



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 2025



L'Agenzia regionale per l'Ambiente della Basilicata ha ottemperato alla redazione della Relazione Annuale anche per l'anno 2025 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 del personale CCNL Sanità' via pec in data 30 marzo 2026 Prt.G 5582. I dati afferenti al CRM sono stati rimessi via email in data 27.03.2026 . Entrambi si compiegano alla presente Relazione, suddividendoli tra CCNL Sanità e CCNL Chimico - farmaceutico.

La tabella della formazione è stata elaborata dal Comitato unico di garanzia e si allega unitamente alle altre alla presente Relazione.

In ogni caso la Presidenza CUG dell'Agenzia ha sottoscritto i documenti di policy della Rete Nazionale e successivamente ha presentato l'adesione e l'iscrizione alla predetta Rete. Il CUG ARPAB, nominato con DDG n. 45 del 20.01.2023, ha redatto la presente Relazione in coerenza con quanto previsto nell'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive 2025-2027, nonché sulla programmazione conseguente all'approvazione del PIAO 2025-2027 approvato dall'Amministrazione con DDG n. 11 del 31/01/2025, nonché tenendo conto dell'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

Per il Comitato Unico di Garanzia ARPAB



La Presidente dott.ssa Beatrice Rossi

Pagina 2 di 24

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 e si è “rafforzato” il ruolo imprescindibile dei CUG all’interno degli Enti pubblici.

La presente Relazione – redatta secondo il format allegato alla direttiva – ha l’obiettivo di fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati conferiti dall’Ufficio Risorse Umane dell’Ente, opportunamente elaborati, secondo le varie tipologie contrattuali di seguito elencate:

- 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.

Nel rispetto dei principi della direttiva nella presente Relazione si distinguono due sezioni:

- **Sezione 1** dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti e forniti dall’Ufficio risorse umane inerente alla 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).

- **Sezione 2** 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.

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 sottosezione della Sezione 2 (Organizzazione e capitale umano) che afferisce alla "*parità genere*". Come si avrà modo di dire più avanti 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. Nel 2025 l'attività del CUG si è focalizzata sulle misure rivenienti dal PTAP, oltre che sul rilascio di pareri, laddove richiesti dall'Amministrazione e/o in relazione ad istanze/segnalazioni di dipendenti.

La pagina del CUG ARPAB (<https://www.arpab.it/comitato-unico-di-garanzia/>) descrive le iniziative, le attività e gli eventi; contiene informazioni in ordine ai PTAP approvati nel corso degli anni; presenta inoltre, il collegamento alla pagina dell'Ufficio di Parità Regionale. E' presente l'indicazione del numero 1522 anti violenza e stalking. E' ancora pubblicata la direttiva anti violenza e il "violenzometro", utile vademecum redatto dai Carabinieri.

Con riguardo alla tabella della formazione – redatta ed elaborata dallo stesso Comitato con i dati forniti e disponibili - si precisa che è stata consentita specifica formazione obbligatoria e trasversale sui temi della parità di genere sia attraverso la Piattaforma



Syllabus (moduli orientati alla cultura del rispetto, all'accrescimento e la valorizzazione della diversità di genere di ruolo e di professione), sia attraverso la partecipazione del CUG ARPAB e della Presidenza alla formazione erogata attraverso la Rete regionale dei CUG del territorio della Basilicata dall'Ufficio della Consigliera di parità regionale

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 caratterizzata da attività di laboratorio e di controllo e monitoraggio del territorio. A tali attività si affiancano quelle a carattere trasversale, inerenti alla programmazione strategica in ambito scientifico ed amministrativo, 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 2, 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 rappresentata 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" (CRM) i cui dati, vengono presentati dall'Amministrazione in uno con la restante parte di personale.

L'ARPAB, infatti, 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.

È 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 "2025-2027" l'ARPAB ha confermato per il 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.

I temi della parità e pari opportunità sono diventati sempre più pregnanti anche all'interno dei luoghi di lavoro grazie anche alla ratifica della Convenzione ILO intervenuta con legge n.4 del 15 gennaio 2021 che reca la ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n.190 sull'eliminazione delle violenze e delle molestie sul luogo di lavoro adottata a Ginevra il 24 giugno 2019. Dal 2022 L'Agenzia si è dotata di una targa permanente all'ingresso principale nella quale l'ARPAB si impegna con la seguente dichiarazione di intenti :

- 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 “

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 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 e parentali, 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 osserva in ARPAB la presenza di una componente maschile, sebbene minoritaria .

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 sempre maggiore attenzione. Ciò è dovuto al diverso modo di concepire il lavoro e, 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 innanzitutto come “persona”; pertanto, uno degli impegni del CUG è quello di avviare azioni sempre proiettate alla 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 Consigliera di parità regionale.

Particolare attenzione è stata data dal Comitato unico di garanzia dell'Agenzia al linguaggio amministrativo di genere anche predisponendo glossari e diffondendo i temi



dell'utilizzo di un linguaggio inclusivo e paritario.

L'Autorità Regionale per la Valutazione e il merito della Regione Basilicata cui è sottoposta anche l'ARPAB in quanto ente strumentale regionale ha trasmesso a tutto il Sistema degli Enti ed Istituzioni il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance della Regione Basilicata", documento fondamentale da approvarsi ed attuare in tutti gli Enti territoriali con un linguaggio rispettoso e particolarmente attento ai temi sopra citati. La Presidenza del CUG e i componenti hanno colto con plauso la rilevante novità destinata ad incidere profondamente nella sensibilità degli amministratori territoriali e nel tessuto interno agli ambienti di lavoro.

Il nuovo Codice di comportamento dell'ARPAB ha citato all'interno anche la rilevanza dei temi di pari opportunità e non discriminazione come un compito essenziale dell'Ente e dei suoi dipendenti.

SEZIONE 3 PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Comitato unico ha proposto nei termini di legge il nuovo PTAP 2025-2027, in continuità con le azioni sviluppate nel precedente PTAP 2024-2026, sottoponendolo al previo parere della Consigliera di Parità Regionale. Successivamente all'espressione del parere favorevole della Consigliera, lo stesso è stato incluso nella deliberazione direttoriale di approvazione del documento PIAO 2025-2027 e dei suoi allegati.

Tutti i PTAP susseguitesesi nel corso del tempo e le misure indicate negli stessi, 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, essendo composta da componenti scelti dall'Amministrazione e componenti scelti dalle OO.SS. rappresentative. Attualmente ha una composizione prevalentemente femminile se si guarda ai componenti "titolari", tuttavia i componenti supplenti sono anche di genere maschile. I componenti tutti del Comitato, ivi compresi i supplenti, sono sovente chiamati a partecipare alle convocazioni ed alle riunioni del CUG; recita infatti la deliberazione n.3 del 2023 che i componenti supplenti, *"non solo parteciperanno alle riunioni del Comitato in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari ma anche in presenza di questi, qualora verranno inseriti in specifici gruppi di lavoro delle cui attività si discuterà nel corso dell'incontro e tutte le volte in cui il Presidente lo riterrà utile, così da consentire ai componenti supplenti di maturare adeguate esperienze e competenze"*.

La attività del CUG è organizzata secondo il Regolamento di funzionamento del Comitato unico di garanzia approvato con provvedimento direttoriale nel 2016.

È 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.

La direttiva n. 2/2019 ha inoltre 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 (D. Lgs 198/2006) ossia il divieto espresso di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo in assenza del Piano. Particolare rilievo assume l'aver "disposto" che il PTAP venga inserito come elemento imprescindibile nel Ciclo della Performance e che le Relazioni annuali vengano trasmesse all'Organismo indipendente di Valutazione che, con riguardo all'Agenzia



Regionale per l'Ambiente della Basilicata, è di natura Regionale.

Con la nuova disciplina normativa sul Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) è stato anche molto importante aver incluso i temi delle pari opportunità e parità tra le specifiche sottosezioni.

In ottemperanza alle disposizioni sopra menzionate, il Piano della Performance dell'Agenzia ha dato atto della presenza dell'aggiornamento del prefato aggiornamento del PTAP, il quale in ogni caso, deve essere aggiornato annualmente entro la data di aggiornamento del Piano della Performance e del PIAO (31 gennaio di ciascun anno).

Alla data di redazione della Presente Relazione annuale 2025 l'Agenzia ha già adottato il PIAO 2026-2028, DDG n. 16 del 30.01.2026, (<https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance/>) che, come richiesto dalla normativa vigente ha incluso il PTAP 2026-2028; è stata, inoltre, predisposta una specifica sezione sulla Parità di Genere, in coerenza con la definizione degli obiettivi strategici.

La direttiva n. 2/2019 richiama altresì il D.lgs 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 D.lgs 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 D.lgs 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 D.lgs 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 n. 300/70) sul matrimonio (art 35 del D.lgs 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.

Il CUG ARPAB lavora in sinergia con l'Ufficio Regionale della Consigliera effettiva di parità su tutte le tematiche che afferiscono alle pari opportunità e 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;
- Diversity management
- 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 (cd *EQUAL TIME*) 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 redetto *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".

È proseguito anche nell'anno 2025 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.

3.1 **Promozione della cultura di genere**

Nell’ambito della tematica Promozione della cultura di genere le attività del CUG nel corso dell’anno 2025 si sono focalizzate sulla formazione continua sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro; a valorizzare la differenza di genere e alla sensibilizzazione sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali.

In particolare, nel periodo maggio -giugno 2025 è stata svolta, nell’ambito della rete regionale, una specifica attività formativa a cura del CUG UNIBAS dal titolo:

- Promuovere l’attenzione al genere nel linguaggio e nella comunicazione istituzionale delle PP.AA.;
- Il CUG una sfida per le Pubbliche Amministrazioni.

Nel marzo 2025 presso l'ASP Azienda Sanitaria provinciale di Potenza il CUG ARPAB ha partecipato all'evento dal Titolo "Discriminazioni e violenza di genere negli ambienti di lavoro a carattere sanitario: strumenti per prevenirle e contrastarle", relazionando anche sulle iniziative messe in campo in Agenzia. In occasione della giornata per l'eliminazione della violenza, sulle donne il CUG dell'Agenzia, unitamente ad altri Comitati unici del territorio regionale ha diffuso un manifesto dal Titolo "La violenza si combatte con il coraggio di parlare: non girarti dall'altra parte"



Il 25 novembre 2025 a ISPRA – SNPA su reti istituzionali e la violenza di genere”

Roma si è svolto il Seminario “Intrecci di consapevolezza, percorsi di prevenzione contro

L'evento, tenutosi presso la Sala Conferenze dell'ISPRA, ha visto la partecipazione di Beatrice Rossi, Presidente del Comitato Unico di Garanzia ARPAB.

La Presidente Rossi ha relazionato portando l'esperienza concreta di ARPAB, focalizzandosi sulle iniziative promosse e le misure attuate negli anni dall'Agenzia per contrastare la violenza di genere e migliorare il benessere complessivo del personale, garantendo un ambiente di lavoro sano, sicuro, sereno e inclusivo.

Durante il seminario, l'ARPA Basilicata ha condiviso un esempio significativo di

collaborazione interistituzionale: il Manifesto congiunto sottoscritto dai CUG di diverse importanti realtà lucane (ASP, ARLAB, CROB, UNIBAS, ALSIA, AZIENDA OSPEDALIERA SAN CARLO). Questo documento, patrocinato dall'Ufficio della Consigliera effettiva di parità della Regione Basilicata, rappresenta una voce unitaria e coordinata per alzare la soglia di attenzione e contrastare con maggiore efficacia i fenomeni di violenza.

L'esperienza lucana si pone come un esempio virtuoso di come le istituzioni pubbliche possano e debbano agire in modo proattivo e sinergico per la creazione di un ambiente di lavoro equo e rispettoso grazie alla mission dei CUG, la cui azione è quotidianamente orientata alla promozione e alla realizzazione di azioni concrete di conciliazione vita/lavoro, nonché a favorire un clima inclusivo e di concreta valorizzazione di genere.



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 e 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).

Il Comitato Unico di garanzia che l'Amministrazione opera la massima sensibilizzazione della classe dirigente sulle tematiche della parità e pari opportunità e non discriminazione.

A tal proposito è opportuno rimarcare che una delle aree strategiche del Piano della Performance 2025-27 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 Agenda 2030); “Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze (Ob.5.1 Agenda 2030)

L’Amministrazione, attraverso il CUG, rileva il benessere anche attraverso la somministrazione di questionari anonimi e a tal proposito è stata deliberata la riproposizione del questionario sul benessere organizzativo, sulla scorta delle significative risultanze del questionario già proposto nell’anno 2024 e all’impatto forte che ha prodotto sull’intera platea del personale ARPAB.

Il CUG ha svolto una specifica riunione sul tema, e, ritenendo di poterlo riproporre, ha chiesto formalmente alla Direzione di supportare l’iniziativa e di favorire la massima partecipazione del personale.

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, l'ARPAB ha sviluppato - sin da subito - 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 anche nel triennio 2026-28 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 e 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 2025-2027 in cui è incluso PTAP 2025-2027 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 dell’utenza”

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 2025-2027”,
che a sua volta si è tradotto in due importanti Azioni, finalizzate a
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; attuazione delle misure previste
dal Piano delle Azioni Positive 2025-2027 nei singoli uffici*

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.

Il PTAP 2026-2028 è visionabile per la consultazione sul sito agenziale alla pagina del CUG <https://www.arpab.it/arpab/wp-content/uploads/2026/03/ALL.7-Piano-delle-azioni-positive-con-Parere-Positivo.pdf> oltre che nelle sezioni dedicate del Piao e Performance



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-generali/atti-generali/atti-amministrativi-generali/>



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 Consigliera di Parità della Regione Basilicata tramite l'apposito link (<http://consiglieradiparita.regione.basilicata.it/>).

Casella di posta elettronica del CUG

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

Rapporto di collaborazione dialogica del CUG con l'Ufficio di parità regionale

Oltre alla partecipazione al progetto della Rete dei Cug TERRITORIALI, il Comitato unico dell'Agenzia ha nel corso del tempo consolidato un rapporto costruttivo e di collaborazione con l'Ufficio di parità regionale (Consigliera regionale e provinciale), svolgendo iniziative comuni sul territorio.

Di seguito viene presentato l'elenco dei componenti del CUG ARPAB per l'annualità 2025, precisando come si dirà innanzi, esponendo i componenti dimissionari non ancora sostituiti

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
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 (dimissionario)	Amministrazione	0835.656322	giusy.carioscia@arpab.it
Maria Pia Vaccaro	Maria Vincenza Liguori	Amministrazione	0971.656213	maria.vaccaro@arpab.it
Serena Bengiovanni (dimissionaria ancora non sostituita)	Giuseppe Barbarito	Amministrazione	0835.225410	serena.bengiovanni@arpab.it
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

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 massima 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 2026-2028 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 2026-2028 si segnala di:

- 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;
- 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;
- promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere che, pur garantendo 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.);
- 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;

- vigilare sul corretto utilizzo degli istituti contrattuali nelle politiche di gestione delle risorse umane;
- realizzare un reale clima di benessere organizzativo, favorevole allo sviluppo delle motivazioni individuali e delle professionalità;
- effettuare monitoraggi e controlli affinché non si verifichino situazioni conflittuali all'interno dell'organizzazione (mobbing, pressioni, atti vessatori nei confronti di uno o più dipendenti volti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e/o indiretta).

Di seguito si dettagliano le attività del Comitato Unico di Garanzia con riguardo all' annualità presa in esame dalla presente Relazione Annuale.

1. In ordine ai POTERI PROPOSITIVI:

- Elaborazione ed aggiornamento costante delle pagine informative del CUG con link di collegamento al sito dell'Ufficio della Consigliera;
- Attuazione in sinergia con l'Ufficio Regionale della Consigliera del Progetto delle attività formative e degli interventi previsti nel Protocollo d'Intesa;
- Partecipazione alla Rete Regionale degli organismi paritari – “equal 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;
- impulso di concerto con la Direzione volto alla diffusione del linguaggio amministrativo di genere.

2 In ordine ai POTERI CONSULTIVI

- Azioni di ascolto situazioni di disagio dipendenti;
- Utilizzo posta elettronica - e-mail CUG per comunicazioni e/o segnalazione dei dipendenti;

- 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.

3. In ordine ai POTERI 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).

- 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;
- 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;
- promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere che, pur garantendo 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.);
- 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;
- vigilare sul corretto utilizzo degli istituti contrattuali nelle politiche di gestione delle risorse umane;
- realizzare un reale clima di benessere organizzativo, favorevole allo sviluppo delle motivazioni individuali e delle professionalità;
- effettuare monitoraggi e controlli affinché non si verifichino situazioni conflittuali all'interno dell'organizzazione (mobbing, pressioni, atti vessatori nei confronti di uno o più dipendenti volti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e/o indiretta).



In conclusione della presente Relazione, si sottolinea che l'Amministrazione si è fatta portatrice delle seguenti misure in favore della Parità di Genere:

- 1) inclusione fin dalla prima realizzazione del PIAO dell'obiettivo strategico di Parità di Genere nell'apposita sottosezione;
- 2) svolgimento di attività formativa in materia di contrasto alla violenza, molestie e discriminazioni sul luogo di lavoro;
- 3) somministrazione di questionari in materia di lavoro agile e benessere organizzativo
- 4) organizzazione di eventi formativi e di sensibilizzazione con istituzioni territoriali e nazionali e con ISPRA