



Al Direttore Generale dell' ARPAB
Dott. DONATO RAMUNNO

All' A.R.V.M. per il tramite della sua
Presidente
Dott.ssa Angela Paschino
organismo.indipendente.valutazione@cert.regione.basilicata.it

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE
Rendicontazione Redatta ai sensi della Direttiva n.2/2019 avente ad oggetto

**MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI
COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE**

ANNO 2023

Si rimette in allegato la Relazione in oggetto emarginata elaborata dal Comitato Unico di Garanzia dell'ARPAB sulla base dei dati e delle informazioni conferite dall'Ufficio Valorizzazione e organizzazione delle risorse umane dell'ARPAB.

L'Agenzia regionale per l'Ambiente della Basilicata ha ottemperato alla redazione della Relazione annuale anche per l'anno 2023 secondo il nuovo modello di format allegato alla direttiva CUG 2/2019 “ Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”, che viene elaborata in forma cartacea come modalità consentita (cfr informativa presente sul portale Cug <https://portalecug.gov.it/relazione-cug>).

Il Comitato Unico dell'Agenzia, nominato con DDG n. 45 del 20.01.2023, ha redatto la presente Relazione in coerenza con quanto previsto dal Piano delle Azioni Positive 2023-2025 nonché sulla programmazione conseguente all'approvazione del Piano delle Azioni Positive 2024-2026 approvato dall'Amministrazione con DDG n. 6 del 31/01/2024, in uno con l'esposizione dei dati delle risorse umane.

Con l'auspicio di ogni migliore e proficuo lavoro a favore e nell'interesse dell'Agenzia

I Componenti del Comitato Unico di Garanzia ARPAB

la Presidente Beatrice Rossi

il Vice Presidente Francesco D'Avino

**Allegati: 1 dati personale CCNL Sanità
2 dati personale CCNL Chimico-Farmaceutico (CRM)
3 Relazione del Comitato Unico di Garanzia AR**

METODOLOGIA E CONTESTO NORMATIVO DELLA RELAZIONE: a) LA DIRETTIVA N.2/2019

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*” così come integrata dalla direttiva n.2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e delle Pari opportunità avente ad oggetto “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche*” con la quale sono stati aggiornati alcuni indirizzi forniti con la direttiva sopra citata del 2011, nonché si è proceduto a “rafforzare” i CUG rimarcando il ruolo imprescindibile che i Comitati Unici di garanzia devono avere all’interno degli Enti pubblici.

La presente Relazione – redatta secondo il nuovo format in allegato alla direttiva – ha l’obiettivo di fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati estrapolati e raccolti dai sistemi informativi dell’Ufficio Risorse Umane dell’Ente che comprende varie tipologie contrattuali:

- CCNL comparto sanità 2019-2021;
- CCNL Industria Chimica: personale transitato in ARPAB per effetto di specifica Legge Regionale di Basilicata;
- CCNL dirigenza sanitaria e CCNL dirigenza Area Funzioni locali.

La Relazione si distingue in due sezioni rispettando i principi della direttiva:

- La sezione dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti, dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc), nonché i dati sulla formazione, quale

fondamentale leva motivazionale e crescita professionale del personale dipendente e delle "paritarie" opportunità di carriera per le lavoratrici. I dati del Centro di ricerche di Metaponto sono esposti in forma separate (in allegato al documento).

- La sezione relativa all'analisi del rapporto tra il CUG dell'ARPAB e i vertici dell'amministrazione, che include, altresì, una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato.

Nel 2023 l'attività del CUG si è focalizzata soprattutto sul rilascio di pareri inerenti all'adozione di regolamenti e provvedimenti rivolti a tutto il personale dell'ARPAB, del comparto e dei dirigenti.

ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1

DATI SUL PERSONALE

L'Agenzia Regionale per l'Ambiente della Basilicata (ARPAB) ha un'eterogenea composizione di personale derivante dalla natura prevalentemente tecnica dell'Ente, con attività di analisi di laboratorio e controllo/monitoraggio del territorio. Si affiancano alle precedenti, attività trasversali di programmazione strategica, di natura scientifica ed amministrativa, fondamentali per la gestione dell'Ente. I dipendenti e i dirigenti strutturati hanno profilo professionale prevalentemente tecnico e sanitario (ingegneri, biologi, chimici, geologi, analisti di laboratorio, tecnici per la prevenzione dell'Ambiente e del territorio e così via). La componente amministrativa nel corso degli anni si è ridotta in termini di personale, a fronte di adempimenti normativi e legislativi crescenti. Allo stato: i dirigenti apicali sono due, di genere maschile, i dirigenti di

ufficio sono 9, di cui 7 donne e 2 uomini (uno dei quali a tempo determinato). A far data dal primo ottobre 2023 sono stati attivati n. 10 incarichi di funzione, 7 attribuiti a personale di genere maschile e 3 a personale di genere femminile.

I dati esposti nelle tabelle in allegato alla presente Relazione mostrano una componente sostanzialmente paritaria del genere femminile, anche a livello dirigenziale: le dipendenti incardinate nei ruoli ARPAB sono lavoratrici che svolgono la propria attività di servizio oltre che all'interno delle Strutture anche sul territorio regionale, in funzione delle attività di controllo e monitoraggio demandate all'Agenzia.

Va precisato che per effetto di specifica promulgazione di legge regionale di Basilicata che ha determinato la cessione del ramo d'azienda e del suo personale, è transitato presso l'ARPAB quota parte del personale dell'ex Agrobios con la denominazione "Centro di Ricerche di Metaponto" i cui dati sono esposti dall'organo di vertice dell'Amministrazione in uno con la restante parte di personale nella Relazione annuale delle attività e nella relazione sulla performance. L'ARPAB in occasione della *Relazione annuale sulla Performance* redige - con il supporto del Comitato Unico di Garanzia - un report in ordine alla composizione del personale per genere aggiornando tabelle e dati ("**bilancio di genere**"), al fine di monitorare l'equilibrio di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche e valutare l'eventuale riequilibrio ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Anche con il "PIAO"2024-2026 l'ARPAB ha confermato nel triennio la Parità di Genere quale obiettivo strategico ed operativo, inserendolo nel ciclo della Performance, in coerenza con le indicazioni del PNRR e dell'Agenda 2030.

SEZIONE 2

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

L'età media delle lavoratrici è generalmente compresa tra i quaranta ed i cinquanta anni; diffusa la presenza di madri con figli minori di età che usufruiscono degli istituti di congedo parentale. I dati esposti mostrano che anche la **componente maschile del personale** dell'Agenzia usufruisce dei benefici dei congedi per figli minori, in misura inferiore rispetto alle donne, ma in modo crescente negli ultimi anni. Si è osservato infatti che sempre più spesso i padri si alternano con le mamme per usufruire dei permessi relativi ai figli in età scolare.

Il decreto legislativo 30 giugno 2022 n.105 recante "Attuazione della direttiva UE 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio", ha innovato la disciplina con un regime di favor proprio nei confronti dei genitori padri: l'Agenzia ha emanato informative e dato esecuzione alla nuova normativa.

Con riguardo invece agli istituti contrattuali afferenti ai permessi e/o congedi per disabilità, ossia quelli richiesti per la cura e l'accudimento delle disabilità dei familiari, sebbene essi costituiscano ordinariamente una "*prerogativa*" femminile, ossia sono in linea di carattere generale le lavoratrici a richiederne i benefici previsti dalla legge con riguardo alle situazioni di disabilità soprattutto di parenti ed affini all'interno del nucleo familiare, si è osservato che in ARPAB nell'annualità di riferimento - 2023 - insiste un certo numero (11 richiedenti benefici legge 104/1992 e s.m.i. di cui n.3 uomini)

SEZIONE PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Comitato unico ha proposto celermente il PTAP 2024-2026 che è stato approvato dall'Amministrazione con deliberazione direttoriale n.6 del 31.01.2024.

Il nuovo Piano delle Azioni Positive 2024-2026 si pone in continuità con le azioni sviluppate nel precedente PTAP 2023-2025.

Tutti i Piani Triennali e le misure ivi indicate sono stati sottoposti all'Ufficio Regionale della Consigliera effettiva di parità e dalla stessa approvati con parere favorevole. Il Comitato unico di garanzia ha composizione paritetica e dispone, al suo interno, di un Vice Presidente e di una segreteria amministrativa.

E' noto come la promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di una adeguata attività di programmazione e pianificazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficace ed efficiente. A ciò aggiungasi che la direttiva n.2/2019 ha rafforzato il regime prescrittivo e sanzionatorio in ordine alla segnalazione di eventuali inadempienze delle Amministrazioni, ove, ad esempio, non siano stati predisposti i Piani triennali di azioni positive: la direttiva rimarca infatti le disposizioni di cui al Codice delle Pari opportunità (DLgs 198/2006) ossia il divieto espresso di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo in assenza del Piano. Importante inoltre, il collegamento "imposto" dalla Direttiva sul Ciclo della Performance, nonché la trasmissione delle Relazioni annuali all'Organismo indipendente di Valutazione che, con riguardo all'Agenzia Regionale per l'Ambiente della Basilicata, e' Regionale. In ottemperanza alle disposizioni sopra menzionate, il Piano della Performance dell'Agenzia ha dato atto della presenza dell'aggiornamento del prefato Piano Triennale delle Azioni positive, il quale in ogni caso deve essere aggiornato annualmente entro la data di aggiornamento

del Piano della Performance (31 gennaio).

Nel PIAO 2024-2026, adottato con provvedimento direttoriale n. 7 del 31.01.2024, come richiesto dalla normativa vigente è stato incluso il PTAP 2024-2026 ed è stata predisposta una specifica sezione sulla Parità di Genere, in coerenza con la definizione degli obiettivi strategici.

La direttiva n.2/2019 richiama altresì, il dlgs 150/2009 che ha riconosciuto la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle PP.AA. La stessa infatti, riporta espressamente le principali disposizioni vigenti volte a prevenire e contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo e segnatamente:

- 1) divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (legge 300/1970 e dlgs 198/2006)
- 2) obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire la integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori tenendo conto anche di quanto previsto dall'art.26 del dlgs 198/2006 in materia di molestie
- 3) divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (artt. 28 e 29 del dlgs 198)
- 4) divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art.30 del dlgs 198/2006)
- 5) divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basati sul sesso (art.15 della legge n300/70) sul matrimonio (art 35 del dlgs 198/2006) sulla maternità e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino(art 54 del dlgs 151/2001).

Il CUG ARPAB aderisce anche alla Rete delle Agenzie Regionali "CUG AMBIENTE".

Il CUG ARPAB lavora in sinergia con l'Ufficio Regionale della Consigliera effettiva

di parità su tutte le tematiche che afferiscono alle pari opportunità che sono di seguito sinteticamente descritte:

- Regolamentazione del lavoro agile e diritto alla disconnessione ;
- Monitoraggio sui criteri di composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale;
- Processi formativi in materia di pari opportunità, parità di genere e contrasto alle molestie e alle discriminazioni.

L'Ufficio della Consigliera effettiva di parità regionale ha lanciato un importante Progetto di Rete Regionale degli organismi paritari che prevede periodici incontri informativi dei componenti dei CUG e specifiche attività formative aperti a tutti i componenti, con partecipazione volontaria e totalmente gratuita. Il CUG ARPAB partecipa al *Progetto "Equal Time"* e alla promozione del *"Work Life Balance"* proposti dall'Ufficio della Consigliera Regionale di parità e fa parte della "Rete Regionale degli organismi paritari costituita dal medesimo Ufficio Regionale".

E' proseguito poi l'Accordo di cooperazione - Protocollo d'intesa tra la Presidente del CUG e la Consigliera Regionale di parità per:

- Individuare iniziative utili ad assicurare uguaglianza e pari dignità sul posto di lavoro tra uomini e donne, allo scopo di migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e individuando ogni forma di discriminazione diretta e indiretta che ne ostacola la piena realizzazione,
- Attuare una sistematica collaborazione sui temi delle pari opportunità dei diritti e doveri contrattuali, della conciliazione lavoro-famiglia, della sicurezza del lavoro.

La finalità del Protocollo d'intesa è quella di realizzare attività seminariali di informazione, formazione ed aggiornamento al fine di coinvolgere tutti i soggetti interessati alle tematiche di cui sopra e diffondere i contenuti delle medesime iniziative.

SEZIONE 4

BENESSERE DEL PERSONALE

Come noto la normativa intervenuta recentemente, nel disciplinare la non obbligatorietà della pubblicazione delle indagini e delle rilevazioni di benessere organizzativo secondo il format precedentemente erogato dal Dipartimento della funzione pubblica e che le Amministrazioni hanno svolto al loro interno come supporto agli OIV, ha disposto importanti novità dando l'avvio per i necessari spunti riflessione di ripensamento interno per le PPAA.

Sinteticamente potrebbero così di seguito evidenziarsi gli elementi fondanti delle prefate disposizioni:

- **Rafforzamento del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia** nel coadiuvare le Amministrazioni nella necessaria integrazione del Piano della Performance con la rilevazione del benessere dell'organizzazione nel suo insieme e tra i dipendenti
- **Specifiche responsabilità dei dirigenti e responsabili degli Uffici** di orientare il proprio operato ponendo la dovuta attenzione alle tematiche di clima interno alla singola struttura di pertinenza e di competenza, nonché di garantire uniformità di trattamento tra collaboratori di pari categoria (a titolo esemplificativo e non esaustivo nella attribuzione dei carichi di lavoro, nelle autorizzazioni alle attività formative e così via).

E' auspicio del Comitato Unico di garanzia che l'Amministrazione operi la massima sensibilizzazione della classe dirigente sulle tematiche della parità e pari opportunità e non discriminazione.

Al proposito, è opportuno rimarcare che una delle aree strategiche del Piano della Performance 2024-26 include la Promozione della parità di genere (A4) e, nello

specifico, l'obiettivo sfidanti ed innovativi "Attuazione delle misure previste dal Piano delle Azioni Positive" Tale obiettivo ha visto l'assegnazione delle seguenti due azioni a tutti i dirigenti: "Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale (Ob. 5.5); "Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze (Ob.5.1)

L'Amministrazione rileva il benessere anche attraverso la somministrazione di questionari anonimi, che negli ultimi anni hanno riguardato soprattutto l'analisi dell'impatto del lavoro agile sul singolo e all'interno dell'Ufficio di appartenenza.

Si ritiene opportuno evidenziare una novità che il Comitato ha prodotto in sede di aggiornamento del Piano delle azioni positive 2024-2026, ossia la redazione da parte del CUG di una prima bozza di glossario della parità di genere, quale strumento che possa accompagnare e facilitare i percorsi di formazione per tutte le componenti dell'Agenzia sulla gestione delle differenze (anche detta diversity management and inclusion), in particolare rispetto alle questioni di orientamento sessuale ed identità di genere. Tale glossario, oggetto di ulteriore definitiva stesura, potrà essere distribuito e/o affisso nei locali agenziali dedicati alle pause lavoro affinché possa sortire con maggiore efficacia le finalità per le quali il CUG lo ha concepito.

SEZIONE 5

PIAO/PERFORMANCE

Il D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 - Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza - convertito in Legge n. 113 del 6 agosto 2021, ha introdotto, per le pubbliche amministrazioni, l'adozione del Piano Integrato di Attività



e Organizzazione (in seguito "PIAO"), con il fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Nella sezione Valore Pubblico/Performance del PIAO 2024-2026, l'ARPAB ha sviluppato obiettivi strategici e operativi che integrano diversi temi (ambientali, energetici, trasparenza e prevenzione della corruzione, parità di genere).

Il valore pubblico che si prefigge di creare l'ARPAB nel triennio 2024-26 rappresenta un importante risultato della mission agenziale, da raggiungere seguendo le linee di programmazione SNPA, gli obiettivi dettati dalla Regione Basilicata ai sensi della L.R. 1/2020 e mirando ai risultati compatibili con l'Agenda ONU 2030 ed a quelli fissati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

L'Agenda 2030 a livello globale, ha incluso il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e della emancipazione di tutte le donne e le ragazze all'interno dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile che gli Stati membri si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. Il Piano Nazionale italiano di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha individuato la parità di genere come una delle priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano e l'intero Piano dovrà inoltre essere valutato in un'ottica di gender mainstreaming. La sottosezione Valore Pubblico, direttamente collegata agli obiettivi strategici della performance, costituisce l'elemento innovativo del PIAO ARPAB 2024-26, permette di evidenziare l'impatto positivo dell'operato dell'ARPAB sulle varie dimensioni del benessere economico, sociale e ambientale dei cittadini e delle imprese.

Con specifico riferimento al tema della parità di genere, sono stati individuati obiettivi e azioni finalizzate a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Per la misurazione di valore pubblico sono stati considerati gli indicatori del BES (Benessere e Sostenibilità) dell'ISTAT, gli obiettivi definiti dall'Organizzazione delle Nazioni Unite nell'Agenda 2030 come strategia "per ottenere un futuro migliore e

più sostenibile per tutti" e gli obiettivi fissati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per il risparmio energetico.

Con gli obiettivi strategici sul tema della parità di genere, l'Agenzia si prefigge di creare e proteggere il valore pubblico riducendo sensibilmente i rischi di corruzione e gli abusi di potere in tutte le loro forme (Ob.16.5- Agenda ONU 2030), porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze (Ob. 5.1- Agenda ONU 2030), garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale (Ob. 5.5- Agenda ONU 2030).

Nel PIAO 2024-2026 è incluso il PTAP 2024-2026

L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA A.R.P.A.B.

Il CUG ARPAB ha sede presso la sede legale
dell'Agenzia Via della Fisica 18 c/d
85100 Potenza

Riferimenti per contatti : segreteria amministrativa dott.ssa Maria Pia Vaccaro

Indirizzo email cug@arpab.it

Presidente e componente effettiva : Beatrice Rossi

Qualifica dirigente ruolo Amministrativo

Vice Presidente e componente effettivo : Francesco D'Avino Funzionario

Regolamento di funzionamento del CUG consultabile sul sito istituzionale
www.arpab.it/amministrazione trasparente /atti generali

Pagina informativa a cura del CUG www.arpab.it nella home page in alto e' consultabile uno spazio virtuale dedicato alle attività del Comitato, all'aggiornamento delle normative in materia e con apposito link al Sito della Consigliera regionale di parità della Basilicata.

<i>Componente effettivo</i>	<i>Componente supplente</i>	<i>Designazione di parte sindacale/ Amministrazione</i>	<i>Recapito telefonico</i>	<i>Contatto email</i>
<i>Alessandra D'Elia</i>	<i>Antonella Margiotta</i>	<i>Sindacato FLP-CSE</i>	<i>0971.656286</i>	<i>alessandra.delia@arpab.it</i>
<i>Francesco D'Avino</i> <i>Componente effettivo con funzione di Vice Presidente</i>	<i>Egidio Montagnuolo</i>	<i>Sindacato UIL</i>	<i>0971.656236</i>	<i>francescodavino@arpab.it</i>
<i>Lucia Summa</i>	<i>Patrizia Bianco</i>	<i>Sindacato CGIL</i>	<i>0835.225405</i>	<i>lucia.summa@arpab.it</i>
<i>Lucia Carmela Marcone</i>	<i>Antonietta Leo</i>	<i>Sindacato CISL</i>	<i>0971.656111</i>	<i>lucia.marcone@arpab.it</i>
<i>Maria Assunta Musto</i>		<i>Sindacato FIALS</i>	<i>0971.656383</i>	<i>maria.musto@arpab.it</i>
<i>Giuseppina Carioscia</i>		<i>Amministrazione</i>	<i>0835.225421</i>	<i>giusy.carioscia@arpab.it</i>

<i>Maria Pia Vaccaro</i>	<i>Maria Vincenza Liguori</i>	<i>Amministrazione</i>	<i>0971.656213</i>	<i>maria.vaccaro@arpab.it</i>
<i>Serena Bengiovanni</i>	<i>Giuseppe Barbarito</i>	<i>Amministrazione</i>	<i>0835.225410</i>	<i>serena.bengiovanni@arpab.it</i>
<i>Luigi Leone</i>	<i>Giuseppe Marchetta</i>	<i>Amministrazione</i>	<i>0971.656235</i>	<i>luigi.leone@arpab.it</i>
<i>Beatrice Rossi Componente effettivo con funzioni di Presidente</i>	<i>Auletta Maria Presidente supplente</i>	<i>Amministrazione</i>	<i>0971.656349</i>	<i>beatrice.rossi@arpab.it</i>

Totale componenti effettivi: 10 di cui 2 uomini

Totale componenti supplenti di parte sindacale: 3 di cui 1 uomo e 2 donne

Totale componenti supplenti designati dall'Amministrazione: 4 di cui 2 donne e 2 uomini



Il CUG dell'ARPAB si è dotato di un Regolamento di "Istituzione e Funzionamento del CUG" (deliberazione del Direttore Generale n.145 del 14/03/2016) che ne disciplina le modalità di funzionamento al fine di raggiungere una serie di obiettivi che mirano a promuovere la cultura delle pari opportunità. Tale regolamento è presente sul sito istituzionale dell'Agenzia all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in "Disposizioni Generali/Atti Generali/Atti Amministrativi Generali", nella sottosezione "Regolamenti" e può essere consultato dal link seguente: <https://www.arpab.it/arpab/wp-content/uploads/2023/02/del145-2016.pdf>.

All'interno del sito istituzionale, nell'homepage, è anche presente uno spazio virtuale dedicato alle attività del Comitato, da cui è possibile visionare le attività svolte dallo stesso, i suoi componenti e i riferimenti normativi in materia (<https://www.arpab.it/comitato-unico-di-garanzia/>). E' possibile consultare anche il sito web della Consigliera di Parità della regione Basilicata tramite l'apposito link (<http://consiglieradiparita.regione.basilicata.it/>).

A. OPERATIVITÀ

Il Comitato Unico di garanzia ARPAB non ha allo stato a disposizione una dotazione di budget.

Inoltre, sebbene non ci siano state da parte dell'Amministrazione impedimenti al regolare svolgimento delle riunioni ed al periodico aggiornamento della pagina informativa a cura del CUG, non è stato individuato uno spazio dedicato alle riunioni del Comitato, ne' è stato conferito apposito budget, nonostante sia stato richiesto formalmente.

E' auspicabile per il prosieguo :

- la **sensibilizzazione della dirigenza dell'ARPAB** a favorire la partecipazione dei componenti del CUG alle convocazioni delle riunioni periodiche, considerato che il Comitato è un organismo chiamato ad esprimere pareri obbligatori in relazioni alle tematiche inerenti le pari opportunità;
- la **possibilità di un limitato "spazio fisico"/ box** , che renda conoscibile alla generalità dei dipendenti la presenza effettiva del CUG e della sua azione, anche in funzione di richieste e/o di ascolto, atteso che è già presente uno spazio dedicato sul sito istituzionale dell' Agenzia
- la possibilità che i componenti possano riunirsi al di fuori del normale orario settimanale di servizio con riconoscimento di ore aggiuntive per le attività dedicate al Comitato stante la loro **qualificazione ex lege di attività di istituto**.

Una tale "*visibilità*" consentirebbe il generalizzato riconoscimento del Comitato unico di garanzia quale organismo stabilmente costituito per i temi di pertinenza che costituiscono temi fondanti in ordine alla gestione delle risorse umane di ciascun Ente : il patrimonio umano è il valore primario di ogni organizzazione e quanto più elevato è il "livello di salute e benessere" del personale tanto più efficace ed efficiente sarà il livello di assolvimento dei compiti istituzionali in capo a ciascuna PA.

B. ATTIVITA'

Il Comitato sta lavorando sulle azioni del PTAP 2024-2026 visionabile sul sito istituzionale dell'ARPAB nella sezione del CUG, nonché nella sezione del PIAO/PERFORMANCE e sul portale PIAO della funzione pubblica.

All'interno del PTAP 2024-2026 si segnala:

- la prosecuzione delle attività precedentemente definite e già proficuamente avviate;
- l'attuazione di percorsi formativi in riferimento al Protocollo di Intesa siglato con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità in materia di sensibilizzazione continua sui temi della cultura di genere, promozione del work life balance e discriminazioni sui luoghi di lavoro;
- il prosieguo del progetto avviato in sinergia con il Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Agenzia che si propone di realizzare eventi formativi specifici rivolti a tutto il personale aziendale;
- realizzazione di un "glossario", in allegato al Piano, come strumento a disposizione dell'Agenzia da implementare progressivamente, con lo scopo di sensibilizzare ed al contempo, facilitare i percorsi di formazione per tutte le componenti dell'Ente nel delicato ed importante compito della gestione delle differenze (anche detta diversity management and inclusion), in particolare rispetto alle questioni di orientamento sessuale ed identità di genere

Di seguito si dettagliano le attività del Comitato Unico di Garanzia :

A) In ordine ai POTERI PROPOSITIVI:

- Elaborazione ed aggiornamento costante delle pagine informative del CUG con link di collegamento al sito dell'Ufficio della Consigliera;
- Partecipazione alla Rete Regionale degli organismi paritari - Progetto dell'Ufficio di parità regionale;

- Diffusione delle informazioni sulla fruizione dei congedi parentali a favore di genitori padri:
- Specifici interventi e comunicazioni in materia di utilizzo del linguaggio amministrativo di genere nei documenti dell'Amministrazione;
- Diffusione interna delle iniziative dell'Ufficio della Consigliera.

B) In ordine ai POTERI CONSULTIVI

- Azioni di ascolto situazioni di disagio dipendenti
- Attività in relazione con l'Amministrazione in ordine alle Relazioni sulla programmazione del Piano della Performance e della Relazione Annuale
- Espressioni di pareri.

C) In ordine ai POTERI DI VERIFICA :

- Procedure connesse allo stato di monitoraggio del Piano di Azioni positive
- Monitoraggio della composizione delle commissioni in ottemperanza alla partecipazione della componente femminile
- Monitoraggio e verifica della piena attuazione degli strumenti di congedo parentale.