Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Campania - 2026

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:	arlpa_
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_arlpa_-triennio_2020-22-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/arlpa_/2020-22/piano_azioni_positive_arlpa_-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

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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**
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Amministrativo	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Tecnico	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE INGEGNERE	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	Dirigente Geologo	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE AVVOCATO	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello generale	Dirigente Ambientale	0	0	2	2	2	0	0	3	2	2
Dirigente di livello generale	Dirigente Ambientale T.D.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE ANALISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE CHIMICO	0	0	0	1	4	0	0	0	1	5
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE BIOLOGO	0	0	0	0	0	0	0	2	0	6
Dirigente di livello generale	dirigente medico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE SENIOR	0	0	0	6	6	0	0	1	9	2
Personale non dirigente	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	0	0	2	8	3	0	1	7	12	1
Personale non dirigente	COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE SENIOR	0	0	7	8	7	0	0	6	10	5
Personale non dirigente	Collaboratore tecnico professionale	3	6	20	40	11	1	9	35	31	6
Personale non dirigente	collaboratore professionale sanitario senior	0	0	0	2	10	0	0	0	6	10
Personale non dirigente	COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO	0	3	0	0	0	0	1	1	2	0
Personale non dirigente	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	0	0	9	8	10	0	0	9	11	9
Personale non dirigente	ASSISTENTE TECNICO	7	4	19	15	14	3	3	3	9	2
Personale non dirigente	Assistente informatico	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	operatore tecnico specializzato senior	0	1	2	3	4	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	coadiuatore amministrativo senior	0	0	0	2	0	0	0	0	0	5
Personale non dirigente	Operatore tecnico specializzato	0	1	2	1	4	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	COADIUATORE AMMINISTRATIVO	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Operatore Tecnico	0	0	3	4	2	1	1	2	2	0
Totale personale		10	18	66	108	81	5	15	70	100	57

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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**
Totale % sul personale complessivo		1,89	3,40	12,45	20,38	15,28	0,94	2,83	13,21	18,87	10,75

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 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	8	6	15	23	6	58	52,73	20,49	1	7	19	22	3	52	47,27	21,05
Tra 3 e 5 anni	1	5	9	3	5	23	54,76	8,13	4	6	6	1	2	19	45,24	7,69
Tra 5 e 10 anni	1	3	7	9	3	23	62,16	8,13	0	1	6	7	0	14	37,84	5,67
Superiore a 10 anni	0	4	35	73	67	179	52,49	63,25	0	1	39	70	52	162	47,51	65,59
Totale	10	18	66	108	81	283			5	15	70	100	57	247		
Totale %	1,89	3,40	12,45	20,38	15,28	53,40			0,94	2,83	13,21	18,87	10,75	46,60		

[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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**
COMPARTO	Inferiore al Diploma superiore	4	57,14	3	42,86	7	1,46
COMPARTO	Diploma di scuola superiore	118	64,84	64	35,16	182	37,84
COMPARTO	Laurea	12	57,14	9	42,86	21	4,37
COMPARTO	Laurea magistrale	121	49,59	123	50,41	244	50,73
COMPARTO	Master di I livello	8	40,00	12	60,00	20	4,16
COMPARTO	Master di II livello	2	40,00	3	60,00	5	1,04
COMPARTO	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,42
Totale personale		266		215		481	
Totale % sul personale complessivo		50,19		40,57		90,75	

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

[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

RELAZIONE CUG 2026 - Dati 2025

Premessa
La Relazione CUG 2026, riferita all'anno 2025, è stata elaborata secondo quanto previsto dalla Direttiva 4 marzo 2011 e dalla Direttiva n. 2/2019, con l'obiettivo di analizzare la situazione del personale dell'ARPAC sotto i profili delle pari opportunità, dell'equilibrio di genere, del benessere organizzativo e dell'assenza di discriminazioni. Il confronto con i dati del 2024 consente di evidenziare sia la continuità di molte dinamiche strutturali sia alcuni segnali di evoluzione che assumono rilievo per la pianificazione futura delle politiche di parità e delle Azioni Positive.

1. Composizione del personale
Nel 2025 il personale si attesta a 530 unità, con 283 uomini e 247 donne. Rispetto al 2024 (532 unità complessive), il quadro rimane sostanzialmente invariato: la lieve diminuzione numerica e la modesta variazione di genere non modificano l'equilibrio complessivo, che continua a mostrare una prevalenza maschile, particolarmente marcata nelle fasce anagrafiche più mature.

La distribuzione per età conferma infatti le tendenze già osservate l'anno precedente. Le fasce centrali, 41–50 e 51–60 anni, costituiscono ancora il nucleo principale della forza lavoro. Le donne risultano relativamente più presenti nelle classi più giovani e nella fascia 41–50 anni, mentre gli uomini continuano a prevalere nelle fasce 51–60 e oltre i 60 anni. Tale configurazione suggerisce che, se da un lato il personale attualmente in servizio rimane caratterizzato da una significativa stabilità, dall'altro le nuove coorti mostrano una progressiva femminilizzazione, già indicata nei dati 2024.

2. Inquadramento e dirigenza
Sul piano dei ruoli apicali la situazione rimane immutata: nel 2025, come nel 2024, le tre posizioni di Direttore Generale, Direttore Amministrativo e Direttore Tecnico risultano ricoperte da uomini. La totale assenza di donne nella dirigenza di livello generale rappresenta una criticità costante, già richiamata nella Relazione 2024.

Diversa è la situazione nella dirigenza non generale, dove si conferma la forte presenza femminile già riscontrata nel 2024. Le donne continuano a essere ampiamente rappresentate nei ruoli dirigenziali intermedi, soprattutto nei profili tecnico-scientifici (chimico, biologo, ambientale). Questo dato evidenzia una articolazione interna nella quale la progressione femminile risulta più marcata nei settori specialistici, mentre permane una difficoltà strutturale nell'accesso ai ruoli di vertice.

3. Anzianità di servizio
Anche la struttura dell'anzianità mostra una continuità molto marcata con il 2024. La quota di personale con permanenza superiore ai dieci anni resta la più elevata per entrambi i generi: 179 uomini e 162 donne nel 2025, contro rispettivamente 171 e 158 del 2024. L'incremento è contenuto e non altera la fotografia complessiva di un'organizzazione caratterizzata da una forza lavoro matura, con un ricambio generazionale ancora limitato. La maggiore presenza femminile nelle fasce d'età più basse non è infatti ancora sufficiente a modificare l'assetto generale, che rimane saldamente concentrato nelle classi più anziane.

4. Titoli di studio del personale non dirigente
La distribuzione dei titoli di studio conferma la crescita dei livelli di qualificazione già rilevata l'anno precedente. Nel 2025 le lauree magistrali rappresentano nuovamente il titolo più diffuso e aumentano rispetto al 2024, passando da 231 a 244. Il dato appare equilibrato sul piano di genere (121 uomini e 123 donne), mentre la distribuzione dei titoli post-laurea evidenzia una maggiore presenza femminile nei Master di I livello e nei percorsi di dottorato. I diplomi di scuola superiore si mantengono su livelli elevati, con un incremento prevalentemente maschile rispetto al 2024.

Ne emerge un quadro coerente con quello dello scorso anno: il personale femminile mostra una maggiore propensione verso percorsi formativi di livello superiore, mentre quello maschile rimane più concentrato nei titoli medi e intermedi. Tale asimmetria può contribuire a interpretare alcune differenze retributive e di posizione professionale rilevate nelle analisi del 2024 e rappresenta un elemento significativo per la programmazione futura delle politiche di valorizzazione del capitale

umano.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	10	17	66	105	79	277	53,07	97,88	5	15	69	99	57	245	46,93	99,19
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,40
Part Time ≤50%	0	1	0	3	2	6	85,71	2,12	0	0	0	1	0	1	14,29	0,40
Totale	10	18	66	108	81	283			5	15	70	100	57	247		
Totale %	1,89	3,40	12,45	20,38	15,28	53,40			0,94	2,83	13,21	18,87	10,75	46,60		

[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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Telelavoro	0	3	4	8	0	15	38,46	2,34	0	2	12	10	0	24	61,54	4,26
Lavoro agile a giorni	8	12	59	88	60	227	52,55	35,41	5	13	59	86	42	205	47,45	36,35
Orario Flessibile	0	0	0	4	0	4	57,14	0,62	0	0	1	1	1	3	42,86	0,53
Diritto allo studio	3	0	4	2	0	9	64,29	1,40	1	2	2	0	0	5	35,71	0,89
Permessi motivi personali/familiari 18 ore	9	17	60	90	62	238	51,29	37,13	4	15	67	90	50	226	48,71	40,07
Permessi Brevi 36 ore	2	6	23	88	29	148	59,44	23,09	0	8	27	49	17	101	40,56	17,91
Congedo Parentale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	22	38	150	280	151	641			10	40	168	236	110	564		
Totale %	1,83	3,15	12,45	23,24	12,53	53,20			0,83	3,32	13,94	19,59	9,13	46,80		

[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

L'analisi delle misure di conciliazione vita–lavoro per il 2025 conferma, con poche variazioni, il quadro già osservato nel 2024. Il tempo pieno resta la modalità di impiego assolutamente prevalente per entrambi i generi, con percentuali prossime al totale dell'organico. Il part-time rimane invece uno strumento scarsamente utilizzato: le posizioni attive nel 2025 sono infatti limitatissime e distribuite in modo non omogeneo, con un solo caso femminile superiore al 50% e pochi casi maschili al di sotto del 50%. Tale tendenza replica quanto già emerso nel 2024, evidenziando come il part-time continui a non rappresentare una misura realmente praticabile per la conciliazione, pur potendo rispondere alle esigenze di lavoratori giovani, caregiver o personale con fragilità.

Il lavoro agile a giorni si conferma anche nel 2025 lo strumento più utilizzato, dopo aver registrato nel 2024 livelli molto elevati (248 uomini e 218 donne). La partecipazione rimane significativa e bilanciata, con 227 uomini e 205 donne fruitori. La distribuzione per età mostra una concentrazione nelle fasce 41–60 anni, sia maschili sia femminili, segno che questa modalità risulta particolarmente adatta a un personale con responsabilità familiari e carichi lavorativi complessi. L'integrazione strutturale del lavoro agile nei modelli organizzativi dell'Agenzia, avviata nel 2024, trova dunque conferma nel 2025, e si configura come una misura ormai consolidata e percepita come ordinaria, più che emergenziale o sperimentale.

Anche il telelavoro registra una sostanziale continuità: i numeri del 2025 (15 uomini e 24 donne) risultano infatti molto simili a quelli rilevati nel 2024. Rimane evidente la maggiore partecipazione femminile e la concentrazione della fruizione nelle fasce d'età centrali, in particolare tra i 41 e i 60 anni, suggerendo che tale istituto rappresenti una risposta concreta alle esigenze di lavoratori con carichi familiari, soprattutto donne. Il CUG considera il telelavoro uno strumento utile, che potrebbe essere potenziato per specifiche categorie, tra cui personale con disabilità, caregiver e lavoratori residenti lontani dalla sede.

Gli strumenti di breve durata mostrano invece utilizzi più contenuti. L'orario flessibile continua a essere una misura residuale, con numeri minimi e molto simili a quelli del 2024. Tale scarsa diffusione indica probabilmente che l'istituto non è ancora percepito come leva di conciliazione realmente efficace o conosciuta, pur essendo potenzialmente utile per lavoratori con esigenze sanitarie o familiari non continuative. Da segnalare che l'Agenzia garantisce comunque una fascia di flessibilità giornaliera in entrata e uscita che contribuisce, seppur implicitamente, alla gestione dei tempi di vita. Più significativa, invece, è la fruizione dei permessi personali (18 e 36 ore), utilizzati in modo ampio e sostanzialmente bilanciato, anche se continua a emergere una maggiore incidenza femminile nei permessi connessi ai carichi di cura familiari. Ciò conferma il pattern già rilevato nel 2024 e indica che la responsabilità dell'assistenza a familiari, soprattutto non autosufficienti, rimane prevalentemente in capo alle donne.

Un dato che merita particolare attenzione riguarda i congedi parentali. Nel 2025 non risultano essere stati fruiti né da uomini né da donne, mentre nel 2024 si registravano 8 fruitori tra gli uomini e 11 tra le donne. Tale azzeramento potrebbe essere attribuibile a difficoltà nell'accesso, scarsa informazione o inesattezze nella registrazione amministrativa. La discontinuità del dato rende necessario un approfondimento mirato, poiché la mancata fruizione di uno strumento così rilevante può derivare da ostacoli non emersi o da una percezione di difficoltà nell'attivare la procedura.

Anche i permessi legati alla disabilità (L. 104/1992) confermano le dinamiche dell'anno precedente: le donne continuano a utilizzarli più degli uomini, sia per quanto riguarda i permessi giornalieri sia per quelli orari. La prevalenza femminile suggerisce un carico di cura ancora non distribuito equamente e richiede interventi mirati, tra cui una maggiore sensibilizzazione degli uomini, un supporto organizzativo più strutturato e una formazione specifica dei dirigenti su gestione dei casi complessi.

Nel complesso, l'analisi delle misure di conciliazione relative al 2025 evidenzia un quadro di forte continuità con il 2024. Il lavoro agile resta il pilastro della conciliazione, mentre telelavoro, permessi e strumenti integrativi si configurano come risorse complementari. Rimangono tuttavia aree critiche, in particolare il ricorso ai congedi parentali e al part-time, che appaiono sottoutilizzati nonostante il potenziale contributo al benessere del personale. Il CUG ritiene pertanto necessario ampliare la gamma degli strumenti accessibili, migliorare la comunicazione interna e garantire omogeneità nell'applicazione delle misure da parte dei dirigenti, così da intercettare più efficacemente i bisogni delle diverse fasce di personale e promuovere un'organizzazione realmente inclusiva e attenta all'equilibrio vita–lavoro.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	52	44,44	65	55,56	117	81,25
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3	37,50	5	62,50	8	5,56
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	7	36,84	12	63,16	19	13,19
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	62	43,06	82	56,94	144	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

L'analisi della fruizione dei permessi ex L.104/1992 e dei congedi parentali nel 2025 conferma e, in alcuni aspetti, accentua le dinamiche già osservate nel 2024. Il quadro che emerge evidenzia infatti un uso significativamente differenziato degli strumenti di cura tra uomini e donne, con una netta prevalenza femminile, elemento che si inserisce nel solco di un fenomeno culturale ancora radicato all'interno dell'organizzazione e più in generale nella società.

Nel 2025 i permessi giornalieri L.104/1992 ammontano complessivamente a 117, di cui 65 fruiti da donne e 52 da uomini. Il dato conferma come siano le lavoratrici a fare ricorso in misura maggiore a questo istituto, riflettendo una tendenza già ben delineata nel 2024, quando la fruizione femminile era risultata leggermente superiore (62 permessi contro 53). Anche per i permessi orari L.104/1992 si osserva la medesima dinamica: le donne registrano 5 ore di permesso contro le 3 degli uomini. Sebbene i numeri assoluti siano più contenuti, la proporzione resta inalterata, indicando che anche nella gestione di micro-assenze legate alla cura familiare permane una responsabilità maggiormente gravante sul personale femminile.

Una tendenza analoga riguarda i permessi orari legati alla fruizione dei congedi parentali: nel 2025 se ne registrano 19, dei quali 12 fruiti da donne e 7 da uomini. Anche qui il dato ripropone un divario già rilevato nel 2024, quando erano stati utilizzati 11 giorni di congedo parentale da parte delle donne e 8 da parte degli uomini. Pur trattandosi di un istituto di minor utilizzo rispetto ai permessi L.104, esso contribuisce a delineare un quadro complessivo in cui la cura dei figli e dei familiari continua a essere, nella maggior parte dei casi, un compito prevalentemente femminile.

Particolarmente rilevante è poi l'assenza totale, nel 2025, della fruizione dei congedi parentali giornalieri, pari a zero per entrambi i generi. Tale dato rappresenta una significativa discontinuità rispetto al 2024, quando si erano registrati 19 giorni complessivi. Questa brusca riduzione è difficilmente riconducibile a un effettivo azzeramento delle esigenze di cura e suggerisce possibili criticità: da una parte potrebbero emergere ostacoli informativi o percezioni di difficoltà nell'accesso alla misura; dall'altra non è da escludere l'ipotesi di una registrazione amministrativa non completa o non omogenea. Per tale motivo il dato merita un approfondimento specifico, finalizzato a verificare se l'assenza di fruizione sia reale o derivi da problematiche organizzative o comunicative interne.

Nel loro complesso, i dati confermano in modo evidente quanto già osservato nel 2024: le donne continuano a ricorrere più frequentemente dei colleghi uomini agli strumenti normativi connessi alla cura familiare, siano essi permessi L.104 o congedi parentali. Tale differenza non sembra riflettere un diverso accesso formale agli istituti, ma piuttosto un diverso posizionamento dei generi rispetto alle responsabilità di cura, che rimangono concentrate sulle lavoratrici. Questo fenomeno ripropone un tema già richiamato dal CUG lo scorso anno e rende necessario un impegno mirato per promuovere una distribuzione più equilibrata dei carichi familiari.

Sotto questo profilo il CUG ritiene importante, anche per il 2025, rafforzare gli interventi di sensibilizzazione rivolti a tutto il personale, promuovere campagne informative destinate in particolare agli uomini, migliorare la comunicazione interna sulle modalità di fruizione dei permessi e dei congedi e garantire un supporto più strutturato ai dirigenti nella gestione dei casi complessi. Solo un insieme coordinato di azioni potrà favorire una maggiore equità nell'accesso agli strumenti di cura, contribuendo a ridurre lo squilibrio ancora evidente e a sostenere una cultura organizzativa realmente orientata alla parità.

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

- Congedi parentali
- Part-time
- Permessi/congedi per disabilità parentale

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

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

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 71 DEL 31/01/2025 - OGGETTO: ADOZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2025 - 2027

ARPA Campania – Piano Integrato di Attività ed Organizzazione – PIAO 2025, Triennio 2025 – 2027

Obiettivo 1 Conoscenza e monitoraggio delle risorse umane all'interno dell'Organizzazione anche in ottica di genere

Azione 1.1 *Formare i componenti del CUG e della UO COMURP, sulla tematica del linguaggio di genere, al fine di riconoscere e comunicare le sfumature della diversità e del suo impatto all'interno delle organizzazioni, nell'ottica della promozione di un ambiente lavorativo più inclusivo e collaborativo.*

Deliberazione n. 671 del 22/10/2025 Oggetto: APPROVAZIONE PROGETTO FORMATIVO DAL TITOLO "DALLA PAROLA ALL'AZIONE: IL LINGUAGGIO COME STRUMENTO PER AFFRONTARE LE SFIDE DELLA COMPLESSITÀ"

Il 31 ottobre 2025 è stata tenuto il corso di formazione con la partecipazione del personale CUG e COMURP (comunicazione) con la docente dott.ssa Simona Cerrai, responsabile del Settore comunicazione, informazione e documentazione nonché Presidente del C.U.G. di ARPA Toscana, con una consolidata e significativa esperienza nell'ambito delle attività di divulgazione e formazione sulla tematica in questione:

"Dalla parola all'azione: il linguaggio di genere come strumento per affrontare le sfide della complessità".

Sul numero di dicembre 2025 della rivista di Arpa Campania è stato pubblicato l'articolo "La forma è sostanza: il linguaggio inclusivo" di Palmina Di Nisio.

Azione 1.2 *Avviare le attività finalizzate alla predisposizione della relazione CUG, contenente i dati del personale agenziale, in coerenza allo schema di rappresentazione riportato nel PIAO*

L'Amministrazione ha recepito l'indicazione del CUG di strutturare la sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" del PIAO secondo i format allegati alla Direttiva 2/2019 utilizzati per la redazione della relazione annuale del CUG.

Obiettivo 2 Benessere Organizzativo Azione 2.1 Attuare iniziative di screening finalizzate alla prevenzione dei tumori più frequenti

Azione 2.2 *Attivare uno sportello di ascolto psicologico, a finalità non terapeutiche, con cui favorire la conciliazione tra persona, vita lavorativa e familiare e lo sviluppo di una cultura aziendale focalizzata sul rispetto e valorizzazione del capitale umano. L'iniziativa è, altresì, mirata a prevenire insorgenza di burn-out ed intercettare i fattori di stress.*

L'Amministrazione nell'anno 2025 non ha attivato lo sportello psicologico.

Azione 2.3 *Avviare le attività finalizzate alla valutazione della fattibilità, relativa all'inserimento nella documentazione di ARPAC, da parte degli uffici preposti, degli elementi relativi alla Linea Guida INAIL (Vol. 1/2024): "La valutazione dei rischi in ottica di genere"*

L'Amministrazione ha incluso nella valutazione dei rischi gli elementi di cui alla Linea Guida INAIL (Vol. 1/2024) e ha avviato un'indagine approfondita sul benessere del personale con Deliberazione n. 741 del 25/11/2025 - "Oggetto: VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA - D.LGS. N. 81/08. APPROVAZIONE FORMAZIONE CERTIFICATIVA DAL TITOLO "B.E.S.T. - BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE NEI TERRITORI".

Azione 2.4 *Aggiornare periodicamente la sezione sul sito web istituzionale dedicata al CUG. Implementare la rubrica mensile sul magazine istituzionale dell'Agenzia*

La sezione del sito istituzionale dedicata al CUG è stata aggiornata e sono stati pubblicati articoli sui temi del CUG su tutti i numeri della rivista pubblicati nel 2025.

Obiettivo 3 Cultura di genere, della parità, delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze Azione 3.1 Promuovere attività di sensibilizzazione verso l'importanza dell'accoglienza e il rispetto della diversità nei diversi ambiti e della prevenzione e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione ovvero violenza fisica e morale

Azione 3.2 *Promuovere la nomina della figura del Disability Manager e formare la figura che sarà individuata dal management di ARPAC, affinché acquisisca le competenze necessarie per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, alla luce della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, della legge 68, delle normative previste dal Piano Nazionale e Regionale di Azione sulla Disabilità nonché del Job Act.*

L'Amministrazione ha prodotto la seguente:

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 212 DEL 24/03/2025:

OGGETTO: INTERPELLO INTERNO PER LA NOMINA DI RESPONSABILE DEI PROCESSI DI INSERIMENTO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (DISABILITY MANAGER): APPROVAZIONE AVVISO E NOMINA RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO E DEL TRATTAMENTO DEI DATI.

Tale procedura non risulta ad oggi conclusa.

Azione 3.3 *Accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo anche attraverso l'utilizzo di specifici strumenti e di una corretta comunicazione interpersonale*

Il personale Agenziale è stato invitato a partecipare al corso su piattaforma "Syllabus" "La cultura del rispetto", ponendo come obiettivo il 40% del personale. Tale obiettivo è stato ampiamente superato.

Azione 3.4 *Pianificare le attività propedeutiche all'adozione del sistema di gestione aziendale per la parità di genere ai sensi della UNI PdR 125:2022.*

Sono state valutate le procedure propedeutiche alla certificazione di genere e si è ritenuto opportuno consolidare prima la strutturazione della raccolta dati e del ruolo CUG per poi procedere alla fase di redazione della specifica documentazione.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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]
Aggiornamento professionale	240	2780	14160	14540	11830	43550	57,71	6,31	140	1920	6360	17570	5920	31910	42,29	5,15
Competenze manageriali/Relazionali	400	940	4680	8104	5860	19984	43,95	2,89	825	3080	8150	8595	4840	25490	56,05	4,11
CUG	33059	41963	198672	234688	118446	626828	52,70	90,80	9174	42693	140829	258845	111125	562666	47,30	90,74
Totale ore	33699	45683	217512	257332	136136	690362			10139	47693	155339	285010	121885	620066		
Totale ore %	2,57	3,49	16,60	19,64	10,39	52,68			0,77	3,64	11,85	21,75	9,30	47,32		

[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 lettura dei dati relativi alla formazione per l'anno 2025 richiede alcune considerazioni preliminari, poiché il volume complessivo delle ore registrate (oltre 1,3 milioni) appare anomalo rispetto agli anni precedenti e, con ogni probabilità, influenzato dall'imputazione dei minuti anziché delle ore nella categoria "CUG". Tale circostanza determina una forte sovrastima del monte ore, rendendo necessario interpretare i dati in termini proporzionali e non assoluti. Detto ciò, la ripartizione percentuale per genere rimane comunque informativa: il 52,68% delle ore è attribuito agli uomini e il 47,32% alle donne, un valore che riequilibra la prevalenza femminile osservata nel 2024, ma che risente della particolare configurazione della formazione dell'anno in esame.

La distribuzione delle ore per fascia d'età conferma la tendenza già emersa nel 2024: la formazione è concentrata nelle fasce più mature, in particolare tra i 51–60 anni e i 41–50 anni, mentre le coorti sotto i 40 anni continuano a rappresentare una porzione molto ridotta del totale. Questo dato suggerisce che i lavoratori più giovani partecipano meno frequentemente alle attività formative, probabilmente per effetto delle modalità organizzative, dei carichi operativi o delle priorità assegnate ai vari profili. Tale asimmetria appare rilevante in ottica di sviluppo professionale e rinnovamento organizzativo.

Considerando la scomposizione per tipologia di formazione, l'area "CUG" rappresenta la quota largamente predominante del totale, con oltre il 90% delle ore registrate. La natura trasversale e obbligatoria di tali contenuti, unita alla probabile imputazione errata dei minuti, spiega questo volume eccezionale. L'aggiornamento professionale, al contrario, mantiene una connotazione prevalentemente maschile e mostra un rapporto tra i generi che ricalca quanto già osservato nel 2024, mentre i percorsi di competenze manageriali e relazionali continuano a registrare una partecipazione femminile superiore a quella maschile. Questo dato conferma una tendenza emersa anche l'anno precedente: le donne mostrano una maggiore propensione verso percorsi trasversali di sviluppo, legati alla comunicazione, alla gestione del conflitto, alla relazione e alla leadership diffusa. Tale preferenza può essere interpretata come una strategia di rafforzamento delle proprie competenze in ambiti non strettamente tecnici, ma essenziali nei percorsi di crescita organizzativa e di affermazione professionale.

Il confronto con il 2024 richiede cautela, proprio perché le metriche utilizzate nel 2025 non sono direttamente comparabili. Tuttavia, alcuni elementi appaiono chiaramente riconoscibili: la maggiore incidenza femminile nella formazione relazionale e gestionale si conferma anche nel 2025, mentre l'aggiornamento professionale rimane più orientato agli uomini, coerentemente con la loro maggiore presenza nei ruoli tecnico-operativi. Nel complesso, il quadro sembra più bilanciato rispetto all'anno precedente, ma ciò è dovuto principalmente all'effetto distorsivo della componente "CUG", che nel 2025 assume un valore quasi totalizzante e appiattisce le differenze interne.

In questo contesto, la lettura di genere permette di cogliere alcune dinamiche significative. La partecipazione femminile ai

percorsi di competenze manageriali e relazionali resta particolarmente elevata, in linea con quanto riscontrato nel 2024, e conferma un interesse crescente per le soft skills e per il potenziamento delle capacità trasversali. Al contrario, l'aggiornamento professionale continua a coinvolgere maggiormente gli uomini, probabilmente in ragione del loro posizionamento nei profili tecnici e operativi. La formazione CUG, pur essendo un elemento peculiare del 2025, mostra comunque una partecipazione paritaria, coerente con la sua natura obbligatoria e generalizzata.

Alla luce di questo scenario, il CUG ritiene necessario orientare le politiche formative verso una maggiore inclusività generazionale, ampliando l'offerta rivolta alle coorti più giovani attraverso percorsi brevi, modulari e flessibili, come micro-learning o e-learning asincrono. Parallelamente, appare opportuno valorizzare i percorsi manageriali e relazionali per entrambi i generi, favorendo una pipeline equilibrata verso ruoli di responsabilità e incoraggiando una maggiore partecipazione maschile a tali percorsi. Si ritiene inoltre importante contestualizzare la formazione CUG con attività di follow-up che trasformino i contenuti in pratica organizzativa, attraverso laboratori, comunità di pratica o attività guidate. Infine, considerata la forte partecipazione delle fasce 51–60 e oltre 60 anni, sarà utile monitorare la sostenibilità dei carichi di lavoro e promuovere il trasferimento generazionale di competenze, così da garantire non solo efficacia formativa, ma anche continuità organizzativa.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
AVVISO PUBBLICO PER LA SELEZIONE DI SOGGETTI IDONEI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI DIRETTORE TECNICO DELL'ARPAC	2	50,00	2	50,00	4	11,11	Uomo
CONCORSO PUBBLICO PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI N. 5 UNITÀ DI PERSONALE DA INQUADRARSI NELL'AREA PROF. SAL. E FUNZ. CON IL PROFILO PROFESSIONALE DEL RUOLO TECNICO DI "CTP" DA ASSEGNARE AI DIPARTIMENTI PROVINCIALI DI CASERTA	2	50,00	2	50,00	4	11,11	Donna
PROCEDURA DI ASSEGNAZIONE AL LAVORO DA REMOTO (TELELAVORO)	2	50,00	2	50,00	4	11,11	Uomo
CONCORSO PUBBLICO PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI N. 2 CTEP - MODELLISTA - AREA PROF. SAL. E FUNZ. DA ASSEGNARE ALLA UOC "MONITORAGGI E CEMEC" NELL'AMBITO DELLA DIREZIONE TECNICA DELL'ARPA CAMPANIA	2	50,00	2	50,00	4	11,11	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER L'AMMISSIONE ALLA PRATICA FORENSE	2	50,00	2	50,00	4	11,11	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
SELEZIONE INTERNA PER LA PROGRESSIONE TRA LE AREE DEL PERSONALE DEL COMPARTO	1	25,00	3	75,00	4	11,11	Uomo
PROCEDURA APERTA PER L'AFFIDAMENTO CON IL CRITERIO DELL'OFFERTA ECONOMICAMENTE PIÙ VANTAGGIOSA PER I "SERVIZI DI MANUTENZIONE TRIENNALE (2025-2028) DELLA RETE REGIONALE DI QUALITÀ DELL'ARIA"	2	50,00	2	50,00	4	11,11	Donna
SELEZIONE PER AGGIORNAMENTO ELENCO DEI RINOANALISTI PER LE ATTIVITÀ DEL LABORATORIO REGIONALE BIOMONITORAGGIO E OLFATTOMETRIA DI ARPAC PRESSO IL DIPARTIMENTO DI CASERTA	0	0,00	4	100,00	4	11,11	Donna
CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO PROVINCIALE DI SALERNO	3	75,00	1	25,00	4	11,11	Uomo
Totale personale	16		20		36		
Totale % sul personale complessivo	3,02		3,77		6,79		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

L'analisi della composizione delle commissioni di concorso dell'anno 2025 evidenzia un quadro complessivamente equilibrato, con alcune dinamiche già osservate nella Relazione precedente e altre che meritano attenzione in ottica di miglioramento strutturale. Le nove commissioni prese in esame coinvolgono complessivamente 36 componenti, dei quali 20 donne (55,6%) e 16 uomini (44,4%). Il dato conferma una maggioranza femminile, segnale della solidità del percorso di valorizzazione delle competenze interne e della disponibilità di professionalità femminili in grado di ricoprire ruoli valutativi e tecnici all'interno dell'Agenzia.

La presidenza delle commissioni mostra invece una dinamica più sfumata. Pur rimanendo vicina all'equilibrio, con cinque presidenti uomini e quattro donne, la rappresentanza femminile nel ruolo di presidente risulta lievemente inferiore rispetto alla loro presenza tra i membri. La differenza, pari a circa undici punti percentuali, non indica uno squilibrio strutturale, ma segnala un aspetto da monitorare con attenzione: le donne sono presenti, spesso in numero superiore, ma assumono più raramente il ruolo di guida della commissione. È un fenomeno che richiama quanto già osservato in altre aree dell'organizzazione, dove le donne risultano maggiormente rappresentate nei livelli tecnici e intermedi, mentre le posizioni di vertice continuano a mostrare una prevalenza maschile.

Il dato complessivo è comunque positivo: sei commissioni su nove presentano una composizione perfettamente paritaria, con due uomini e due donne. Gli scostamenti rilevati riguardano casi limitati e circoscritti: una commissione interamente femminile per l'aggiornamento dell'elenco dei rinoanalisti, una in cui la presenza femminile raggiunge il 75% (progressioni tra le aree), e una a prevalenza maschile (Direttore del Dipartimento di Salerno). Si tratta di oscillazioni fisiologiche, legate alla natura dei profili selezionati, ma che permettono di cogliere una dinamica interessante: le commissioni nelle quali il presidente è uomo tendono a essere collegate a procedure di maggiore rilievo strategico o a ruoli apicali, mentre le presidenze femminili si concentrano in procedure tecnico-specialistiche o di carattere amministrativo. Tale differenza

suggerisce la necessità di proseguire il percorso di riequilibrio non solo numerico, ma anche funzionale, evitando che si consolidi una forma di “segregazione verticale” interna alle commissioni, in cui le donne partecipano in misura significativa ma ricoprono meno frequentemente la posizione di presidente, soprattutto nelle selezioni di maggiore rilevanza organizzativa.

L’andamento del 2025 offre comunque elementi di solidità sui quali costruire il miglioramento futuro. Il fatto che la maggioranza delle commissioni sia paritaria indica che l’Agenzia ha ormai consolidato un approccio rispettoso dell’equilibrio di genere nella composizione dei gruppi di lavoro valutativi. La presenza diffusa di donne, soprattutto nei settori tecnico-scientifici, costituisce un patrimonio prezioso di competenze su cui continuare a investire. Tuttavia, il lieve differenziale nelle presidenze e la distribuzione eterogenea tra tipologie di procedure suggeriscono l’opportunità di introdurre pratiche più strutturate nella designazione dei presidenti, nella composizione delle short-list e nella rotazione dei ruoli.

In questa prospettiva, il CUG ritiene opportuno promuovere una maggiore trasparenza e omogeneità nei criteri di nomina, garantendo che la scelta della presidenza valorizzi le competenze presenti e assicuri un accesso più equo alle posizioni di responsabilità. Potrebbe risultare utile integrare, nei processi di selezione, figure con competenze sulle pari opportunità, nonché rafforzare percorsi di accompagnamento e mentoring rivolti ai potenziali presidenti, soprattutto nei casi in cui la distribuzione di genere risulti sbilanciata. Altrettanto importante appare l’introduzione di una periodicità nel monitoraggio degli equilibri di genere, così da cogliere tempestivamente eventuali scostamenti e intervenire con misure correttive proporzionate.

Nel complesso, la composizione delle commissioni nel 2025 può essere definita soddisfacente e orientata a un modello equilibrato. Con un insieme di micro-azioni organizzative, come l’adattamento dei criteri di nomina, la rotazione negli incarichi, una più attenta analisi dei profili delle presidenze e un rafforzamento della cultura di genere attraverso percorsi formativi mirati, l’Agenzia potrà consolidare ulteriormente questi risultati e assicurare che l’equità, la rappresentanza e la trasparenza siano pienamente garantite in tutte le procedure selettive, incluse quelle con maggiore impatto strategico.

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 AMMINISTRATIVO	€79916,00	€87949,00	€ 8033,00	9,13
dirigente tecnico	€88112,00	€76864,00	€ -11248,00	-14,63
DIRIGENTE SANITARIO	€130462,00	€140186,00	€ 9724,00	6,94
dirigente professionale	€94160,00	€107011,00	€ 12851,00	12,01
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE SENIOR	€56422,00	€46854,00	€ -9568,00	-20,42
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	€41197,00	€35417,00	€ -5780,00	-16,32
COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE SENIOR	€44890,00	€43995,00	€ -895,00	-2,03
Collaboratore tecnico professionale	€37726,00	€37041,00	€ -685,00	-1,85
collaboratore sanitario professionale senior	€52021,00	€49090,00	€ -2931,00	-5,97
collaboratore sanitario professionale	€37689,00	€26427,00	€ -11262,00	-42,62
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	€36123,00	€36102,00	€ -21,00	-0,06

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
ASSISTENTE TECNICO	€34460,00	€33047,00	€ -1413,00	-4,28
Assistente informatico	€33907,00	€0,00	€ -33907,00	--
operatore tecnico specializzato senior	€38126,00	€0,00	€ -38126,00	--
COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR	€32034,00	€30580,00	€ -1454,00	-4,75
Operatore tecnico specializzato	€34078,00	€27755,00	€ -6323,00	-22,78
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	€28011,00	€26580,00	€ -1431,00	-5,38
Operatore Tecnico	€29155,00	€24857,00	€ -4298,00	-17,29

GENDER PAY GAP

Il quadro dei differenziali retributivi del 2025 conferma la complessità già emersa nell'analisi dei dati 2024, mostrando che non esiste un unico divario lineare tra uomini e donne, ma piuttosto una pluralità di scostamenti, diversi per direzione e intensità a seconda dei profili professionali. Se nel 2024 le differenze erano risultate particolarmente pronunciate in alcune aree — come quella degli assistenti, degli operatori e del personale di supporto, con divari sfavorevoli alle donne che raggiungevano anche il –150% in presenza di valori anomali legati alla struttura dei dati — il 2025 restituisce un quadro più coerente e privo delle distorsioni numeriche riscontrate l'anno precedente, consentendo un confronto più attendibile.

Nella dirigenza, come già osservato nel 2024, le retribuzioni femminili superano quelle maschili in diversi profili. Nel 2025 ciò avviene nelle aree amministrativa, sanitaria e professionale, con divari positivi compresi tra il 6% e il 12%, una tendenza che ricalca quanto emerso l'anno precedente, quando le donne nella dirigenza non generale risultavano mediamente collocate in posizioni di maggiore responsabilità e con trattamenti accessori più elevati. Anche nel 2024 la dirigenza tecnica costituiva l'eccezione, mostrando valori sfavorevoli alle donne: questa asimmetria permane nel 2025, con un differenziale negativo del –14,63%, segno che gli incarichi tecnici più remunerati continuano a essere appannaggio prevalentemente maschile.

Nel comparto non dirigenziale il confronto con il 2024 evidenzia una sostanziale continuità. L'anno precedente aveva mostrato scarti nettamente sfavorevoli alle donne nei profili assistenziali, operativi e di supporto, con differenze molto accentuate nella componente accessoria della retribuzione. Il 2025 conferma questo andamento: i collaboratori sanitari professionali presentano un divario del –42,62%, mentre gli operatori tecnico-specializzati registrano scostamenti tra il –20% e il –23%. Anche nei ruoli amministrativi, pur con differenziali più contenuti, gli uomini tendono a percepire importi leggermente più elevati. Come già rilevato nel 2024, tali differenze non derivano da retribuzioni tabellari diverse, ma dalla diversa esposizione ai turni, alle reperibilità, alle indennità di rischio e alle attività operative esterne, che continuano a essere ricoperte in prevalenza da personale maschile.

Un elemento che si ripresenta in modo analogo a quanto osservato nel 2024 è l'assenza femminile in alcuni profili tecnici e informatici, che nel 2025 produce valori pari a zero nelle retribuzioni femminili. Anche in questo caso non si tratta di un vero "gap salariale", ma della mancanza di accesso delle donne a tali professionalità, un fenomeno di segregazione orizzontale già emerso con chiarezza l'anno precedente. La ripetizione del modello nel 2025 conferma che l'accesso diseguale ai profili tecnici comporta l'esclusione delle donne da intere fasce retributive caratterizzate da maggiorazioni economiche significative.

Considerato l'insieme dei dati, il confronto 2024-2025 mostra dunque una sostanziale stabilità delle dinamiche retributive: la dirigenza continua a esprimere una retribuzione mediamente più alta per le donne (con l'eccezione della dirigenza tecnica), mentre il comparto non dirigenziale conferma divari sfavorevoli alle lavoratrici, specialmente nelle aree operative e sanitarie. Mentre nel 2024 la presenza di valori anomali aveva parzialmente distorto il quadro complessivo, nel 2025 i dati

appaiono più lineari e consentono una lettura più chiara delle disparità strutturali.

Alla luce di questi elementi, il CUG ritiene necessario proseguire con un'analisi qualitativa delle indennità accessorie e delle modalità di conferimento degli incarichi, così da individuare eventuali meccanismi — anche non intenzionali — che favoriscono sistematicamente un genere rispetto all'altro. Particolare attenzione dovrà essere dedicata ai profili nei quali le donne risultano assenti, poiché la mancata accessibilità a determinate professionalità determina inevitabilmente una distribuzione diseguale delle opportunità economiche. L'obiettivo resta quello di promuovere politiche di valorizzazione trasparenti e inclusive e di rafforzare l'accesso femminile alle aree tecniche e operative, contribuendo così a ridurre progressivamente i divari retributivi che, pur non uniformi, si confermano in entrambi gli anni osservati.

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?:	Sì

Nel corso del 2025 l'Amministrazione ha avviato un'importante indagine sul benessere organizzativo e sulla valutazione dei rischi psicosociali, con particolare riferimento anche alla prospettiva di genere. Con la **Deliberazione n. 741 del 25/11/2025**, è stato approvato il progetto formativo-di ricerca *"B.E.S.T. – Benessere Organizzativo e Salute nei Territori"*, configurato come un intervento strutturato di analisi e prevenzione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008. L'iniziativa, richiesta dal CUG, è rivolta all'intero personale ARPAC, sia di comparto sia dirigenziale, e ha l'obiettivo di raccogliere dati, percezioni e indicatori utili a comprendere in profondità le condizioni di benessere e le criticità emergenti nei diversi contesti lavorativi.

Il progetto, affidato al **prof. Giacomo Balduzzi** dell'Università del Piemonte Orientale e al gruppo di lavoro di **TessereTerritori APS**, utilizza un approccio empirico e partecipato, che integra metodologie qualitative e quantitative, con sessioni formative, laboratoriali e di ascolto attivo. La scelta di adottare una metodologia partecipativa consente di esplorare non solo gli aspetti strettamente connessi allo stress lavoro-correlato, ma anche dimensioni più ampie – relazionali, organizzative, comunicative – che incidono sul clima interno, sulla motivazione e sui carichi di lavoro, includendo le differenze percepite tra uomini e donne.

Le attività si articolano in circa venti incontri in presenza, ciascuno della durata di 3 ore e 30 minuti, ospitati presso la Direzione Regionale. Le sessioni, rivolte a tutto il personale, prevedono lezioni frontali, analisi situazionali, esercitazioni pratiche, momenti di confronto guidato e raccolta sistematica di dati qualitativi, con l'obiettivo di costruire una mappatura dettagliata del benessere organizzativo dell'ARPAC e di individuare eventuali criticità specifiche riconducibili a differenze di genere.

L'indagine avviata nel 2025 rappresenta quindi un passo significativo verso una comprensione approfondita delle dinamiche organizzative interne e costituisce una base preziosa per sviluppare, nei prossimi anni, interventi mirati di prevenzione, supporto e miglioramento del benessere lavorativo, in piena coerenza con le indicazioni del CUG e della Direttiva 2/2019.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	No
Sportelli d'ascolto:	No

Sportelli di counselling:	No
Codici etici:	Sì
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

L'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale della Campania (ARPAC) è l'ente strumentale della Regione Campania istituito nell'ambito del riordino nazionale dei controlli ambientali previsto dalla Legge n. 61 del 1994, normativa che ha definito la rete delle Agenzie regionali a seguito dei referendum abrogativi della legge istitutiva del Servizio Sanitario Nazionale. In ambito regionale, l'ARPAC è stata istituita con la Legge Regionale n. 10 del 1998, che ne ha delineato compiti, funzioni e struttura, attribuendole un ruolo centrale nel sistema di prevenzione e tutela ambientale della Campania.

L'Agenzia opera a supporto delle amministrazioni regionali e locali nell'applicazione della normativa ambientale e nella protezione della salute pubblica, svolgendo funzioni di vigilanza, controllo, monitoraggio e analisi tecnico-scientifica. Tra le sue attività rientrano l'erogazione di prestazioni analitiche di rilievo ambientale e sanitario, la verifica del rispetto delle autorizzazioni e delle prescrizioni ambientali, il supporto ai procedimenti amministrativi in materia di aria, acqua, suolo e agenti fisici, la produzione di dati ambientali validati e la comunicazione istituzionale rivolta agli enti, ai cittadini e agli stakeholder. L'ARPAC svolge inoltre attività conoscitive e di ricerca applicata e gestisce il sistema informativo ambientale regionale, garantendo la disponibilità e la fruibilità dei dati ambientali in modo trasparente e aggiornato.

L'organizzazione dell'Agenzia è strutturata secondo un modello "a rete", con una sede centrale a Napoli e cinque Dipartimenti Provinciali dislocati ad Avellino, Benevento, Caserta, Napoli e Salerno. La sede centrale comprende la Direzione Generale, la Direzione Tecnica e la Direzione Amministrativa, che assicurano il coordinamento delle attività tecnico-scientifiche, la gestione amministrativa e finanziaria, la pianificazione strategica e la comunicazione istituzionale. I Dipartimenti Provinciali rappresentano il presidio operativo sul territorio e si articolano in due aree principali: l'Area Analitica, dotata di laboratori specializzati per le analisi delle diverse matrici ambientali; e l'Area Territoriale, competente per il monitoraggio, l'ispezione e la vigilanza sulle fonti di pressione ambientale.

L'ARPAC fa parte del Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente (SNPA), istituito dalla Legge n. 132 del 2016, che integra le 19 Agenzie regionali e le due Agenzie delle Province Autonome con l'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA). L'appartenenza al SNPA garantisce omogeneità di metodi, standard condivisi, coordinamento operativo e partecipazione a programmi nazionali di monitoraggio, controllo e reporting ambientale, favorendo una cooperazione costante tra i diversi livelli del sistema.

Con l'entrata in vigore della Legge n. 132/2016, le funzioni dell'ARPAC sono state ridefinite in un quadro più ampio e organico. L'Agenzia è chiamata a svolgere attività di controllo delle fonti e dei fattori di inquinamento dell'aria, delle acque, del suolo, dell'ambiente acustico e dei campi elettromagnetici; attività di monitoraggio delle diverse componenti ambientali, incluse qualità dell'aria, acque interne e marino-costiere, clima, suolo e ambiente sonoro; verifica del rispetto delle normative e delle prescrizioni stabilite dalle autorità competenti; supporto tecnico-scientifico, strumentale e analitico a Regioni, Province, Comuni e altri enti pubblici titolari di funzioni di governo del territorio; sviluppo e gestione del sistema informativo ambientale, quale strumento a servizio delle istituzioni e della collettività.

Nel suo insieme, l'ARPAC rappresenta un presidio fondamentale per la tutela dell'ambiente e della salute nella Regione Campania, con una struttura tecnico-scientifica qualificata e diffusa, capace di garantire controlli indipendenti, produzione di dati affidabili e un impegno costante nella prevenzione, nella trasparenza e nella promozione della legalità ambientale. L'integrazione nel SNPA rafforza ulteriormente il ruolo dell'Agenzia nel garantire una protezione omogenea e coordinata dell'ambiente a livello nazionale, contribuendo allo sviluppo di politiche efficaci e basate sull'evidenza scientifica.

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

Alla luce dell'analisi dei dati 2025 e delle valutazioni emerse nel corso dell'attività annuale, il CUG ritiene opportuno formulare una serie di proposte finalizzate a rafforzare il benessere organizzativo, migliorare la qualità delle relazioni lavorative, promuovere un contesto inclusivo e sostenere la piena attuazione dei principi di parità e pari opportunità all'interno dell'ARPAC.

In primo luogo, il CUG considera prioritario avviare una iniziativa formativa e informativa coordinata direttamente dal Comitato, in collaborazione con il Consigliere di Fiducia, da realizzarsi presso tutte le sedi agenziali. Tale attività consentirebbe di diffondere una maggiore consapevolezza sui temi della prevenzione delle discriminazioni, della gestione dei conflitti, della tutela della dignità lavorativa e dei diritti connessi al benessere, rafforzando la cultura organizzativa e favorendo una più ampia partecipazione del personale.

Un'ulteriore proposta riguarda la valutazione dell'attivazione di strumenti di ascolto strutturati, quali circoli di ascolto organizzativo, sportelli di counselling o sportelli di ascolto, anche con finalità preventive. Tali presìdi, eventualmente integrati con quanto già previsto nel progetto B.E.S.T., rappresenterebbero un supporto concreto per intercettare situazioni di disagio, promuovere un clima collaborativo e offrire percorsi di accompagnamento professionale e personale.

Il CUG accoglie inoltre con favore l'approvazione, tramite Deliberazione n. 604 del 17/09/2025, del Regolamento del personale ispettivo che recepisce il Codice etico del personale SNPA, fondato su principi di imparzialità, obiettività, riservatezza e trasparenza. Muovendo da questa esperienza, il Comitato propone di estendere l'adozione di analoghi codici etici specifici anche ad altre categorie professionali dell'Agenzia, come ad esempio l'area legale, così da rafforzare la coerenza etica e deontologica dell'intera struttura.

In tale prospettiva, il CUG suggerisce anche di adottare un documento di "Impegno Etico Aziendale", attraverso il quale l'ARPAC formalizzi la propria adesione ai principi di legalità, trasparenza, sostenibilità sociale e ambientale, nonché il rispetto dei diritti dei dipendenti, degli utenti e di tutti gli stakeholder. Tale documento potrebbe rappresentare un riferimento valoriale trasversale, in linea con le indicazioni dell'ANAC e con i presidi del D.Lgs. 231/2001, contribuendo alla creazione di quel "valore pubblico" pienamente coerente con la missione dell'Agenzia. L'impegno etico potrebbe essere ulteriormente valorizzato attraverso iniziative pubbliche di comunicazione istituzionale, come l'apposizione di una targa presso le sedi ARPAC che renda visibile tale orientamento.

Il CUG integra queste indicazioni con le proposte già accolte nel PIAO 2026-2028. Nell'ambito del primo obiettivo, dedicato alla conoscenza e al monitoraggio delle risorse umane anche in ottica di genere, si ritiene importante proseguire nella formazione dei componenti del CUG, in particolare sui processi di certificazione della parità di genere, così da dotare il Comitato delle competenze necessarie a supportare efficacemente l'Agenzia nell'eventuale percorso di certificazione. Ugualmente rilevante è la continuità dell'attività di predisposizione della Relazione annuale CUG in coerenza con gli standard del PIAO, per garantire uniformità, qualità e trasparenza nella raccolta e nella presentazione dei dati.

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, il CUG propone di proseguire con regolarità l'organizzazione di iniziative di screening oncologici, valorizzando l'ottima partecipazione registrata negli anni precedenti, e di dare piena attuazione allo sportello di ascolto psicologico, già previsto e progettato, così da offrire un supporto stabile e accessibile al personale. L'aggiornamento costante della sezione web dedicata al CUG e la pubblicazione periodica di contenuti divulgativi nel magazine istituzionale rappresentano ulteriori strumenti capaci di consolidare la cultura aziendale sui temi della parità, della conciliazione e della gestione del conflitto.

Infine, in relazione alla promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, il CUG propone di intensificare le iniziative di sensibilizzazione per il contrasto a ogni forma di discriminazione o violenza morale, aggiornare le Linee guida sul linguaggio di genere affinché risultino pienamente rispondenti alle evoluzioni comunicative e organizzative, e promuovere la formazione del personale attraverso percorsi specifici, come il programma "In prima linea contro ogni discriminazione", con l'obiettivo di raggiungere almeno il 40% del personale.

Nel loro complesso, queste proposte intendono consolidare l'impegno dell'ARPAC verso un ambiente di lavoro equo, inclusivo e attento al benessere, in coerenza con le finalità del CUG e con le linee strategiche nazionali in materia di pari opportunità.

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

Anche per l'anno 2025, come già emerso nella Relazione riferita ai dati 2024, non sono state rilevate né segnalate situazioni di discriminazione, mobbing o altre forme di vessazione all'interno dell'ARPAC. Il Consigliere di Fiducia, avv. Antonio Emanuele Natale, figura nominata nel 2024 e dotata di comprovata esperienza nel diritto del lavoro e nella gestione dei conflitti organizzativi, ha continuato a svolgere con regolarità le proprie funzioni, garantendo la piena operatività del presidio di ascolto e tutela previsto dal Codice di comportamento e dal Codice di condotta dell'Agenzia.

Nel corso del 2025, il Consigliere di Fiducia ha effettuato una serie di incontri presso le diverse sedi agenziali, finalizzati sia a illustrare le funzioni del ruolo sia a promuovere la cultura della prevenzione delle discriminazioni e delle molestie. Tali incontri hanno rappresentato un'occasione importante di confronto con il personale, contribuendo a diffondere strumenti e procedure di tutela, a chiarire i meccanismi di segnalazione e a rafforzare la percezione di sicurezza psicologica nei luoghi di lavoro. Il Consigliere ha inoltre garantito la possibilità di svolgere colloqui individuali, su richiesta e previo contatto tramite l'indirizzo istituzionale, mantenendo un presidio costante di ascolto qualificato.

Nella relazione presentata al CUG nel novembre 2025, il Consigliere ha riferito di non avere riscontrato situazioni di particolare criticità, confermando così una continuità con il quadro rilevato nel 2024. La ripetuta assenza di segnalazioni non deve tuttavia essere interpretata come un dato acquisito ma, al contrario, come un elemento da monitorare con attenzione, poiché il fenomeno della sotto-segnalazione è ampiamente riconosciuto nelle organizzazioni complesse. Per questo motivo, il CUG ritiene fondamentale valorizzare e rendere sempre più accessibile la figura del Consigliere di Fiducia, anche attraverso attività informative, divulgative e di collaborazione strutturata con il Comitato.

In parallelo, l'Agenzia ha proseguito nell'adozione di strumenti organizzativi orientati alla prevenzione del disagio lavorativo. L'attivazione del progetto B.E.S.T., avviato nel 2025 e diretto a tutte le sedi, ha rappresentato uno degli interventi più significativi, poiché ha integrato momenti di ascolto, formazione e analisi partecipata con l'obiettivo di rilevare eventuali fattori di rischio organizzativo, inclusi quelli legati alle differenze di genere e alle relazioni professionali. Tale iniziativa, valorizzata anche su proposta del CUG, contribuisce a rafforzare la capacità dell'Agenzia di individuare tempestivamente potenziali segnali di malessere e di adottare misure correttive adeguate.

Nel complesso, il quadro 2025 conferma l'assenza di episodi formali di discriminazione o mobbing, ma mette anche in evidenza l'impegno dell'ARPAC nel dare continuità e concretezza alle attività di prevenzione, sensibilizzazione e ascolto. La presenza attiva del Consigliere di Fiducia, unita agli strumenti organizzativi introdotti o consolidati negli ultimi anni, costituisce un presidio essenziale per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, e rappresenta una base solida sulla quale costruire ulteriori iniziative orientate alla protezione del benessere e alla promozione di un ambiente di lavoro rispettoso, sicuro e inclusivo.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Avviso per interpello
Tipologia di atto:	DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 550

Data:	21/09/2023
Organo sottoscrittore:	AGENZIA REGIONALE PROTEZIONE AMBIENTALE DELLA CAMPANIA
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì

Dotazione euro:
€10000,00
Risorse destinate alla formazione dei/delle component:
€6000,00

Interventi realizzati a costo zero:	No
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?:	Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Figure professionali esperte

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla
:

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 2025 evidenzia un quadro complessivamente stabile rispetto al 2024, caratterizzato da elementi di continuità ma anche da alcuni segnali di evoluzione che richiedono attenzione nell'impostazione delle future politiche organizzative. Permane un equilibrio complessivo nella composizione di genere, ma continuano a emergere criticità strutturali già evidenziate negli anni precedenti, prima fra tutte la persistente assenza di donne nei ruoli apicali. A ciò si aggiunge una distribuzione dei carichi di cura non ancora paritaria: come nel 2024, anche nel 2025 la fruizione dei permessi ex L.104/1992 mostra una significativa prevalenza femminile, segnalando che il lavoro di cura continua a gravare maggiormente sulle lavoratrici. L'esiguo utilizzo maschile di tali permessi richiede interventi mirati di sensibilizzazione, per favorire una partecipazione più equilibrata alle responsabilità familiari.

Parallelamente, si conferma un andamento positivo: la presenza femminile nelle fasce più giovani e tra i profili con più elevata qualificazione tende a crescere, suggerendo potenziali sviluppi verso una maggiore rappresentanza futura. Anche nel 2025, come già rilevato nel 2024, questo dato costituisce un elemento di rilievo in una struttura demograficamente stabile e con un'età media elevata, e rappresenta un'occasione per promuovere percorsi di crescita e avanzamento più equi.

Sul piano delle misure di conciliazione vita–lavoro, il lavoro agile si conferma pienamente integrato nell'organizzazione, mantenendo livelli di utilizzo elevati e comparabili a quelli del 2024. Il part-time e i congedi parentali continuano invece a risultare sottoutilizzati: nel 2025, in particolare, non si registra alcuna fruizione di congedi parentali, un dato che segna un arretramento rispetto all'anno precedente e suggerisce possibili ostacoli informativi o culturali. L'orario flessibile non costituisce un'area da potenziare, poiché un accordo sindacale garantisce già a tutto il personale una flessibilità di un'ora e mezza sia in ingresso che in uscita, assicurando un margine ampio e già pienamente operativo.

Si registra invece un forte impegno dell'Amministrazione nel rafforzare gli interventi orientati al benessere organizzativo e alla cultura della parità. L'avvio del progetto B.E.S.T., sviluppato nel 2025 anche su impulso del CUG, rappresenta un passo significativo verso una più approfondita comprensione del clima interno e dei fattori di rischio psicosociale, includendo anche una lettura in ottica di genere. Rimangono tuttavia da completare alcune azioni già previste nel 2024 — come l'attivazione dello sportello psicologico e la nomina del disability manager — che richiedono un ulteriore impulso attuativo per esprimere pienamente il loro potenziale.

Nel complesso, il CUG ritiene prioritario orientare le politiche future verso il rafforzamento della presenza femminile nei ruoli decisionali, la promozione di una più equa distribuzione dei carichi di cura — con particolare attenzione all'utilizzo equilibrato dei permessi ex L.104 — il potenziamento e la diversificazione degli strumenti di conciliazione e il consolidamento di una cultura organizzativa inclusiva, diffusa e partecipata. Sarà inoltre fondamentale proseguire nel monitoraggio sistematico dei dati, così da individuare tempestivamente eventuali criticità e da favorire l'adozione di interventi mirati, misurabili e coerenti con i principi di parità, valorizzazione del personale e benessere organizzativo che costituiscono la missione del CUG.

Source URL:
http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-della-campania-2026