



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sicilia - 2023

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)

(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) (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	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo Indeterminato	0		0	10	11	0	0	0	8	8
Personale non dirigente	Personale a tempo indeterminato	0	9	35	65	37	0	4	29	53	18
Totale personale		0	9	35	76	48	0	4	29	61	26
Totale % sul personale complessivo		0,00	3,13	12,15	26,39	16,67	0,00	1,39	10,07	21,18	9,03

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	9	35	62	26	132	59,46	90,41	0	4	29	44	13	90	40,54	86,54
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	1,92
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	2	10	12	63,16	8,22	0	0	0	5	2	7	36,84	6,73
Superiore a 10 anni	0	0	0	1	1	2	28,57	1,37	0	0	0	3	2	5	71,43	4,81
Totale	0	9	35	65	37	146			0	4	29	53	18	104		
Totale %	0,00	3,60	14,00	26,00	14,80	58,40			0,00	1,60	11,60	21,20	7,20	41,60		

⁽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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
COMPARTO	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,40
COMPARTO	Diploma di scuola superiore	68	71,58	27	28,42	95	38,00
COMPARTO	Laurea magistrale	77	50,00	77	50,00	154	61,60
Totale personale		146		104		250	
Totale % sul personale complessivo		50,69		36,11		86,81	

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

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

Arpa Sicilia al 31.12.2022 ha complessivamente n. 288 dipendenti, così suddivisi:120 donne (41,60%) e 168 uomini(58,40%).

Il personale del comparto ammonta a 250 unità (146 uomini e 104 donne), quello della dirigenza a 38 unità (uomini 22 e donne 16). In termini assoluti si registra un decremento del personale dipendente di 11 unità rispetto al 2021 e 54 unità del 2020 (anno in cui erano presenti 132 donne e 210 uomini). Nel dettaglio, rispetto all'anno precedente, si rileva la diminuzione di una unità nel ruolo dirigenziale di genere maschile e una riduzione nel comparto di 9 persone riscontrando, anche nel 2022, una maggiore riduzione del personale maschile rispetto a quello femminile. Negli ultimi anni, vi è un trend di forte contrazione del personale dell'Agenzia. Se si analizza la distribuzione e la rappresentatività di genere fra i due comparti contrattuali (dirigenti e non dirigenti), si può notare come sul totale del personale le donne appartenenti alla dirigenza siano ancora meno numerose, 16 rispetto agli uomini (21). La situazione permane, anche per il personale del comparto dove gli uomini (146) superano di 42 unità (17 punti percentuali) le donne (104). Proseguendo nell'analisi si può osservare come la distribuzione del personale del comparto per genere ed età, sia variata rispetto agli anni passati, in quanto la concentrazione massima per entrambi i generi si trova ora nella fascia di età 51-60. Si evidenzia chiaramente come l'età media del personale prosegua costantemente verso l'aumento, con una prevalenza nel genere maschile rispetto al genere femminile. Come dato significativo, si evidenzia che solo il 4,5% del totale dei/delle dipendenti del comparto si colloca nelle fasce di età fino i 40 anni: il dato è stabile rispetto all'anno precedente.

In assoluto, è evidente il progressivo invecchiamento dei/delle dipendenti e la mancanza di assunzioni di personale di giovane età.

Per quanto riguarda la distribuzione per età del personale dirigente si nota che, per entrambi i generi ,la totalità si trova nelle fasce di età superiori ai 50 anni. Appare altresì evidente la predominanza numerica dei dirigenti di sesso maschile rispetto a quelli di sesso femminile. Si evidenzia , come dato significativo, l'assenza di dirigenti al di sotto dei 40 anni di età e nella fascia di età tra i 41-50 anni.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	0	9	35	63	37	144	58,54	98,63	0	4	29	51	18	102	41,46	98,08
Part Time >50%	0	0	0	2	0	2	50,00	1,37	0	0	0	2	0	2	50,00	1,92
Totale	0	9	35	65	37	146			0	4	29	53	18	104		
Totale %	0,00	3,60	14,00	26,00	14,80	58,40			0,00	1,60	11,60	21,20	7,20	41,60		

⁽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

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT VERTICALE SETTIMANALE 83,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	2,06
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,96	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,96	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Telelavoro	0	0	1	1	0	2	40,00	1,92	0	0	1	1	1	3	60,00	3,09
Smart working	0	2	12	64	22	100	52,08	96,15	0	3	20	62	7	92	47,92	94,85
Totale	0	2	13	67	22	104			0	3	21	65	8	97		
Totale %	0,00	1,00	6,47	33,33	10,95	51,74			0,00	1,49	10,45	32,34	3,98	48,26		

⁽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

Nell'ambito della "conciliazione vita/lavoro" sono compresi gli istituti che intervengono a modificare la tradizionale strutturazione sia degli orari che della modalità di prestare la propria attività nella direzione di una armonizzazione delle due sfere di azione di un soggetto: quella lavorativa (tempo di lavoro) e quella privata (tempo di vita). I principali strumenti di conciliazione sono rappresentati dal part-time (che comporta una riduzione quantitativa delle ore dedicate all'attività lavorativa); il telelavoro (che comporta una diversa localizzazione dell'ambiente di lavoro svolto, per una quota del totale, presso il proprio domicilio); il lavoro agile (che comporta una diversa "modalità" di misurazione del lavoro che privilegia l'aspetto dei risultati raggiunti e dell'efficacia del lavoro svolto rispetto al luogo della prestazione e all'organizzazione dell'orario di lavoro nella giornata). La tabella mette in evidenza che quasi la totalità del personale svolge attività a tempo pieno. Il telelavoro rappresenta un'opzione scarsamente valorizzata: infatti solo 5 unità di personale hanno adottato questa modalità di lavoro (2 uomini e 3 donne). Nell'anno 2022 emerge che la misura di conciliazione maggiormente utilizzata dal personale dell'Agenzia, è stata quella dello smart working, tuttavia il dato è fortemente influenzato da quanto avvenuto negli ultimi anni (durante il periodo 2020/2021, anni ancora fortemente influenzati dalla pandemia di Covid-19, lo smart

working è stata la principale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e ha significato lavorare da casa, in uno spazio-tempo che è lo stesso delle responsabilità di cura.)

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	620	62,50	372	37,50	992	96,03
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	40	100,00	40	3,87
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	1	100,00	1	0,10
Totale permessi	620	60,02	413	39,98	1033	

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

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

La tabella, così configurata , non è conducente , in quanto il numero complessivo dei giorni di permessi ex Legge 104/1992 fruiti non è significativo se non rapportato al numero di dipendenti che hanno diritto, per se stessi o per altri familiari.

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

- 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**

Adeguamento codice di Condotta di Arpa Sicilia, adottato con DDG n.339 del 17/10/2014, alla Direttiva PCM n.2/2019 e alla

Convenzione ILO n.109/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul mondo del lavoro : il nuovo Codice di Condotta è stato adottato mediante DDG n. 569 del 24/12/2021.

Iniziativa "posto occupato": 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) ed adottata in varie sedi istituzionali quali il Senato della Repubblica e l'ARS.

Pubblicizzazione del numero antiviolenza 1522 in occasione della "Gionata internazionale per l'eliminazione della contro Donne"- nell'ambito di un pacchetto di misure contro la violenza di genere, approvato nella riunione del 15/07/2021 della Rete CUG Ambiente (RCA , che riunisce comitati delle Agenzie Ambientali di tutta Italia) , oggetto di presa d'atto da parte del Consiglio SNPA. Rimane permanentemente esposta , in corrispondenza delle due entrate della Direzione Generale , il cartello riportante il nemero verde di pubblica utilità 1522 per il sostegno alle vittime di violenza e stalking, utilizzando l'immagine grafica con DPCM 30/10/2020.

Sono state inoltre diffuse le "Linee guida per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere", 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.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	0	0	36	54	54	144	69,57	80,00	0	18	36	9	0	63	30,43	41,18
Aggiornamento professionale	0	0	0	36	0	36	30,77	20,00	0	9	0	72	0	81	69,23	52,94
Esterni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	9	0	0	0	9	100,00	5,88
Totale ore	0	0	36	90	54	180			0	36	36	81	0	153		
Totale ore %	0,00	0,00	10,81	27,03	16,22	54,05			0,00	10,81	10,81	24,32	0,00	45,95		

⁽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

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
procedura nomina Direttore Amministrativo	4	80,00	1	20,00	5	38,46	Uomo
procedura per la nomina del direttore tecnico	3	75,00	1	25,00	4	30,77	Uomo
costituzione di un albo per conferimento incarichi libero professionali	3	75,00	1	25,00	4	30,77	Uomo
Totale personale	10		3		13		
Totale % sul personale complessivo	3,47		1,04		4,51		

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

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

Nella composizione delle commissioni di concorso dell' Agenzia, sul totale delle nomine la maggior parte dei commissari risulta costituita da uomini.

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	€60230,60	€53169,90	€ -7060,70	-13,28
cat ds	€30929,40	€28674,50	€ -2254,90	-7,86
CAT D	€28928,90	€27568,70	€ -1360,20	-4,93
CAT C	€25345,90	€26069,10	€ 723,20	2,77
Comparto cat BS	€21340,00	€0,00	€ -21340,00	--
CAT B tempo indeterminato	€24163,30	€20092,50	€ -4070,80	-20,26
Cat A tempo indeterminato	€19938,60	€21206,10	€ 1267,50	5,98

Per quanto riguarda il divario economico, come evidenziato negli anni precedenti, si ritiene che i dati forniti secondo lo schema della tabella non siano significativi per un triplice ordine di motivi:

- la classificazione dirigenti di livello generale/dirigenti di livello non generale non è confacente ad Arpa Sicilia. Probabilmente la scelta deriva dalla necessità di ricomprendere Amministrazioni differenti, quali quelle della rete Nazionali dei Cug, ma è proprio questo tentativo di generalizzazione che non permette una fotografia adeguatamente precisa delle singole realtà che

compongono la Rete Nazionale;

- sarebbe opportuno distinguere, all'interno delle singole categorie, tra ruolo amministrativo e tecnico, differenziando a sua volta il ruolo tecnico in personale dell'area laboratoristica e personale impegnato in monitoraggi e controlli, stante che a ciascuno di questi ruoli corrispondono specifiche voci accessorie della retribuzione;
- in un'ottica di ulteriore ottimizzazione, sarebbe conducente specificare la misura di retribuzione ascrivibile ad ogni singola voce accessoria e riportare un'analisi stratificata delle voci retributive dalle quali dipendono maggiormente le differenze finali.

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: **Non so**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

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

A seguito della sottoscrizione del protocollo d'intesa tra Arpa Sicilia ed il Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, Dell'esercizio Fisico e della Formazione dell'Università di Palermo, avente per oggetto: "Realizzazione di interventi di protezione del benessere psicologico dei lavoratori nei luoghi di lavoro e di prevenzione dei rischi legati allo stress lavoro-correlato", sono state programmate varie misure di conoscenza della realtà agenziale, che purtroppo a causa del perdurare dell'emergenza pandemica non è stato possibile realizzare ma che il CUG intende proseguire, ripresi i contatti con l'Università e il RSPP (l'attività prevede la somministrazioni di test conoscitivi relativi al benessere organizzativo e del livello di stress lavoro correlato, sportello d'ascolto psicologico per il benessere e la valorizzazione del potenziale dei/delle dipendenti di Arpa Sicilia).

Inoltre , si attende la nomina, la cui richiesta è stata presentata nel gennaio di quest'anno della Consigliera di Fiducia che attraverso uno sportello di counselling , sarà contattabile attraverso mail istituzionale dedicata per la prenotazione d'ascolto. Tutti questi strumenti (sportello d'ascolto, sportello di counselling, circoli d'ascolto organizzato) sono necessari in quanto il

CUG si occupa del benessere organizzativo della struttura in quanto tale, limitandosi alla sola segnalazione di singole situazioni di disagio lavorativo agli organi competenti (Consigliera di fiducia ,sportello d'ascolto,ecc.) senza potersene far carico autonomamente. Per quanto riguarda ulteriori misure di garanzia del benessere organizzativo, quale Codice di Comportamento, si rappresenta che è stato adottato con DDG n 486 dell'8/11/2022 e Il Codice di condotta, approvato con DDG n.569 del 24/12/21.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	designazione da parte delle OO.SS maggiormente rappresentative,dei componenti titolari e supplenti; nomina da parte del D.G. ,a seguito di interpello,di pari numero di membri effettivi ed altrettanti supplenti dell'Amministrazione.
Tipologia di atto:	DDG n. 206
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?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Svolgimento riunioni in videoconferenza ,anche al fine di favorire la partecipazione dei/delle componenti provenienti da territori diversi dalla sede della Direzione Generale,abbattendo al contempo i costi di trasferta.condivisione on line di documenti,
Esiste Normativa/circolari che	Sì

regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

5

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?

- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Partecipazione al corso:"Il ruolo dell'Ente locale nella promozione dell'uguaglianza di genere"
- Partecipazione al corso.Una Pa inclusiva il Cug e il reponsabile processi d'inserimento delle persone con disabilità
- Partecipazione al corso:"Il CUG :organismo a sostegno del cambiamento nelle Pubbliche Amministrazioni
- partecipazione alle sessioni online della Rete Nazionale CUG,della Rete CUG Ambiente e della Rete Siciliana dei CUG.

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

- Criteri di valutazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Considerazioni conclusive

I dati presentati mostrano un decisivo invecchiamento della popolazione agenziale e con essa la necessità di affrontare temi strategici che investono le politiche del personale, come l'immissione di nuove risorse, il passaggio generazionale, la perdita/conservazione del patrimonio di risorse umane che transitano ad altre amministrazioni, la necessità di valorizzazione delle risorse stesse.

Per quanto riguarda il CUG è stato intrapreso un percorso i cui obiettivi di benessere organizzativo, pari opportunità ed assenza di discriminazioni, inserimento ed inclusione delle persone con disabilità si realizzano non solo in virtù di provvedimenti specifici, ma con un ricambio culturale e di visione del mondo. Crediamo fortemente in un'azione sinergica, con la collaborazione di una Amministrazione sensibile. Con l'auspicio che le attività del CUG non siano solo Adempimenti

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-della-sicilia-2023>

ma Investimenti.

Un proposito per il futuro è anche quello di lavorare sulla riconoscibilità e sulla conoscenza del lavoro del CUG, attraverso attività periodiche di comunicazione interna, rafforzare il ruolo del Comitato quale sensore dei temi più vicini al personale, per favorire la crescita di tutta l'organizzazione sulle pari opportunità e benessere organizzativo, consolidando il ruolo di supporto e stimolo nei confronti dell'Amministrazione.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-della-sicilia-2023>