



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente Ligure - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente Ligure

Acronimo:	ARPAL
Regione:	Liguria
Provincia:	GE
Comune:	Genova
CAP:	16149
Indirizzo:	Via Bombrini, 8
Codice Amministrazione:	aripa_ge
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

2023

2022/2024

[piano_azioni_positive_aripa_ge-triennio_20222024-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aripa_ge-triennio_20222024-anno_2023.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aripa_ge-triennio_20222024-anno_2023.pdf) (820.95 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	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore Amministrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	Direttore Scientifico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza amministrativa - Direttori Struttura Complessa	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza tecnica - Incarichi professionali	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza tecnica - Responsabili Struttura Semplice	0	0	2	1	0	0	0	5	4	0
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza tecnica - Direttori Struttura Complessa	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici Struttura Complessa	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici Struttura Semplice	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	Quadri DS	0	0	1	9	1	0	0	0	5	2
Personale non dirigente	IMPIEGATI A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	IMPIEGATI B	0	1	0	0	0	0	0	1	2	2
Personale non dirigente	IMPIEGATI BS	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	IMPIEGATI C	0	0	9	15	0	0	0	4	6	2
Personale non dirigente	IMPIEGATI D	1	12	16	47	6	4	13	49	36	1
Personale non dirigente	OPERAI B	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	AUSILIARI A	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Totale personale		1	13	29	80	13	4	13	60	59	13
Totale % sul personale complessivo		0,35	4,56	10,18	28,07	4,56	1,40	4,56	21,05	20,70	4,56

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	1	12	4	4		21	39,62	16,03	4	11	11	6	0	32	60,38	24,24
Tra 3 e 5 anni	0	10	0	4	0	14	56,00	10,69	0	1	7	3	0	11	44,00	8,33
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	2	0	4	66,67	3,05	0	1	1	0	0	2	33,33	1,52

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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⁾
Superiore a 10 anni	0	0	21	64	7	92	51,40	70,23	0	0	35	43	9	87	48,60	65,91
Totale	1	22	27	74	7	131			4	13	54	52	9	132		
Totale %	0,38	8,37	10,27	28,14	2,66	49,81			1,52	4,94	20,53	19,77	3,42	50,19		

⁽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⁾
IMPIEGATI A	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,79
IMPIEGATI B	Inferiore al Diploma superiore	1	25,00	3	75,00	4	1,57
IMPIEGATI B	Diploma di scuola superiore	2	40,00	3	60,00	5	1,97
IMPIEGATI B	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,79
IMPIEGATI C	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	1,18
IMPIEGATI C	Diploma di scuola superiore	20	42,55	27	57,45	47	18,50
IMPIEGATI C	Laurea magistrale	2	100,00		0,00	2	0,79
IMPIEGATI C	Laurea	3	75,00	1	25,00	4	1,57
IMPIEGATI C	Laurea magistrale	2	66,67	1	33,33	3	1,18
IMPIEGATI D	Laurea	2	28,57	5	71,43	7	2,76
IMPIEGATI D	Laurea magistrale	62	45,59	74	54,41	136	53,54
IMPIEGATI D	Diploma di scuola superiore	27	69,23	12	30,77	39	15,35
Totale personale		125		129		254	
Totale % sul personale complessivo		42,66		44,03		86,69	

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

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

La distribuzione del personale per genere si sta spostando su un aumento in percentuale di occupazione femminile

maggiore (52%) rispetto a quella maschile (48%).

Nel 2022 significativo è l'aumento della percentuale di occupazione femminile nel ruolo dirigenziali sia a livello apicale che nelle altre strutture: le donne dirigenti rappresentano il 49% e gli uomini il 38% , solo per i quadri vi è un numero di uomini maggiori rispetto alle donne che appartengono alla fascia di età tra i 50/60 anni.

Si osserva come il 34% del personale maschile si distribuisca nella fascia superiore ai 50 anni e ai 60 , mentre quella femminile circa il 40% nella fascia di età comprese tra i 40 e i 60 anni, e solo il 10 % del personale ha un età inferiore ai 40 anni e tra questi non vi sono differenze di genere.

Si conferma la tendenza del progressivo invecchiamento della popolazione all'interno della PA

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⁾
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	4	1	5	100,00	3,31
Part Time ≤50%	0	0	0	2	0	2	100,00	1,41	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	1	13	29	81	16	140	48,95	98,59	4	13	65	55	9	146	51,05	96,69
Totale	1	13	29	83	16	142			4	13	65	59	10	151		
Totale %	0,34	4,44	9,90	28,33	5,46	48,46			1,37	4,44	22,18	20,14	3,41	51,54		

⁽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 ORIZZONTALE SETTIMANALE 60%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,76
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 90%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,76

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 ORIZZONTALE SETTIMANALE 80%	0	0	0	2	0	2	66,67	1,83	0	0	1	0	0	1	33,33	0,76
PT VERTICALE MENSILE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,76
PT VERTICALE MENSILE 50%	0	0	0	1	1	2	100,00	1,83	0	0	0		0	0	0,00	--
Telelavoro	0	0	2	1	0	3	37,50	2,75	0	0	3	2	0	5	62,50	3,79
Smart working	0	12	20	61	9	102	45,33	93,58	3	11	50	44	15	123	54,67	93,18
Totale	0	12	22	65	10	109			3	11	54	49	15	132		
Totale %	0,00	4,98	9,13	26,97	4,15	45,23			1,24	4,56	22,41	20,33	6,22	54,77		

⁽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

Non vi sono differenze di genere significative di genere, nella fruizione degli istituti smart-working, telelavoro; part-time.

Esiste il regolamento del telelavoro aggiornato al 11/10/2021

Il 02/05/2022 è stato approvato il regolamento per la fruizione del lavoro agile al quale accedono sia i lavoratori che lavoratrici

Esiste la flessibilità oraria è confermata dalle ore 7.30

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	162	57,24	121	42,76	283	15,47
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	546	52,10	502	47,90	1048	57,30
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	8	3,27	237	96,73	245	13,40
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	7	2,77	246	97,23	253	13,83
Totale permessi	723	39,53	1106	60,47	1829	

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

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

I dati rilevano come l'istituto di conciliazione (Legge 104/92) , previsto dal contratto nazionale per l'assistenza di familiari anziani e disabili sia utilizzato sia dai lavoratori che dalle lavoratrici, mentre i permessi per congedi parentali sono soprattutto richiesti dalle lavoratrici (60,47%)

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

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- 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 è inserito nel PIAO e ne piano delle performance. Le principali attività intraprese dal CUG costituitosi nell'anno riguardano:

- rilettura del regolamento CUG rispetto alla direttiva 2/2019
- apertura dello sportello di counselling
- iscrizione e partecipazione alla Rete Nazionale del CUG
- progettazione e aggiornamento sezione intranet CUG
- incontro CUG e Consigliera di Fiducia chiarimenti sul ruolo
- sessioni plenarie con i componenti del CUG
- collaborazione con l'ufficio del benessere organizzativo a seguito dei risultati dell'indagine condotta per migliorare il benessere lavorativo e ridurre il rischi di stress lavoro correlato

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 ⁽²⁾
informatica	0	0	2	2	0	4	100,00	3,13	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Obbligatoria (sicurezza)	0	2	11	14	4	31	60,78	24,22	1	2	9	8	0	20	39,22	13,16
Privacy	0	1	2	8	2	13	41,94	10,16	0	4	6	7	1	18	58,06	11,84
Comunicazione	0	0	2	1	0	3	75,00	2,34	0	0	1	0	0	1	25,00	0,66
Altro (anticorruzione-digitalizzazione-dematerializzazione)	1	0	2	6	3	12	33,33	9,38	1	0	16	4	3	24	66,67	15,79
Tecnico-specialistico	0	0	0	3	0	3	50,00	2,34	0	0	2	1	0	3	50,00	1,97

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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⁾
Ambiente	0	1	3	9	0	13	48,15	10,16	0	0	13	1	0	14	51,85	9,21
Corsi interni	0	8	1	33	5	47	43,12	36,72	0	0	21	39	2	62	56,88	40,79
Normativa	0	0	2	0	0	2	16,67	1,56	0	1	7	2	0	10	83,33	6,58
Totale ore	1	12	25	76	14	128			2	7	75	62	6	152		
Totale ore %	0,36	4,29	8,93	27,14	5,00	45,71			0,71	2,50	26,79	22,14	2,14	54,29		

⁽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⁾	
concorso per collab.amm.prof. cat.D	2	66,67	1	33,33	3	23,08	Donna
concorso per coll.tec.prof.cat.D	3	75,00	1	25,00	4	30,77	Donna
concorso per assistente tec.prof.cat.C	1	33,33	2	66,67	3	23,08	Uomo
concorso per coll. tec.prof.cat.D	2	66,67	1	33,33	3	23,08	Uomo
Totale personale	8		5		13		
Totale % sul personale complessivo	2,73		1,71		4,44		

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

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

Nel corso del 2022 le commissioni di concorso hanno rispettato la composizione di genere.

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 %
Area PTA - Dirigenza amministrativa - Direttori Struttura Complessa	€0,00	€83722,60	€ 83722,60	100,00
DIRIGENTI PROFESSIONAL	€45380,10	€49578,50	€ 4198,40	8,47
DIRIGENTI STR. COMP.	€81239,50	€90604,30	€ 9364,80	10,34
DIRIGENTI STR. SEMPL	€64008,10	€63937,90	€ -70,20	-0,11
QUADRI	€35551,40	€33738,50	€ -1812,90	-5,37
IMPIEGATI CAT. B	€20162,50	€21636,30	€ 1473,80	6,81
IMPIEGATI CAT. BS	€23787,00	€24726,10	€ 939,10	3,80
IMPIEGATI C	€28171,20	€28439,50	€ 268,30	0,94
CATEGORIA D	€29863,40	€28005,40	€ -1858,00	-6,63
OPERAI CAT. B	€24045,20	€22554,00	€ -1491,20	-6,61
Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Complessa	€109872,00	€0,00	€ -109872,00	--
AUSILIARIO CAT. A	€20491,00	€20620,30	€ 129,30	0,63

La differenze di retribuzione tra uomo e donna tende ad essere a livello di dirigenza più favorevole al genere femminile.

Sezione 4 - Benessere personale

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

In Agenzia è presente dal 2020 il documento di rischio lavoro correlato in ottica di genere.

Per quanto riguarda le indagini sul rischio stress -lavoro correlato l'aggiornamento condotto in Arpal a dicembre 2021 ha portato alla redazione di un documento di valutazione del rischio in cui si è evidenziato la necessità di procedere ad ulteriore approfondimento nel 2022. Le conclusioni, all'attenzione della Direzione, prevedono azioni di miglioramento al fine di ridurre/eliminare le fonti di stress.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Arpal - Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente Ligure è stata istituita con Legge Regionale 39/95, in attuazione della Legge 61/94; attualmente è regolata dalla [legge regionale n° 20 del 4 agosto 2006](http://lrv.regione.liguria.it/liguriass_prod/articolo?urndoc=urn%3Anir%3Aregione.liguria%3Alegge%3A2006-08-04%3B20) (http://lrv.regione.liguria.it/liguriass_prod/articolo?urndoc=urn%3Anir%3Aregione.liguria%3Alegge%3A2006-08-04%3B20) e s.m.i. Ente pubblico di riferimento in materia ambientale, operativo dal 1 gennaio 1998 a supporto di Regione, Province e Comuni con le seguenti funzioni: supporto tecnico-scientifico per la protezione dell'ambiente e della natura, per la tutela delle risorse idriche, della difesa del suolo, per la protezione civile nonché per la prevenzione e protezione della salute collettiva e della sicurezza.

Arpal è dotata di un'organizzazione che mira a garantire l'omogeneità dei servizi erogati sull'intero territorio regionale con la presenza tecnica organizzata nei diversi ambiti di competenza e nelle diverse tematiche, ma anche finalizzata a garantire facilità di accesso a tutti gli utenti (cittadini, enti, istruzioni, ecc) ai servizi offerti ed alla conoscenza prodotta.

Ad ARPAL, per quanto compatibile, si applica anche la normativa prevista dal D.lgs 502/1992 e s.m.i. (Riordino della disciplina in materia sanitaria); in tale ambito Arpal supporta le ASL per l'espletamento delle attività connesse alle funzioni di prevenzione collettiva, proprie del servizio sanitario regionale, nelle materie individuate e secondo le modalità previste dalle leggi regionali.

La struttura dell'Agenzia è articolata in Direzioni suddivise in Direzione Generale; Amministrativa e Scientifica e Dipartimenti suddivisi in Laboratorio Regionale; Attività Produttive e Rischio Tecnologico e Stato dell'Ambiente Tutela dei Rischi Naturali.

Le Direzioni ed i Dipartimenti sono a loro volta articolate in strutture complesse e/o semplici, rispettivamente denominate Unità operative e Settori. Le Unità operative ed i Settori possono altresì essere articolati in uffici, in relazione alle competenze esercitate.

Arpal è una delle componenti del Sistema nazionale per la prevenzione dell'Ambiente (SNPA) costituito da Ispra e dalle altre Agenzie ambientali regionali a seguito della legge n°132 /2016.

Da ottobre 2022 Arpal è inserita nella Rete Nazionale dei CUG.

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

Nel corso del 2022 non sono pervenute segnalazioni /denunce di mobbing al CUG.

Sono pervenute alla Consigliera di Fiducia alcune segnalazioni di ascolto

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Avviso interno

Tipologia di atto: Decreto del Direttore Generale

Data: 22/03/2022

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 : intranet e strumenti digitali per le riunioni,

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia

Attività

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

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

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

:

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

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

Considerazioni conclusive

SI sono organizzate delle sessioni plenarie più frequenti per lo stato ai avanzamento di realizzazione della azioni positive

Source URL:

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