



**Al Direttore Generale
per l'approvazione ed il prosieguo
dell'iter
All'Ufficio di Parità Regionale di
Basilicata
c.a avv.ta Ivana Pipponzi**

OGGETTO: Proposta CUG PTAP 2026-2028

Si trasmette in allegato il documento di aggiornamento del PTAP 2026-2028 per l'espressione del parere di competenza.

Il documento si pone in continuità con il PTAP precedente elaborato in ottemperanza alle linee guida trasmesse agli Enti da codesto Ufficio di Parità Regionale.

Come di consueto la proposta include anche la programmazione delle attività in collaborazione con il SPP interno all'Agenzia.

Cordiali saluti

La Presidente del CUG
dott.ssa Beatrice Rossi



PRESA VISIONE ED APPROVAZIONE
Il Direttore Generale
Dott. Donato Ramunno

RAMUNNO DONATO
2026.01.15 09:24:23



PIANO AZIONI POSITIVE PROGRAMMA TRIENNALE 2026-2028

Le P.A. garantiscono pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno.

DICHIARAZIONE DI INTENTI ARPAB

“Promuovere un ambiente di lavoro sano, sicuro, sereno ed inclusivo.

Garantire a tutti i dipendenti una vita lavorativa dignitosa, scevra da discriminazioni ed improntata alla parità di trattamento.

Adottare ogni idonea misura interna volta alla prevenzione ed al contrasto della violenza e delle molestie”

Potenza, 8 novembre 2022

Iniziativa promossa in occasione del Convegno: “Discriminazioni sul luogo di lavoro. Parità di genere attraverso la prevenzione ed il contrasto della violenza e delle molestie nel contesto lavorativo” da:

Donato Ramunno - Direttore Generale A.R.P.A.B.

Beatrice Rossi - Dirigente A.R.P.A.B.

Ivana Pipponzi - Consigliera Effettiva di Parità Regionale

PREMESSA E NOTE METODOLOGICHE

L'adozione dei Piani triennali da parte delle Amministrazioni pubbliche discende, come noto, dal dettato normativo di cui all'art.48 del decreto legislativo n.198/2006 e prevede l'articolazione dei medesimi in "azioni positive" ossia nella previsione di specifiche misure *"volte alla rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione dei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, consentendo l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli che possano generarsi da tali dinamiche ed al contempo consentano concretamente l'accesso ai diritti.

Da ciò si evince la stretta correlazione tra la pianificazione della performance, la programmazione nell'ambito della trasparenza ed integrità e quella concernente le pari opportunità: elementi che vanno opportunamente integrati e connessi tra loro e che costituiscono parte integrante dei documenti a corredo del "Piano Integrato di Attività ed Organizzazione" dell'A.R.P.A.B.

Il presente nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive 2026-2028 interviene in costanza di diversi fattori determinanti:

-la direttiva n. 2/2019 che è intervenuta ad aggiornare le Linee Guida di indirizzo emanate nel 2011 ed ha sostituito la precedente direttiva 23 maggio 2017 con importanti novità in tema di promozione delle pari opportunità e del rafforzamento del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni;

-l'inclusione nel CCNL comparto Sanità, di applicazione ARPAB, di istituti ed elementi di innovazione (Titolo VI CCNL Capo I artt. da 76 ad 80 lavoro agile; Titolo VI Capo II art. 81 lavoro a distanza; art.41 transizione di genere; Titolo IV Capo VI da artt. 64 ad art. 69 formazione del personale);

-l'approvazione della legge n.4 del 2021 di ratifica della Convenzione ILO sul tema del contrasto delle discriminazioni, molestie e violenze nei luoghi di lavoro;

-la ribalta dei temi di parità di genere all'interno dei documenti nazionali e sovranazionali (PNRR ed Agenda 2030, PIAO delle PP.AA.) che determinano la necessità di integrazione dei

temi delle pari opportunità e dei divari di genere all'interno degli atti di ciascun datore di lavoro pubblico e privato;

-la necessaria interfaccia e collaborazione tra gli Uffici interni dell'ARPAB e la massima sensibilizzazione della dirigenza.

Tanto premesso, la nuova Proposta di Piano di Azioni Positive in aggiornamento del PTAP 2026-2028, si pone in continuità con gli obiettivi e le azioni avviate dal Comitato Unico di Garanzia e si propone per il prossimo triennio, con l'esperienza maturata, il progressivo rafforzamento delle azioni e delle misure, orientando sempre più la propria attività e finalizzandola alla realizzazione del massimo grado possibile di benessere organizzativo nell'intero contesto lavorativo.

Nell'elaborazione del documento è stata posta particolare attenzione all'analisi ed alla integrazione degli obiettivi con le attività avviate in sinergia con la Consiglieria Effettiva di Parità Regionale, nonché della nota dell'Ufficio di Parità Regionale (circolare n. 18874/2022) inviata agli Enti.

L'auspicio per tutti di un proficuo lavoro nell'interesse dell'Agenzia

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

*“Se qualcuno pensa di essere limitato a causa del suo genere,
della sua razza e della sua origine, diventerà ancora più
limitato”.*

Carly Fiorina

RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge 20 maggio 1970 n.300, recante “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”

D.lgs 11 Aprile 2006 n.198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, artt 42, 43,48

D.lgs 30 Marzo 2001 n 165 art 1, comma 1, lett.c), art.7, comma 1, art.57 comma 1

Direttiva Parlamento europeo 2006/54/CE

D.lgs n.150 /2009 artt 1,3,8,9,13,14 e s.m.i.

Legge n.183 /2010 comma 1, lett.c dell’art.21

Legge n.124/2015, art.14

Direttiva del 2011 del Ministro per le Pari Opportunità e del Ministro per la Pubblica Amministrazione ed Innovazione recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica – Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Legge n.81/2017 e normative intervenute a livello nazionale in materia di lavoro agile delle PA (cfr www.arpab.it/ amministrazione trasparente/interventi straordinari e di emergenza)

Direttiva n.2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia”

Legge n°4/2021 di ratifica alla Convenzione ILO

Agenda 2030 Obiettivo 5 Parità di genere

Missione 5 del PNRR

I CONCETTI DI PTAP ED AZIONI POSITIVE: OBIETTIVI ED EFFETTI

La redazione del Piano triennale delle Azioni Positive, richiesto in ottemperanza al disposto legislativo, deve essere adeguata e calzante alle esigenze specifiche dell'Ente ed in quanto tale deve tener conto di una serie di fattori risultanti dalla analisi della situazione organizzativa dell'Agenzia:

- 1) informazioni sulla realtà nella quale si interviene (a titolo esemplificativo numero dei dipendenti, utenza che usufruisce delle attività erogate);
- 2) analisi delle potenzialità e criticità esistenti che connotano il contesto di riferimento;
- 3) elaborazioni delle azioni positive (volte a rimuovere gli ostacoli allo sviluppo delle pari opportunità e del benessere organizzativo) con lo specifico scopo di arginare le criticità e riequilibrare le eventuali cause di discriminazioni sul luogo di lavoro;
- 4) individuazione delle risorse umane e finanziarie messe a disposizione.

Le azioni positive si declinano nelle seguenti tipologie:

Orizzontali	Orientate a generare una realtà occupazionale equilibrata in ogni settore agenziale
Verticali	Orientate a favorire l'avanzamento delle lavoratrici nella gerarchia aziendale
Miste	Composte da elementi orizzontali e verticali

In relazione agli obiettivi da raggiungere possono definirsi:

Promozionali	Rimozione dei fattori di svantaggio e/o gap nel luogo di lavoro
Risarcitorie	Risoluzione degli effetti sfavorevoli delle discriminazioni attraverso gli uffici interni ed esterni (Consigliera di Parità)
Strategiche	Modificazione sostanziale ed immediata del processo gestionale ed organizzativo
di sensibilizzazione	Adozione di programmi volti alla promozione di best practices e corretti comportamenti

OBIETTIVI GENERALI DELLA PROPOSTA DI PIANO 2026-2028

1. Intervenire positivamente nella gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ARPAB favorendo la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di concreta valorizzazione di genere;
2. Individuare gli effetti concreti delle condizioni e dell'organizzazione nel lavoro rimuovendo le condizioni pregiudizievoli nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera delle donne;
3. Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli Uffici, favorisca concrete politiche di conciliazione vita/lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi di armonizzazione tempi di vita e di lavoro, ferie solidali etc);
4. Svolgere attività di formazione/informazione/sensibilizzazione tesa alla creazione di una cultura di cooperazione tra dipendenti ed a sostegno della promozione di un clima inclusivo nei confronti del personale in condizioni di disagio, fragilità, disabilità;
5. Vigilare sul corretto utilizzo degli istituti contrattuali nelle politiche di gestione delle risorse umane;
6. Realizzare un reale clima di benessere organizzativo, favorevole allo sviluppo delle motivazioni individuali e delle professionalità;
7. Effettuare monitoraggi e controlli a che non si verifichino situazioni conflittuali all'interno dell'organizzazione (mobbing, pressioni, atti vessatori nei confronti di uno o più dipendenti atti volti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e/o indiretta).

OBIETTIVI STRATEGICI - PTAP TRIENNIO 2026-2028

Nel corso del triennio si intende realizzare un Piano di Azioni Positive che possa conseguire e i seguenti macro-obiettivi di carattere prioritario e strategico per l'Amministrazione.

Obiettivo 1

Attività e progetti in sinergia con i soggetti istituzionali interessati e con l'Ufficio della Consigliera Effettiva di Parità Regionale

Azione 1: Progetti comuni in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera Effettiva di Parità Regionale;

Azione 2: prosecuzione degli interventi previsti nel Protocollo d'intesa con l'Ufficio della Consigliera Effettiva di Parità Regionale;

Azione 3: partecipazione alla rete Regionale degli Organismi Paritari (Equal Time);

Azione 4: partecipazione alla rete Nazionale CUG Ambiente;

Azione 5: sviluppo di azioni comuni con gli stakeholder.

Obiettivo2

Formazione e Promozione dell'inclusione della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa

Finalità: Sviluppo di analisi, promozione di interventi a sostegno della conciliazione della vita familiare e professionale, in special modo nei casi in cui si manifestino situazioni di disagio.

Azione 1: analisi indagine interna sul livello di promozione del *work life balance*: Organizzazione di iniziative di affiancamento e sostegno al rientro dalla maternità.

Azione 2: lavoro agile (smart working):

- percorsi formativi sul lavoro agile;
- somministrazione di questionari;

Azione 3: diversity management:

- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità
- Introduzione di percorsi formativi sul tema.

Azione 4: supporto alla richiesta di orari di lavoro personalizzati in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di

minori, anziani, malati gravi, diversamente abili cc.

Obiettivo 3

Promozione della cultura di genere

L'obiettivo si compone dei seguenti sotto obiettivi:

- Valorizzare la differenza di genere;
- Sensibilizzare sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali;
- Formazione continua sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro;

Azione 1: Percorsi formativi di concerto con la Ufficio Regionale di Parità sulle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro;

Azione 2: Attivazione di percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle pari opportunità e sul tema delle molestie sessuali;

Nel Documento di Valutazione dei Rischi (D.V.R.) approvato in data 29.12.2025 è stata inserita la sezione "LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI VIOLENZE E MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO" ritenendo la valutazione del rischio di violenze e molestie nei luoghi di lavoro un processo fondamentale per garantire la sicurezza e il benessere dei lavoratori, in conformità con le normative vigenti e le migliori pratiche organizzative. Il Comitato unico di garanzia e il Servizio di Prevenzione continueranno a collaborare, come per le annualità precedenti, al fine di presidiare alle misure avviate nonché per sviluppare azioni concertate da sottoporre alla Direzione Generale.

Azione 3: Stereotipi di genere: somministrazione di questionari interni volti a verificare la sussistenza di espressioni verbali e/o di comportamenti che possano essere offensivi, svilenti, vessatori, denigranti e/o sessisti.

Azione 4: Supporto alle lavoratrici ed ai lavoratori padri nelle richieste di particolari articolazioni orarie di carattere temporaneo e/o eccezionale;

Azione 5: Organizzazione di iniziative di affiancamento e sostegno al rientro dalla maternità.

Obiettivo 4

Promozione della cultura del benessere organizzativo e gestione del rischio da stress correlato

In continuità con quanto intrapreso nel 2025, con la finalità di riconoscere i disagi e per migliorare il benessere organizzativo dell'Agenzia si propongono le seguenti azioni:

Azione 1. Potenziamento dell'Informazione e dell'esercizio del CUG

Potenziare l'informazione interna sulle funzioni e sull'esercizio della funzione di Garanzia del CUG.

Divulgare all'interno dell'Agenzia i canali di comunicazione con il CUG, in primis diffondendo la mail o in alternativa prevedere l'apertura di uno "sportello" telematico che, nel rispetto delle garanzie di riservatezza e anonimato, consenta ai lavoratori l'azione di ascolto, per monitorare situazioni di malessere e di disagio.

Implementare le occasioni di confronto con uno scambio costante del CUG con il Direttore Generale, il Direttore Scientifico e i Dirigenti al fine di monitorare le situazioni di malessere rilevate e predisporre azioni di intervento negli ambiti di competenza del CUG.

Soggetti coinvolti: Ufficio Informatico ICT-CUG

Durata dell'azione: 2026- 2027

Azione 2. Istituzione di un nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione

Proposta di uno spazio (#porteaperte) rivolto ai/alle dipendenti dell'Agenzia: trattasi di uno spazio di ascolto denominato "Spazio di ascolto virtuale" eventualmente affidato a un/una professionista esterno/a, ossia uno/una psicologo/a specializzato/a in psicologia del lavoro.

In alternativa, elaborare azioni di brainstorming tematico e ricorso a questionari brevi, su puntuali temi, da somministrare direttamente ai lavoratori in giornate appositamente dedicate. Attivare azioni di ascolto per singolo ufficio e/o su richiesta dei dirigenti.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale - Dirigenti di ufficio.

Durata dell'azione: 2026- 2027

Azione 3. Analisi e miglioramento della fruizione di istituti contrattuali

Effettuare un'analisi dell'utilizzazione del part-time e dello smart working, congedi parentali, in continuità con l'anno 2025, approfondire l'analisi sull'utilizzazione di tali istituti, anche con riguardo alle distinzioni di genere, al fine di individuare possibili obiettivi di miglioramento.

Soggetti coinvolti: Direzione generale- - Ufficio Risorse Umane.

Durata dell'azione: 2026.

Azione 4. introduzione del Diversity management.

Sarà intrapreso uno studio volto a comprendere l'eventuale efficacia e possibilità di introduzione del Diversity management. A questa figura potrà essere affidato il compito di promuovere l'inclusione, mettendo in atto ogni azione volta a favorire l'accessibilità e ad evitare forme di discriminazione. Obiettivo dell'azione è riconoscere e analizzare le differenze, al fine di gestirle proficuamente.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale - Ufficio Risorse Umane, Ufficio finanze - CUG.

Durata dell'azione: 2026- 2027

Azione 5. Proposta di convenzioni a favore del personale

Prevedere la stipula di convenzioni a favore dei dipendenti, senza oneri per l'Agenzia: convenzioni finalizzate al perseguimento del benessere e della salute dei/delle dipendenti e dei/delle propri/proprie figli/figlie, mediante il sostegno alla genitorialità e alla famiglia, ovvero rendendo disponibili ai/alle dipendenti e ai loro familiari condizioni favorevoli di accesso alla formazione, anche universitaria, ai corsi di lingua straniera, a eventi culturali, sportivi e ricreativi.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Ufficio Risorse Umane, Direzione tecnico-scientifica.

Durata dell'azione: 2026-2027

Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ha sancito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare il rischio stress da lavoro-correlato, ove esso emerga. L'ARPAB ha aggiornato il Documento di Valutazione dei Rischi (D.V.R.) redatto ai sensi del D.lgs. 81/2008.

Come di consueto, il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione ha inviato alla Presidente del CUG via email le risultanze del monitoraggio basato sugli "eventi sentinella. In relazione al rischio da Stress lavoro-correlato nell'anno 2025, per tutte le sedi agenziali, i risultati hanno confermato una "non

rilevanza". Al fine di verificare l'efficacia della metodologia utilizzata è stato implementato un sistema di monitoraggio con frequenza annuale basato sugli eventi sentinella.

Sulla base dei dati reperiti per l'annualità 2025, si è osservato un sensibile miglioramento del punteggio dell'indicatore aziendale eventi sentinella da 14 a 4, portando il Punteggio totale Area Eventi sentinella a 0. Sono pertanto stati confermati i risultati generali della precedente valutazione.

Nel corso dell'annualità si svolgeranno incontri congiunti tra il Servizio di Prevenzione e Protezione ed il CUG agenziale.

In ottemperanza ai compiti dei Comitati Unici di Garanzia stabiliti dalla Direttiva n.2/2019, di seguito le principali azioni rispetto alle quali i componenti del CUG si impegnano a promuovere a presidio e garanzia all'interno dell'ARPAB:

a) Azioni PROPOSITIVE:

- Elaborazione ed aggiornamento costante delle pagine informative del CUG con link di collegamento al sito dell'Ufficio della Consiglieria;
- Attuazione in sinergia con l'Ufficio Regionale della Consiglieria del Progetto delle attività formative e degli interventi previsti nel Protocollo d'Intesa;
- Partecipazione alla Rete Regionale degli organismi paritari – “qual time” Progetto dell'Ufficio di Parità Regionale;
- Partecipazione alla Rete nazionale dei CUG delle Agenzie Regionali e provinciali dell'Ambiente;
- Diffusione delle informazioni sulla fruizione dei congedi parentali a favore di genitori padri;
- Sensibilizzazione sul tema del *diversity management*;
- Avvio dell'iter per l'istituzione delle ferie solidali
- Promozione attività formative sia su piattaforma “Syllabus” sia tramite corsi frontali coinvolgendo la rete nazionale dei CUG;
- Adesione all'iniziativa “Posto Occupato” riservando nella sala riunioni della sede centrale di Via della Fisica una poltrona di colore rosso da lasciare sempre libera, come monito continuo rispetto al tema della violenza di genere;
- Organizzazione di un evento per la presentazione della suddetta iniziativa;
- Riproposizione del questionario sul benessere organizzativo;
- Sensibilizzazione e formazione sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro e moduli formativi di concerto con l'Ufficio di Parità sul Codice di condotta e sulle pari opportunità;

- Elaborazione e proposta alla Direzione di un Codice di Condotta afferente al tema delle pari opportunità;
- Impulso alla Direzione volto alla diffusione del linguaggio amministrativo di genere.

b) Azioni CONSULTIVE:

- Azioni di ascolto situazioni di disagio dipendenti;
- Utilizzo posta elettronica - e-mail CUG per comunicazioni e/o segnalazione dei dipendenti;
- Attività in relazione con l'Amministrazione in ordine alle Relazioni sulla Programmazione del Piano della Performance e della Relazione Annuale;
- Predisposizione nei documenti della Contrattazione a livello integrativo (CCIA aziendale) degli strumenti di welfare tra cui: proposta di regolamento ferie solidali, procedure per la piena attuazione degli istituti contrattuali di riferimento, misure per la piena partecipazione alla vita amministrativa ed integrazione per il personale disabile e/o dedito alla cura della disabilità.

c) Azioni di VERIFICA:

- Procedure connesse allo stato di monitoraggio del Piano di Azioni Positive;
- Monitoraggio della composizione delle commissioni nel rispetto della Direttiva n. 2/2019;
- Monitoraggio e verifica della piena attuazione degli strumenti di congedo parentale;
- Osservazioni alla Direzione Generale in occasione di riorganizzazioni, mobilità interna dipendenti, assegnazione di personale, attribuzione di incarichi e più in generale azioni di verifica previste dalla direttiva n.2/2019;
- Somministrazione di questionari sui temi di interesse quali: lavoro agile, istituzione delle ferie solidali e conciliazione lavoro/famiglia;
- Verifica e monitoraggio della concreta attuazione delle misure previste in attuazione della legge di ratifica *Convenzione ILO* sul contrasto alle discriminazioni (giornata 8 novembre 2022- cfr targa esposta all'ingresso ARPAB).

ANALISI COMPARATIVA:

ANDAMENTO DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE E BILANCIO DI GENERE

composizione di personale derivante dalla natura prettamente scientifica dell'Ente; conseguentemente il profilo professionale dei dipendenti e dei dirigenti strutturati è di tipo prevalentemente tecnico e sanitario (ingegneri, chimici, biologi, fisici, geologi, analisti di laboratorio, tecnici per la prevenzione dell'Ambiente e del territorio, etc). Residua una componente amministrativa di personale con una dirigente amministrativa per le funzioni ed i servizi strumentali dell'Ente e di svolgimento delle attività connesse.

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 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 (es. contratti di somministrazione, personale non strutturato etc.) nelle Relazioni Annuali sulla Performance.

L'ARPAB in occasione della Relazione Annuale sulla Performance - con il supporto del Comitato Unico di Garanzia – effettua un monitoraggio in ordine alla composizione del personale per genere compilando un report (*bilancio di genere*), sotto forma di tabelle e dati, che costituisce uno strumento indispensabile per l'eventuale attivazione di misure utili al ripristino di un equilibrio, laddove emerga un divario di genere non inferiore a due terzi.

Inoltre, il Comitato Unico di Garanzia riepiloga attraverso la sua Presidente, le attività, le azioni e le prospettive future nella sezione parità di genere del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE dell'A.R.P.A.B.

IL CUG è altresì promotore di iniziative formative sui temi principali verso la Direzione ed i dirigenti agenziali.

Entro il 31 marzo di ogni anno il CUG inoltra la Relazione annuale di attività al Dipartimento nazionale competente, fornendone copia anche all'organo di vertice ed all'OIV.

Bilancio di genere

Stralcio della Relazione Annuale Performance 2023 (Ultima Relazione validata dall'O.I.V.)

“L'analisi di genere permette di valutare la distribuzione del personale dell'Agenzia considerando la differenza di genere e mettendo il dato in relazione con l'inquadramento contrattuale e conseguenti risvolti economici. Nello specifico, al 31.12.2023 il quadro di sintesi della distribuzione del personale in funzione del genere può essere così sintetizzato:

L'organo di vertice (Direttore generale) è un uomo; la Dirigenza apicale (direttore tecnico scientifico) è un uomo; di contro emerge una prevalenza femminile nella classe dirigente non apicale (70% donne, 30% uomini). I dieci incarichi di funzione sono affidati a sette uomini (70%) e tre donne (30%).

Per il personale del comparto, le percentuali sono le seguenti: CCNL Sanità 54% donne e 46% uomini; contratto Chimici 38% donne e 62% uomini.

In ultima analisi il personale del comparto a tempo determinato è distribuito con una percentuale del 55% per le donne e 45% uomini.

Figura 9 Direzione e dirigenza ARPAB distinta per genere



Di seguito si riporta l'andamento della situazione del personale femminile e maschile con l'aggiornamento dei grafici aggiornati al 31.12.2025:

Figura 1 - Analisi di Genere Dirigenti CCNL Pubblico impiego

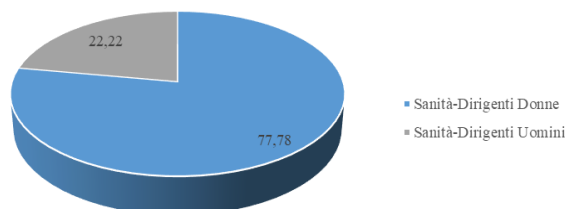


Figura 2 - Analisi di Genere Comparto CCNL Pubblico impiego

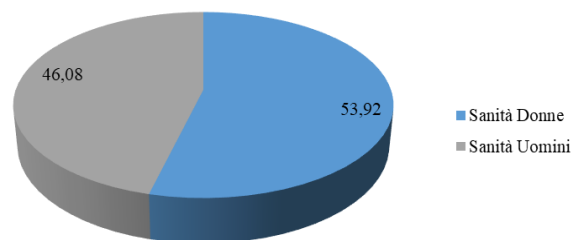


Figura 3 - Analisi di Genere Dirigenti CCNL Chimici

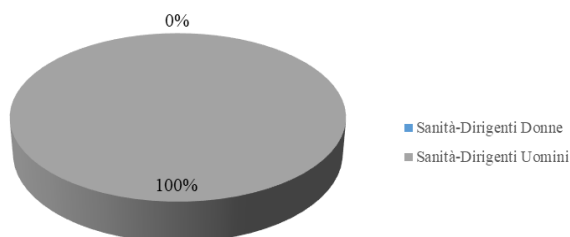


Figura 4 - Analisi di Genere Comparto CCNL Chimici

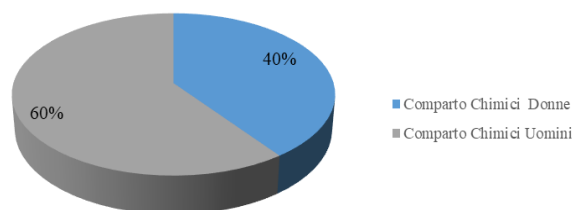
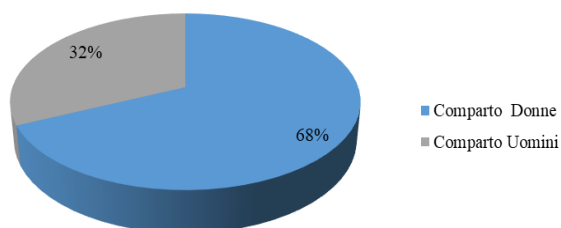


Figura 5 - Analisi di Genere Personale a Tempo Determinato CCNL Sanità



ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31.12.2025

Tabella 1: Schema di monitoraggio disaggregato per genere

Fonte: dati dell'Ufficio Organizzazione e Valorizzazione risorse umane

QUADRO DIRIGENTI

SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIREZIONE GENERALE AMMINISTRATIVA	2	0	2
SEDE DI POTENZA	5	0	5
SEDE DI MATERA	0	0	0
TOTALE	7	0	7

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

LIVELLO	DONNE	UOMINI	TOTALE
B	6	6	12
C	5	7	12
D	43	33	76
DS	2	0	2
TOTALE	56	44	102

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIRIGENTE	0	2	2
PERSONALE A T D	15	7	22

CMR			
	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIRIGENTE	0	1	1
PERSONALE	10	15	25

Stralcio della sezione Parità di genere nel PIAO ARPAB 2025-2027(DDG n. 11/2025) –

“PARITÀ DI GENERE

Premessa

Il tema della parità di genere è diventato sempre più pregnante nel corso degli anni a livello globale e internazionale, costituendo quota parte degli ambiti di intervento afferenti alla promozione dei diritti e delle libertà fondamentali dell'individuo. La Commissione europea ha evidenziato nella Comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, che persistono ancora divari di genere nel mondo del lavoro ed a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni, nonché nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica ed istituzionale. 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. Il legislatore italiano si è focalizzato negli ultimi anni sul mondo del lavoro – pubblico e privato – attraverso numerosi interventi normativi volti al riconoscimento di maggiori tutele per le donne lavoratrici attraverso disposizioni legislative volte a favorire la conciliazione tra tempi di vita e lavoro ed il supporto alla genitorialità, il contrasto alle cosiddette dimissioni in bianco, la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive e negli organi delle società quotate. Una crescente attenzione è stata inoltre dedicata alla predisposizione di strumenti e misure efficaci volte al contrasto della violenza sulle donne, sia nelle sue forme più materiali (violenza fisica) sia nelle forme più latenti e di natura morale e psicologica, che sfociano in fenomeni di discriminazioni sul luogo di lavoro – disparità di trattamento nelle carriere, mobbing etc. A livello nazionale poi, è lo stesso PNRR a volere il superamento della fase sperimentale condotta a livello centrale di bilancio di genere dello Stato prevedendo che la legge di bilancio del 2024 presenti una classificazione delle voci di bilancio secondo i criteri alla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030 relativamente al bilancio di genere ed al bilancio ambientale, con la finalità di rendere trasparente la destinazione delle risorse di bilancio in termini di impatto tra uomini e donne. E' poi, proprio la legislazione italiana, attraverso il PNRR, che ha voluto introdurre la certificazione di genere delle aziende pubbliche e private superiori a 50 dipendenti (art.3 della legge n.162/2021 di modifica dell'art.46 del dlgs 198/2006). La legge di ratifica della Convenzione ILO (LEGGE n. 4 del 15 gennaio 2021 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del

lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108^a sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione”) rappresenta una opportunità unica di 111 applicazione nel tessuto amministrativo italiano del contrasto alla violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Il Dipartimento della Funzione Pubblica e per le pari opportunità hanno emanato nell’ottobre 2022 le Linee guida sulla Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni con lo scopo precipuo di “declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell’individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell’Unione Europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico”. Le linee guida sono rivolte a tutte le Amministrazioni pubbliche ed in particolare alle figure interne a vario titolo coinvolte. All’interno del catalogo Syllabus è presente una specifica proposta formativa sul tema della discriminazione di genere ; si è provveduto a dare informativa del percorso formativo con nota formale a dipendenti e dirigenti finalizzata alla fruizione dello stesso come di seguito : Nel dicembre 2024 è stata proposta ai dipendenti , sempre sulla Piattaforma Nazionale Syllabus, la nota informativa sul corso “ La cultura del rispetto “ 112 Il programma mira ad accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali ed il miglioramento del benessere organizzativo anche attraverso l’utilizzo di specifici strumenti e di una corretta comunicazione interpersonale. La finalità è la sensibilizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici sulla importanza di un luogo di lavoro che si fondi sul rispetto e sulle pari opportunità’. Ogni lavoratore deve sentirsi coinvolto ed impegnato insieme agli altri nella costruzione di un luogo di lavoro che faccia sentire le persone “ a proprio agio”, protette e valorizzate E’ necessario ed importante che ciascun dirigente, all’atto di assunzione o di assegnazione di nuovi dipendenti nella iniziale rappresentazione delle attività di ufficio ed organizzative, si soffermi nella descrizione di tali aspetti e “ racconti “ il significato della targa realizzata nel novembre 2022 (frutto dell’accordo di programma tra la presidente del CUG, nella persona di Beatrice Rossi, la Direzione Generale ARPAB, nella persona del Direttore Generale Donato Ramunno e l’Ufficio della Consigliera di Parità Regionale nella persona della Consigliera Regionale avv.ta Ivana Pipponzi ed affissa all’ingresso della sede centrale ARPAB Descrizione sintetica del Programma formativo “Cultura del rispetto “ Fonte: Piattaforma Nazionale Syllabus Il programma è 113 Nelle Amministrazioni le strutture deputate a presidio e garanzia oltre al datore di lavoro, sono i dirigenti, l’Ufficio delle risorse umane, il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, le rappresentanze sindacali aziendali dei lavoratori (RSU e RLS), nonché i Comitati unici di garanzia (CUG), organismo di “uguaglianza collettiva”, la cui costituzione è obbligatoria e disciplinata dalla direttiva ministeriale del 2011 come modificata dalla successiva n.2/2019.

Quest'ultima disposizione ha implementato le attribuzioni dei CUG interni alla Amministrazione, nonché ha ampliato notevolmente la possibilità d'incidenza interna di tali importanti organismi dalla composizione paritaria (ex dlgs. n.165/2011 e s.m.i.). Il tema della diffusione della cultura di genere è fortemente sentito in Agenzia in tutti i suoi aspetti ed infatti anche il Servizio di Prevenzione e protezione svolge attività in collaborazione con il Comitato unico di garanzia dell'Agenzia. 114 Nella Riunione Periodica di Prevenzione e Protezione dai Rischi (art. 35 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.) del 20.12.2024 è stato presentato l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi di ARPAB ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. Con successiva Deliberazione Direttoriale n. 2/2025 del 14.01.2025 è stato approvato ed adottato l'aggiornamento del DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI, in ordine alla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, finalizzato ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione atte a garantire il miglioramento dei livelli di sicurezza, redatto ai sensi dell'art. 17, art. 28 e art. 29 del D. L.gs n. 81 del 9 aprile 2008 dal Datore di Lavoro con la Collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. Il datore di lavoro, con la collaborazione del RSPP, ha valutato tutti i rischi connessi al lavoro, con particolare attenzione, affrontando in maniera puntuale le tematiche di seguito specificate, integrate negli obiettivi strategici di benessere e valore pubblico nel PIAO ARPAB 2025-27 (Allegato 8):

- 1. VALUTAZIONE DEI RISCHI DA STRESS LAVORO – CORRELATO*
- 2. RISCHIO DI AGGRESSIONE, INTIMIDAZIONI, ATTI DIMOSTRATIVI*
- 3. VALUTAZIONE DEI RISCHI CONNESSA ALLE DIFFERENZE DI GENERE*
- 4. LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI VIOLENZE E MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO. L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELL'ARPAB”*

DURATA DEL PIANO DI MONITORAGGIO E VERIFICA DEI RISULTATI

Il Piano delle Azioni Positive è sottoposto al parere preventivo della Consigliera Regionale di Parità, ha durata triennale e decorre dalla data di validazione dello stesso da parte del Comitato Unico di Garanzia; il vertice dell'Amministrazione prende atto del Piano e adotta il provvedimento amministrativo di approvazione.

E' pubblicato sul sito web agenziale nell'apposita sezione dedicata costituita dall'Amministrazione ed implementata periodicamente dal Comitato Unico di Garanzia.

Il personale tutto è destinatario del Piano e beneficiario delle attività ed azioni che saranno intraprese.

Il monitoraggio e la verifica dei risultati sono svolte dal CUG che di volta in volta, si avvarrà della collaborazione degli Uffici interni competenti per le diverse materie nonché degli eventuali soggetti istituzionali esterni di riferimento.

La fase di monitoraggio comprenderà:

- raccolta dei dati e delle informazioni necessarie;
- elaborazione di indicatori qualitativi e quantitativi;
- adozione di procedure interne condivise e tecniche di rilevazione dei risultati omogenee.

Inoltre, dovrà essere orientata a:

- misurare l'impatto equitativo di genere del progetto di PTAP;
- esercitare un controllo di processo sul progetto.

La valutazione del Piano dovrà essere eseguita *ex ante*, *in itinere* ed *ex post*; e proseguiranno le verifiche periodiche sullo stato di avanzamento dei lavori, al fine di poter raccogliere dati utili ed eventualmente ridefinire in fase di esecuzione le attività progettuali. Tutto ciò con lo scopo precipuo di rendere le medesime iniziative sempre più calzanti alla realtà del personale dell'Ente, correggendo e/o rimodulando eventuali passaggi e/o azioni.

Si ritiene utile raccogliere dati qualitativi e quantitativi per costruire indicatori che consentano di valutare concretamente la qualità dei progetti intrapresi, tenendo conto dei seguenti aspetti:

- adeguatezza degli obiettivi di Piano al contesto esterno;
- rispondenza delle soluzioni rispetto agli ambiti di intervento programmato.

Il Piano è sottoposto a revisione/aggiornamento annuale in coerenza con le normative che ne prevedono l'inclusione nell'aggiornamento del Piano della Performance e nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione.

VERBALE

Il presente aggiornamento del PTAP 2026-2028 è stato elaborato sulla base dei contenuti definiti nel corso della riunione CUG del 17. 12.2025, e condiviso nella sua versione definitiva da tutti i componenti con circolarizzazione a mezzo email.

Proposta approvata all'unanimità

Potenza 13 gennaio 2026

f.to i componenti del CUG

La Presidente

f.to Beatrice Rossi

Alessandra D'Elia
Mary Wiliam
Lucia Marcone
Lucia Summa
Musto Maria Assunta
Giusy Carioscia
Maria Pia Vaccaro
Giuseppe Barbarito
Sebastiana Milito



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITA'
Avv. Ivana Enrica Pipponzi

Spett.le
A.R.P.A.B.

a mezzo PEC:
protocollo@pec.arpab.it

Oggetto: Piano Triennale Azioni Positive, PTAP, 2026/2028 di A.R.P.A.B.
– Parere Positivo

Presa visione e valutato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2026/2028 in oggetto indicato, verificato che sono state apportate le modifiche e integrazioni, come suggerite dall'Ufficio,

si esprime Parere Positivo

in considerazione della ritenuta idoneità delle misure individuate.

Si rammenta che questo Ufficio e il CUG dell'Ente potranno intessere una proficua collaborazione, anche mediante la stipula di accordi di collaborazione strategica come previsto dal PTAP e dalla normativa di riferimento.

Distinti Saluti.

Potenza, lì 28.01.2026

F.to digitalmente
La Consiglieria Regionale di Parità
Cav. Avv. Ivana Enrica Pipponzi

