



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Campania - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Campania

Acronimo:	ARPAC
Regione:	Campania
Provincia:	NA
Comune:	Napoli
CAP:	80143
Indirizzo:	Via Vicinale S. Maria Del Pianto, C. Polifunzionale Torre 1
Codice Amministrazione:	aripa_
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Agenzie ed Enti Regionali per la Formazione, la Ricerca e l'Ambiente
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2020-22

[piano_azioni_positive_aripa_-
triennio_2020-22-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-aripa_-triennio_2020-22-anno_2020.pdf)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positiv
e_aripa_-triennio_2020-22-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-aripa_-triennio_2020-22-anno_2020.pdf))
(1.05 MB)





Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	DIRETTORE GENERALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore Amministrativo	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore Tecnico	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	0	0	0	2	1	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE INGEGNERE	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Geologo	0	0	0	2	1	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE AVVOCATO	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Ambientale	0	0	0	3	2	0	0	2	2	3
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE ANALISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE CHIMICO	0	0	0	1	4	0	0	0	1	6

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE BIOLOGO	0	0	0	0	0	0	0	2	1	5
Dirigente di livello non generale	Dirigente Medico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	dirig. art. 19 co. 6 inc. dirig.	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE SENIOR	0	0	0	6	4	0	0	3	6	1
Personale non dirigente	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	0	0	5	4	5	0	2	8	11	1
Personale non dirigente	COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE SENIOR	0	0	5	6	6	0	0	8	6	5
Personale non dirigente	Collaboratore tecnico professionale	4	7	19	39	11	0	13	30	32	4
Personale non dirigente	collaboratore sanitario professionale senior	0	0	0	4	9	0	0	0	7	10
Personale non dirigente	COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO - TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMED.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO - TECNICO DELLA PREVENZ. AMBIENTE LUOGHI L	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	0	0	9	12	8	0	0	9	11	9

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	ASSISTENTE TECNICO	4	4	18	15	12	1	3	6	5	2
Personale non dirigente	operatore tecnico specializzato senior	0	1	2	4	3	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	assistente informatico	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	coadiutore amministrativo senior	0	0	0	3	0	0	0	0	1	3
Personale non dirigente	Operatore tecnico specializzato	0	0	0	2	2	0	0	5	0	0
Personale non dirigente	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	OPERATORE TECNICO	0	0	4	3	2	1	1	2	2	0
Personale non dirigente	COMANDATI	0	1	2	6	0	0	0	9	0	0
Totale personale		8	18	64	119	71	2	20	86	93	51
Totale % sul personale complessivo		1,50	3,38	12,03	22,37	13,35	0,38	3,76	16,17	17,48	9,59

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	5	7	14	24	6	56	50,91	20,00	0	8	25	18	3	54	49,09	21,77
Tra 3 e 5 anni	1	5	10	5	4	25	55,56	8,93	2	6	10	1	1	20	44,44	8,06
Tra 5 e 10 anni	2	3	7	14	2	28	63,64	10,00	0	2	9	5	0	16	36,36	6,45
Superiore a 10 anni	0	3	33	76	59	171	51,98	61,07	0	2	45	64	47	158	48,02	63,71
Totale	8	18	64	119	71	280			2	18	89	88	51	248		
Totale %	1,52	3,41	12,12	22,54	13,45	53,03			0,38	3,41	16,86	16,67	9,66	46,97		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
COMPARTO	Inferiore al Diploma superiore	6	100,00	0	0,00	6	1,26
COMPARTO	Diploma di scuola superiore	103	58,86	72	41,14	175	36,76
COMPARTO	Laurea	25	56,82	19	43,18	44	9,24
COMPARTO	Laurea magistrale	115	49,78	116	50,22	231	48,53
COMPARTO	Master di I livello	2	28,57	5	71,43	7	1,47
COMPARTO	Master di II livello	7	53,85	6	46,15	13	2,73
Totale personale		258		218		476	
Totale % sul personale complessivo		48,86		41,29		90,15	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

1. Distribuzione del personale per profilo e classi di età

Dall'analisi del personale suddiviso per profilo professionale e per fasce d'età emerge una prevalenza significativa del personale non dirigenziale all'interno dell'Ente. Le fasce **41-50 anni** e **51-60 anni** sono quelle maggiormente rappresentate, con rispettivamente 64 e 119 unità, seguite dalla fascia **oltre i 60 anni** (71 unità). Residuale la presenza nelle fasce giovanili, con appena l'1,5% del personale sotto i 30 anni.

I profili maggiormente rappresentati sono quelli dei **Collaboratori tecnici professionali** (senior e non), degli **Assistenti amministrativi**, degli **Assistenti tecnici** e dei **Collaboratori amministrativi professionali**, concentrati soprattutto nelle fasce centrali e avanzate di età.

La componente dirigenziale risulta numericamente contenuta, con distribuzione concentrata nei profili amministrativi, tecnici e specialistici.

2. Anzianità nei profili non dirigenziali, per età e per genere

L'analisi della permanenza nei profili non dirigenziali evidenzia una forte presenza di personale con lunga anzianità di servizio.

Uomini

- Il 61,07% ha una permanenza **superiore a 10 anni**, distribuita soprattutto nelle fasce 51-60 e oltre 60 anni.
- Il 20% presenta una permanenza **inferiore ai 3 anni**, mentre le fasce intermedie (3-10 anni) rappresentano complessivamente il 18,93%.

Donne

- Il 63,71% ha una permanenza **superiore a 10 anni**, con una distribuzione rilevante nelle fasce di età più elevate.
- Il 21,77% ha una permanenza **inferiore ai 3 anni**, mentre la permanenza compresa tra 3 e 10 anni rappresenta il 14,51%.

Nel complesso, il personale non dirigenziale mostra una forte stabilità interna, con oltre la metà della popolazione lavorativa presente nello stesso profilo da più di 10 anni.

3. Titoli di studio del personale non dirigenziale

Il livello di istruzione del personale non dirigenziale risulta complessivamente elevato.

Le **Lauree Magistrali** rappresentano il titolo di studio più diffuso (48,53%), seguite dai diplomi di scuola superiore (36,76%). Le **Lauree Triennali** costituiscono il 9,24% del totale, mentre è residuale la quota con titolo inferiore al diploma (1,26%).

È presente una componente specializzata con master universitari di I e II livello (4,2% complessivi).

La distribuzione tra uomini e donne è equilibrata, con percentuali comparabili in tutte le classi di titolo di studio.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	8	19	70	119	64	280	53,03	98,94	2	21	80	94	51	248	46,97	98,41
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	3	0	0	0	0	3	100,00	1,19
Part Time ≤50%	3	0	0	0	0	3	75,00	1,06	1	0	0	0	0	1	25,00	0,40
Totale	11	19	70	119	64	283			6	21	80	94	51	252		
Totale %	2,06	3,55	13,08	22,24	11,96	52,90			1,12	3,93	14,95	17,57	9,53	47,10		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Telelavoro	0	2	2	7	3	14	37,84	5,22	0	3	13	7	0	23	62,16	9,39
Lavoro agile a giorni	8	16	68	101	55	248	53,22	92,54	2	18	69	86	43	218	46,78	88,98
Orario Flessibile	0	1	1	4	0	6	60,00	2,24	0	0	1	2	1	4	40,00	1,63
Totale	8	19	71	112	58	268			2	21	83	95	44	245		
Totale %	1,56	3,70	13,84	21,83	11,31	52,24			0,39	4,09	16,18	18,52	8,58	47,76		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

4. Ripartizione del personale per genere, età e tipologia di presenza L'analisi della distribuzione del personale in base alla tipologia di presenza (tempo pieno, part-time superiore al 50% e part-time fino al 50%) mostra una netta prevalenza del tempo pieno, che coinvolge la quasi totalità delle lavoratrici e dei lavoratori. Tempo pieno Gli uomini sono 280 (98,94% degli uomini). Le donne sono 248 (98,41% delle donne). La concentrazione maggiore si registra nelle fasce d'età 41-50 anni e 51-60 anni, per entrambi i generi. La presenza femminile risulta significativamente coerente con quella maschile, mostrando modalità di impiego sostanzialmente analoghe. Part-time superiore al 50% Nessun uomo fruisce del part-time >50%. Sono presenti solo tre donne, tutte nella fascia sotto i 30 anni, che rappresentano il 1,19% della componente femminile. Part-time fino al 50% Riguarda 3 uomini e 1 donna, una quota molto limitata rispetto al totale. La presenza maschile si concentra esclusivamente nella fascia sotto i 30 anni, mentre la singola unità femminile si colloca anch'essa nella fascia under 30. Considerazioni La distribuzione evidenzia che: Il modello organizzativo si basa quasi integralmente sul tempo pieno, senza differenze significative tra uomini e donne. Il part-time è utilizzato in modo molto residuale, con una lieve maggiore incidenza tra le donne, in linea con i trend nazionali relativi alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

5. Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età Le misure di conciliazione analizzate comprendono telelavoro, lavoro agile a giorni e orario flessibile. La loro distribuzione mostra differenze di genere e una forte concentrazione nelle fasce di età centrali ed elevate. Telelavoro Uomini: 14 unità (37,84%) Donne: 23 unità (62,16%) Il telelavoro è utilizzato maggiormente dalle donne, che rappresentano quasi i due terzi dei fruitori. La fruizione maschile si concentra nelle fasce 51-60 e oltre i 60 anni, mentre quella femminile si distribuisce tra le fasce 31-50 anni. Lavoro agile a giorni È la misura più utilizzata in assoluto: Uomini: 248 fruitori (92,54% degli uomini che usufruiscono di misure di conciliazione) Donne: 218 fruitori (88,98%) È ampiamente diffuso in tutte le fasce d'età, con maggiore concentrazione nelle fasce 41-50 e 51-60 anni. La partecipazione femminile e maschile è ampia e comparabile, segno di una misura percepita come utile e compatibile con le esigenze operative collettive. Orario flessibile La misura interessa un numero limitato di lavoratori: Uomini: 6 unità (60%) Donne: 4 unità (40%) La fruizione è distribuita tra le fasce 31-50 anni e oltre i 60 anni, con valori modesti che confermano la dimensione residuale dell'istituto rispetto alle altre modalità di conciliazione. Considerazioni complessive Il lavoro agile è la forma di conciliazione più diffusa, sia per uomini sia per donne. Le donne risultano più rappresentate nel telelavoro, mentre la partecipazione degli uomini cresce sensibilmente con l'età. L'orario flessibile mantiene carattere marginale. Complessivamente, la fruizione delle misure di conciliazione è equilibrata tra i generi, con differenze limitate e coerenti con i trend nazionali.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	53	46,09	62	53,91	115	82,14
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3	50,00	3	50,00	6	4,29
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	8	42,11	11	57,89	19	13,57
Totale permessi	64	45,71	76	54,29	140	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

6. Fruizione dei congedi parentali e dei permessi L.104/1992 per genere L'analisi della fruizione dei permessi ai sensi della L.104/1992 e dei congedi parentali mostra una partecipazione equilibrata tra uomini e donne, con una leggera prevalenza femminile nel totale delle richieste. Permessi giornalieri L.104/1992 Gli uomini hanno fruito 53 permessi (46,09%). Le donne hanno fruito 62 permessi (53,91%). La fruizione appare sostanzialmente bilanciata, con una lieve prevalenza delle donne, coerente con i trend nazionali di maggiore coinvolgimento femminile nell'assistenza familiare. Permessi orari L.104/1992 Sono stati fruiti complessivamente 6 permessi orari, equamente ripartiti tra uomini e donne (50% ciascuno). Ciò indica una modalità di utilizzo residuale e perfettamente simmetrica tra i generi. Congedi parentali - permessi giornalieri Gli uomini hanno fruito 8 giorni di congedo parentale (42,11%). Le donne ne hanno fruiti 11 (57,89%). Anche in questo caso emerge una lieve maggiore fruizione da parte delle donne, pur con una presenza maschile non trascurabile, segnale di una graduale condivisione dei carichi familiari. Totale dei permessi Permessi complessivi fruiti dagli uomini: 64 (45,71%). Permessi complessivi fruiti dalle donne: 76 (54,29%). Totale generale: 140 permessi. Sintesi La fruizione complessiva dei permessi per assistenza e cura evidenzia: una partecipazione sostanzialmente equilibrata tra i generi; una leggera prevalenza femminile, in linea con i dati nazionali sulla conciliazione; una crescente partecipazione maschile ai congedi parentali, pur in dimensioni contenute.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Part-time

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? No

Nel corso del 2024 l'Agenzia ha dato attuazione al Piano Triennale di Azioni Positive 2024-2026, inserito nel PIAO approvato con deliberazione n. 50 del 31/01/2024.

Il Piano era articolato in tre obiettivi strategici:

1. **conoscenza e monitoraggio delle risorse umane anche in ottica di genere;**
2. **benessere organizzativo;**
3. **cultura di genere, parità, pari opportunità e valorizzazione delle differenze.**

Iniziative realizzate nel 2024

Obiettivo 1 - Conoscenza e monitoraggio delle risorse umane in ottica di genere

- È stata realizzata l'**Azione 1.1**, con l'acquisto (Delib. 481 del 04/10/2024) di un pacchetto formativo PA360 rivolto ai componenti del CUG e al personale che si occupa di sicurezza sul lavoro, sui temi:
 - benessere lavorativo e organizzativo,
 - gestione dei gruppi e dei conflitti,
 - persuasione e motivazione.Le attività si sono svolte online; poiché non completate nel 2024, sono state estese al 2025.

Obiettivo 2 - Benessere organizzativo

- **Azione 2.1 - Screening oncologici:**
sono state realizzate due iniziative di prevenzione, una senologica (Delib. 588 del 27/11/2024) e una urologica (Delib. 664 del 22/11/2023), con ampia partecipazione del personale.
- **Azione 2.2 - Sportello di ascolto psicologico:**
l'azione non è stata realizzata nel 2024 a causa della modifica delle procedure concorsuali. È stata avviata la procedura organizzativa (Delib. 521 del 28/10/2024) con previsione di attivazione nel 2025.
- **Azione 2.3 - Formazione sulla mediazione del conflitto:**
l'obiettivo è stato parzialmente conseguito, poiché la formazione è stata erogata solo ai membri del CUG e agli addetti del Servizio Prevenzione e Protezione. È necessario estendere l'attività a una platea più ampia.
- **Azione 2.4 - Aggiornamento del sito e comunicazione interna:**
 - aggiornamento costante della sezione web dedicata al CUG;
 - organizzazione di incontri informativi in tutte le strutture agenziali a cura del Consigliere di Fiducia;
 - predisposizione di locandine, moduli di contatto, calendario semestrale degli incontri;
 - pubblicazione mensile di articoli su parità di genere, conciliazione e gestione del conflitto sulla rivista agenziale.

Obiettivo 3 - Cultura di genere, parità, valorizzazione delle differenze

• Azione 3.1 - Produzione di materiali informativi:

è stato redatto e pubblicato un **opuscolo informativo** dal titolo *“Diversità, inclusione ed equità sui luoghi di lavoro”*, anche con il contributo del Consigliere di Fiducia, allegato al numero di dicembre della rivista *Arpa Campania Ambiente*.

L’iniziativa ha approfondito i temi del diversity management e ha sollecitato l’Amministrazione alla futura nomina di un *Diversity Manager*.

Bilancio di genere

L’Amministrazione **non ha ancora redatto un bilancio di genere completo**, sebbene nel 2024 sia migliorata la raccolta dei dati in ottica di genere rispetto agli anni precedenti.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Relazionale	0	0	148	736	321	1205	34,87	17,37	0	0	1062	1124	65	2251	65,13	32,24
Acque destinate all'uso umano	79	238	675	1140	456	2588	45,84	37,31	80	470	1045	1007	456	3058	54,16	43,80
Persuasione e motivazione	0	0	1	1	1	3	18,75	0,04	0	1	6	6	0	13	81,25	0,19
Benessere organizzativo	0	0	1	1	1	3	18,75	0,04	0	1	6	6	0	13	81,25	0,19
Gestione gruppi e conflitti	0	0	1	1	1	3	18,75	0,04	0	1	6	6	0	13	81,25	0,19
Obbligatoria antincendio	40	96	344	520	284	1284	56,09	18,51	8	88	325	404	180	1005	43,91	14,40
Primo Soccorso	12	32	64	84	48	240	40,82	3,46	0	24	132	156	36	348	59,18	4,98
Altro*	0	210	353	780	268	1611	85,19	23,22	0	28	142	86	24	280	14,81	4,01
Totale ore	131	576	1587	3263	1380	6937			88	613	2724	2795	761	6981		
Totale ore %	0,94	4,14	11,40	23,44	9,92	49,84			0,63	4,40	19,57	20,08	5,47	50,16		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell’Amministrazione?:

No

La tabella evidenzia in modo dettagliato il numero di ore di formazione fruite dal personale ARPAC nel 2024, suddivise per **tipologia di corso, fascia d'età e genere**.

L'analisi dei dati mostra dinamiche pienamente coerenti con quanto già osservato nella Relazione CUG in merito alla partecipazione formativa.

1. Partecipazione complessiva

La distribuzione delle ore totali manifesta un equilibrio complessivo tra i generi:

- **Uomini:** 6.937 ore (49,84%)
- **Donne:** 6.981 ore (50,16%)

La partecipazione è dunque sostanzialmente paritaria, con un **leggero incremento femminile** del monte ore totale, coerente con quanto emerso nella Relazione, dove si rilevava un maggiore coinvolgimento femminile in specifici percorsi formativi.

Le **fasce d'età centrali (41-60 anni)** rappresentano il nucleo principale dei partecipanti per entrambi i generi, in linea con la struttura demografica dell'Ente.

2. Formazione relazionale e manageriale

(Corsi CUG: *Benessere organizzativo - Gestione gruppi e conflitti - Persuasione e motivazione*)

La partecipazione femminile ai corsi relazionali e manageriali risulta **marcatamente superiore**, confermando quanto già segnalato nella Relazione:

- Uomini: **1.205 ore** (34,87%)
- Donne: **2.251 ore** (65,13%)

Per i tre corsi del pacchetto CUG ("persuasione e motivazione", "benessere organizzativo", "gestione gruppi e conflitti"), la percentuale femminile raggiunge l'**81,25%**, mentre quella maschile rimane marginale.

Questo dato è coerente con la Relazione, che sottolinea una **forte concentrazione femminile** nelle attività formative di tipo relazionale e psicosociale, a fronte di un coinvolgimento maschile più contenuto.

3. Formazione tecnica – "Acque destinate all'uso umano"

La formazione tecnica rappresenta il modulo più consistente in termini di ore:

- Uomini: **2.588 ore** (45,84%)
- Donne: **3.058 ore** (54,16%)

Il coinvolgimento è significativo in tutte le fasce d'età centrali, soprattutto tra i 41 e i 60 anni.

La prevalenza femminile è coerente con la forte presenza di donne nei ruoli tecnici e nei laboratori analitici, evidenziata anche nei dati sulla dirigenza tecnica.

4. Formazione obbligatoria – Sicurezza (Antincendio e Primo Soccorso)

Antincendio

- Uomini: **1.284 ore** (56,09%)
- Donne: **1.005 ore** (43,91%)

Primo soccorso

- Uomini: **240 ore** (40,82%)
- Donne: **348 ore** (59,18%)

La maggiore partecipazione maschile alla formazione antincendio riflette la prevalenza maschile nei ruoli operativi, già evidenziata nelle tabelle del personale.

Al contrario, nella formazione sul primo soccorso emerge una maggiore partecipazione femminile, probabilmente connessa ai ruoli amministrativi e tecnico-scientifici dove è più forte la componente donna.

5. Categorie residuali (“Altro”)

La categoria “Altro” (corsi RSPP mod. A-B-C + lavoratori quota) presenta un’evidente prevalenza maschile:

- Uomini: **1.611 ore** (85,19%)
- Donne: **280 ore** (14,81%)

Il dato rispecchia la forte concentrazione maschile nei ruoli tecnico-operativi maggiormente coinvolti nelle certificazioni RSPP obbligatorie.

6. Analisi per fasce d’età

Per entrambi i generi:

- si registra **scarsa partecipazione sotto i 30 anni**, coerente con la bassa presenza di personale giovane nell’Ente;
- le fasce **41-50 anni** e **51-60 anni** rappresentano il cuore della partecipazione formativa;
- la fascia **>60 anni** mantiene comunque un coinvolgimento significativo, in linea con la forte presenza di personale senior nell’organico.

7. Considerazioni conclusive

Dalla lettura complessiva dei dati emergono alcuni elementi coerenti con la Relazione CUG:

- **Maggiore coinvolgimento femminile** nei percorsi relazionali, di benessere e di sviluppo organizzativo.
- **Partecipazione equilibrata** ai percorsi tecnici, con lieve prevalenza femminile.
- **Maggiore coinvolgimento maschile** nella formazione obbligatoria RSPP e antincendio, coerente con la strutturazione dei ruoli nell'Agenzia.
- **Centralità delle fasce d'età 41-60 anni**, che costituiscono la quota prevalente del personale e quindi della formazione.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
SELEZIONE INTERNA PER IL PASSAGGIO DI PROFILO PROFESSIONALE ALL'INTERNO DELLA MEDESIMA AREA	1	20,00	4	80,00	5	7,25	Donna
ASSUNZIONE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI N. 1 DIRIGENTE AMBIENTALE	3	37,50	5	62,50	8	11,59	Uomo
SELEZIONE PER L'AFFIDAMENTO DI N. 1 INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA	3	33,33	6	66,67	9	13,04	
AVVISO PUBBLICO PER LA SELEZIONE DI SOGGETTI IDONEI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI DIRETTORE AMMINISTRATIVO	3	42,86	4	57,14	7	10,14	Uomo
A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO	2	33,33	4	66,67	6	8,70	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER LA SELEZIONE DI SOGGETTI IDONEI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI DIRETTORE	3	42,86	4	57,14	7	10,14	Uomo
A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO	2	33,33	4	66,67	6	8,70	Uomo
SELEZIONE INTERNA PER L'ATTRIBUZIONE DI COMPLESSIVI N. 97 "DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ" - RUOLO TECNICO	1	20,00	4	80,00	5	7,25	Donna
SELEZIONE INTERNA PER L'ATTRIBUZIONE DI COMPLESSIVI N. 97 "DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ" - RUOLO AMMINISTRATIVO	3	42,86	4	57,14	7	10,14	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
SELEZIONE PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI N.1 COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE - U.O.C. SICB	1	20,00	4	80,00	5	7,25	Donna
SELEZIONE PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI N.1 COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE - U.O.C. MONITORAGGI E CEMEC.	0	0,00	4	100,00	4	5,80	Donna
Totale personale	22		47		69		
Totale % sul personale complessivo	4,17		8,90		13,07		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La tabella evidenzia la composizione per genere delle commissioni che, nel corso del 2024, hanno operato per procedure concorsuali, selezioni interne e affidamenti di incarichi. I dati confermano quanto già emerso nella Relazione CUG: **una prevalenza femminile nelle commissioni** e una tendenza verso un equilibrio di genere nei ruoli di presidenza, pur con alcune differenze tra le diverse procedure.

1. Prevalenza femminile nelle commissioni

Sul totale dei **69 componenti**:

- **47 sono donne** (pari all'8,90% del personale complessivo)
- **22 sono uomini** (pari al 4,17%)

Le donne rappresentano dunque **circa i due terzi (68%)** dei membri delle commissioni, confermando una significativa presenza femminile nelle attività valutative e selettive dell'Ente.

Numerose commissioni presentano percentuali femminili molto elevate:

- **80% di donne** nelle selezioni interne per passaggi di profilo e per i differenziali economici (ruolo tecnico).
- **66,67% di donne** in diverse selezioni per assunzioni a tempo pieno e indeterminato.
- Una commissione (**U.O.C. Monitoraggi e CeMeC**) è **composta esclusivamente da donne (100%)**.

Questi dati confermano una tendenza strutturale già evidenziata nella Relazione: la forte presenza femminile nelle funzioni tecnico-valutative dell'Ente.

2. Ruolo dei Presidenti di commissione

Dove specificato, emerge una situazione di sostanziale equilibrio:

- **4 Presidenti donne**
- **6 Presidenti uomini**

Pur in presenza di una prevalenza femminile tra i componenti, i ruoli di presidenza risultano leggermente più rappresentati da uomini.

Il quadro rimane comunque **bilanciato**, coerente con l'obiettivo istituzionale di favorire composizioni equilibrate e prive di predominanza stabile di uno dei due generi.

3. Distribuzione per tipologia di procedura

La composizione di genere varia in modo interessante in base alla tipologia di selezione:

Selezioni interne

- Forte componente femminile (80%).
- Presidente donna nei casi documentati.

Assunzioni a tempo indeterminato

- Prevalenza femminile costante (57-67%).
- Presenza maschile più significativa nei ruoli di Presidente.

Incarichi dirigenziali

- Composizione più equilibrata (circa 33-43% uomini, 57-67% donne).
- Presidenti prevalentemente uomini.

Selezioni tecniche specialistiche

- Elevata presenza femminile, in alcuni casi totale (100%).

Questa distribuzione suggerisce che:

- le **donne sono particolarmente coinvolte nei processi selettivi che riguardano profili tecnici e specializzati**, coerentemente con la loro forte rappresentanza nei laboratori e nella dirigenza tecnica, come già documentato nella Relazione;
- gli **uomini mantengono una maggiore presenza nei ruoli presidenziali**, ma senza eccessi di sbilanciamento.

4. Considerazioni complessive

L'analisi complessiva della tabella porta alle seguenti evidenze:

- L'Ente mostra una **buona attenzione al bilanciamento di genere nelle commissioni**, con una forte rappresentanza femminile che spesso supera quella maschile.
- Nei ruoli di presidenza, pur prevalendo gli uomini, non si registrano situazioni di squilibrio strutturale.
- Le commissioni legate ai profili tecnici presentano una **forte componente femminile**, in linea con la distribuzione del personale nei settori tecnici e di laboratorio documentata nella Relazione.
- Il quadro complessivo è coerente con gli obiettivi del CUG e con le raccomandazioni nazionali sulla composizione delle commissioni (equilibrio, rappresentanza e assenza di stereotipi di ruolo).

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
dirigente di livello generale di ruolo	€73176,40	€0,00	€ -73176,40	--
dirigente di livello non generale	€384573,00	€879613,00	€ 495040,00	56,28
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	€3874510,00	€4335890,00	€ 461380,00	10,64
Area degli assistenti	€2881900,00	€1395500,00	€ -1486400,00	-106,51
Area degli operatori	€196858,00	€76567,20	€ -120290,80	-157,10
AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO	€279173,00	€235209,00	€ -43964,00	-18,69
comandati	€149503,00	€188730,00	€ 39227,00	20,78

La tabella riporta la retribuzione netta media percepita dagli uomini e dalle donne appartenenti ai diversi livelli di inquadramento dell'ARPAC nel 2024. I dati consentono di evidenziare eventuali divari retributivi di genere, tenendo conto che tali differenze dipendono non solo dalle retribuzioni tabellari, ma anche da indennità, incarichi, anzianità, Fondo risorse decentrate e specificità delle posizioni ricoperte.

Il quadro che emerge conferma quanto già evidenziato nella Relazione CUG: **permangono differenze di genere significative**, in alcuni casi favorevoli alle donne e in altri a svantaggio delle stesse, a seconda dell'area professionale di appartenenza.

1. Dirigenza di livello generale

- **Uomini:** € 73.176,40
- **Donne:** € 0,00
- **Divario:** -€ 73.176,40 (nessuna donna in questo ruolo)

Il divario è dovuto esclusivamente al dato strutturale evidenziato nella Relazione CUG: **nel 2024 non erano presenti donne con incarico di Dirigente di livello generale**. Il valore non riflette quindi una differenza retributiva, ma una **assenza di rappresentanza femminile ai vertici apicali**, già indicata come criticità in termini di parità di genere.

2. Dirigenti di livello non generale

- **Uomini:** € 384.573,00
- **Donne:** € 879.613,00
- **Divario:** +€ 495.040,00 (+56,28%)

Per i dirigenti di livello non generale il divario risulta **marcatamente a favore delle donne**. Questo dato, coerente con la Relazione, va interpretato considerando:

- una forte presenza femminile nei ruoli tecnici specialistici e nei laboratori,
- incarichi ad elevata responsabilità assegnati a donne,
- una diversa distribuzione delle indennità correlate alle posizioni.

Non si tratta dunque di un "gap retributivo ingiustificato", ma di un effetto della tipologia di incarichi ricoperti.

3. Area dei professionisti della salute e dei funzionari

- **Uomini:** € 3.874.510,00
- **Donne:** € 4.335.890,00
- **Divario:** +€ 461.380,00 (+10,64%)

(Le cifre, come precisato nella Relazione, riportano presumibili errori di trascrizione; si considera corretta la lettura dei valori in migliaia.)

Anche in quest'area emerge un **divario positivo per le donne**, che percepiscono mediamente retribuzioni superiori. La Relazione spiega che ciò può essere attribuito a:

- maggiore presenza femminile in profili professionali ad alta specializzazione,
- differente anzianità media di servizio,
- eventuale concentrazione di donne in funzioni che prevedono specifiche indennità.

4. Area degli assistenti

- **Uomini:** € 2.881.900,00
- **Donne:** € 1.395.500,00
- **Divario:** -€ 1.486.400,00 (-106,51%)

La differenza è qui **molto marcata e sfavorevole alle donne**.

Questo è uno dei principali punti critici già segnalati nella Relazione CUG:

- le donne sono più numerose nell'area degli assistenti,
- ma spesso in ruoli con minori indennità,
- con distribuzione eterogenea delle progressioni economiche.

Il dato evidenzia una potenziale **segregazione orizzontale** e richiede approfondimenti mirati sulle dinamiche retributive interne alle categorie.

5. Area degli operatori

- **Uomini:** € 196.858,00
- **Donne:** € 76.567,20
- **Divario:** -€ 120.290,80 (-157,10%)

Anche in quest'area il divario è estremamente ampio e sfavorevole alle donne.

Secondo la Relazione, questo dipende principalmente da:

- maggiore presenza maschile nei profili operativi più tecnici,
- differenti indennità legate alla tipologia di attività svolta,
- presenza femminile più limitata e concentrata in ruoli meno remunerati.

Il dato conferma la necessità di monitorare attentamente le condizioni retributive nelle aree operative.

6. Area del personale di supporto

- **Uomini:** € 279.173,00
- **Donne:** € 235.209,00
- **Divario:** -€ 43.964,00 (-18,69%)

Il divario è più contenuto rispetto ad altre aree, ma comunque a sfavore delle donne.

Il dato riflette una combinazione di fattori quali:

- differenze nelle posizioni ricoperte,
- indennità accessorie,
- progressioni economiche non uniformi.

7. Personale comandato

- **Uomini:** € 149.503,00
- **Donne:** € 188.730,00
- **Divario:** +€ 39.227,00 (+20,78%)

In questo caso il divario retributivo è a favore delle donne. Il dato, analizzato nella Relazione, può dipendere da:

- diverse tipologie di incarichi ricoperti durante il comando,
- variazioni del trattamento accessorio,
- differenti livelli di anzianità.

Considerazioni conclusive

La tabella mostra un quadro **non uniforme** del divario economico di genere:

- **Divari positivi (favorevoli alle donne)** in:
 - dirigenza non generale,
 - area dei professionisti e funzionari,
 - personale comandato.
- **Divari negativi (sfavorevoli alle donne)** in:
 - area assistenti,
 - area operatori,
 - personale di supporto.
- **Assenza totale di donne ai vertici generali**, con divario non comparabile.

Il CUG sottolinea la necessità di:

- approfondire le cause delle differenze nella componente non dirigente,
- verificare la distribuzione delle progressioni economiche e delle indennità,
- monitorare nel tempo l'evoluzione del divario retributivo,
- garantire equità e trasparenza nelle politiche di valorizzazione economica del personale.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale della Campania (ARPAC) è un ente strumentale della Regione Campania, istituito con **Legge Regionale n. 10/1998** in attuazione della **Legge n. 61/1994**, che ha riorganizzato i controlli ambientali e istituito la rete nazionale delle Agenzie per la Protezione dell'Ambiente.

Le sue funzioni sono oggi integrate nel **Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente (SNPA)**, disciplinato dalla **Legge n. 132/2016**.

L'organizzazione dell'ARPAC è strutturata secondo un modello "a rete", articolato in:

1. Struttura centrale

La sede centrale, ubicata a Napoli, comprende:

- **Direzione Generale**
- **Direzione Tecnica**
- **Direzione Amministrativa**

Le strutture centrali:

- definiscono le politiche di indirizzo e sviluppo dell'Agenzia;
- coordinano le attività tecnico-scientifiche e amministrative;
- supportano la comunicazione istituzionale e lo sviluppo dei sistemi informativi ambientali.

2. Dipartimenti provinciali

L'Agenzia è articolata in **cinque Dipartimenti Provinciali**, situati a:

- Avellino
- Benevento
- Caserta
- Napoli
- Salerno

Ciascun Dipartimento comprende:

- **Area Analitica**, dotata di laboratori per le analisi ambientali e sanitarie;
- **Area Territoriale**, responsabile delle attività di monitoraggio, ispezione e controllo delle fonti di inquinamento.

3. Funzioni istituzionali

In conformità con la normativa nazionale e regionale, l'ARPAC svolge attività indirizzate a:

- controllo e vigilanza sul rispetto delle normative ambientali;
- monitoraggio delle matrici ambientali (aria, acque, suolo, clima, rumore, campi elettromagnetici);
- supporto tecnico-scientifico a Regione, Province e Comuni;
- erogazione di prestazioni analitiche;
- gestione di un **Sistema Informativo Ambientale** a supporto degli enti e della collettività;
- attività di prevenzione, informazione e ricerca nel campo ambientale.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

1. Miglioramento della qualità dei dati e del monitoraggio

- Necessità di **raccolta dati più accurata e disaggregata** (genere, età, qualifica).
- Richiesta di **accesso completo alla piattaforma ministeriale** per visionare e commentare i dati.
- Correzione di **imprecisioni nei dati retributivi** e distinzione tra giornate/ore dei permessi e numero di beneficiari.

2. Integrazione strutturale del Piano Azioni Positive (PAP)

- **Integrazione reale** del PAP nel *Piano della Performance*, non solo formale.
- Aggiornamento annuale del PAP entro il 31 gennaio, come previsto dalla Direttiva 2/2019.
- Necessità di **rafforzare il monitoraggio** dei risultati delle azioni positive.

3. Analisi e interventi sulle disparità di genere

- Condurre **indagini conoscitive** su:
 - segregazione verticale (assenza donne ai vertici generali)
 - segregazione orizzontale (concentrazione maschile in ruoli operativi e femminile in ruoli amministrativi e tecnici di laboratorio)
- Approfondire le ragioni dei **divari retributivi** negativi nelle aree Assistenti, Operatori e Supporto.
- Verificare eventuali barriere nell'**accesso ai ruoli apicali** da parte delle donne.

4. Politiche di conciliazione vita–lavoro

- **Promuovere maggiore utilizzo** del part-time (oggi marginale).
- Valutare interventi per **ampliare la flessibilità oraria**.
- Incentivare una fruizione **più equa** dei congedi parentali da parte degli uomini.
- Continuare a favorire lavoro agile e telelavoro, **monitorando equità e accessibilità**.

5. Formazione

- Estendere la formazione su:
 - benessere organizzativo
 - gestione dei conflitti
 - persuasione e motivazione
- Garantire **pari accesso alle opportunità formative** per tutti i generi.
- Effettuare **analisi delle esigenze formative**, differenziate per genere.

6. Rafforzamento del ruolo del CUG

- Il CUG deve essere coinvolto **in tutte le fasi decisionali** su:
 - organizzazione
 - orari e flessibilità
 - valutazione del personale
 - formazione
 - contrattazione integrativa
- Avviare **campagne informative incisive** sul ruolo del CUG e sulle azioni positive.
- Stabilire un **dialogo strutturale e continuativo** con:
 - Direzione
 - OIV
 - Consigliere di Fiducia
 - Strutture dipartimentali

7. Contrasto a discriminazioni, molestie e violenze morali

- Continuare la valorizzazione del **Consigliere di Fiducia**, con incontri informativi nelle sedi.
- Promuovere iniziative contro:
 - discriminazioni
 - prevaricazioni
 - vessazioni
 - violenze morali o psicologiche
- Richiedere l'introduzione di **descrittori specifici** nei sistemi di valutazione del personale e della

dirigenza (parità, rispetto, benessere, contrasto discriminazioni).

8. Promozione della cultura della diversità e dell'inclusione

- Proporre la **nomina di un Diversity Manager**, come già sollecitato nell'opuscolo "Diversità, inclusione ed equità sui luoghi di lavoro".
- Continuare la produzione di materiali informativi (opuscoli, articoli, campagne interne).
- Rafforzare la comunicazione tramite sito CUG e magazine Arpa Campania Ambiente.

9. Benessere organizzativo

- Realizzare pienamente lo **sportello di ascolto psicologico** (rinviato al 2025).
- Proseguire e ampliare gli **screening oncologici** (seno e prostata), data l'alta partecipazione.
- Estendere le iniziative formative e di ascolto a tutte le sedi.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non risultano segnalazioni formali di casi di discriminazione o di mobbing pervenute al CUG nel corso del 2024. Tuttavia, si evidenzia che l'Agenzia ha posto particolare attenzione al tema della tutela della dignità dei lavoratori e alla prevenzione delle condotte discriminatorie e delle violenze morali o psicologiche, attivando e consolidando una serie di strumenti specifici.

Interventi messi in campo per la prevenzione e la rimozione di possibili discriminazioni o situazioni di disagio

1. Codice di condotta contro molestie, discriminazioni e mobbing

L'Agenzia ha adottato già dal 2018 un **Codice di condotta** dedicato alla prevenzione e al contrasto delle molestie morali, sessuali e del mobbing, integrativo dei codici di comportamento generali, come richiamato nella Relazione CUG. Il Codice disciplina procedure e tutele per tutti i dipendenti e prevede l'istituzione della figura del Consigliere di Fiducia.

2. Designazione del Consigliere di Fiducia (2024)

Nel 2024 è stata formalizzata la designazione del **Consigliere di Fiducia**, Avv. Emanuele Antonio Natale (Deliberazione n. 318 del 25/06/2024).

La figura opera in autonomia e garantisce:

- ascolto qualificato,
- assistenza alle persone che ritengano di aver subito comportamenti discriminatori o vessatori,
- gestione informale e formale dei casi,

- neutralità, riservatezza e imparzialità.

Il Consigliere ha inoltre attivato **incontri informativi presso tutte le sedi agenziali** per far conoscere ruolo, funzioni e strumenti di tutela.

3. Raccordo operativo tra Consigliere di Fiducia e CUG

La Relazione evidenzia un **raccordo strutturato** tra CUG e Consigliere di Fiducia al fine di condividere informazioni utili e individuare eventuali fattori di rischio o criticità organizzative che possano generare disagio, discriminazione o violenza morale.

4. Iniziative di informazione e sensibilizzazione

Nel 2024 il CUG ha sostenuto diverse azioni finalizzate a prevenire condizioni di malessere o discriminazione, tra cui:

- pubblicazione mensile di articoli su parità, benessere e gestione dei conflitti nella rivista agenziale,
- predisposizione e diffusione di **locandine e materiali informativi**,
- aggiornamento costante della **sezione web dedicata al CUG** con procedure, moduli e riferimenti per la richiesta di aiuto.

Tali attività sono descritte nella Relazione come strumenti utili alla prevenzione di situazioni di disagio e all'emersione tempestiva di eventuali problematiche.

5. Iniziative sulla prevenzione del disagio organizzativo

Il CUG ha inoltre beneficiato di programmi formativi specifici su:

- benessere lavorativo e organizzativo,
- gestione dei conflitti,
- persuasione e motivazione.

Questi percorsi, previsti dal Piano delle Azioni Positive, risultano funzionali alla prevenzione del rischio di conflitti e dinamiche relazionali disfunzionali nei luoghi di lavoro.

Conclusione

In sintesi, **non sono state rilevate formalmente situazioni di mobbing o discriminazione nel 2024**, ma l'Agenzia ha messo in campo un insieme articolato di misure strutturali e preventive, consolidate nel tempo e rafforzate nel 2024, finalizzate a:

- prevenire l'insorgenza di comportamenti discriminatori;
- intercettare tempestivamente situazioni di disagio;
- garantire strumenti efficaci di tutela e supporto per tutto il personale.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Avviso di interpello interno rivolto al personale avente i requisiti previsti dalla normativa.

Tipologia di atto: Deliberazione del Direttore Generale n. 550/2023

Data: 21/09/2023

Organo sottoscrittore: Direttore Generale ARPAC

Eventuale dotazione di budget annuale Sì
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€15000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€2000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Interventi realizzati a costo zero nel 2024: Aggiornamento costante della sezione web del CUG (materiali, modulistica, comunicazioni). Pubblicazione mensile di articoli su: parità di genere conciliazione vita-lavoro benessere organizzativo gestione dei

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
10

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

L'analisi dei dati relativi all'anno 2024 e delle attività svolte dal CUG evidenzia un quadro articolato, caratterizzato da importanti elementi di avanzamento ma anche da persistenti criticità che richiedono attenzione e interventi mirati.

Sul piano della **situazione del personale**, l'Agenzia presenta una distribuzione complessivamente equilibrata fra uomini e donne, con una significativa presenza femminile nei ruoli dirigenziali non generali, a fronte dell'assenza di donne nei ruoli apicali di dirigente generale, elemento che conferma una **segregazione verticale** ancora presente. Persistono inoltre forme di **segregazione orizzontale**, con concentrazione di uomini nei profili operativi e prevalenza femminile in quelli amministrativi e tecnico-scientifici. Anche l'analisi delle retribuzioni omnicomprensive evidenzia differenze non trascurabili in alcune aree professionali, in particolare nei profili Assistenti, Operatori e Supporto, dove il divario economico risulta sfavorevole alle donne.

Le politiche di conciliazione mostrano una buona diffusione del **lavoro agile**, che nel 2024 ha coinvolto la quasi totalità dei lavoratori ammessi, rappresentando la misura di conciliazione più utilizzata. La fruizione del **telelavoro** è stata invece più limitata, pur in crescita rispetto all'anno precedente. Il **part-time** si conferma marginale e poco utilizzato, con una distribuzione di genere non omogenea che merita future analisi. Permessi, congedi e misure di sostegno restano fruiti in misura maggiore dalle donne, confermando dinamiche culturali ancora radicate nella gestione dei carichi familiari.

Sul fronte delle attività del CUG, il 2024 è stato caratterizzato da un intenso impegno sia in termini di **formazione**, grazie all'attivazione di percorsi specifici su benessere organizzativo e gestione del conflitto, sia attraverso iniziative di **sensibilizzazione interna**, quali la pubblicazione mensile di articoli tematici, la diffusione di materiale informativo e

l'elaborazione dell'opuscolo "Diversità, inclusione ed equità sui luoghi di lavoro". Grande rilevanza ha assunto la formale designazione del **Consigliere di Fiducia**, che ha avviato un ciclo di incontri su tutte le sedi agenziali, rafforzando concretamente la capacità dell'Amministrazione di prevenire e gestire eventuali situazioni di disagio lavorativo, discriminazione o conflitto.

Pur non essendo stati segnalati casi formali di discriminazione o mobbing, il CUG ha evidenziato la necessità di continuare a investire in strumenti di prevenzione e ascolto, e di consolidare la cultura del rispetto e dell'equità nei luoghi di lavoro. Le verifiche condotte sull'attuazione del **Piano Triennale di Azioni Positive 2024-2026** confermano l'avanzamento di numerose azioni, ma anche il rinvio di alcune iniziative (ad esempio lo sportello psicologico, riprogrammato per il 2025).

Le proposte formulate dal CUG sottolineano l'esigenza di:

- migliorare ulteriormente la **raccolta e qualità dei dati**;
- promuovere **pari opportunità di carriera e di accesso ai ruoli apicali**;
- rafforzare la **trasparenza e l'equità retributiva**;
- potenziare le politiche di conciliazione e le misure a sostegno della genitorialità;
- garantire il **coinvolgimento sistematico del CUG** nei processi decisionali, in linea con la Direttiva 2/2019.

In conclusione, il 2024 rappresenta per l'ARPAC un anno di **consolidamento dei presidi organizzativi a tutela del benessere e delle pari opportunità**, nel quale sono stati compiuti passi importanti sul fronte della prevenzione, della formazione e della comunicazione interna. Allo stesso tempo, il CUG individua sfide significative per il 2025, in particolare nel contrasto alle disuguaglianze retributive e nella promozione di un più equo accesso alle posizioni apicali, con l'impegno a proseguire un dialogo costruttivo con la Direzione, il Consigliere di Fiducia e tutti gli attori istituzionali coinvolti, al fine di contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, rispettoso e orientato al benessere di tutto il personale.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-della-campania-2025>