



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente Ligure - 2024

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:	arlpa_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_arlpa_ge-triennio_20222024-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_arlpa_ge-triennio_20222024-anno_2023.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_arlpa_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

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	direttore generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
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	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Medico Ruolo Sanitario Struttura Complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigenti di struttura complessa	0	0	0	5	2	0	0	1	1	2
Dirigente di livello non generale	Dirigente di ruolo professionale	0	0	1	4	1	0	0	5	6	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti	0	0	0	2	0	0	0	2	2	0
Personale non dirigente	Quadri CP	1	15	17	57	9	6	15	39	42	5
Personale non dirigente	Impiegati CA	0	0	10	12	2	2	3	6	7	1
Personale non dirigente	Impiegati CO	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	Impiegati CS	1	1	0	0	0	0	0	1	0	4
Personale non dirigente	Operaio CO	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Operai CS	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-ligure-2024>

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Ausiliari	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Totale personale		2	16	29	82	17	8	18	54	62	14
Totale % sul personale complessivo		0,66	5,30	9,60	27,15	5,63	2,65	5,96	17,88	20,53	4,64

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	2	11	8	6	0	27	40,91	20,77	8	16	10	5	0	39	59,09	18,57
Tra 3 e 5 anni	0	5	0	0	0	5	41,67	3,85	0	2	4	1	0	7	58,33	3,33
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	6	0	8	8,89	6,15	0	0	27	44	11	82	91,11	39,05
Superiore a 10 anni	0	0	18	61	11	90	52,33	69,23	0	0	27	44	11	82	47,67	39,05
Totale	2	16	28	73	11	130			8	18	68	94	22	210		
Totale %	0,59	4,71	8,24	21,47	3,24	38,24			2,35	5,29	20,00	27,65	6,47	61,76		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area operatori ex cat B	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	5	100,00	5	1,74
Area operatori CO ex B	Diploma di scuola superiore	0	0,00	4	100,00	4	1,39
Area Opertatori ex C	Diploma di scuola superiore	19	65,52	10	34,48	29	10,10
Area Opertatori ex C	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,70
Area operatori ex C	Laurea	4	26,67	11	73,33	15	5,23
Area Prof Salute e Funzioni ex D	Laurea	75	43,35	98	56,65	173	60,28

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area Prof Salute e Funzioni ex D	Diploma di scuola superiore	31	52,54	28	47,46	59	20,56
Totale personale		131		156		287	
Totale % sul personale complessivo		42,67		50,81		93,49	

⁽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 al 31/12/2023 è a favore del genere femminile (52%) rispetto al maschile (48%) è già iniziata nel 2022 e si conferma nel 2023.

Il trend del progressivo "invecchiamento" del personale in Agenzia, già evidenziata nel 2022, si conferma nel 2023. Il 58% del personale si attesta su un'età superiore ai 50 anni, con un picco nella fascia di età compresa tra i 51 anni e i 60 anni. Tale percentuale è più alta nel genere maschile (circa 27%) rispetto a quella femminile (circa 20%) . Solo il 14,5% della popolazione è rappresentato da personale sotto i 40 anni, confermando la sempre maggior difficoltà ad acquisire in organico personale giovane.

La distribuzione del personale dirigenziale conferma la crescita, già presente nel 2022 , delle donne in tale ruolo (n.21), rispetto agli uomini (n.17) Quest'ultimi sono più anziani attestandosi nella fascia di età superiore ai 50 anni, rispetto le donne che ricoprono tale ruolo anche nella fascia dai 40 anni a quella successiva. Le posizioni in qualità di Direttore Amministrativo e Scientifico, ruoli apicali, sono anche per il 2023 assunte da dirigenti donne (n.2).

Per quanto attiene alla permanenza nel profilo, la fascia dai 3 ai 10 anni" evidenzia percentuali bassissime , tale dato si potrebbe imputare alla mancanza di ricambio di personale negli anni precedente. Pertanto, l'organico che era presente negli anni addietro, oggi tende a confluire nell'ultima fascia, quella superiore ai 10 anni composta principalmente dal 52% uomini e dal 48% di donne.

Per quanto attiene al titolo di studio , il personale è inquadrato al livello di studio corrispondente, ad eccezione della categoria C in cui sono presenti, nel genere femminile, un 11% con titolo di studio laurea. Nell'insieme si ha un innalzamento della scolarizzazione, come già notato nel 2022, del personale che possiede il diploma di scuola superiore e/o laurea, quest'ultimo conseguito più dalle donne (57%) che dagli uomini (43%).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	2	16	29	81	14	142	48,80	97,26	8	17	54	57	13	149	51,20	47,91

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	0	0	1	1	2	25,00	1,37	0	0	0	5	1	6	75,00	1,93
Part Time ≤50%	0	0	0	2	0	2	1,27	1,37	8	18	54	62	14	156	98,73	50,16
Totale	2	16	29	84	15	146			16	35	108	124	28	311		
Totale %	0,44	3,50	6,35	18,38	3,28	31,95			3,50	7,66	23,63	27,13	6,13	68,05		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Telelavoro	0	0	1	2	0	3	30,00	1,85	0	0	3	4	0	7	70,00	3,33
Part time orizzontale al 83,33 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	0	3	100,00	1,43
Part time orizzontale al 66,66 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,48
Part-time orizzontale 90	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,48
Smart Working Organizzativo	4	14	21	58	11	108	45,76	66,67	5	16	54	43	10	128	54,24	60,95
Personale che fruisce della banca delle ore	0	7	8	29	7	51	42,15	31,48	0	8	31	26	5	70	57,85	33,33
Totale	4	21	30	89	18	162			5	24	90	76	15	210		
Totale %	1,08	5,65	8,06	23,92	4,84	43,55			1,34	6,45	24,19	20,43	4,03	56,45		

⁽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

In Arpal è presente il regolamento del telelavoro aggiornato al 2021. Di durata biennale a fine 2023 ha evidenziato la richiesta più da parete delle donne (70%) che degli uomini 30%.

La flessibilità oraria, a partire dalle 7.30 e la possibilità di variare il nastro lavorativo , incide sul numero quasi assente di part-time. Tuttavia i pochi presenti sono sempre richieste dalle donne (n.11) contro 4 degli uomini.

Pertanto per quanto riguarda le misure di conciliazione tempi di vita e di lavoro, si conferma la prevalenza del genere femminile nella fruizione delle diverse misure, dal telelavoro, alla banca ore, all'istituto del part time; le principali

motivazioni si possono ricercare nella necessità di dedicarsi alle cure legate alla gestione familiari da parte delle donne.

Con decreto n. 85 del 02/05/2022 è stato approvato il Piano organizzativo del lavoro agile , tuttavia se nel 2022 la percentuale di uomini e donne che ne ha usufruito era pressochè simili (Uomini 94% - Donne 93%) , complice ancora le indicazioni per l'emergenza Covid-19, ne l 2023 si assiste in generale ad una inflessione della richiesta in cui tuttavia sono gli uomini ad averne usufruito maggiormente (67%) rispetto alle donne (61%).

Tale istituto e il telelavoro risultano essere le forme di conciliazione maggiormente richieste ed utilizzate dal personale

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	227	57,18	170	42,82	397	21,13
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	528	50,24	523	49,76	1051	55,93
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2	1,82	108	98,18	110	5,85
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	321	100,00	321	17,08
Totale permessi	757	40,29	1122	59,71	1879	

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

Per quanto riguardano gli istituti di conciliazione previsti dal contratto nazionale per l’assistenza di familiari, anziani disabili (L. 104/92) i dati evidenziano nel 2023 sono stati usufruiti soprattutto dagli uomini (57%) rispetto alle donne (43%) , diversamente dai permessi per i congedi parentali che sono sempre più usufruite dalle donne (98%) sia in termini di giornate che orario. In termini assoluti questi istituti sono sempre più utilizzati dalle lavoratrici.

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

Il Piano delle Azioni positive 2022-2024 è stato inserito nel PIAO. Le attività del CUG, tuttavia, non sono limitate alle sole realizzazioni delle iniziative del Piano, ma possono "arricchirsi" nell'anno, in base alle esigenze che insorgono.

Le attività realizzate nel 2023 riguardano :

- Area del benessere : a seguito dei sondaggi condotti dall' area salute e sicurezza il CUG ha monitorato il lavoro affinché fossero diffusi i dati dei focus group ed inseriti in apposita cartella di condivisione.
- Area Formazione /informazione :
 - creazione di un apposita cartella nella intranet in cui pubblicare le news degli argomenti selezionati dal CUG;
 - creazione di una brochure per far conoscere il CUG dell'Agenzia all'interno della quale è stato inserito anche il numero di pubblica utilità contro la violenza di genere e lo stalking;
 - partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG e condivisione delle iniziative promosse dalla Rete, tra cui quella sul corso del linguaggio di genere. Tale iniziativa ha permesso di sensibilizzare i componenti del CUG sull'argomento, prestando attenzione agli atti scritti e segnalando ove possibile correzioni.
 - attivazione del corso di formazione /informazione " Corso introduttivo alla violenza di genere " approvato con decreto del DG 196 del 22/11/2023 rivolto, non solo ai componenti del CUG ma a tutti i colleghi dell'Agenzia con l'obiettivo di fornire alcuni strumenti e conoscenze per individuare, comprendere, contrastare e superare gli stereotipi sui ruoli di genere e sulla violenza di genere .Il corso proseguirà con ulteriori edizioni nel 2024.
- Area miglioramento dell'organizzazione del lavoro : inizio predisposizione di un questionario di indagine su lavoro agile per indagare dopo la fase di avviamento aree di miglioramento.
- Rispetto del Gender Equality Plan.

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⁾
informatica	0	12	19	41	9	81	39,32	15,40	5	0	73	43	4	125	60,68	13,14
OBBLIGATORIA SICUREZZA	3	13	34	242	54	346	39,72	65,78	3	39	215	163	105	525	60,28	55,21
Aggiornamento professionale: corso "Contratti e appalti pubblici dopo il nuovo codice appalti"	0	0	2	2	0	4	25,00	0,76	3	5	2	2	0	12	75,00	1,26

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⁾
Aggiornamento professionale: corso "Anticorruzione, trasparenza e integrità"	0	0	0	0	1	1	25,00	0,19	0	0	3	0	0	3	75,00	0,32
Privacy	0	0	0	7	3	10	45,45	1,90	0	0	4	7	1	12	54,55	1,26
Personale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	4	0	8	100,00	0,84
Ambiente	0	8	3	0	12	23	16,43	4,37	0	16	32	46	23	117	83,57	12,30
Corsi interni	0	1	10	26	10	47	27,65	8,94	5	0	43	57	18	123	72,35	12,93
Violenza di genere	0	0	0	12	0	12	36,36	2,28	0	0	3	9	9	21	63,64	2,21
Sistemi di gestione per la qualità	0	0	2	0	0	2	28,57	0,38	0	0	3	2	0	5	71,43	0,53
Totale ore	3	34	70	330	89	526			16	60	382	333	160	951		
Totale ore %	0,20	2,30	4,74	22,34	6,03	35,61			1,08	4,06	25,86	22,55	10,83	64,39		

⁽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⁾	
Assistente Tecnico cat.C del CCNL	2	66,67	1	33,33	3	50,00	Uomo
Collaboratori Tecnici Professionali (Ingegneri)- cat. D	2	66,67	1	33,33	3	50,00	Uomo
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	4		2		6		
Totale % sul personale complessivo	1,30		0,65		1,95		

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

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

Tenuto conto anche degli avvisi pubblici svolti nel 2023 che per errore non si sono riportati nel format e visibili alla pagina dell'Amministrazione Trasparente, si può osservare che i componenti delle commissioni sono sempre state rappresentate sia da uomini che da donne, non evidenziando disparità di genere.

Nel 2023 si sono svolti 2 concorsi e 4 avvisi pubblici per un totale di 6 commissioni alle quali hanno partecipato un totale di 23 persone di cui 11 uomini e 12 femmine.

La presidenza delle commissioni è stata rappresentata più dal genere femminile: su 6 commissioni, 4 hanno nominato una donna e solo 2 uomini.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 %
Dirigenti	€48614,30	€54072,70	€ 5458,40	10,09
Direttori	--	€84952,40	€ 84952,40	100,00
Dirigenti struttura com	€78778,90	€81107,90	€ 2329,00	2,87
Dirigenti struttura semplice	€59835,60	€62846,90	€ 3011,30	4,79
Quadri CP	€30615,30	€28625,80	€ -1989,50	-6,95
Impiegati CA	€27750,40	€26310,30	€ -1440,10	-5,47
Impiegati CO	€24219,50	€23588,90	€ -630,60	-2,67
Impiegati CS	€20336,50	€21703,90	€ 1367,40	6,30
Operai CO	€22225,20	€22991,90	€ 766,70	3,33
OPERAI CS	€28225,20	€22991,90	€ -5233,30	-22,76
Ausiliari	€21970,30	€21994,50	€ 24,20	0,11
Dirigente ruolo medico SC	€119003,00	€0,00	€ -119003,00	--

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:	Sì
----------------------	----

Sportelli di counselling:	Sì
---------------------------	----

Codici etici:	Sì
---------------	----

Codici di condotta:	Sì
---------------------	----

Codici di comportamento:	Sì
--------------------------	----

In Arpal - Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente Ligure è presente dal 2020 il documento di rischio lavoro correlato in ottica di genere.

Il CUG si è reso disponibile a collaborare con la struttura del Servizio di Protezione e prevenzione per indagini di benessere legati al rischio stress-lavoro correlato. Tale indagine è iniziata nel 2022 è proseguita nel 2023 con indagini mirate (focus group) su comparto e dirigenza. I risultati di tali indagini sono stati esposti a tutti i colleghi dell'Agenzia tramite incontri da remoto. Seguiranno attività formative mirate nel 2024.

In un'ottica di sinergia il CUG si interfaccia con il Comitato Paritetico (art.8 del CCNL 2019-2021) costituitosi con decreto de DG n.109 del 01/06/2023.

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

La Consigliera di Fiducia , opera in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia - CUG - ed è a disposizione di tutto il personale che abbia bisogno di assistenza nella risoluzione di dinamiche lavorative che determinino l'insorgere di situazioni di disagio.

Lo sportello è presente presso la sede istituzionale dell'Agenzia, in uno spazio riservato. L'attività di ascolto e consulenza, da parte della Consigliera è sempre garantita anche da remoto, nel rispetto della riservatezza. Il lavoro svolto dalla Consigliera è documentato da apposita relazione annuale.

Nel corso del 2023 la Consigliera ha trattato 16 richieste di intervento di cui n.5 uomini e n.11 donne : le segnalazioni di ascolto sono pervenute da personale dirigente, responsabili di posizione organizzativa, collaboratori tecnici ed amministrativi. Sono state avanzate, alla Direzione, proposte di attività formative rivolte a tutto il personale

Nel corso del 2023 non sono pervenute segnalazioni per mobbing.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

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
Organo sottoscrittore:	Direttore Generale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì
Dotazione euro:	€500,00
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	<p>i dipendenti possono rivolgersi al CUG attraverso una casella di posta dedicata: cug@arpal.liguria.it</p> <p>tutti i dipendenti possono consultare l'apposita sezione sulla intranet dell'Agenzia</p> <p>disponibile piattaforma zoom per collegamenti</p>
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	Sì

esterne?:

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Formatori

Attività

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

- 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

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

- Piani di formazione del personale

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?

- 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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

Le proposte del CUG iniziano a trovare riscontro con i dipendenti e l'Amministrazione.

Il dato più significativo è quello evidenziato sezione del personale in cui emerge oramai la tendenza sempre più consolidata di un personale con età media elevata, difficoltà ad assumere giovani e una prevalenza del genere femminile.

In tale situazione sarà sempre più importante investire in soluzioni inerenti alla conciliazione vita professionale /privata quale: maggior flessibilità, accessibilità digitali, welfare, sportello ascolto, mobilità sostenibile...ecc., attraverso proposte, misure che siano in grado di far fronte a comportamenti di burnout, motivazione, minor produttività ..ecc., che impatteranno sempre di più sul benessere organizzativo e della salute del personale.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-ligure-2024>