



Portale CUG

Relazione CUG

# Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente del Friuli Venezia Giulia - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente del Friuli Venezia Giulia

Acronimo: ARPA FVG

Regione: Friuli-Venezia Giulia

Provincia: UD

Comune: Palmanova

CAP: 33057

Indirizzo: Via Cairoli, 14

Codice Amministrazione: arpa\_fvg

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Agenzie ed Enti Regionali per la Formazione, la Ricerca e l'Ambiente

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2025

2024-2026

2025 - 2027

[piano\\_azioni\\_positive\\_arpa\\_fvg-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arpa_fvg-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

[piano\\_azioni\\_positive\\_arpa\\_fvg-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arpa_fvg-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_arpa\\_fvg-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arpa_fvg-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf))

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_arpa\\_fvg-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arpa_fvg-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf))

(28.64 MB)

(144.83 KB)





## 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
Organo di vertice	DIRETTORE GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Direttore Amministrativo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	direttore tecnico scientifico	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Amm.vo di struttura compl.	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	dirigente tecnico	0	2	5	2	0	0	0	0	5	0
Dirigente di livello non generale	dirigente sanitario non medico struttura complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	dirigente sanitario non medico struttura semplice	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2
Dirigente di livello non generale	dirigente sanitario non medico	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	dirigente professionale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	dirigente professionale tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	collaboratore amministrativo senior tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Personale non dirigente	collaboratore amministrativo professionale tempo indeterminato	1	0	1	2	0	0	1	3	6	2

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 amministrativo tempo indeterminato	0	0	0	0	1	0	1	3	13	1
Personale non dirigente	Coadiutore amministrativo senior tempo indeterminato	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	coadiutore amministrativo a tempo indeterminato	1	0	0	1	1	0	1	0	2	0
Personale non dirigente	collaboratore tecnico professionale senior a tempo indeterminato	0	0	0	8	6	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	collaboratore tecnico professionale a tempo indeterminato	3	14	18	26	2	5	11	25	24	0
Personale non dirigente	Assistente tecnico a tempo indeterminato	5	9	5	3	1	1	4	2	0	1
Personale non dirigente	Assistente informatico a tempo indeterminato	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Operatore tecnico specializzato a tempo indeterminato	0	1	2	1	1	0	0	1	2	0
Personale non dirigente	Operatore tecnico a tempo indeterminato	0	0	0	1	2	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	collaboratore professionale sanitario senior a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	collaboratore professionale sanitario a tempo indeterminato	0	1	1	10	11	0	1	3	7	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
Personale non dirigente	collaboratore tecnico professionale a tempo determinato	5	1	0	0	0	3	3	0	0	0
Personale non dirigente	collaboratore tecnico professionale contratto formazione lavoro	2	2	0	0	0	1	0	0	0	0
Personale non dirigente	area assistenti personale somministrato	0	0	0	2	2	1	1	0	0	0
Personale non dirigente	area dei professionisti della salute e dei funzionari personale somministrato	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		18	30	33	63	31	11	23	38	70	17
Totale % sul personale complessivo		5,39	8,98	9,88	18,86	9,28	3,29	6,89	11,38	20,96	5,09

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	17	18	3	6	4	48	51,06	29,81	11	16	9	7	3	46	48,94	31,94
Tra 3 e 5 anni	1	4	2	2	4	13	65,00	8,07	0	3	2	2	0	7	35,00	4,86
Tra 5 e 10 anni	0	5	6	5	1	17	56,67	10,56	0	3	5	5	0	13	43,33	9,03
Superiore a 10 anni	0	1	17	44	21	83	51,55	51,55	0	1	22	46	9	78	48,45	54,17
Totale	18	28	28	57	30	161			11	23	38	60	12	144		
Totale %	5,90	9,18	9,18	18,69	9,84	52,79			3,61	7,54	12,46	19,67	3,93	47,21		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE SENIOR	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,33
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE SENIOR	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	0,66
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	Diploma di scuola superiore	1	20,00	4	80,00	5	1,66
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	Laurea		0,00	1	100,00	1	0,33
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	Laurea magistrale	3	30,00	7	70,00	10	3,31
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,66
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	1	6,67	14	93,33	15	4,97
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	0,66
COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,99
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	3	50,00	3	50,00	6	1,99
COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE SENIOR	Diploma di scuola superiore	3	100,00	0	0,00	3	0,99
COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE SENIOR	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,33
COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE SENIOR	Laurea magistrale	11	100,00	0	0,00	11	3,64
COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE SENIOR	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,33
Collaboratore tecnico professionale	Diploma di scuola superiore	3	60,00	2	40,00	5	1,66
Collaboratore tecnico professionale	Laurea	9	75,00	3	25,00	12	3,97
Collaboratore tecnico professionale	Laurea magistrale	29	41,43	41	58,57	70	23,18
Collaboratore tecnico professionale	Master di I livello	3	50,00	3	50,00	6	1,99
Collaboratore tecnico professionale	Master di II livello	3	50,00	3	50,00	6	1,99

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Collaboratore tecnico professionale	Dottorato di ricerca	16	57,14	12	42,86	28	9,27
Assistente informatico	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,66
Assistente informatico	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	0,66
ASSISTENTE TECNICO	Diploma di scuola superiore	18	78,26	5	21,74	23	7,62
ASSISTENTE TECNICO	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	0,99
ASSISTENTE TECNICO	Laurea magistrale	3	60,00	2	40,00	5	1,66
Operatore tecnico specializzato	Inferiore al Diploma superiore	2	50,00	2	50,00	4	1,32
Operatore tecnico specializzato	Diploma di scuola superiore	3	75,00	1	25,00	4	1,32
Operatore tecnico	Inferiore al Diploma superiore	1	33,33	2	66,67	3	0,99
Operatore tecnico	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,66
collaboratore professionale sanitario senior	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,33
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO	Diploma di scuola superiore	8	53,33	7	46,67	15	4,97
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO	Laurea	7	58,33	5	41,67	12	3,97
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	1,32
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO	Master di I livello	6	75,00	2	25,00	8	2,65
collaboratore tecnico professionale a tempo determinato	Laurea	3	60,00	2	40,00	5	1,66
collaboratore tecnico professionale a tempo determinato	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	1,32
collaboratore tecnico professionale a tempo determinato	Master di II livello		0,00	1	100,00	1	0,33
collaboratore tecnico professionale a tempo determinato	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,66

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
collaboratore tecnico professionale contratto formazione lavoro	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	0,99
collaboratore tecnico professionale contratto formazione lavoro	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	0,66
Assistente amministrativo personale somministrato	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,33
Collaboratore tecnico professionale somministrato	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,33
Assistente informatico somministrato	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,33
Assistente tecnico somministrato	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,66
Assistente tecnico somministrato	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,66
Totale personale		160		142		302	
Totale % sul personale complessivo		48,34		42,90		91,24	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In ARPA FVG si conferma una buona simmetria tra uomini e donne nella distribuzione dei ruoli dirigenziali, anche apicali. Nel 2025 si osserva una leggera riduzione dello squilibrio nella distribuzione del personale del comparto tra i generi; in particolare si è leggermente attenuata l'asimmetria della distribuzione per genere nel personale del comparto nel profilo amministrativo (21% del personale amministrativo sono uomini), così come del personale non dirigenziale dei profili tecnici (58% uomini, 42% donne).

Come lo scorso anno il personale di ARPA FVG si colloca prevalentemente nella fascia di età tra i 51 e i 60 anni. Oltre la metà del personale non dirigenziale ha un'anzianità di servizio, nel medesimo livello, superiore ai 10 anni. Si osserva un incremento del personale con meno di tre anni di anzianità, frutto delle politiche di assunzione dell'Agenzia.

Per altre informazioni di dettaglio si rimanda alle tabelle.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	18	31	31	57	30	167	54,75	95,43	11	22	29	61	15	138	45,25	88,46
Part Time >50%	0	0	1	4	2	7	29,17	4,00	0	1	9	7	0	17	70,83	10,90
	0	0	0	1	0	1	50,00	0,57	0	0	0	1	0	1	50,00	0,64
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>62</b>	<b>32</b>	<b>175</b>			<b>11</b>	<b>23</b>	<b>38</b>	<b>69</b>	<b>15</b>	<b>156</b>		
<b>Totale %</b>	<b>5,44</b>	<b>9,37</b>	<b>9,67</b>	<b>18,73</b>	<b>9,67</b>	<b>52,87</b>			<b>3,32</b>	<b>6,95</b>	<b>11,48</b>	<b>20,85</b>	<b>4,53</b>	<b>47,13</b>		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT Verticale	0	0	0	2	2	4	40,00	3,77	0	0	0	6	0	6	60,00	4,03
PT Orizzontale	0	0	1	2	0	3	20,00	2,83	0	1	8	3	0	12	80,00	8,05
Personale che fruisce di Smart Working	8	12	21	35	13	89	44,95	83,96	8	16	29	47	9	109	55,05	73,15
Personale che fruiva di orari flessibili	0	2	2	4	2	10	31,25	9,43	1	4	7	10	0	22	68,75	14,77
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>43</b>	<b>17</b>	<b>106</b>			<b>9</b>	<b>21</b>	<b>44</b>	<b>66</b>	<b>9</b>	<b>149</b>		
<b>Totale %</b>	<b>3,14</b>	<b>5,49</b>	<b>9,41</b>	<b>16,86</b>	<b>6,67</b>	<b>41,57</b>			<b>3,53</b>	<b>8,24</b>	<b>17,25</b>	<b>25,88</b>	<b>3,53</b>	<b>58,43</b>		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

In ARPA FVG viene utilizzato il part time, sia orizzontale che verticale, da parte di 8 uomini e 18 donne. Non si osservano variazioni significative rispetto al 2024. In generale sono le donne che usufruiscono maggiormente di questo istituto: il 12% delle donne e il 5% degli uomini.

Fruiscono del lavoro agile 89 uomini (7 in meno rispetto al 2024) e 109 donne (1 in meno rispetto al 2024). In generale sono le donne che usufruiscono maggiormente di questo istituto: il 70% delle donne e il 51% degli uomini.

Gli orari flessibili sono fruiti da 10 uomini (come nel 2024) e da 22 donne (1 in più rispetto il 2024). In generale sono le donne che usufruiscono maggiormente di questo istituto: il 14% delle donne e il 6% degli uomini

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	394	62,15	240	37,85	634	63,91
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	38	29,92	89	70,08	127	12,80
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	129	61,43	81	38,57	210	21,17
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2	9,52	19	90,48	21	2,12
Totale permessi	563	56,75	429	43,25	992	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2025 i permessi per congedi parentali risultano fruiti maggiormente dagli uomini rispetto alle donne, a differenza degli anni precedenti.

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

- Flessibilità oraria
- Lavoro da altra sede.

## 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**

- Stabilizzazione della fruizione della modalità lavorativa in lavoro agile;
- Incontri di restituzione con il personale sugli esiti del questionario sul benessere organizzativo;
- Proposta di azioni di miglioramento a valle del percorso sul benessere organizzativo;
- Incontri in presenza del CUG con tutto il personale dell'Agenzia;
- Analisi del documento di prassi UNI/PdR 125:2022 per la certificazione di genere;

- Partecipazione agli incontri della Rete;

Le azioni sopra descritte sono state previste nel Piano Triennale di Azioni positive.

- Azioni di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne.

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria: sicurezza	26	146	257	346	155	930	55,46	17,64	111	108	200	258	70	747	44,54	16,27
Aggiornamento professionale	410	759	768	1246	415	3598	54,01	68,26	459	513	711	1196	185	3064	45,99	66,72
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	4	17	4	25	49,02	0,47	0	0	4	13	9	26	50,98	0,57
*Altro	79	109	124	280	126	718	48,74	13,62	95	95	163	343	59	755	51,26	16,44
Totale ore	515	1014	1153	1889	700	5271			665	716	1078	1810	323	4592		
Totale ore %	5,22	10,28	11,69	19,15	7,10	53,44			6,74	7,26	10,93	18,35	3,27	46,56		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

Come nel 2024 anche nel 2025 la formazione è in genere fruita dai dipendenti uomini e dalle dipendenti donne in maniera proporzionale alla distribuzione di genere del personale.

Si ricorda che Arpa FVG non ha obbligo normativo di redigere un "Bilancio di Genere".

E' in corso di valutazione il documento di prassi UNI/PdR 125:2022 per la certificazione di genere.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Selezione coadiutore amministrativo L. 68/99	1	33,33	2	66,67	3	13,64	Uomo
Concorso pubblico per collaboratore amministrativo professionale	3	60,00	2	40,00	5	22,73	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Concorso pubblico per assistente amministrativo L. 68/99	1	25,00	3	75,00	4	18,18	Donna
Avviso per collaboratore tecnico tempo determinato progetto HeatIsland ITA -SLO	2	66,67	1	33,33	3	13,64	Uomo
Avviso di mobilità per tecnico sanitario di laboratorio biomedico	2	66,67	1	33,33	3	13,64	Uomo
avviso per collaboratori tecnici professionali contratti formazione lavoro	2	50,00	2	50,00	4	18,18	Donna
Totale personale	11		11		22		
Totale % sul personale complessivo	3,32		3,32		6,65		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2025 si osserva un equilibrio tra i generi nella composizione delle commissioni, a differenza dei due anni precedenti.

### 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 %
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	€24230,90	€24446,60	€ 215,70	0,88
Assistente informatico	€24600,00	€0,00	€ -24600,00	--
ASSISTENTE TECNICO	€24892,50	€24854,10	€ -38,40	-0,15
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	€23103,90	€21054,50	€ -2049,40	-9,73
COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR	€22875,00	€20239,30	€ -2635,70	-13,02
collaboratore amministrativo coordinatore	€0,00	€28212,10	€ 28212,10	100,00
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	€26525,40	€28424,40	€ 1899,00	6,68
Coll. prof.le sanitario - tecnico della prevenzione D	€0,00	€42672,70	€ 42672,70	100,00
COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE SENIOR	€30919,50	€30766,80	€ -152,70	-0,50
collaboratore tecnico professionale senior giornalista	€32524,80	€0,00	€ -32524,80	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Collaboratore tecnico professionale	€27463,70	€26797,10	€ -666,60	-2,49
collaboratore tecnico professionale biologo	€27464,10	€26705,50	€ -758,60	-2,84
dirigente ambientale struttura semplice	€54021,20	€51610,90	€ -2410,30	-4,67
dirigente ambientale struttura complessa	€60887,80	€0,00	€ -60887,80	--
dirigenta ambientale incarico professionale	€51669,50	€53200,60	€ 1531,10	2,88
dirigente amministrativo struttura complessa	€0,00	€60262,70	€ 60262,70	100,00
dirigente professionale avvocato	€0,00	€48717,40	€ 48717,40	100,00
Dirigente Ingegnere incarico di struttura semplice	€52265,10	€0,00	€ -52265,10	--
dirigente ingegnere incarico professionale alta specializzazione	€56971,20	€0,00	€ -56971,20	--
dirigente sanitario biologo struttura complessa	€0,00	€73215,10	€ 73215,10	100,00
dirigente sanitario biologo incarico struttura semplice	€0,00	€63086,80	€ 63086,80	100,00
dirigente sanitario chimico struttura complessa	€83875,40	€0,00	€ -83875,40	--
dirigente sanitario chimico struttura semplice	€56629,70	€0,00	€ -56629,70	--
dirigente sanitario chimico incarico professionale alta specializzazione	€57907,90	€0,00	€ -57907,90	--
dirigente sanitario fisico struttura semplice	€0,00	€32693,50	€ 32693,50	100,00
dirigente sanitario fisico incarico professionale di alta specializzazione	€0,00	€62919,70	€ 62919,70	100,00
Direttore Amministrativo	€65573,30	€0,00	€ -65573,30	--
DIRETTORE GENERALE	€0,00	€87868,00	€ 87868,00	100,00
direttore tecnico scientifico	€66614,50	€0,00	€ -66614,50	--
operatore tecnico specializzato -servizi generali	€23691,00	€21901,20	€ -1789,80	-8,17
operatore tecnico specializzato - servizi sanitari	€0,00	€17222,00	€ 17222,00	100,00
OPERATORE TECNICO	€14990,90	€22177,60	€ 7186,70	32,41
operatore tecnico - servizi tecnici	€22202,30	€0,00	€ -22202,30	--
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO - TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMED	€30381,30	€28829,60	€ -1551,70	-5,38

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO SENIOR - TECNICO PREVENZ.AMBIENTE LUOGHI	€29573,90	€28594,70	€ -979,20	-3,42

I differenziali retributivi mostrano alcuni scarti tra uomini e donne per alcune qualifiche ma questi divari risultano ascrivibili in massima parte all'anzianità di servizio e non a differenza di genere.

## 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 2023 è stato effettuato l'aggiornamento del DVR nella parte riguardante lo stress lavoro correlato e nel 2024/2025 è stata effettuata l'indagine sul benessere organizzativo.

Ad oggi non è state fatte indagini riguardo alla valutazione dei rischi in ottica di genere.

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**

Il codice di comportamento dei dipendenti di Arpa FVG è stato aggiornato nel 2024 e corrisponde anche al codice di condotta.

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

Nulla da segnalare.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Bando della DG per l'espressione di manifestazione di interesse e successiva nomina per Decreto della DG.

Tipologia di atto: Decreto

Data: 20/06/2025

Organo sottoscrittore: Direzione Generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Incontri di sensibilizzazione del personale sulle tematiche del CUG.

Incontri di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne.

News periodiche sul sito intranet.

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Pagina intranet.

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì



Quante volte l'anno si riunisce il cug:

6

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 Consiglieria di parità del territorio di riferimento

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

- PIAO, Regolamento tirocini e 150 ore

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

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

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG

Incontri in presenza con tutto il personale e possibilità di visione asincrona per chi non ha potuto partecipare in presenza.

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Adesione iniziativa "Posto occupato" in occasione del 25 novembre - giornata contro la violenza sulle donne

Intranet - comunicazione interna

Sono state proposte numerose comunicazioni sul sito intranet da parte del CUG, su diverse tematiche e proponendo la

fruizione di webinar su argomenti specifici (per es. linguaggio rispettoso e prevenzione molestie).

---

## Coinvolgimento nella Rete Nazionale dei CUG

Partecipazione agli incontri della Rete dei CUG

---

### proposte formative

Il CUG ha avanzato alcune proposte formative che sono state accolte ed inserite nel Piano di formazione dell'Agenzia.

---

## Considerazioni conclusive

L'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente del Friuli Venezia Giulia (ARPA FVG) nel 2025 registra un personale prevalentemente nella fascia 51-60 anni, con equilibrio di genere nei ruoli dirigenziali; risulta significativo ma ridotto rispetto all'anno precedente lo squilibrio nel comparto amministrativo (21% uomini), così come nel personale non dirigenziale dei profili tecnici (58% uomini, 42% donne).

Gli strumenti di conciliazione più continuativi (lavoro agile, part-time, orari flessibili), compatibili con gli impegni di accudimento familiare, restano prevalentemente utilizzati dalle donne. Si segnala tuttavia, come elemento di novità, un aumento significativo della fruizione dei congedi parentali da parte degli uomini, che nel 2025 risultano averne usufruito più delle donne.

Nel 2025 in ARPA FVG si riscontra la stabilizzazione della fruizione della modalità lavorativa in lavoro agile; in riferimento al percorso sul benessere organizzativo, iniziato nel 2024, è stata effettuata un'analisi dei dati ottenuti dal sondaggio a cura di tutte le strutture e una serie di incontri di restituzione al personale; sulla base delle risultanze sono quindi stati programmati degli interventi principalmente a carattere formativo, per affrontare alcune criticità emerse.

La formazione obbligatoria e professionale mostra un bilanciamento di genere; nel 2025 si osserva un equilibrio tra i generi nella composizione delle commissioni, a differenza dei due anni precedenti.

Nel corso del 2025 il CUG è stato rinnovato; in relazione a tale avvicendamento è stato necessario del tempo per il passaggio di consegne. Tra le attività attuate, così come previsto dal Piano delle Azioni Positive, si segnala la definizione di proposte di azioni di miglioramento a valle del percorso sul benessere organizzativo (in particolare attività formative); l'effettuazione di incontri in presenza del CUG con tutto il personale dell'Agenzia; l'analisi del documento di prassi UNI/PdR 125:2022 per la certificazione di genere, anche come spunto di future azioni positive.

Numerose sono state le comunicazioni a cura del CUG sul sito intranet; diverse sono state le occasioni di confronto del Presidente del CUG con altre realtà (altri Presidenti CUG, consigliera di Parità).

Sono state promosse iniziative anti-discriminazione; in particolare l'ARPA FVG ha aderito nel 2025 all'iniziativa "Posto occupato" in occasione della giornata contro la violenza sulle donne (25 novembre).

Lo sportello di ascolto psicologico attivato negli anni 2023 e 2024 non è stato rinnovato per l'anno 2025; si auspica che in futuro questa attività possa essere riproposta.

Ad oggi non sono state fatte indagini riguardo alla valutazione dei rischi in ottica di genere. Il codice di comportamento dei dipendenti di Arpa FVG è stato aggiornato nel 2024 e corrisponde anche al codice di condotta.

---

### Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-del-friuli-venezias-giulia-2026>

---