



Portale CUG

Relazione CUG

# Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sicilia - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sicilia

Acronimo: ARPA Sicilia

Regione: Sicilia

Provincia: PA

Comune: Palermo

CAP: 90149

Indirizzo: Viale Cristoforo Colombo snc Complesso Roosevelt, località Addaura

Codice Amministrazione: arlpa\_pa

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

2020

2020 – 2022

21/23

[piano\\_azioni\\_positive\\_arlpa\\_pa-triennio\\_2123-anno\\_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arlpa_pa-triennio_2123-anno_2020.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_arlpa\\_pa-triennio\\_2123-anno\\_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arlpa_pa-triennio_2123-anno_2020.pdf))

(7.67 MB)

[piano\\_azioni\\_positive\\_arlpa\\_pa-triennio\\_2020-2022-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arlpa_pa-triennio_2020-2022-anno_.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_arlpa\\_pa-triennio\\_2020-2022-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arlpa_pa-triennio_2020-2022-anno_.pdf)) (8.56 MB)



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	direttore generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Amministrativo	0	0	0	1		0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Tecnico	0	0	0	1		0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale		0	0	1	9	8	0	0	0	8	12
Personale non dirigente		0	7	31	59	39	0	6	22	38	23
Totale personale		0	7	32	70	48	0	6	22	46	35
Totale % sul personale complessivo		0,00	2,63	12,03	26,32	18,05	0,00	2,26	8,27	17,29	13,16

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	0	4	8	8	2	22	70,97	16,18	0		6	2	1	9	29,03	10,11
Tra 3 e 5 anni	0	3	7	1	0	11	73,33	8,09	0	1	2	1	0	4	26,67	4,49
Tra 5 e 10 anni	0	0	5	10	6	21	32,81	15,44	0	5	9	14	15	43	67,19	48,31
Superiore a 10 anni	0	0	11	40	31	82	71,30	60,29	0	0	5	21	7	33	28,70	37,08
Totale	0	7	31	59	39	136			0	6	22	38	23	89		
Totale %	0,00	3,11	13,78	26,22	17,33	60,44			0,00	2,67	9,78	16,89	10,22	39,56		

<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

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>
1 - PROF DELLA SALUTE E FUNZIONARI	Diploma di scuola superiore	16	66,67	8	33,33	24	10,67
1 - PROF DELLA SALUTE E FUNZIONARI	Laurea	59	48,36	63	51,64	122	54,22
2 - ASSISTENTI	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,89
2 - ASSISTENTI	Laurea	5	83,33	1	16,67	6	2,67
2 - ASSISTENTI	Diploma di scuola superiore	37	82,22	8	17,78	45	20,00
01503 AREA OPERATORI	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,89
01503 AREA OPERATORI	Laurea		0,00	1	100,00	1	0,44
4 - PERSONALE DI SUPPORTO	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,44
4 - PERSONALE DI SUPPORTO	Laurea	1	100,00		0,00	1	0,44
4 - PERSONALE DI SUPPORTO	Diploma di scuola superiore	14	66,67	7	33,33	21	9,33
Totale personale		136		89		225	
Totale % sul personale complessivo		51,13		33,46		84,59	

<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

Al 31 dicembre 2025 il personale in servizio presso ARPA Sicilia ammonta complessivamente a **266 unità**, di cui **109 donne (40,98%)** e **157 uomini (59,02%)**.

La distribuzione del personale per comparto contrattuale evidenzia la seguente articolazione:

- **Personale del comparto:** 225 unità complessive, di cui **89 donne** e **136 uomini**;
- **Personale dirigente:** 41 unità complessive, di cui **20 donne** e **21 uomini**.

Rispetto agli anni precedenti si registra una **riduzione dell'organico complessivo**, pari a **5 unità in meno rispetto al 2024** e **11 unità in meno rispetto al 2023**. Tale andamento conferma un **trend di progressiva contrazione del personale dell'Agenzia**, coerente con quanto rilevato negli ultimi anni nell'ambito della Pubblica Amministrazione.

L'analisi della distribuzione di genere nei due comparti contrattuali evidenzia dinamiche differenti.

Per quanto concerne la **dirigenza**, si rileva una **sostanziale parità di genere**, con una presenza di **21 dirigenti uomini** e **20 dirigenti donne**, configurando pertanto una situazione di equilibrio nella rappresentanza di genere all'interno di tale ambito professionale.

Nel **personale del comparto**, invece, si osserva una **prevalenza numerica del personale maschile**, pari a **136 unità**,

rispetto alle **89 unità di personale femminile**.

Per quanto riguarda le **posizioni di vertice dell'Agenzia** i dati evidenziano che tali incarichi risultano **ricoperti esclusivamente da personale di genere maschile**, appartenente alle fasce anagrafiche più elevate.

L'analisi della distribuzione per classi di età evidenzia una **marcata concentrazione del personale nelle fasce anagrafiche più elevate**.

Con riferimento al **personale del comparto**, la distribuzione per genere ed età mostra che la **fascia compresa tra 51 e 60 anni** rappresenta quella con la maggiore incidenza numerica per entrambi i generi, seguita dalla fascia **oltre i 60 anni**.

Nel complesso, il personale appartenente alle **fasce di età fino ai 40 anni rappresenta soltanto il 5,64% del totale**, dato che risulta **in diminuzione rispetto agli anni precedenti**. Tale evidenza costituisce un indicatore significativo del **progressivo innalzamento dell'età media del personale dell'Agenzia**, fenomeno riconducibile principalmente alla limitata immissione di nuove risorse di giovane età negli ultimi anni.

Si rileva inoltre la **totale assenza di personale appartenente alla classe di età inferiore ai 30 anni**, per entrambi i generi.

Con riferimento alla **dirigenza**, la distribuzione anagrafica evidenzia una **forte concentrazione del personale nelle fasce di età superiori ai 50 anni**. In particolare, circa **il 50% dei dirigenti, sia uomini sia donne, appartiene alla fascia anagrafica superiore ai 60 anni**.

Tale dato conferma il **progressivo incremento dell'età media della dirigenza**, con possibili implicazioni in termini di **turnover e programmazione del ricambio generazionale** nei prossimi anni, anche in relazione al prevedibile aumento delle cessazioni dal servizio per raggiunti limiti di età.

L'analisi complessiva della struttura del personale di ARPA Sicilia evidenzia i seguenti elementi principali:

- **riduzione progressiva dell'organico** negli ultimi anni;
- **prevalenza numerica del personale maschile**, in particolare nel personale del comparto;
- **sostanziale equilibrio di genere nella dirigenza**, pur in presenza di **assenza di rappresentanza femminile nelle posizioni apicali dell'Agenzia**;
- **elevata concentrazione del personale nelle fasce di età più avanzate** e conseguente **innalzamento dell'età media complessiva**;
- **limitata presenza di personale giovane**, con assenza di dipendenti nella fascia di età inferiore ai 30 anni.

Tali elementi evidenziano la rilevanza di politiche di **programmazione del fabbisogno di personale orientate al ricambio generazionale**, nonché di interventi finalizzati a garantire nel medio periodo **equilibrio nella composizione anagrafica e continuità operativa delle strutture organizzative dell'Agenzia**.

L'analisi delle **posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali** consente di valutare la distribuzione di genere nelle funzioni organizzative che, pur non rientrando nell'ambito della dirigenza, comportano l'assunzione di specifiche responsabilità operative e gestionali.

Dai dati rilevati al **31 dicembre 2025** emerge che tali posizioni risultano complessivamente **pari a 3 unità**, tutte appartenenti all'**area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione** e la distribuzione per genere evidenzia una **totale prevalenza maschile**, mentre **non si registra alcuna presenza femminile** in tale ambito.

In termini di incidenza sull'organico complessivo dell'Agenzia, le posizioni di responsabilità non dirigenziali rappresentano una **quota pari all'1,13% del totale del personale** ovvero un numero **estremamente contenuto** e caratterizzato da una **distribuzione di genere non equilibrata**.

Tale elemento, seppur riferito a un numero limitato di incarichi, rappresenta un **indicatore utile ai fini del monitoraggio della parità di genere nelle posizioni di responsabilità**, in quanto evidenzia l'assenza di personale femminile in questa

specifica tipologia di incarico organizzativo.

L'analisi della permanenza nel profilo evidenzia alcuni elementi strutturali rilevanti:

- una forte incidenza di personale con permanenza superiore ai 10 anni indicativa di una elevata stabilità delle posizioni professionali;
- una maggiore concentrazione femminile nella fascia di permanenza tra 5 e 10 anni, che potrebbe riflettere dinamiche di accesso ai profili professionali più recenti rispetto alla componente maschile;
- una limitata presenza di personale con permanenza inferiore ai 5 anni, coerente con il ridotto turnover registrato negli ultimi anni;
- una stretta correlazione tra permanenza nel profilo e struttura anagrafica del personale, caratterizzata da una significativa presenza nelle fasce di età più elevate

## 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>
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	2,25
Part Time ≤50%	0	0	0	2	1	3	100,00	2,21	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	0	7	31	57	38	133	60,45	97,79	0	6	22	36	23	87	39,55	97,75
Totale	0	7	31	59	39	136			0	6	22	38	23	89		
Totale %	0,00	3,11	13,78	26,22	17,33	60,44			0,00	2,67	9,78	16,89	10,22	39,56		

<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

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>

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>
PTV-TEMPO IND.TRASFORMATO IN P.T. VERTICALE 83,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	3,45
PTV-TEMPO IND.TRASFORMATO IN P.T. VERTICALE 50	0	0	0	2	0	2	100,00	3,70	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE < o = 50%	0	0	0	1	1	2	40,00	3,70	0	0	0	1	2	3	60,00	5,17
Telelavoro	0	0	0	1	0	1	25,00	1,85	0	0	0	1	2	3	75,00	5,17
Personale che fruisce di Smart Working	0	3	11	24	11	49	49,49	90,74	0	3	15	22	10	50	50,51	86,21
Totale	0	3	11	28	12	54			0	3	15	26	14	58		
Totale %	0,00	2,68	9,82	25,00	10,71	48,21			0,00	2,68	13,39	23,21	12,50	51,79		

<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

L'analisi della distribuzione del personale per **tipologia di presenza lavorativa (tempo pieno e part-time)**, articolata per **genere e classi di età**, consente di evidenziare alcune caratteristiche rilevanti della struttura organizzativa dell'Agenzia.

Dai dati emerge che la modalità di lavoro prevalente è rappresentata dal **tempo pieno**, che interessa **220 unità complessive**, pari a **circa il 97,7% del personale del comparto**.

Nel dettaglio:

- **133 uomini** risultano in regime di **tempo pieno**, pari al **97,79% degli uomini del comparto**;
- **87 donne** risultano in regime di **tempo pieno**, pari al **97,75% delle donne del comparto**.

Il **ricorso al part-time risulta pertanto molto limitato**, riguardando complessivamente **5 unità di personale**.

La modalità di **part-time superiore al 50%** interessa **2 unità di personale**, entrambe di **genere femminile**, collocate nella fascia di età **51-60 anni**.

Il **part-time pari o inferiore al 50%** riguarda **3 unità di personale**, tutte di **genere maschile** e nel dettaglio: **2 unità** appartengono alla fascia di età **51-60 anni**; **1 unità** appartiene alla fascia di età **oltre i 60 anni**.

Con riferimento al personale a **tempo pieno**, la distribuzione per classi di età evidenzia una **concentrazione significativa nelle fasce anagrafiche più elevate**, in continuità con quanto già rilevato nell'analisi complessiva della struttura del personale, dato che anche in questo caso la fascia **51-60 anni** risulta quella maggiormente rappresentata per entrambi i generi.

L'analisi della tipologia di presenza lavorativa evidenzia che:

- il **tempo pieno rappresenta la modalità di lavoro largamente prevalente**, interessando la quasi totalità del personale;
- il **ricorso al part-time è residuale**, con una distribuzione limitata e numericamente poco significativa;

- la presenza di part-time mostra una **leggera differenziazione di genere**, con il **part-time superiore al 50% presente esclusivamente tra le donne**, mentre quello **pari o inferiore al 50% riguarda esclusivamente personale maschile**;
- anche considerando la tipologia di presenza, permane una **forte concentrazione del personale nelle fasce di età più elevate**, coerente con il quadro generale di **progressivo invecchiamento dell'organico**.

Nel complesso, i dati confermano che l'organizzazione del lavoro dell'Agenzia è caratterizzata da **una struttura occupazionale stabile e prevalentemente a tempo pieno**, con un ricorso marginale a forme di lavoro a tempo parziale.

L'analisi della **fruizione delle misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata**, articolata per genere e classi di età, consente di valutare il grado di utilizzo degli strumenti organizzativi messi a disposizione dall'Agenzia per favorire l'equilibrio tra esigenze lavorative e personali.

Nel complesso, le misure considerate comprendono **forme di lavoro a tempo parziale, telelavoro e lavoro agile (smart working)**

Il numero complessivo dei dipendenti che usufruiscono di almeno una misura di conciliazione risulta pari a:

- **54 uomini**, ovvero il **48,21% del totale**;
- **58 donne**, pari al **51,79% del totale dei fruitori**.

La distribuzione evidenzia quindi una **sostanziale parità tra i due generi**, con una **leggera prevalenza femminile**. La misura di gran lunga più diffusa risulta essere lo **smart working**, che coinvolge la quasi totalità del personale che usufruisce di strumenti di conciliazione. Nel dettaglio usufruiscono di questa forma di lavoro agile **49 uomini e 50 donne, rispettivamente il 90,74% e l'86,21% del totale del personale beneficiario delle misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata** attuate dall'Agenzia.

Dal punto di vista anagrafico, lo smart working risulta **maggiormente diffuso nella fascia di età compresa tra 51 e 60 anni**, seguita dalla fascia **41-50 anni**, per entrambi i generi.

Le diverse forme di **lavoro a tempo parziale** presentano una diffusione ben più limitata.

In particolare:

- **Part-time verticale (tempo indeterminato trasformato):**
  - **2 unità femminili** nella modalità con riduzione pari all'83,33%;
  - **2 unità maschili** nella modalità con riduzione pari al 50%.
- **Part-time orizzontale ≤ 50%:**
  - **2 uomini**;
  - **3 donne**.

Queste tipologie risultano concentrate principalmente nelle **fasce di età superiori ai 50 anni**, con particolare incidenza tra **51 e 60 anni e oltre i 60 anni**.

Il **telelavoro** presenta una diffusione estremamente contenuta, con:

- **1 uomo**;
- **3 donne**.

Anche in questo caso la fruizione è concentrata nelle **fasce di età più elevate**, in particolare tra **51 e 60 anni e oltre i 60 anni**.

L'analisi per classi di età evidenzia che la fruizione delle misure di conciliazione si concentra prevalentemente nelle **fasce anagrafiche centrali e più mature** del personale. La fascia **51-60 anni** rappresenta quella con il **maggior numero di**

**fruitori** per entrambi i generi; segue la fascia **41-50 anni**; risulta invece **assente la fruizione nella fascia di età inferiore ai 30 anni**, coerentemente con la composizione anagrafica complessiva del personale dell’Agenzia.

## 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	570	65,52	300	34,48	870	85,29
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	20	13,33	130	86,67	150	14,71
Totale permessi	590	57,84	430	42,16	1020	

<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

L’analisi della **fruizione dei congedi parentali e dei permessi previsti dalla Legge n. 104/1992**, articolata per genere, consente di osservare le modalità di utilizzo degli strumenti di tutela e di supporto alla conciliazione tra attività lavorativa ed esigenze familiari da parte del personale dell’Agenzia.

Si precisa che la tabella relativa al numero di **permessi giornalieri fruiti**, come già evidenziato negli anni precedenti, non risulta adeguata nella forma attuale, in quanto tali permessi dovrebbero essere considerati in rapporto al numero di dipendenti che ne hanno diritto e non solo in termini di valori assoluti.

Nel complesso, nel corso dell’anno 2025 sono stati fruiti **1.020 permessi**, di cui **590 da personale maschile (57,84%)** e **430 da personale femminile (42,16%)**.

La componente prevalente è rappresentata dai **permessi giornalieri fruiti ai sensi della Legge 104/1992**, che costituiscono **870 permessi complessivi**, pari all’**85,29% del totale** con una **maggiore incidenza della fruizione da parte del personale maschile**.

Per quanto riguarda i **permessi giornalieri per congedi parentali**, il numero complessivo risulta pari a **150**, corrispondente al **14,71% del totale dei permessi fruiti** con una **maggiore incidenza dell’utilizzo da parte delle lavoratrici**, sottolineando il maggiore coinvolgimento delle donne nella cura dei figli, fenomeno generalmente osservato anche nel contesto più ampio della Pubblica Amministrazione.

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Smart working

## 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**

Il Piano triennale di Azioni Positive, è confluito, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021 nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027, documento *sogetto ad aggiornamento annuale*, che l'Agenzia ha approvato con DDG n. 37 del 31 gennaio 2025.

Il PIAO si pone in linea di continuità con le azioni degli anni precedenti per intervenire sulle criticità e promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo, le azioni positive per la promozione delle pari opportunità e, più in generale, per accrescere il benessere del personale.

Le attività sono finalizzate a promuovere la tutela della salute, le pari opportunità, l'inclusione, a contrastare le discriminazioni e le violenze, a migliorare le relazioni interpersonali e il clima interno, nonché a favorire la conciliazione vita-lavoro. Le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro realizzate sono di seguito descritte:

Si continua a mantenere rivestita con stoffa rossa una delle sedute della sala conferenze della Direzione Generale, con l'apposizione del cartello "**Posto occupato**", iniziativa di sensibilizzazione contro la violenza di genere nata nel 2013 a Rometta (ME) e adottata in varie sedi istituzionali quali il Senato della repubblica e l'ARS.

**Pubblicizzazione del numero antiviolenza 1522:** rimane permanentemente esposta, in corrispondenza delle due entrate della Direzione Generale, il cartello riportante il numero verde di pubblica utilità 1522 per il sostegno alle vittime di violenza e stalking, utilizzando l'immagine grafica con DPCM 30/10/2020.

L'Agenzia ha sostenuto e partecipato all'azione di sensibilizzazione promossa dal CUG su modelli valoriali e comportamentali improntati alle pari opportunità, al rispetto delle persone, alla collaborazione, all'inclusione. In tal senso è proseguita, anche nel 2024, l'attività di diffusione delle "**Linee guida per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere**" (<https://www.arpa.sicilia.it/download/approvazione-linee-guida-per-lutilizzo-di-un-lessico-rispettoso-dellidentita-di-genere-ddg-n-3-del-21-01-2021/?wpdmdl=22184>) (<http://www.arpa.sicilia.it/download/approvazione-linee-guida-per-lutilizzo-di-un-lessico-rispettoso-dellidentita-di-genere-ddg%252520-n-3-del-21-01-2021/%253fwpdmdl=22184>)), il cui obiettivo è promuovere l'eliminazione degli stereotipi e delle discriminazioni linguistiche basate sul genere, anche negli ambiti istituzionali, fungendo da indirizzo nella redazione degli atti e nella comunicazione esterna.

Iniziativa di divulgazione professioni tecnico scientifiche nelle scuole, produzione della **brochure "Cosa farò da grande"** (Gruppo Ed. Ambientale). La brochure si propone di valorizzare le professioni Tecnico-scientifiche presenti in Arpa nel corso delle attività di educazione ambientale, nell'ottica della parità di genere.

Al fine di rafforzare l'identità del Comitato, aumentandone la visibilità, è stata realizzata **apposita area**, all'interno del sito agenziale, dedicata al CUG

Il CUG di ArpaSicilia partecipa attivamente, nell'ottica sinergica cui è improntata la Direttiva n.2/2019, alle iniziative della **Rete Nazionale dei CUG**. Negli anni, questa Rete è cresciuta ed è diventata una voce autorevole, luogo di formazione e confronto su normativa e giurisprudenza, laboratorio di idee, un punto di riferimento importante per le politiche di pari opportunità, parità ed inclusione, ma soprattutto un importante luogo di scambio di buone prassi e di crescita collettiva. La Presidente partecipa ed interviene in rappresentanza del Comitato, alle sessioni in presenza e online della Rete Nazionale, partecipa ai lavori delle seguenti commissioni di lavoro: Benessere Organizzativo; Lavoro Agile e Pari Opportunità.

La Presidente ha partecipato ai seguenti eventi:

- evento nazionale "10 anni della Rete Nazionale dei CUG" per creare valore pubblico". L'evento del 18 luglio a Montecitorio ha visto la partecipazione anche di una rappresentanza della Rete CUG

delle Agenzie;

- convegno nazionale "Parità retributiva e trasparenza salariale" promosso dalla Rete Nazionale dei CUG e Fondazione Rigel ETS che si è svolto lo scorso 10 novembre 2025 presso la Sala della Regina, Palazzo Montecitorio;
- convegno nazionale "In prima Linea. Formare per riconoscere, intervenire, proteggere", promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla Rete nazionale dei Cug il **25 novembre**, presso Palazzo Vidoni, alla presenza del Ministro della Pubblica Amministrazione Zangrillo.

La Presidente è stata, altresì, nominata presidente dell'**Osservatorio 04 Rete Cug Ambiente** che riunisce i Comitati Unici di Garanzia del SNPA. L'Osservatorio Rete CUG Ambiente SNPA riunisce i CUG delle ARPA/APP/ISPRA e trae valore dalla condivisione e dal sostegno reciproco dei singoli CUG, mettendo in campo l'esperienza e le buone prassi di ognuno di essi. La sua funzione si traduce in "azione positiva" per favorire il dialogo e la progettazione comune tra tutti gli attori del SNPA (ISPRA/ARPA/APP) con l'intento di valorizzare e rafforzare il ruolo dei CUG nelle azioni di prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, per realizzare ambienti di lavoro improntati al benessere organizzativo e alla creazione di valore pubblico. In questa ottica è stato realizzato il Seminario formativo "Intrecci di consapevolezza, reti istituzionali e percorsi di prevenzione contro la violenza di genere". L'iniziativa ha rappresentato un esempio concreto di rete istituzionale: la condivisione e la sinergia tra i Comitati ha mostrato come la collaborazione possa generare un vero "contagio positivo", una contaminazione virtuosa capace di rafforzare la cultura della prevenzione e di favorire l'evoluzione di pratiche sempre più efficaci e coordinate.

### 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		102	262	251	194	809	49,54	11,91		102	184	227	311	824	50,46	15,60
Aggiornamento professionale		348	1094	1168	864	3474	56,64	51,14		479	694	830	656	2659	43,36	50,35
Competenze manageriali/Relazionali		35	156	493	81	765	61,40	11,26		50	119	231	81	481	38,60	9,11
Tematiche CUG	0	7	0	7	1	15	22,39	0,22		0	31	16	5	52	77,61	0,98
Violenza di genere	0	20	4	24	64	112	75,68	1,65		0	0	24	12	36	24,32	0,68
*Altro		348	705	348	217	1618	56,83	23,82		228	465	321	215	1229	43,17	23,27
Totale ore	0	860	2221	2291	1421	6793			0	859	1493	1649	1280	5281		
Totale ore %	0,00	7,12	18,39	18,97	11,77	56,26			0,00	7,11	12,37	13,66	10,60	43,74		

<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

Dall'analisi dei dati relativi alla **fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età** emerge che la ripartizione percentuale delle ore (56% uomini e 44% donne) è quasi sovrapponibile alla composizione di genere del

personale (59% uomini e 41% donne).

Il monte ore complessivo ha raggiunto la quota di 12.074 ore (6.793 ore per gli uomini e 5.281 per le donne).

Per quanto concerne le tematiche legate al CUG, emerge invece una **maggiore partecipazione femminile (77,61%) rispetto a quella maschile (22,39%)**, dato che può riflettere una maggiore sensibilità o coinvolgimento delle lavoratrici sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Nella formazione sulla violenza di genere si registra una **partecipazione prevalentemente maschile (75,68%)**, sebbene il numero complessivo di partecipanti rimanga contenuto rispetto ad altre tipologie formative.

Nel complesso, i dati mostrano una buona diffusione delle attività formative, con alcune differenze di genere nelle tipologie di formazione frequentate che possono essere oggetto di ulteriore monitoraggio nell'ottica di garantire pari opportunità di accesso ai percorsi.

Si rileva un incremento significativo e sostanziale del volume delle attività formative registrate rispetto all'anno precedente. Tale risultato è ancora più rilevante se si considera che l'adozione della Direttiva Zangrillo (Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025) ha rappresentato motivo di intensa riorganizzazione delle attività e revisione della strategia formativa di ARPA Sicilia.

Nonostante il contesto iniziale fosse caratterizzato da un "disallineamento temporale" tra l'emanazione della direttiva stessa e l'adozione del PIAO, dall'attività di monitoraggio risulta che **l'obiettivo delle 40 ore sia stato mediamente raggiunto**.

### 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>	
DDG 175-2025	1	25,00	3	75,00	4	5,06	Uomo
DDG 289-2025	2	50,00	2	50,00	4	5,06	Donna
DDG 306-2025	2	50,00	2	50,00	4	5,06	Uomo
DDG 305-2025	3	75,00	1	25,00	4	5,06	Uomo
DDG 304-2025	2	50,00	2	50,00	4	5,06	Donna
DDG 303-2025	2	50,00	2	50,00	4	5,06	Uomo
DDG 352-2025	1	25,00	3	75,00	4	5,06	Donna
DDG 353-2025	1	25,00	3	75,00	4	5,06	Donna
DDG 354-2025	3	75,00	1	25,00	4	5,06	Uomo
DDG 356-2025	4	100,00	0	0,00	4	5,06	Uomo
DDG 358-2025	1	33,33	2	66,67	3	3,80	Donna
DDG 410-2025	4	100,00	0	0,00	4	5,06	Uomo
DDG 608-2025	3	75,00	1	25,00	4	5,06	Uomo
DDG 626-2025	2	50,00	2	50,00	4	5,06	Donna
DDG 627-2025	3	75,00	1	25,00	4	5,06	Uomo
DDG 628-2025	1	25,00	3	75,00	4	5,06	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
DDG 629-2025	1	25,00	3	75,00	4	5,06	Uomo
DDG 637-2025	1	25,00	3	75,00	4	5,06	Donna
DDG 667-2025	3	75,00	1	25,00	4	5,06	Donna
DDG 668-2025	3	75,00	1	25,00	4	5,06	Uomo
Totale personale	43		36		79		
Totale % sul personale complessivo	16,17		13,53		29,70		

<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

L'analisi della **composizione di genere delle commissioni di concorso** consente di valutare il grado di equilibrio tra uomini e donne nella partecipazione agli organi collegiali preposti alla selezione del personale, in coerenza con i principi di **pari opportunità e rappresentanza di genere** previsti dalla normativa vigente nella Pubblica Amministrazione.

Nel corso del **2025** risultano costituite **20 commissioni di concorso**, per un totale complessivo di **79 componenti** con una composizione che evidenzia la seguente distribuzione:

- **43 uomini**, pari al **16,17% del personale complessivo dell'Agenzia**;
- **36 donne**, pari al **13,53% del personale complessivo**.

In sintesi, i e le componenti delle commissioni rappresentano il **29,70% del personale dell'Agenzia**, con una distribuzione che evidenzia una **leggera prevalenza maschile**, ma comunque una presenza femminile significativa.

L'analisi delle singole commissioni mostra una **configurazione generalmente equilibrata**, con numerosi casi di **composizione paritaria tra uomini e donne**.

Con riferimento al **ruolo di presidente delle commissioni**, si osserva una distribuzione relativamente articolata tra i due generi, con una presenza sia maschile sia femminile nella funzione di coordinamento dei lavori della commissione.

Nel complesso, l'analisi evidenzia che la composizione delle commissioni di concorso nel corso del 2025 presenta una **partecipazione significativa di entrambi i generi**, con una lieve prevalenza maschile nel numero complessivo dei componenti; numerosi casi di **equilibrio o quasi equilibrio nella composizione delle commissioni**; una **presenza femminile rilevante anche nei ruoli di presidenza**, indicativa di un coinvolgimento attivo nei processi di selezione del personale.

Tali elementi appaiono coerenti con i principi di **equilibrio di genere negli organismi collegiali della Pubblica Amministrazione**, contribuendo a garantire **trasparenza, imparzialità e pluralità di competenze nei processi selettivi**.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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	€61404,30	€53261,00	€ -8143,30	-15,29
1 - PROF DELLA SALUTE E FUNZIONARI	€30157,00	€29047,60	€ -1109,40	-3,82
Area assistenti	€26819,30	€27727,50	€ 908,20	3,28
01503 AREA OPERATORI	€22381,00	€23329,20	€ 948,20	4,06
4 - PERSONALE DI SUPPORTO	€25167,70	€21804,20	€ -3363,50	-15,43

L'analisi delle **retribuzioni nette medie omnicomprensive del personale a tempo pieno**, suddivise per genere e livello di inquadramento, consente di evidenziare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne all'interno delle diverse aree professionali dell'Agenzia.

Per quanto riguarda la **dirigenza**, la retribuzione netta media risulta pari a:

- **€ 61.404,30 per gli uomini**
- **€ 53.261,00 per le donne**

Il differenziale retributivo medio è pari a **€ -8.143,30**, corrispondente a un **divario del -15,29% a svantaggio del personale femminile**.

Tale differenza può essere ricondotta alla diversa distribuzione dei ruoli e delle responsabilità all'interno della dirigenza, come pure ad **incarichi accessori** che possono incidere sulla composizione complessiva della retribuzione.

Nell'**area dei professionisti della salute e dei funzionari**, la retribuzione netta media risulta pari a:

- **€ 30.157,00 per gli uomini**
- **€ 29.047,60 per le donne**

Il divario economico medio è pari a **€ -1.109,40**, corrispondente a **-3,82%**, con una **leggera differenza a favore del personale maschile**.

Nell'**area degli assistenti** si rileva invece una situazione opposta, con una **retribuzione media più elevata per il personale femminile**:

- **€ 26.819,30 per gli uomini**
- **€ 27.727,50 per le donne**

Il differenziale retributivo è pari a **€ 908,20**, corrispondente a **+3,28% a favore delle donne**.

Anche nell'**area degli operatori** si registra un differenziale retributivo **a favore del personale femminile**:

- **€ 22.381,00 per gli uomini**
- **€ 23.329,20 per le donne**

Il divario medio è pari a **€ 948,20**, corrispondente a **+4,06% a favore delle donne**.

Per quanto riguarda il **personale di supporto**, si rileva invece una differenza retributiva significativa **a favore degli uomini**:

- € 25.167,70 per gli uomini
- € 21.804,20 per le donne

Il differenziale medio è pari a € -3.363,50, corrispondente a -15,43% a svantaggio del personale femminile.

L'analisi dei dati evidenzia come il **divario retributivo di genere non presenti un andamento uniforme tra i diversi livelli di inquadramento.**

In particolare:

- nelle **posizioni dirigenziali** e nel **personale di supporto** si rileva un **divario più significativo a favore degli uomini**;
- nell'**area dei professionisti e funzionari** la differenza risulta **più contenuta, ma pur sempre a favore del genere maschile**;
- nelle **aree degli assistenti e degli operatori** la retribuzione media risulta **leggermente superiore per il personale femminile.**

Nel complesso, le differenze retributive osservate appaiono riconducibili principalmente a **fattori strutturali quali anzianità di servizio, progressioni economiche maturate, incarichi ricoperti e distribuzione del personale nelle diverse fasce retributive.**

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente è istituita dall'art. 90 della Legge Regionale 6/2001 modificato e integrato dall'art 94 della L.R. n4/2003 e dall'art. 35 della L.R. n. 9/2004

Dotata di personalità giuridica pubblica, di autonomia tecnica, gestionale e amministrativa è posta sotto la vigilanza dell'Assessorato regionale del Territorio e dell'Ambiente della Regione Siciliana da cui vengono emanati gli indirizzi programmatici.

L'ARPASICILIA 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.

Arpa Sicilia svolge attività connesse all'esercizio delle funzioni pubbliche per la protezione dell'ambiente integrate secondo la nuova legge 132/2016:

- monitoraggio controllo e tutela ambientale finalizzati alla promozione di comportamenti culturali orientati ad uno sviluppo sostenibile;
- accertamento tecnico, analitico e di controllo, di elaborazione, valutazione, documentazione connesse alle funzioni di prevenzione e protezione ambientale, nonché erogazione di prestazioni di supporto alla Regione, alle aziende unità sanitarie locali e alle aziende ospedaliere;
- consulenza, istruttoria e assistenza tecnico-scientifica a favore di enti ed istituzioni privati;
- organizzazione e gestione del sistema informativo aziendale per la validazione dei dati rilevati ed alimentazione del sistema informativo regionale per l'ambiente;
- promozione di iniziative di ricerca di base e applicata;
- attivazione di sistemi di gestione e contabilità ambientale;
- redazione dell'Annuario Regionale dei Dati Ambientali rilevati dall'Agenzia;
- supporto alla Regione per la redazione della relazione sullo stato dell'ambiente;
- promozione ed attuazione dell'educazione ambientale, comunicazione, formazione, aggiornamento professionale in materia ambientale;
- protezione, controllo e monitoraggio degli ecosistemi marini, fluviali, lacustri e dell'ambiente naturale;
- cooperazione con gli enti ed istituzioni operanti nel settore della prevenzione collettiva e della protezione ambientale.

ARPA Sicilia opera, per la conoscenza e per il controllo e la tutela dell'ambiente, in continuo confronto con il contesto territoriale, in raccordo con il sistema delle Agenzie Regionali e Provinciali per la Protezione dell'Ambiente, con attenzione ai temi emergenti, a supporto di Istituzioni e di Enti.

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

Per l'anno 2025, non sono state rilevate né segnalate situazioni di discriminazione, mobbing o altre forme di vessazione all'interno dell'ARPASICILIA. La Consigliera di Fiducia, figura nominata con decreto del Direttore Generale n. 458 del 21.10.2024, ha partecipato nel corso dell'anno alle riunioni programmatiche della Rete Regionale dei Consiglieri di Fiducia e ha collaborato con il Cug. Sono state svolte attività di consulenza a supporto della gestione del clima conflittuale all'interno di alcune unità operative agenziali. Nel corso del 2026, sarebbe auspicabile che la Consigliera di Fiducia effettuasse una serie di incontri presso le diverse sedi agenziali, finalizzati sia ad illustrare le funzioni del ruolo sia a promuovere la cultura della prevenzione delle discriminazioni e delle molestie. Tali incontri rappresenterebbero 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.

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: nomina da parte del Direttore Generale a seguito di interpello, e designazione da parte delle OO. SS maggiormente rappresentative

Tipologia di atto: Decreto del Direttore Generale

Data: 10/05/2022

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Riunioni in presenza e in videoconferenza, anche al fine di favorire la più ampia partecipazione, consentendo ai e alle componenti provenienti da territori diversi e distanti dalla sede della Direzione Generale.

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

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

- Criteri di valutazione del personale
- Piani di formazione del personale

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

:

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

In occasione della Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza che si celebra l'11 febbraio, ARPA Sicilia ha promosso l'opuscolo "[Cosa farò da grande](https://www.arpa.sicilia.it/download/opuscolo-cosa-faro-da-grande-alla-scoperta-dei-mestieri-tecnico-scientifici-con-arpa-sicilia/?wpdmdl=45674)" (<https://www.arpa.sicilia.it/download/opuscolo-cosa-faro-da-grande-alla-scoperta-dei-mestieri-tecnico-scientifici-con-arpa-sicilia/?wpdmdl=45674>), **realizzato nell'ambito delle attività di promozione delle pari opportunità** del CUG di ARPA Sicilia e della UOS Comunicazione e Marketing. L'opuscolo è finalizzato a promuovere la partecipazione femminile nei campi della scienza e della tecnologia, esplorando il mondo attraverso gli occhi di biologi, chimici e fisici.

### Campagna contro la violenza di genere

Seminario formativo Osservatorio Rete CugSNPA "Intrecci di consapevolezza, reti istituzionali e percorsi di prevenzione contro la violenza di genere". L'iniziativa ha rappresentato un esempio concreto di rete istituzionale: la condivisione e la sinergia tra i Comitati ha mostrato come la collaborazione possa generare un vero "contagio positivo", una contaminazione virtuosa capace di rafforzare la cultura della prevenzione e di favorire l'evoluzione di pratiche sempre più efficaci e coordinate.

Partecipazione della Consigliera di Fiducia alle attività della Rete Regionale dei Consiglieri di Fiducia: Evento di informazione, formazione e sensibilizzazione sul Codice di Condotta, finalizzato alla diffusione della cultura antidiscriminatoria e della non violenza nei luoghi di lavoro; Ideazione e realizzazione di un opuscolo informativo sulle discriminazioni e sulle aree di intervento, concepito come strumento di prevenzione e sensibilizzazione da diffondere tra i e le dipendenti.

### Considerazioni conclusive

Resta alto l'impegno del CUG a proseguire la propria attività per il raggiungimento di obiettivi di benessere organizzativo, pari opportunità ed eliminazione di ogni forma di discriminazione, inserimento ed inclusione.

Il Comitato continua a impegnarsi anche nel rafforzamento delle collaborazioni nazionali, attraverso l'attiva partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG, a cui aderiscono oggi oltre 450 amministrazioni di tutti i comparti della PA, e all'Osservatorio 04 Rete Cug Ambiente SNPA, a cui aderiscono i Cug delle ARPA/APPA ed ISPRA.

Il CUG, come condiviso anche in sede nazionale, si muove su ambiti di competenza trasversali, che richiedono condivisione e superamento del mero "adempimento a favore dell'investimento" in grado di generare Valore Pubblico.

### Source URL:

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-della-sicilia-2026>

---

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-della-sicilia-2026>

