



Al Direttore Generale dell'ARPAB
Dott. DONATO RAMUNNO
protocollo@pec.arpab.it

All'A.R.V.M.

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 2024

L'Agenzia regionale per l'Ambiente della Basilicata ha ottemperato alla redazione della Relazione Annuale anche per l'anno 2024 secondo il 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 ancora consentita (cfr informativa presente sul portale Cug <https://portalecug.gov.it/relazione-cug> in allegato la comunicazione) in quanto l'Ufficio Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane dell'Agenzia ha restituito al Comitato Unico di Garanzia ARPAB le informazioni ed i dati in formato cartaceo via pec e che si compiegano alla presente Relazione, suddividendoli tra CCNL Sanità e CCNL chimico farmaceutico.

Il CUG ARPAB, nominato con DDG n. 45 del 20.01.2023, ha redatto la presente Relazione in coerenza con quanto previsto dal Piano delle Azioni Positive 2024- 2026, 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.

Il Piano delle azioni positive dell'Agenzia ed i suoi aggiornamenti annuali vengono acclusi nel PIAO dell'Agenzia anch'esso aggiornato annualmente <https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance/>
<https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale/>

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

Il Comitato Unico di Garanzia ARPAB

La Presidente dott.ssa Beatrice Rossi

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 format in allegato alla direttiva – ha l’obiettivo di fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati estrapolati e conferiti dall’Ufficio Risorse Umane dell’Ente che comprende varie tipologie contrattuali:

- CCNL Comparto sanità;
- 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 separata (in allegato sub a) e b) 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 2024 l'attività del CUG si è focalizzata soprattutto sul rilascio di pareri, laddove richiesti dall'Amministrazione e/o in relazione ad istanze/segnalazione di dipendenti , sullo svolgimento dell'indagine di clima interno, nonché sulla fase di attuazione e monitoraggio de PTAP 2024-2026.

Sin dal 2020 il tema delle pari opportunità è stato considerato all'interno dei documenti di Performance, e a far data dal 2022, annualità nella quale l'Agenzia ha elaborato il primo Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) è stata inclusa una specifica sotto - sezione della Sezione 2 (Organizzazione e capitale umano) che afferisce alla "*parità di genere*". Come si avrà modo di dire innanzi, nel prosieguo dei paragrafi della Relazione Annuale, essa costituisce uno specifico obiettivo strategico della Performance organizzativa dell'Ente, nella consapevolezza che maggiori livelli di produttività e soddisfazione intera ed esterna passino necessariamente attraverso il conseguimento di livelli adeguati di benessere organizzativo.

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).

Le lauree sono prevalentemente “*stem*”.

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 adeguatamente 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'Amministrazione in uno

con la restante parte di personale nella Relazione annuale delle attività e nella relazione sulla performance, in forma separata

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' compito precipuo delle Amministrazioni ai sensi e per gli effetti della Direttiva n.2/2019, 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.

Con riguardo alla tabella della formazione – redatta e collazionata dallo stesso Comitato - si precisa che è stata consentita specifica formazione obbligatoria e trasversale nei temi della parità di genere attraverso sia la Piattaforma Syllabus (moduli orientati alla cultura del rispetto, cfr informativa e somministrazione del corso RIFORMA MENTIS), sia attraverso la partecipazione del CUG ARPAB e della Presidenza dello stesso alla formazione erogata attraverso la Rete regionale dei CUG del territorio della Basilicata dall'Ufficio della Consigliera di parità regionale ([link pagina del CUG](#)).

Inoltre, è utile precisare che a valle della legge nazionale di ratifica della Convenzione ILO 190 l'Agenzia ha svolto un evento in data 8 novembre 2022 esponendo l'affissione di una targa all'ingresso principale con l'impegno alla lotta ed al contrasto alle discriminazioni, molestie e violenze all'interno del luogo di lavoro.

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 insiste un certo numero di richieste da uomini (14 fruitori legge 104/1992 e s.m.i., di cui n.4 unità di personale nell'annualità di riferimento- 2024 - con prevalenza del genere maschile).

La conciliazione vita-lavoro è l'obiettivo di politiche e misure che favoriscano l'equilibrio tra la vita professionale e quella personale. È proprio il tempo di conciliazione vita-lavoro che oggi diventa un tema principale a cui i giovani stanno prestando una maggiore attenzione. Ciò è dovuto al diverso modo di concepire il lavoro ma, in senso più ampio, la propria vita da parte delle nuove generazioni. Tanto più vale nell'epoca odierna in cui si assiste alla “trasformazione del lavoro”, interessata da processi come quello della digitalizzazione o della flessibilizzazione, ridisegnando il confine tra lavoro e vita.

Allo stato attuale si cerca sempre più un ambiente lavorativo inclusivo, in cui il management valorizzi l'unicità di ciascun individuo, considerando il lavoratore e la lavoratrice in quanto “persona”, pertanto uno degli impegni del CUG è avviare azioni sempre crescenti di sensibilizzazione in tal senso.

E' opportuno precisare che l'Arpab si è dotata da tempo di una apposita Regolamentazione sul lavoro agile <https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/atti-amministrativi-general/>

Il documento è stato proposto proprio dalla Presidenza del CUG ed è stato oggetto di un progetto sperimentale sin dal 2018 svolto di concerto con l'Ufficio della Consiglieria di parità regionale.

SEZIONE 3

PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Comitato unico ha proposto nei termini di legge il PTAP 2024-2026 sottoponendolo al previo parere della Consigliera di Parità Regionale: successivamente è stato approvato dall'Amministrazione con deliberazione direttoriale n.6 del 31.01.2024 e le misure previste incluse nel PIAO 2024-2026.

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 si è dotata, al suo interno, di un Vice Presidente e di una segreteria amministrativa. La sua attività è organizzata secondo il Regolamento di funzionamento del CUG approvato con provvedimento direttoriale nel 2016.

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 e del PIAO (31 gennaio)

Alla data di redazione della Presente Relazione annuale 2024 l'Agenzia ha già adottato il PIAO 2025-2027, DDG n. 11 del 31.01.2025, che, come richiesto dalla normativa vigente ha incluso il PTAP 2025-2027 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 e s.m.i.).

Il CUG ARPAB aderisce anche alla Rete delle Agenzie Regionali "CUG AMBIENTE", attualmente confluita nell'OSSERVATORIO 4 RETE CUG, cui partecipano i Presidenti delle Agenzie regionali e provinciali italiane. Nel corso del 2024 una componente ha partecipato con un suo delegato il giorno 25 settembre 2024 in modalità on line alla riunione per l'insediamento del Coordinamento della Rete CUG delle Agenzie per l'acquisizione delle candidature, la nomina della Presidenza, Vicepresidenze e segreteria ai sensi del Regolamento vigente.

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. I CUG territoriali sono così “collegati “ tra loro e con l'Ufficio di Parità Regionale e partecipano alle diverse iniziative promosse, partecipando attivamente anche in funzione di “formazione” per i CUG di prima attivazione.

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
- **Specifica 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 sfidante ed innovativo “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, attraverso il CUG, rileva il benessere anche attraverso la somministrazione di questionari anonimi.

In tal senso sulla scorta dei questionari somministrati negli ultimi anni che hanno riguardato soprattutto l'analisi dell'impatto del lavoro agile sul singolo e all'interno dell'Ufficio di appartenenza, questo Organismo nella seconda metà del mese di novembre 2024 ha inteso provvedere a un aggiornamento del questionario sul clima interno, i cui esiti sono disponibili sul sito agenziale.

In relazione ai disagi emersi e al fine di migliorare il benessere organizzativo dell'Agenzia sono state proposte e programmate nell'aggiornamento del Piano delle azioni positive 2024-2026 le seguenti azioni:

- Completamento e diffusione della 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 e identità di genere. Il glossario 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.
- Attivazione con il supporto del settore agenziale Centro Elaborazione Dati di uno spazio di ascolto anonimo **"Spazio di ascolto virtuale"** quale riferimento riversato a cui i lavoratori possono rivolgersi per segnalare disagi e/o situazioni di criticità del benessere lavorativo che possano richiedere il supporto del CUG.
- Avviare, previo confronto con la Direzione Generale, misure di welfare

aziendale per il sostegno alla genitorialità e alla famiglia, ovvero rendendo disponibili ai/alle dipendenti e alle loro familiari opportune **Convenzioni** che garantiscano condizioni favorevoli di accesso alla formazione, anche universitaria, ai corsi di lingua straniera, a eventi culturali, sportivi e ricreativi.

- Avviare misure a favore della mobilità sostenibile per tutti quei dipendenti che sono costretti a percorrere lunghe distanze per raggiungere il posto di lavoro e per quei dipendenti che usufruiscono del servizio di trasporto pubblico.

Le indagini di clima interno svolte dal CUG nel corso del tempo, ivi comprese quella svolta nel corso del 2024 sono consultabili sul sito dell'Agenzia

<https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/performance/benessere-organizzativo/>

sebbene non ci sia più uno specifico obbligo di pubblicazione .

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 l'ARPAB ha inteso proporre nel triennio 2024-26 è insito nella sua stessa mission, 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 basati sugli Obiettivi 16.5-5.1 e 5.5 dell' Agenda ONU 2030, già richiamati nella precedente sezione, l'Agenzia ha potenziato il valore pubblico della sua azione riducendo sensibilmente i rischi di corruzione e gli abusi di potere in tutte le loro forme.

Nell'ambito del PIAO 2024-2026 in cui è incluso PTAP 2024-2026 si è inteso dare risalto al tema della promozione della parità di genere come parte integrante di un Obiettivo strategico:

“4. Sviluppo della dimensione valutativa, azioni di trasparenza, di prevenzione della corruzione, promozione della parità di genere e misurazione della soddisfazione”

che è stato declinato, per la tematica in oggetto, in un apposito Obiettivo operativo:

“4.5 Attuazione delle misure previste dal Piano delle Azioni Positive 2024-2026”,

che a sua volta si è tradotto in due importanti Azioni, finalizzate concretizzare l'impegno dell'Agenzia nell'affrontare le tematiche connesse alla cultura della parità di genere ed alla lotta alle discriminazioni sui luoghi di lavoro.

Azione 1 - Programmazione ed esecuzione di attività formativa straordinaria per il personale Agenziale in riferimento ai rischi trasversali, con particolare riferimento allo stress lavoro-correlato, conflittualità e tecniche di comunicazione interna;

Azione 2 - Attività promosse e attuate dai singoli dirigenti all'interno dei propri uffici per il raggiungimento del benessere organizzativo;

Tale impegno, proprio perché articolato in obiettivi ed azioni che si riversano a cascata dalla Direzione Generale, ai Dirigenti degli Uffici ed al personale agenziale, ha rappresentato in concreto la modalità attraverso la quale rendere tutti gli attori che operano nell'Ente consapevoli e compartecipi di uno sforzo comune, improntato al rispetto della parità di genere e delle pari opportunità ed in senso più ampio al benessere organizzativo negli ambienti di lavoro.

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

Regolamento di funzionamento del CUG

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



al link seguente: <https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/atti-amministrativi-general/>

Pagina informativa a cura del CUG

Nella home page del sito www.arpab.it, sulla barra in alto è presente un'apposita sezione dedicata 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 Consiglieria di Parità della Regione Basilicata tramite l'apposito link (<http://consiglieradiparita.regione.basilicata.it/>).

Inoltre, è attiva una specifica casella di posta elettronica cug@arpab.it alla quale ci si può rivolgere per informazioni e segnalazioni.

Di seguito viene presentato l'elenco dei componenti del CUG ARPAB per l'annualità 2024, precisando come si dira' innanzi, e comunque alla data della presente Relazione che ad inizio 2025 la composizione è cambiata per effetto di alcune dimissioni

COMPONENTE EFFETTIVO	COMPONENTE SUPPLENTE	DESIGNAZIONE DI PARTE SINDACALE/ AMMINISTRAZIONE	RECAPITO TELEFONICO	CONTATTO EMAIL
Alessandra D'Elia	Antonella Margiotta	Sindacato FLP- CSE	0971.656286	alessandra.delia@arpab.it
Francesco D'Avino sostituito da Mary William	Egidio Montagnuolo	Sindacato UIL	0971.656322	mary.william@arpab.it
Maria Lucia Summa	Patrizia Bianco	Sindacato CGIL	0835.225405	maria.summa@arpab.it
Lucia Carmela Marcone	Antonietta Leo	Sindacato CISL	0971.656111	lucia.marcone@arpab.it
Maria Assunta Musto	Elisa Panza	Sindacato FIALS	0971.656383	maria.musto@arpab.it
Giuseppina Carioscia	Gaetano Caricato	Amministrazione	0835.656322	giusy.carioscia@arpab.it
Maria Pia Vaccaro	Maria Vincenza Liguori	Amministrazione	0971.656213	maria.vaccaro@arpab.it
Serena Bengiovanni	Giuseppe Barbarito	Amministrazione	0835.225410	serena.bengiovanni@arpab.it
Luigi Leone Sostituito da Sebastiana Milito	Giuseppe Marchetta	Amministrazione	0971.656360	sebastiana.milito@arpab.it
Beatrice Rossi Componente effettivo con funzioni di Presidente	Auletta Maria Presidente supplente	Amministrazione	0971.656349	beatrice.rossi@arpab.it

Totale componenti effettivi: 10 donne

Totale componenti supplenti : 10 di cui 4 uomini

Come sopra esposto, alla data in cui viene redatta la presente relazione annuale la composizione del CUG risulta modificata a seguito delle intervenute dimissioni di alcuni membri. Ciò ha comportato l'ingresso, come membri effettivi, di quelli precedentemente designati come supplenti e la nomina ex novo di altri componenti.

I membri effettivi dimissionari sono: Francesco D'Avino (designato UIL) sostituito da Mary William e Luigi Leone (designato dall'Amministrazione).

Sono stati nominati come componenti ex novo, con disposizione del 17/03/2025, Sebastiana Milito (membro effettivo designato dall'Amministrazione) in sostituzione del componente Leone e Gaetano Caricato quale supplente designato dall'Amministrazione.

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 :

- l'organizzazione di incontri periodici con la **dirigenza dell'ARPAB** al fine di concordare procedure e azioni atte a migliorare le condizioni lavorative;
- 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 già lavorando sulle azioni del PTAP 2025-2027 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 2025-2027 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 Consiglieria 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, e proprio nell'ambito di tale collaborazione nel corso del 2024, in data 17.10.2024, è stato organizzato un evento formativo della durata di 4 ore, rivolto a tutto il personale agenziale, dal titolo: "Differenze di genere, rischi trasversali/organizzativi, benessere organizzativo e gestione dei potenziali conflitti lavorativi" in applicazione di quanto disposto dall'art. 37 commi 3 e 7 del D.lgs. 81/08-Accordo stato regioni del 21/12/2011. Tale iniziativa rientra nell'Azione 2, prevista dell'ambito dell'Obiettivo operativo 4.5 del PIAO 2024-2026 sopra richiamata. L'evento ha visto la partecipazione attiva di una delegazione del CUG ARPAB e della Consiglieria Regionale di Parità.
- 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 con riguardo alla annualità presa in esame dalla presente Relazione Annuale

1. In ordine ai POTERI PROPOSITIVI:

- Elaborazione e 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;
- Partecipazione alla Rete Nazionale
- 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.

2 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.

3. 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
- Monitoraggio delle autorizzazioni sul lavoro agile
- Valutazioni in ordine all'equilibrio di genere all'interno degli Uffici