettaglio le donne e gli uomini (le persone) nell’organizzazione ARPAT anche in vista della riorganizzazione dettata dal mutato quadro normativo (Legge 28 giugno 2016, n. 132, “Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale”, G.U. Serie Generale n.166 del 18-07-2016).

## Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*”.

**Art.3.3 “Relazioni”.** *Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:*

- *dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 (ndr salute e sicurezza sul lavoro);*
- *dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" ( ndr Nicolais-Pollastrini).*

*La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza.*

## Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione, per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

## Struttura della Relazione

La prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere già predisposti per la compilazione annuale della relazione di cui alla Direttiva 23

maggio 2007 Nicolais-Pollastrini (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);

- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo;
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata.

Nella seconda parte della relazione trova spazio una analisi qualitativa relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'organizzazione nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

**PRIMA PARTE**  
**ANALISI DEI DATI**



## SEZIONE 1 - DATI SUL PERSONALE

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento.

**Tabella 1.1.1** - Ripartizione del personale dirigente per genere ed età

Dirigenti <sup>a</sup>	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
età fino a 30 anni	0	0	0	0	0	0
età 31-40 anni	0	0	0	0	0	0
età 41-50 anni	0	0	0	0	0	0
età 51-60 anni	17	61	18	54	35	57,4
età oltre 60 anni	11	39	15	46	26	42,6
Totale personale	28	100	33	100	61	100
% sul personale complessivo <sup>b</sup>	4,4		5,2		9,7	

**NOTE**  
<sup>a</sup> Personale a tempo indeterminato  
<sup>b</sup> Percentuale calcolata su un totale complessivo del personale di 631 unità (non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di direttore generale, tecnico e amministrativo)

**Tabella 1.1.2** - Ripartizione del personale di categoria D-Ds per genere ed età

Categoria D-Ds <sup>a</sup>	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
età fino a 30 anni	0	0	1	0,4	1	0,2
età 31-40 anni	10	4,6	2	0,8	12	2,6
età 41-50 anni	65	29,8	106	43,5	171	37
età 51-60 anni	117	53,7	113	46,3	230	49,8
età oltre 60 anni	26	11,9	22	9	48	10,4
Totale personale	218	100	244	100	462	100
% sul personale complessivo <sup>b</sup>	34,5		38,7		73,2	

**NOTE**  
<sup>a</sup> Personale a tempo indeterminato  
<sup>b</sup> Percentuale calcolata su un totale complessivo del personale di 631 unità (non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di direttore generale, tecnico e amministrativo)

**Tabella 1.1.3 - Ripartizione del personale di categoria C per genere ed età**

Categoria C <sup>a</sup>	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
età fino a 30 anni	0	0	0	0	0	0
età 31-40 anni	5	14	3	6	8	9
età 41-50 anni	14	38	13	24	27	30
età 51-60 anni	16	43	30	57	46	51
età oltre 60 anni	2	5	7	13	9	10
Totale personale	37	100	53	100	90	100
% sul personale complessivo <sup>b</sup>	5,9		8,4		14,3	

**NOTE**  
<sup>a</sup> Personale a tempo indeterminato  
<sup>b</sup> Percentuale calcolata su un totale complessivo del personale di 631 unità (non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di direttore generale, tecnico e amministrativo)

**Tabella 1.1.4 - Ripartizione del personale di categoria B-Bs per genere ed età**

Categoria B-Bs <sup>a</sup>	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
età fino a 30 anni	0	0	0	0	0	0
età 31-40 anni	1	14	0	0	1	5,6
età 41-50 anni	1	14	4	36,4	5	27,8
età 51-60 anni	3	43	5	45,4	8	44,4
età oltre 60 anni	2	29	2	18,2	4	22,2
Totale personale	7	100	11	100	18	100
% sul personale complessivo <sup>b</sup>	1,1		1,7		2,8	

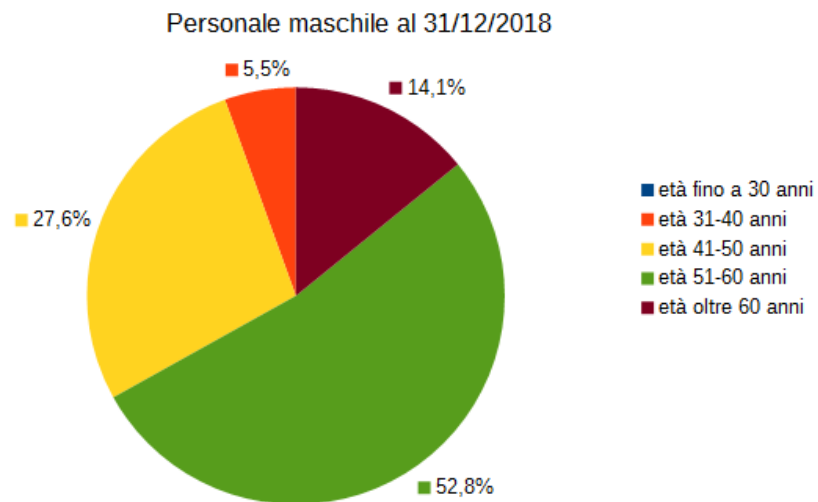
**NOTE**  
<sup>a</sup> Personale a tempo indeterminato  
<sup>b</sup> Percentuale calcolata su un totale complessivo del personale di 631 unità (non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di direttore generale, tecnico e amministrativo)

**Tabella 1.1.5 - Ripartizione del personale per genere ed età**

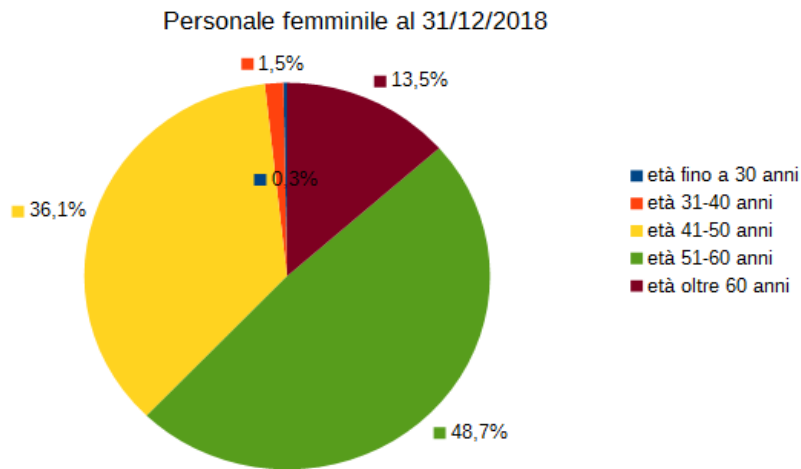
Età <sup>a</sup>	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
età fino a 30 anni	0	0	1	0,3	1	0,2
età 31-40 anni	16	5,5	5	1,5	21	3,3
età 41-50 anni	80	27,6	123	36,1	203	32,2
età 51-60 anni	153	52,8	166	48,7	319	50,5
età oltre 60 anni	41	14,1	46	13,4	87	13,8
Totale personale	290	100	341	100	631	100
% sul personale complessivo <sup>b</sup>	46		54		100	

**NOTE**  
<sup>a</sup> Personale a tempo indeterminato  
<sup>b</sup> Percentuale calcolata su un totale complessivo del personale di 631 unità (non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di direttore generale, tecnico e amministrativo)

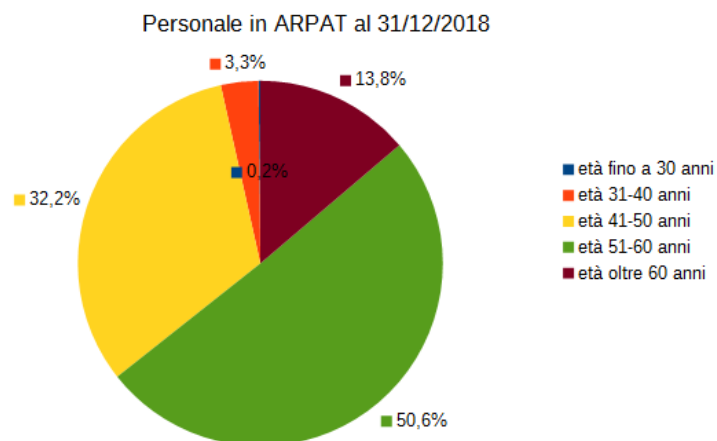
**Figura 1.a - Distribuzione del personale maschile per età al 31/12/2018**



**Figura 1.b** - Distribuzione del personale femminile per età al 31/12/2018



**Figura 1.c** - Distribuzione del personale per età al 31/12/2018



Nel riportare la stratificazione per genere, età e categoria (CCNL del Servizio Sanitario Nazionale, sia per il comparto che per la dirigenza) del personale ARPAT al 31/12/2018 (tabelle 1.1.1-1.1.5), si conferma l'aumento dell'età media del personale agenziale. Tendenza già rilevata negli anni precedenti e conseguente all'introduzione della c.d. legge Fornero (L. 92 del 28 giugno 2012) correlata al mancato *turn-over* (per i limiti imposti alle assunzioni dalle varie leggi finanziarie).

Infatti la riforma del lavoro ha dettato nuove regole sulle decorrenze dei trattamenti previdenziali che di fatto hanno aumentato la permanenza al lavoro anche di anni, creando situazioni poco sostenibili, dal momento che l'età pensionabile è destinata a crescere ulteriormente in virtù del meccanismo di aggancio

alle speranze di vita. La legge prevede una clausola di salvaguardia, secondo la quale l'età della pensione di vecchiaia, non potrà essere comunque inferiore a 67 anni per uomini e donne del settore pubblico.

Si ricorda, tuttavia, che con la nuova riforma Legge 28 marzo 2019 n. 26, sono state introdotte misure quali la "Quota 100" e "Opzione donna" per creare **una corsia preferenziale** per favorire l'uscita delle donne dal mondo del lavoro.

Con il provvedimento "Opzione donna" viene mantenuta in vigore per tutto il 2019 la misura che permette alle sole donne di andare in pensione a 58 anni con il perfezionamento del requisito contributivo di 35 anni ma con una riduzione dell'assegno previdenziale.

Gli effetti di tali provvedimenti sulla consistenza e redistribuzione per genere del personale in Agenzia, saranno evidenti soltanto dall'anno 2020.

Considerato il quadro anagrafico dell'età media, l'Agenzia dovrà necessariamente mettere in atto nei prossimi anni azioni di *age-management* per poter mantenere livelli quali-quantitativi di prestazione adeguati, considerata la fisiologica progressiva riduzione delle potenzialità lavorative del proprio personale.

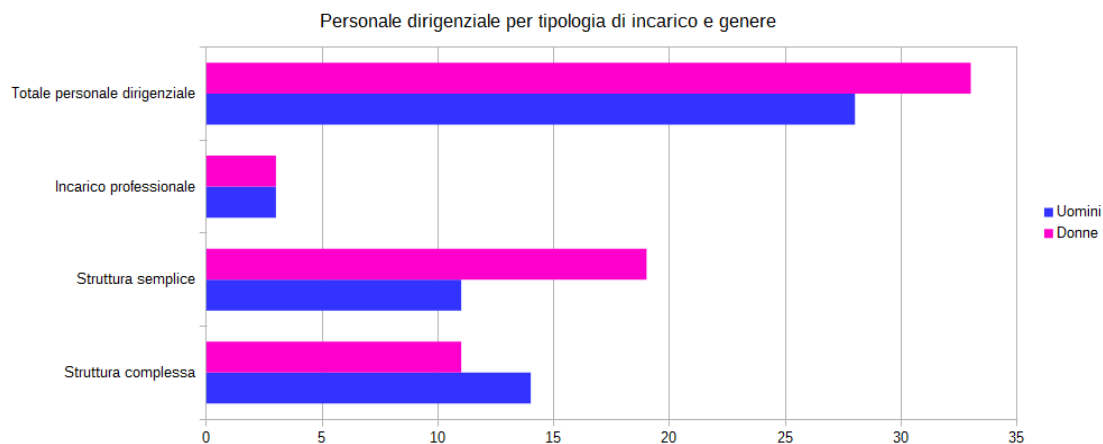
**Tabella 1.2.1 – Personale dirigenziale per tipologia di incarico e genere**

Tipologia di incarico <sup>a</sup>	Uomini	Donne	Totale personale
Struttura complessa	14	11	25
Struttura semplice	11	19	30
Incarico professionale	3	3	6
Totale personale dirigenziale <sup>b</sup>	28	33	61
<p><i>NOTE</i></p> <p><sup>a</sup> Personale a tempo indeterminato</p> <p><sup>b</sup> Non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di direttore generale, tecnico e amministrativo</p>			

Nella Tabella 1.2.1 si riporta la distribuzione degli incarichi dirigenziali secondo le tipologie previste dal CCNL della Dirigenza del SSN. La distribuzione dell'assegnazione degli incarichi di struttura complessa e semplice (incarichi apicali) non evidenzia differenze significative legate al genere. Occorre però osservare che nel corso dell'ultimo decennio c'è stata una significativa riduzione del numero complessivo dei dirigenti in Agenzia e questo ha contribuito alla suddetta redistribuzione infatti nel gennaio 2009 solo n. 5 incarichi di struttura complessa risultavano affidati a donne su un totale di n. 26.

Il numero considerevole dei pensionamenti e il contestuale blocco del *turn-over* hanno contribuito alla redistribuzione degli incarichi al personale dirigente presente in Agenzia prevalentemente formato da donne.

**Figura 2 – Distribuzione del personale dirigenziale per genere al 31/12/2018**



Nel presente Report la *Tabella 1.3.1* riguardo a “*Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere ed età*” non è stata redatta perché in Agenzia non sono conferiti incarichi di responsabilità di comparto.

**Tabella 1.4.1 – Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio**

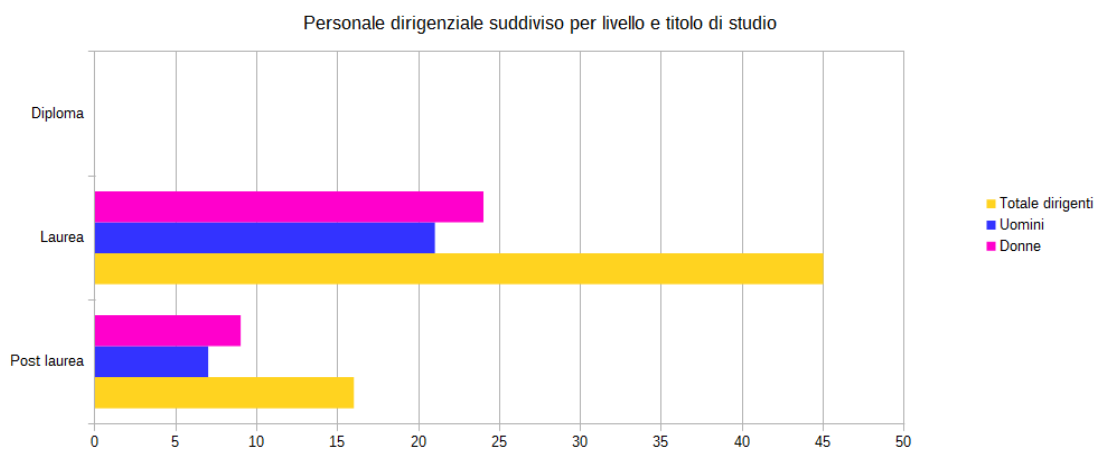
Titolo di studio <sup>a</sup>	Uomini				Donne			
	Struttura complessa	Struttura semplice	Incarico professionale	Totale	Struttura complessa	Struttura semplice	Incarico professionale	Totale
Post laurea	5	2	0	7	4	5	0	9
Laurea	9	9	3	21	7	14	3	24
Diploma	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale <sup>b</sup>	14	11	3	28	11	19	3	33

**NOTE**

<sup>a</sup> Personale a tempo indeterminato

<sup>b</sup> Non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di direttore generale, tecnico e amministrativo

**Figura 4 – Distribuzione del personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio al 31/12/2018**

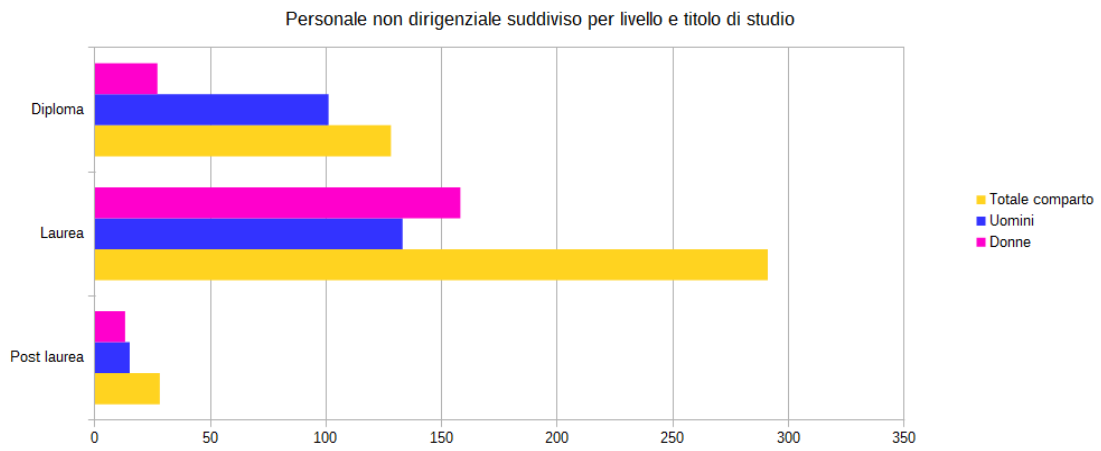


**Tabella 1.4.2 – Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio**

Titolo di studio <sup>a</sup>	Uomini				Donne			
	Categoria D-Ds	Categoria C	Categoria B-Bs	Totale	Categoria D-Ds	Categoria C	Categoria B-Bs	Totale
Post laurea	14	1	0	15	13	0	0	13
Laurea	126	6	1	133	153	4	1	158
Diploma	78	23	0	101	5	13	9	27
<b>Totale personale</b>	<b>218</b>	<b>37</b>	<b>7</b>	<b>262</b>	<b>244</b>	<b>53</b>	<b>11</b>	<b>308</b>

**NOTE**  
<sup>a</sup> Personale a tempo indeterminato

**Figura 5 – Distribuzione del personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio al 31/12/2018**





## SEZIONE 2 - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

**Tabella 2.2.1** – Dati sulla fruizione dei permessi ex L. 104/92, congedo straordinario, congedo parentale e malattia del figlio ripartiti per genere

Tipologia di istituto	Uomini	Donne	Totale	
	valori assoluti	valori assoluti	valori assoluti	%
Permessi per congedo straordinario ex art. 42, co. 5, D.Lgs. 151/2001	1	3	4	2,3
permessi ex Legge 104/92 per familiare disabile	21	51	72	42,3
permessi ex Legge 104/92 personali	5	6	11	6,5
Fruitori di congedi parentali	12	44	56	32,9
Fruitori di permessi per malattia figlio	11	16	27	16,0
Totale personale	50	120	170	100
% sul personale fruitore	29	71	100	
% percentuale sul personale complessivo <sup>a</sup>	7,9	19	26,9	
<b>NOTE</b>				
<sup>a</sup> Non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di direttore generale, tecnico e amministrativo				

Oltre agli istituti previsti dal contratto nazionale, come dettagliati nella Tabella 2.2.1, si ricorda come in Agenzia sin dal 1998 (Accordo integrativo) sia possibile usufruire della flessibilità di un'ora e mezzo in entrata (7,30-9,00) con obbligo di presenza di 4 ore su un dovuto di 7.12 ore giornaliere. I dati evidenziano come gli istituti di conciliazione previsti dal contratto nazionale siano per lo più utilizzati dalle donne lavoratrici soprattutto per l'assistenza di familiari anziani disabili (L. 104/92).

**Tabella 2.2.2** - Dati sulla fruizione del part-time percentuale lavorativa fino al 50% suddivisi per genere ed età

Età	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
età fino a 30 anni	0	0	0	0	0	0
età 31-40 anni	1	17	0	0	1	14
età 41-50 anni	2	33	1	100	3	43
età 51-60 anni	1	17	0	0	1	14
età oltre 60 anni	2	33	0	0	2	29
Totale personale	6	100	1	100	7	100
% sul personale complessivo <sup>a</sup>	0,9		0,15		1,1	

**NOTE**  
<sup>a</sup> Non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di direttore generale, tecnico e amministrativo

**Tabella 2.2.3** - Dati sulla fruizione del part-time percentuale lavorativa superiore al 50% suddivisi per genere ed età

Età	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
età fino a 30 anni	0	0	0	0	0	0
età 31-40 anni	0	0	0	0	0	0
età 41-50 anni	2	50	18	60	20	59
età 51-60 anni	1	25	11	37	12	35
età oltre 60 anni	1	25	1	3	2	6
Totale personale	4	100	30	100	34	100
% sul personale complessivo <sup>a</sup>	0,6		4,7		5,4	

**NOTE**  
<sup>a</sup> Non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di direttore generale, tecnico e amministrativo  
- Il numero totale dei fruitori del *part-time* è pari a n. 41

La ripartizione del numero totale delle persone in *part-time* (n. 41) evidenzia una prevalenza femminile nella fruizione dell'istituto caratterizzata da una prestazione lavorativa superiore al 50%, con motivazioni dettate principalmente dall'esigenza di conciliare gestione familiare e lavoro. Diversamente, sono i lavoratori a fruire del *part-time* con prestazione non superiore al 50% e principalmente perché è la condizione necessaria per poter svolgere una seconda attività lavorativa nella pubblica amministrazione (questo dato è suffragato dalle motivazioni a supporto delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro in *part-time*, che in caso di svolgimento di una seconda professione deve essere esplicitato, così come richiesto dalla normativa vigente).

**Tabella 2.2.4** - Dati sulla fruizione del telelavoro per il solo personale di comparto a tempo indeterminato suddivisi per genere ed età

Età	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
età fino a 30 anni	0	0	0	0	0	0
età 31-40 anni	2	10	1	3	3	6
età 41-50 anni	7	37	17	59	24	50
età 51-60 anni	9	47	11	38	20	42
età oltre 60 anni	1	6	0	0	1	2
Totale personale	19	100	29	100	48	100
% sul personale complessivo <sup>a</sup>	3		4,6		7,6	
<b>NOTE</b>						
<sup>a</sup> Non incluse n. 3 unità in aspettativa per incarico di direttore generale, tecnico e amministrativo						

In ARPAT sono state attivate, negli anni, due tipologie di telelavoro: il telelavoro territoriale in cui la prestazione lavorativa è svolta presso le sedi dell'Agenzia diverse dalla sede di assegnazione e il telelavoro domiciliare svolto presso la propria residenza/domicilio.

L'obiettivo fondamentale del telelavoro è sempre di tipo sociale, ovvero permettere al personale dipendente di poter conciliare tempi di vita e tempi di lavoro e di alleviare situazioni di difficoltà e disagio legate a problemi familiari (tipicamente assistenza ad anziani o disabili).

In occasione dell'ultimo bando per l'assegnazione del telelavoro sono pervenute al Settore Gestione Risorse Umane complessivamente n. 116 domande, suddivise in n. 75 per il telelavoro domiciliare e n. 41 per il telelavoro territoriale.

Le domande di telelavoro domiciliare e presso altra sede sono state inoltrate, rispettivamente, da n. 44 femmine e n. 31 maschi e da n. 27 femmine e n. 14 maschi.

### SEZIONE 3 - PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

#### a) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

L'effetto combinato della L. 124/2015 c.d. "riforma Madia" e della manovra finanziaria ha provocato il blocco delle assunzioni (già iniziato nella seconda metà del decennio precedente) per cui, nell'anno 2018, abbiamo assistito all'insediamento di un'unica Commissione di concorso per mobilità all'interno della stessa amministrazione ed è stata quindi recepita la norma dell'art. 61 del D.Lgs. n. 29 del 1993 (e la coincidente disposizione dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 2001) in adempimento all'obbligo di dover riservare alle donne un terzo dei posti di componente degli organi collegiali di selezione nei concorsi, salva motivata impossibilità. La norma si configura quindi come un modo di "promuovere le pari opportunità" tra i sessi. La Tabella non è quindi stata compilata in quanto nel 2018 si è insediata un'unica Commissione di Concorso.

#### b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

**Tabella 3.b.1** – Fruizione della formazione suddivisa per genere, livello ed età.  
Conteggio delle persone formate.

Livello/età <sup>a</sup>	Uomini							Donne						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
B e Bs	0	0	1	0	1	2	29	-	0	1	0	0	1	14
C	0	3	12	9	1	25	68	-	0	7	19	4	30	54
D e Ds	2	15	52	98	22	189	79	-	10	92	89	12	203	79
Dirigenti	0	0	2	18	12	32	94	-			17	13	30	88
Totale persone	2	18	67	125	36	248	78	-	10	100	125	29	264	88
% Totale persone <sup>b</sup>	100	75	79	82	71	78		-	100	81	74	58	74	

**NOTE**

<sup>a</sup> I dati riportati in tabella comprendono anche il personale a tempo determinato in servizio in Agenzia nell'anno di riferimento

<sup>b</sup> Percentuale calcolata sul totale di persone per genere e per età

**Tabella 3.b.2 – Fruizione della formazione suddivisa per genere, livello ed età. Conteggio delle ore.**

Livello/età <sup>a</sup>	Uomini						Donne					
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Media ore per discente	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Media ore per discente
B e Bs	0	0	4	0	12	8	-	0	6,5	0	0	6,5
C	0	21	241	154	4	16,5	-	0	152,5	253	36,5	14,7
D e Ds	28	242	1181	1720	176	17,7	-	256	2019,5	1786,5	284	21,4
Dirigenti	0	0	76	508	366	29,7	-	0	0	623,5	441	35,4
Totale ore	28	263	1502	2382	558	19,1	-	256	2178,5	2663	761,5	22,19
% Totale ore per genere	0,6	5,6	31,7	50,3	11,8		-	4,7	39,9	48,8	13,9	
% Totale ore complessive	0,3	2,5	14,2	22,5	53		-	2,4	20,6	25,1	7,2	
NOTE												
<sup>a</sup> I dati riportati in tabella comprendono anche il personale a tempo determinato in servizio in Agenzia nell'anno di riferimento												

### c) Piano Triennale di Azioni Positive 2016-2019

Con riferimento al Piano delle Azioni Positive adottato da ARPAT con Decreto del Direttore generale nr. 49 del 23/03/2017 di seguito si riportano le azioni positive messe in atto nell'anno 2018.

#### 1. Definizione di un progetto di *smart working* in Agenzia (Azione Positiva 4.4)

Con la Direttiva 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di lavoro Agile sono state definite le modalità e i criteri per l'attuazione dello *smart working* (o lavoro agile) nelle pubbliche amministrazioni in affiancamento all'istituto del telelavoro. In particolare, in riferimento all'art. 14 delle Legge 124/2015 è prevista una fase di sperimentazione che consenta agli Enti di mettere a punto tale nuova modalità di lavoro che incentivi il raggiungimento degli obiettivi e la responsabilizzazione e valorizzazione dei dipendenti. In accordo con la Direzione è stata data continuazione al percorso già intrapreso nel 2017 con il seminario "Lo *smart working*, l'esperienza della Provincia Autonoma di Trento" (Progetto formativo 62 DDG 24/2017) e con la partecipazione di ARPAT ai tavoli tecnici della "Rete dei CUG Ambiente" e della "Rete Nazionale dei CUG" (ex Forum dei CUG).

#### 2. Supporto Lingua dei Segni

Attivazione di un supporto per il personale non udente (Azione 4.10).

### **3. Sviluppo delle competenze del CUG**

E' stata promossa la partecipazione dei/delle componenti del CUG a seminari ed eventi sia locali che nazionali per incrementare le competenze negli ambiti di interesse e creare reti con gli altri comitati per un proficuo scambio di buone pratiche (Azione 3.1).

### **4. Progettazione/ristrutturazione delle pagine CUG sul sito aziendale**

In collaborazione con il Settore Comunicazione, informazione e documentazione è stato avviato un percorso di analisi per la ristrutturazione dello spazio web (<http://www.arpd.toscana.it/agenzia/personale/pari-opportunita>) dedicato al Comitato che possa risultare più fruibile agli utenti esterni (Azione 3.3).

### **5. Promozione di incontri di formazione sui temi della comunicazione, autostima consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento**

E' stato attivato l'evento formativo: "Il contesto organizzativo: dal conflitto alle relazioni costruttive" - Progetto n. 93 del Piano di formazione del personale ARPAT a valenza pluriennale.(Azione 4.9)

### **6. Rafforzamento dell'attività di rete a livello delle Agenzie ambientali e delle diverse Pubbliche Amministrazioni**

Durante l'anno 2018 è stata garantita una presenza fattiva alle riunioni plenarie e ai diversi tavoli della "Rete nazionale dei CUG" e della "Rete CUG Ambiente" formata dai Comitati delle Agenzie Ambientali italiane (Azione 5.2). In particolare la "Rete CUG Ambiente" ha rinnovato a febbraio 2018 gli incarichi di Presidenza e vice Presidenza, definendo la pianificazione delle attività del quadriennio 2018-2021 e la programmazione per il 2018. Con delibera del Consiglio nazionale n.44 del 20.11.2018, ha preso atto del regolamento della Rete CUG e della Presidenza di ARPA Lombardia (Mariarosa Caporali) e della vicepresidenza di ARPA Toscana (*Simona Cerrai*) e ISPRA (*Elvira Gatta*).

**d) Adozione bilancio di genere**

L'Agenzia non si è dotata di un Bilancio di genere

**e) Adozione di misure per favorire l'allattamento al seno negli enti pubblici (Direttiva n.1 del 3/2/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di comportamenti e atti delle pubbliche amministrazioni ostativi all'allattamento)**

L'Agenzia non ha adottato misure per favorire l'allattamento al seno.

**f) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua lorda inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)**

L'Agenzia, in quanto Ente pubblico, applica i Contratti Collettivi Sanità che non consentono differenziazione in base la genere.

## SEZIONE 4 - BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso dell'anno 2018 non sono state effettuate indagini sul benessere organizzativo dal momento che risulta imminente una nuova riorganizzazione che tenga conto del mutato panorama normativo sia a livello nazionale che regionale, con l'emanazione della revisione della Legge istitutiva di ARPAT (L.R. Toscana n. 30/2009).

L'ultima indagine sul clima aziendale e sul benessere organizzativo risale al 2016 con la somministrazione a tutto il personale di un questionario basato sul modello ANAC e integrato con batterie di domande specificatamente messe a punto da un gruppo di lavoro e dal CUG.

Il corso "*Il contesto organizzativo: dal conflitto alle relazioni costruttive*", è stato una delle risposte proposte dal CUG per poter ridurre alcune delle criticità emerse riportando l'attenzione sulle persone anche per rafforzare la resilienza nei confronti di situazioni non immediatamente risolvibili o dipendenti da variabili esterne alle dinamiche dell'Agenzia.

La relazione annuale della Consigliera di Fiducia redatto ai sensi dell'art. 6 del Codice Etico di Comportamento (Decreto del Direttore generale nr. 127 del 05/10/2016), permette di monitorare il numero di ricorsi alla Consigliera di Fiducia, la gravità delle situazioni e l'esito della procedura mantenendo l'anonimato dei ricorrenti.

Nell'anno 2018 non è pervenuta alcuna segnalazione alla Consigliera di Fiducia.

## SEZIONE 5 - PERFORMANCE

Il Piano della performance 2018 di Agenzia non prevede obiettivi e indicatori collegati alla realizzazione del Piano di Azioni Positive.

Non sono stati previsti degli obiettivi e degli indicatori di performance individuale per le/i componenti del Comitato connessi all'attività svolta nel CUG (es. definizione di obiettivi specifici, valutazione del rendimento.).



**SECONDA PARTE**  
**L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

## **A - OPERATIVITÀ**

### **Nomina e composizione del CUG**

Con decreto del Direttore generale n° 1 del 08/01/2016 e s.m.i. è stato rinnovato il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) di ARPAT con presidente Simona Cerrai, ed è stata individuata la figura della “Consigliera di Fiducia per la prevenzione, l'individuazione ed il superamento di fatti riconducibili alle molestie in ambito lavorativo”, nella persona di Marta Bachechi.

La Consigliera di Fiducia è chiamata a gestire e risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni, così come descritto nel “Codice di comportamento” di ARPAT (cfr. [DDG n.127/2016](#)). La Consigliera rappresenta la figura istituzionale presso la quale poter trovare ascolto, supporto ed assistenza per la risoluzione delle dinamiche lavorative che determinano l'insorgere di situazioni di disagio e discriminazione.

Il Comitato Unico di Garanzia di ARPAT risulta ad oggi così composto:

**Presidente:** *Simona Cerrai*

<b>COMPONENTI IN RAPPRESENTANZA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	
<b>Titolari</b>	<b>Supplenti</b>
<i>Piera Paola Gentili</i>	<i>Eva Bonini</i>
<i>Gaetana La Ferrera</i>	<i>Daniela Dinelli</i>
<i>Diego Palazzuoli</i>	<i>Andrea Rossi</i>
<i>Piero Critelli</i>	<i>Mauro Romagnoli</i>
<i>Donatello Montanari</i>	<i>Giorgio Meo</i>
<i>Gianfranco La Conca</i>	<i>Alessandra Grandi</i>
<b>COMPONENTI IN RAPPRESENTANZA DELLE OO.SS.</b>	
<b>Titolari</b>	<b>Supplenti</b>
RSU - <i>Elena Alzetta</i>	<i>Barbara Carli</i>
CGIL FP(comparto) - <i>Stefania Scatizzi</i>	<i>Elena Loisi</i>
CGIL FP (dirigenza) - <i>Cristina Domini</i>	<i>Marco Longo</i>
CISL FPS (comparto) - <i>Rossana Pelosi</i>	---
CISL FPS (dirigenza) - <i>Luca Petroni</i>	---
ANAAO ASSOMED (dirigenza) - <i>Milo Vignali</i>	<i>Andrea Cappelli</i>

## B - ATTIVITÀ

### Attività 2018

La Rete CUG Ambiente ha rinnovato a febbraio 2018 gli incarichi di Presidenza e vice Presidenza, definendo la pianificazione delle attività del quadriennio 2018-2021 e la programmazione per il 2018. Tra gli obiettivi della Rete la diffusione delle migliori esperienze in fatto di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di contrasto alle discriminazioni, di monitoraggio e diffusione di azioni per il miglioramento del benessere organizzativo. Con delibera del Consiglio nazionale n.44 del 20.11.2018, ha preso atto del Regolamento della Rete CUG e dei relativi vertici che così risultano:

- Presidenza Rete CUG: *Mariarosa Caporali*, presidente CUG di Arpa Lombardia;
- Vice presidenze Rete CUG: *Simona Cerrai*, presidente CUG Arpa Toscana. ed *Elvira Gatta*, presidente CUG Ispra.

### Nomina funzioni e ambiti di intervento del CUG

Come di consueto il CUG ha svolto la sua attività sia attraverso riunioni collegiali periodiche, sette nell'anno 2018, sia attraverso l'attivazione di gruppi tematici ristretti.

Durante il 2018 il CUG ha svolto le seguenti attività (ai sensi della Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e Ministro per le pari opportunità):

#### Attività di tipo propositivo, stato di avanzamento

##### 1. Definizione di un progetto di *smart working* in Agenzia

*Stato di avanzamento:* Il gruppo di lavoro ha terminato una prima fase conoscitiva (anche relazionandosi con altre realtà nel panorama delle PA come ad esempio le regioni Emilia Romagna e Veneto e la stessa INAIL) che ha portato alla definizione di una prima proposta inviata alla Direzione nel mese di dicembre 2018.

In attesa di valutazione della proposta di sperimentazione da parte della Direzione.

##### 2. Proposte all'interno della commissione "*Stress Lavoro Correlato*"

Il CUG (*Simona Cerrai* e *Donatello Montanari*) partecipa alla commissione sullo Stress lavoro correlato.

*Stato di avanzamento:* nell'anno 2018 è stato studiato e apportato un contributo fondamentale sul nuovo modello *Online* e relativa piattaforma di INPS. Sono state illustrate le varie modifiche e innovazioni, anche raccogliendo ed eseguendo lo score del punteggio finale del test.

Il CUG si è fatto promotore della richiesta della compilazione da parte dell'Agenzia del modello online per avere un metodo accessorio per dare forza alle proposte di miglioramento in materia di stress lavoro correlato. Questo permette di condividere i dati e renderli accessibili a tutti inserendoli in un database generale. Sarà possibile comparare la situazione di ARPAT con le altre realtà della PA, monitorando i risultati delle proposte e delle azioni positive messe in atto.

Nella commissione il CUG ha richiamato l'attenzione sull'*Age Management* come componente accessoria, sempre più attuale, dell'incremento dello stress lavoro correlato in Agenzia, che coinvolge trasversalmente molti aspetti evidenziati nel modello di valutazione INPS. Sono stati affrontati inoltre i temi della tutela dei lavoratori e lavoratrici contro le discriminazioni e l'utilizzo di un linguaggio rispettoso del genere.

### **3. Supporto Lingua dei Segni**

*Stato di avanzamento:* è in fase di attivazione un supporto di traduzione online nelle lingua dei segni a supporto di dipendenti di ARPAT.

### **Attività di tipo consultivo**

Il CUG ha formulato pareri e osservazioni a seguito delle seguenti richieste da parte della direzione su:

- 1.** Disciplinare sull'accesso al telelavoro;
- 2.** Regolamento sull'accesso al *part-time*;
- 3.** Piano della Formazione;
- 4.** Nuovi istituti previsti (Organismo Paritetico per l'Innovazione) dal CCNL del Comparto Sanità 2016-2018;
- 5.** Revisione della mappatura dei processi ai sensi della ISO 9001:2015.

Non siamo ancora giunti a una idonea né sistematica consultazione del CUG nelle materie di competenza, come emerge dal fatto che sono noti al CUG almeno n. 2 casi di mancato coinvolgimento (in materia di valutazione del comparto e in materia di assegnazione finale telelavoro).

## Attività di verifica

1. Monitoraggio continuo dello stato di attuazione del Piano di Formazione dell'Agazia;
2. Monitoraggio dello stato di attuazione e dei risultati in termini di aumento di benessere lavorativo del telelavoro in Agazia;
3. Monitoraggio periodico degli accessi alla Consigliera di Fiducia.

## Altre attività

Durante l'anno 2018 tra le attività non ricadenti delle precedenti categorie si segnala:

- potenziamento delle occasioni di confronto con la Direzione (verbale incontro con il Direttore generale del 5.10.2017)

- partecipazione attiva alla "Rete nazionale dei CUG" (ex "Forum dei CUG") alle seguenti riunioni presso la sede INAIL di Roma:

- 24 gennaio 2018;
- 28 febbraio 2018;
- 13 marzo 2018;
- 27 marzo 2018;
- 12 aprile 2018;
- 10 maggio 2018;
- 22 – 24 maggio 2018 (Forum P.A., Roma);
- 13 giugno 2018;
- 26 ottobre 2018;
- 8 novembre 2018.

## Dotazione di budget annuale

Non è previsto un budget assegnato al CUG, né il ruolo di Presidente prevede deleghe di spesa.

L'assegnazione di budget è previsto solo per quattro macrostrutture dell'Agenzia.

Tuttavia, su proposta del CUG avanzata alla Direzione generale come Azione di miglioramento per il benessere organizzativo (scaturita dall'Indagine promossa nel 2015), è stato attivato un percorso formativo a carattere pluriennale: **“Il contesto organizzativo: dal conflitto alle relazioni costruttive”** (scheda allegata) rivolto al personale di comparto dell'Agenzia.

## Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti

La spesa per la formazione ha connotazione generale, tuttavia sono garantite le partecipazioni ai seminari promossi dalla “Rete nazionale dei CUG” sui temi inerenti le funzioni del Comitato.

La spesa stanziata nel 2018 per l'erogazione delle 5 edizioni del corso per il comparto **“Il contesto organizzativo: dal conflitto alle relazioni costruttive”** è stata pari a Euro 12.100,00 IVA inclusa.

## La formazione promossa e fruita dal CUG

In questa tabella segnaliamo le iniziative a cui i/le componenti CUG hanno partecipato:

Evento	Data	Partecipanti
Seminario CUG INAIL “Valutare il rischio con ottica di genere”(Roma)	14/03/2018	<i>Eva Bonini Simona Cerrai</i>
Seminario CUG INAIL “Age management nella PA: il ruolo del CUG e le buone pratiche”(Roma)	10/05/2018	<i>Eva Bonini, Diego Palazzuoli, Rossana Pelosi, Gaetana La Ferrera</i>
Seminario promosso da CUG ENEA “Linguaggio e società Trasformazioni in atto” (Roma)	29/11/2018	<i>Eva Bonini, Alessandra Grandi</i>
Seminario CUG INAIL “Conoscere, prevenire e contrastare la violenza di genere nel mondo del lavoro” (Roma)	20/11/2018	<i>Daniela Dinelli, Gaetana La Ferrera</i>

Evento	Data	Partecipanti
Partecipazione alle Riunioni della "Rete nazionale dei CUG" (ex "Forum dei CUG") presso sede INAIL, Roma	24/01/2018, 13/06/2018, 11/07/2018, 26/10/2018	<i>Simona Cerrai</i>
Riunione "Rete nazionale dei CUG" (ex "Forum dei CUG") presso la sede Regionale INAIL (Firenze)	26/10/2018	<i>Rossana Pelosi</i>
Corso di formazione "Il contesto organizzativo: dal conflitto alle relazioni costruttive", erogato da noi.	Varie edizioni nel II sem 2018	I componenti CUG partecipanti alle varie edizioni del corso hanno avuto anche il ruolo di interfacciarsi con l'ufficio formazione per valutare eventuali perfezionamenti in itinere. Partecipanti 2018: <i>Elena Alzetta, Barbara Carli, Gianfranco La Conca, Diego Palazzuoli, Alessandra Grandi, Donatello Montanari, Piero Critelli, Eva Bonini.</i>

Da segnalare inoltre le iniziative, in cui è stata richiesta la partecipazione della Presidente CUG in qualità di formatrice per rappresentare l'esperienza maturata da ARPA Toscana:

- Seminario promosso CUG ENEA, 29 novembre, Roma "Linguaggio e società - Trasformazioni e contraddizioni in atto" in qualità di relatrice (29/11/2018).
- Corso di formazione a favore di CUG ARPA Campania, Napoli 21 novembre Ruolo, funzioni ed attività del CUG in qualità di relatrice (21/11/2018).
- Seminario "Donne Tecnologie e Comunicazione: una combinazione possibile e vincente" Ufficio parlamento Europeo (Milano) (19/03/2018).



#### Ricordiamo inoltre altre attività svolte dal CUG:

- Attivazione percorso condiviso con Settore CID per la definizione della nuova **veste grafica delle sezioni web** dedicate all'attività del Comitato attraverso incontri e riunioni, tra cui segnaliamo diffusione tramite ARPATnews e CUGnews ed aggiornamento pagine CUG intranet e sito ARPAT.
- Presa in carico di segnalazioni dei dipendenti relativamente a disagi su posto di lavoro e indirizzo delle stesse istanze alla Consigliera di Fiducia.
- Con il Decreto del D.G. n. 17 del 27.02.2018 è stato attivato l'**evento formativo**: *"Il contesto organizzativo: dal conflitto alle relazioni costruttive"* - Progetto n. 93 del Piano di formazione del personale ARPAT, anno 2018, a valenza pluriennale (2018-2020). Si sono svolte nell'anno di riferimento n. 5 edizioni al quale hanno partecipato n. 115 dipendenti ARPAT.

Il corso proseguirà anche nelle annualità 2019-2020 al fine di coinvolgere tutto il personale ARPAT. Esso è derivato da molteplici esigenze in particolare dall'analisi dei dati raccolti attraverso questionari sul benessere organizzativo e quindi anche dall'elaborazione dei dati relativi allo stress lavoro correlato che ha messo in evidenza la necessità di intervenire per migliorare le relazioni all'interno dell'ambiente lavorativo.

E' in fase di progettazione un seminario relativo alle tematiche del miglioramento della capacità di ascolto dell'Agenzia nei confronti dei lavoratori/lavoratrici sui temi dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo – progetto n. 95 del Piano, primo di una serie di iniziative in tema, in ottica di formazione pluriennale, teso a potenziare le risorse esistenti, puntando sulla collaborazione ed il sostegno reciproco, in maniera orizzontale, ma anche verticale, anche in un'ottica di *Age Management*.

**Partecipazione alla discussione nazionale della "Rete nazionale dei CUG" (ex "Forum dei CUG") in materia del nuovo "Organismo Paritetico per l'Innovazione" (art 7 CCNL 2016-2018 del Comparto Sanità)** di cui di seguito si riporta uno stralcio dal verbale:

*"Il Forum dei Comitati Unici di Garanzia, riunitosi in seduta plenaria in data odierna, presso la sede INAIL di Roma, via IV Novembre, n. 144, preso atto della disposizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro, in fase di discussione/sottoscrizione per i diversi comparti del pubblico impiego, in tema di istituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione, integrando il precedente documento datato 29 dicembre 2017, formula all'unanimità le seguenti considerazioni:*

*Dalla lettura delle due disposizioni, una normativa (art. 21 L.183/2010) e l'altra inserita nel CCNL (art. 6 2016-2018), appare evidente che le competenze dei due organismi sono del tutto sovrapponibili. Tale duplicazione si pone in palese contrasto con uno dei principi ispiratori della riforma degli organismi di parità (Comitati Pari Opportunità e Comitati per la prevenzione del fenomeno del mobbing): non si riesce a comprendere la ratio di una tale duplicazione laddove la norma, espressamente, aveva richiesto che vi fosse nelle Pubbliche amministrazioni un solo soggetto quale Organismo interlocutore, mediatore, proponente,*

*consultivo e verificatore nelle materie dell' organizzazione del lavoro in relazione a strumenti innovativi per la flessibilità, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, pari opportunità di genere e contrasto ad ogni forma di discriminazione, prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e di ogni altra vessazione e/ molestia psicologica e fisica (burn-out, straining, stalking occupazionale ecc), attuazione di direttive comunitarie, forme innovative in tema di organizzazione del lavoro e benessere organizzativo tra le quali vi è come noto anche il lavoro agile in merito al quale il ruolo dei Comitati Unici di garanzia è stato espressamente riconosciuto anche dalla Direttiva 3/2017 del Ministero per la Funzione Pubblica.*

*La duplicazione dei due organismi appare ancora più evidente se si tiene conto della identica composizione – paritetica – dei due organismi.*

*Al riguardo, la Direttiva del 4 marzo 2011 evidenzia come “l'unicità dei CUG risponde all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto, rappresentando un elemento di razionalizzazione. Si viene così ad eliminare la proliferazione di comitati, affidando tutte le competenze ad un unico organismo...”*

*In ragione di quanto sinora esposto, questo Forum dei Comitati Unici di Garanzia, chiede di rivedere i contenuti del predetto art. 6, o di analoghe disposizioni (ad es. art 7 CCNL Sanità comparto) in fase di sottoscrizione/discussione per i diversi comparti del pubblico impiego.*

*In particolare chiede che l'articolo in questione, anziché introdurre un nuovo organismo, preveda invece l'attribuzione al Comitato Unico di garanzia (già costituito e presente nelle amministrazioni pubbliche) le funzioni che ora l'ipotesi di contratto assegna agli organismi per l'innovazione, laddove le stesse si ritenessero non già nelle competenze dei CUG. Questa ultima soluzione dovrebbe trovare il consenso delle parti, in quanto le OO.SS sono già rappresentate in maniera paritetica nel CUG così come lo sarebbero negli organismi per l'innovazione e in considerazione che l'esperienza acquisita dai CUG potrebbe essere messa a disposizione anche nell'eventualità dell'ampliamento di funzioni che, comunque, si manterrebbe in un ambito ben conosciuto da questi Comitati.*

*In subordine, qualora si decidesse di mantenere ferma l'istituzione dei Comitati per l'innovazione, chiede di rivedere le competenze dei medesimi, escludendo dalle attribuzioni ad essi assegnate tutte le funzioni e competenze riconosciute per legge in capo ai Comitati Unici di Garanzia. “*

## La comunicazione interna ed esterna

Nell'anno 2018 è stata incrementata l'attività di informazione sui contributi apportati dal CUG ARPAT sulle piattaforme online dell'Agenzia (esterna ed interna) e del SNPA (Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente), in particolare sulla promozione della cultura delle "Pari opportunità" e su possibili nuove forme di organizzazione del lavoro, per favorire una maggiore conciliazione dei tempi di vita-lavoro ai fini del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Sono stati pubblicati n. 5 articoli nel 2018 e 1 (per adesso) nel 2019. Nel sito dell'Agenzia ne sono stati pubblicati in totale n. 6 e in quello del SNPA n. 2.

1. Linguaggio di genere e buone pratiche:  
<http://www.arpat.toscana.it/notizie/arpatnews/2018/003-18/linguaggio-di-genere-e-buone-pratiche>
2. Smart working o lavoro agile: che cosa è? ARPAT news di mercoledì giovedì 15 febbraio 2018:  
<http://www.arpat.toscana.it/notizie/arpatnews/2018/023-18/smart-working-o-lavoro-agile-che-cosa-e>
3. Dalla conciliazione vita-lavoro al benessere organizzativo, il ruolo "sentinella" del CUG\_Ambiente informa marzo 2018:  
<https://www.snpambiente.it/2018/03/07/dal-cpo-al-cug-che-cosa-e-cambiato-in-arpat/>
4. Rete nazionale dei CUG-Comitato Unico di Garanzia- del Sistema Nazionale delle Agenzie Ambientali - Rinnovo delle cariche del 5/4/2018:  
[intranet.arpat.toscana.it/direzione-generale/comunicazione/comunicazione-interna/news-interne/retenazionale-dei-cug-comitato-unico-di-garanzia-del-sistema-nazionale-delle-agenzie-ambientali-rinnovo-delle-cariche](http://intranet.arpat.toscana.it/direzione-generale/comunicazione/comunicazione-interna/news-interne/retenazionale-dei-cug-comitato-unico-di-garanzia-del-sistema-nazionale-delle-agenzie-ambientali-rinnovo-delle-cariche)
5. Il CUG di ARPAT in Europa ARPAT:  
[www.arpat.toscana.it/notizie/arpatnews/2018/046-18/il-cug-di-arpat-in-europa](http://www.arpat.toscana.it/notizie/arpatnews/2018/046-18/il-cug-di-arpat-in-europa)
6. Il Forum PA 2018 premia il progetto del Forum Nazionale dei CUG:  
<http://www.arpat.toscana.it/notizie/notizie-brevi/2018/il-forum-pa-2018-premia-il-progetto-del-forum-nazionale-dei-cug?searchterm=cug%2520arpat>
7. Linguaggio e società - Trasformazioni e contraddizioni in atto:  
<https://www.snpambiente.it/2018/12/11/linguaggio-e-societa-trasformazioni-e-contraddizioni-in-atto/>

E' stata determinante la sinergia tra il Settore Comunicazione, informazione e documentazione (SCID) di ARPAT, che riveste un ruolo anche nel SNPA e la Rete CUG Ambiente, al fine di garantire piena visibilità al ruolo della Rete stessa e alle iniziative realizzata dai CUG delle agenzie partecipanti:

<https://www.snpambiente.it/category/temi/pari-opportunita/>

## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Alla luce dei dati fin qui mostrati e commentati emerge un ritratto connotato da chiaro-scuro piuttosto evidenti e che lasciano spazio a poche ulteriori analisi: su una dotazione effettiva in totale (compresi dirigenza e comparto) di **631 unità**, ben **117** gli *over 40*, **406** sono gli *over 50*, **87** sono gli *over 60*, e solamente **21** si collocano nella fascia tra i 31 e i 40 anni (e nelle fasce di età più giovani nessun dirigente!).

La situazione è particolarmente critica perché aggravata dal blocco delle assunzioni (iniziato già nella seconda metà del decennio precedente) e dal conseguente blocco del *turn-over*, che ora è in fase di superamento grazie ad alcune assunzioni avviate già nell'anno in corso.

Da ciò si evince chiaramente che ARPAT ha una popolazione lavorativa “anziana” anche in riferimento alle specifiche attività di monitoraggio e controllo in esterno. Occorrerà quindi iniziare ad affrontare urgentemente questo tema, sia al fine di garantire un approccio alla salute e alla sicurezza a 360 gradi (con particolare riferimento all’evoluzione del tema stress lavoro correlato), sia per una efficiente gestione delle attività, intraprendendo azioni mirate di *Age Management*, in collaborazione con tutte le strutture e le funzioni preposte alla gestione del personale, alla garanzia e tutela della salute e sicurezza sul lavoro, alla formazione.

### Cosa si intende per Age Management

Con *Age Management (AM, branca del Diversity Management)* si intende una serie di interventi strutturati e coerenti tra di loro, volti a valorizzare i punti di forza di lavoratori e lavoratrici in considerazione della loro età anagrafica. La diversità di età, così come quella di genere e culturale, se valorizzata, può aumentare il valore della risorsa umana e influire positivamente sull'andamento dell'agenzia.

L’*Age Management* è diventato, nella strategia di sviluppo comunitaria, Europa 2020, un fattore determinante non solo per aziende, lavoratori e lavoratrici direttamente coinvolti, ma anche per i governi nazionali e locali.

Le le pratiche e le strategie di *Age Management*, sono entrate negli ultimi anni a pieno titolo nelle agende delle organizzazioni in tutto il mondo, ed anche a livello di riflessione in ARPAT.

La valorizzazione delle persone in funzione della loro età rappresenta, oggi, un *asset* fondamentale di ogni organizzazione, chiamata per questo a comprendere in modo approfondito le dinamiche

dell'appartenenza generazionale, per una corretta definizione delle proprie politiche organizzative e di gestione e sviluppo del personale. Gli studi di settore suggeriscono che le persone più anziane perdono progressivamente alcune capacità lavorative ma in compenso giungono a disporre di competenze non possedute in modo significativo nelle fasi precedenti. Questo modello, se da un lato riconosce gli effetti negativi legati all'età, in particolare la diminuzione della performance fisica e della capacità d'apprendimento; dall'altro, sottolinea i vantaggi associati all'esperienza del *job specific* ed a un miglioramento delle *skills socio-relazionali* dei dipendenti più anziani.

### **Conciliazione vita – lavoro**

Corollario del punto precedente è la fruizione degli Istituti di conciliazione previsti dal contratto, che sono per lo più (70%) utilizzati dalle dipendenti (es. l'assistenza per familiari). Tale dato è in linea con i dati relativi al quadro anagrafico dell'età media di ARPAT, che dovrà prevedere nei prossimi anni azioni opportune per poter mantenere livelli quali-quantitativi adeguati, considerando nel contempo una fisiologica progressiva riduzione delle potenzialità lavorative del proprio personale.

### **Telelavoro e smart working**

L'istituto del *telelavoro* in Agenzia ha non solo portato vantaggi dal punto di vista della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ma ha anche fornito l'opportunità di sperimentare un nuovo modo di intendere il lavoro dipendente nella PA maggiormente orientato agli obiettivi.

A tal proposito è auspicabile un aumento dei posti messi a disposizione dall'Agenzia per il telelavoro domiciliare non solo in un'ottica di sussidiarietà ma anche per un cambio culturale che valorizzi maggiormente le persone in un rapporto fiduciario di lavoro per obiettivi. Lo *smart working* rappresenta il prossimo passo in tal senso e richiederà sia l'utilizzo di nuove piattaforme informatiche che un diverso approccio alla gestione delle risorse umane. Tale sfida è oggetto delle commissioni nazionali della "Rete nazionale dei CUG" (ex "Forum dei CUG"), a cui ARPAT partecipa e rappresenta una delle azioni positive già avviate.

## Formazione e sviluppo di competenze

Dall'analisi dei dati emerge che la formazione è fruita in modo omogeneo da uomini e donne.

Essa dovrà, quindi, rimanere uno dei punti di forza non solo riguardo alle competenze tecniche ma anche per ciò che riguarda le relazioni tra le persone nei luoghi di lavoro, la capacità di lavorare in rete e in gruppo e di esercitare una leadership diffusa da parte del ruolo dirigenziale, in un ambiente complesso quale quello dell'Agenzia.

## Benessere organizzativo

Una prossima indagine sul benessere organizzativo è auspicabile sia per monitorare la risposta dell'Agenzia alle richieste esterne, che per valutare gli effetti di azioni di riorganizzazione derivanti dal recepimento della Legge n. 132/2017, dal progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa e dai conseguenti nuovi assetti dovuti ai pensionamenti.

## Le prossime sfide del CUG e la promozione della Rete Ambiente delle Agenzie

Le ultime novità normative (Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"), conferendo al CUG un ruolo di maggior rilievo, che deve essere recepito nell'atto di organizzazione dell'Agenzia, in termini di supporto diretto alla Direzione generale, nelle materie di competenza, rappresentano un'opportunità per valorizzarne l'efficacia e il ruolo di "ascolto" dell'organizzazione e nell'organizzazione. La *centralità della persona* nell'organizzazione è uno dei punti strategici della Direttiva e potrà di fatto diventare centrale nelle politiche di sviluppo del personale dell'Agenzia solo se sarà valorizzato il ruolo di *ascolto* e *sentinella* del CUG. Il nuovo CCNL Sanità già contiene espliciti riferimenti ai temi specifici del CUG, quali ad es. lo *smart working* o il benessere organizzativo, come valori fondanti delle future organizzazioni.

Il CUG si candida per fare *benchmarking* nella Rete del SNPA, per mutuare le idee migliori dalle altre organizzazioni e per metterle in pratica in ARPAT e nella Rete Ambiente delle Agenzie. La forza della rete, infatti, si misurerà sulla capacità di saper sfruttare le migliori pratiche/esperienze e farle circolare nel SNPA. La sfida che il CUG assume nella partecipazione attiva alla "Rete nazionale dei CUG" (ex "Forum dei CUG") "Rete CUG Ambiente" del SNPA è quella di mettere in sinergia le esperienze, promuovere le nostre eccellenze e trasferire le migliori pratiche in Toscana, attraverso la costruzione di *modelli che possono essere adattati e replicati dalle singole organizzazioni*, a partire dalla valorizzazione dei codici etici e dei nuovi sistemi di monitoraggio e controllo dell'operato del CUG.

## **Scheda allegata**

Progetto formativo  
"Il contesto organizzativo:  
dal conflitto alle relazioni costruttive"

## SCHEMA TECNICA DI PROGETTO/PROGRAMMA DIDATTICO

CI. DV.11.03.01/

# Il contesto organizzativo: dal conflitto alle relazioni costruttive

**Progetto n. 93 del Piano di formazione del personale ARPAT  
anno 2018 - Decreto D.G. n. 17 del 27.02.2018**

### *Contesto di riferimento e finalità generali del progetto*

Il presente progetto formativo, a carattere pluriennale e rivolto al personale di comparto, deriva da molteplici esigenze, che i vari strumenti di monitoraggio adottati in agenzia hanno fatto emergere chiaramente: in particolare dall'analisi dei dati raccolti attraverso i questionari sul benessere organizzativo e dall'elaborazione dei dati relativi allo stress lavoro correlato da parte di GdL specifici. Inoltre, gli spunti di riflessione forniti dal CUG e approfonditi in occasione di un incontro con la Direzione hanno messo in luce l'esigenza di intervenire, in sinergia con il corso sulla leadership rivolto alla dirigenza, con iniziative formative a favore del comparto, finalizzate a migliorare le relazioni all'interno dell'ambiente lavorativo.

Dall'analisi dei risultati del questionario sul Benessere Organizzativo e delle possibili aree di intervento, è emersa la necessità di un intervento formativo sui modelli di identità personale e professionale e sulle modalità relazionali nel contesto professionale, per favorire il recupero di un nuovo senso di motivazione e di appartenenza all'Agenzia. Si potrà avviare, così, una nuova fase, in cui la collaborazione possa diventare uno strumento che valorizzi la professionalità e l'efficacia dei lavoratori di ARPAT.

La presente iniziativa mira pertanto a migliorare il clima lavorativo e le relazioni, incidendo:

1. sulla consapevolezza di sé nelle relazioni positive e conflittuali;
2. sull'elaborazione costruttiva delle situazioni critiche;
3. sul miglioramento della comunicazione e delle relazioni interne;
4. sulla diffusione e consolidamento di comportamenti di appartenenza;
5. sullo sviluppo di una cultura di servizio incentrata su relazioni interne funzionali e costruttive.

### *Obiettivi formativi generali*

A conclusione dell'iniziativa i partecipanti saranno in grado di:

- Riconoscere le proprie caratteristiche identitarie (sia a livello personale che professionale) e le loro ripercussioni all'interno dell'interazione coi colleghi e coi superiori;
- Analizzare da più punti di vista il contesto organizzativo a cui appartengono;
- Individuare ed elaborare le situazioni critiche in modo costruttivo;
- Utilizzare le tecniche della *negoiazione per principi* per sviluppare dialogo e ascolto come requisito fondante delle relazioni;
- Promuovere un clima interno più sereno e aperto, attraverso una maggior consapevolezza delle leve e dei fattori (individuali, situazionali e organizzativi) che incidono sul benessere organizzativo e sul rischio da stress lavoro-correlato.



## ***Articolazione didattica***

### ***Giornata I***

#### ***Obiettivi:***

- Avviare una riflessione sui modelli di identità personale e professionale
- Incrementare la resilienza e la capacità di lavorare in un contesto mutevole e incerto
- Migliorare il clima aziendale
- Incrementare l'*engagement* lavorativo

### ***Giornata II***

#### ***Obiettivi:***

- Elaborare le situazioni critiche in modo costruttivo
- Favorire lo sviluppo del senso di identità e di appartenenza all'Agenzia
- Abbassare il livello di conflittualità intergruppo e intragruppo: riconoscere il valore della collaborazione a livello aziendale. (*L'integrazione delle competenze multifattoriali quale fattore di successo dell'organizzazione*)
- Aumentare il livello di coerenza decisionale dei singoli, fra identità professionale e personale

## ***Progettista e docente:***

#### ***Esterna:***

**Dott.sa Cipriana Mengozzi** – Psicologa del lavoro e delle organizzazioni; psicoterapeuta; consulente aziendale in materia di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, bilanci di competenze, valutazione del personale, analisi di clima e benessere organizzativo, gestione del conflitto e comunicazione interna, risorse umane.

## ***Destinatari dei corsi:***

Personale di comparto dell'Agenzia, max 25 persone a edizione.

*Progettazione e coordinamento organizzativo interno*  
Rossella Gozzani - Sett. GRU  
Tel. 055 3206472  
e-mail rossella.gozzani@arpat.toscana.it

*Responsabilità scientifica*  
Simona Cerrai – Presidente CUG  
*Interfaccia tecnico-scientifica*  
Donatello Montanari (CUG)

Laura Degli Innocenti – Sett. GRU  
Tel. 055/3206364  
E-mail: laura.degliinnocenti@arpat.toscana.it



**ARPAT**

Agenzia regionale per la protezione ambientale della Toscana  
via N. Porpora 22, 50144 Firenze – tel. 05532061  
[www.arpat.toscana.it](http://www.arpat.toscana.it)