



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sicilia - 2024

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 GENERALE	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	dirigenti	0	0	0	10	5	0	0	0	8	6
Personale non dirigente	COMPARTO	0	15	39	67	32	0	4	30	49	16
Totale personale		0	15	39	77	38	0	4	30	57	22
Totale % sul personale complessivo		0,00	5,32	13,83	27,30	13,48	0,00	1,42	10,64	20,21	7,80

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	12	8	4	2	26	83,87	16,99	0	1	3	1	0	5	16,13	5,05
Tra 3 e 5 anni	0	3	4	4	0	11	57,89	7,19	0	2	4	2	0	8	42,11	8,08
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	13	15	30	50,00	19,61	0	1	5	18	6	30	50,00	30,30
Superiore a 10 anni	0	0	25	46	15	86	60,56	56,21	0	0	18	28	10	56	39,44	56,57
Totale	0	15	39	67	32	153			0	4	30	49	16	99		
Totale %	0,00	5,95	15,48	26,59	12,70	60,71			0,00	1,59	11,90	19,44	6,35	39,29		

⁽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

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	2	100,00	0	0,00	2	0,79
COMPARTO	Diploma di scuola superiore	77	75,49	25	24,51	102	40,48
COMPARTO	Laurea magistrale	74	50,00	74	50,00	148	58,73
Totale personale		153		99		252	
Totale % sul personale complessivo		54,45		35,23		89,68	

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

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

Arpa Sicilia al 31.12.2023 ha complessivamente n. 282 dipendenti, così suddivisi: 113 donne (circa 40% -40,07%) e 169 uomini (circa 60%-59,93%).

Il personale del comparto ammonta a 252 unità (153 uomini e 99 donne), quello della dirigenza a 30 unità (uomini 16 e donne 14).

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 di poco meno numerose, 14 rispetto agli uomini (16). La situazione di superiorità numerica permane, ma in maniera più importante, anche per il personale del comparto dove gli uomini (153) superano di 54 unità le donne (99). Proseguendo nell'analisi si può osservare che la concentrazione massima per entrambi i generi si trova nella fascia di età 51-60. Il trend sempre più evidente, come in tutta la PA, è il continuo innalzamento dell'età media del personale. La tabella evidenzia l'assenza di personale con meno di 30 anni. Come dato significativo, si evidenzia che solo il 6,7 % del totale del personale del comparto si colloca nelle fasce di età fino a 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 over 50 anni. Appare, 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	15	39	75	38	167	60,07	98,82	0	4	30	55	22	111	39,93	98,23
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	1,77
Part Time ≤50%	0	0	0	2	0	2	100,00	1,18	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	15	39	77	38	169			0	4	30	57	22	113		
Totale %	0,00	5,32	13,83	27,30	13,48	59,93			0,00	1,42	10,64	20,21	7,80	40,07		

⁽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 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	2,08
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,96	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE 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	50,00	1,92	0	0	1	1	0	2	50,00	2,08
Smart working	0	2	12	64	22	100	52,08	96,15	0	3	20	62	7	92	47,92	95,83
Totale	0	2	13	67	22	104			0	3	21	65	7	96		
Totale %	0,00	1,00	6,50	33,50	11,00	52,00			0,00	1,50	10,50	32,50	3,50	48,00		

⁽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

La conciliazione vita-lavoro è definita dalla Commissione Europea un'introduzione di azioni che prendono in considerazione le esigenze familiari dei dipendenti, come la cura dei figli e degli anziani. Il risultato dell'introduzione di strumenti volti a conciliare la vita lavorativa e la vita privata è lo sviluppo di un contesto lavorativo solido, più produttivo e sano. Tra le misure volte a facilitare la "conciliazione vita/lavoro" assumono particolare rilievo quelle che modificano la tradizionale strutturazione sia degli orari che della modalità di prestare la propria attività nell'ottica di una armonizzazione delle due sfere di azione di un soggetto: quella lavorativa e quella privata. 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 alla 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 4 unità di personale hanno adottato questa modalità di lavoro, una unità in meno rispetto l'anno precedente. Nell'anno 2023 emerge che la misura di conciliazione maggiormente utilizzata dal personale dell'Agenzia, è stata quella dello smart working.

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	580	64,95	313	35,05	893	85,62
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	20	13,33	130	86,67	150	14,38
Totale permessi	600	57,53	443	42,47	1043	

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

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

La tabella, come già evidenziato negli anni precedenti, 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?

- 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**

Arpa Sicilia, in collaborazione col Cug (Comitato Unico di Garanzia) dice NO alla violenza e insieme al personale dell'Agenzia, ha promosso un gesto di sensibilizzazione dipingendosi un segno rosso sul viso per la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne che ricorre ogni 25 novembre.

E' stato realizzato un video che è stato inserito sul sito dell'Amministrazione e sui vari canali di comunicazione (canale web tv, social network)

L'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) 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 2023, 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)" (<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>), (<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>) 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.

Il CUG di ARPASicilia partecipa attivamente, nell'ottica sinergica cui è improntata la Direttiva n.2/2019, alle iniziative della Rete Nazionale dei CUG. La presidente interviene in rappresentanza del Comitato, alle sessioni on line della Rete Nazionale CUG e partecipa ad eventuali corsi di formazione da questa organizzati.

Partecipazione al seminario: Il bilancio di genere: un'opportunità per un futuro equo, giusto e sostenibile.

Partecipazione al convegno: Benessere Organizzativo tra salute, Performance e Sostenibilità.

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⁾
Obbligatoria	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
Altro	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		

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⁾
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⁾	
DDG 459/2023	2	50,00	2	50,00	4	33,33	Uomo
DDG 460/2023	4	100,00	0	0,00	4	33,33	Uomo
DDG 461/2023	3	75,00	1	25,00	4	33,33	Donna
Totale personale	9		3		12		
Totale % sul personale complessivo	3,20		1,07		4,27		

⁽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 - come per l'anno precedente - risulta costituita da uomini. Mentre nel 2022 il ruolo di Presidente di commissione era svolto esclusivamente da uomini, nel corso dell'anno appena trascorso anche una donna ha ricoperto tale ruolo (2 uomini e 1 donna).

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 %

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
dirigenti	€58609,40	€49945,40	€ -8664,00	-17,35
Area dei funzionari	€28302,60	€27405,90	€ -896,70	-3,27
Area assistenti	€25352,90	€25971,70	€ 618,80	2,38
Area degli operatori	€21247,20	€0,00	€ -21247,20	--
Area personale di supporto	€21263,10	€20973,90	€ -289,20	-1,38

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:

- 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, considerato che a ciascuno di questi ruoli corrispondono specifiche voci accessorie delle retribuzioni;
- 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;
- nell'area della dirigenza, la differenza retributiva riflette la distribuzione dei due generi nelle posizioni dirigenziali, poiché in effetti le posizioni apicali (ruoli di vertice, direzioni di Unità Operativa Complessa) sono occupate in massima parte da uomini.

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: No

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](#) (http://www.edizionieuropee.it/LAW/HTML/143/si5_03_339.html#_ART0090) (modificato e integrato dall'[art 94 della L.R. n 4/2003](#) (http://www.edizionieuropee.it/LAW/HTML/143/si5_03_348.html#_ART0094) e dall'[art. 35 della L.R. n. 9/2004](#) (http://www.edizionieuropee.it/LAW/HTML/143/si5_03_356.html#_ART35_)). 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.

Arpa Sicilia svolge attività connesse all'esercizio della 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.

4.3 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", ripresi i contatti con l'Università e il RSPP, il Cug intende adottare varie misure per realizzare il benessere della persona e dell'organizzazione. (l'attività prevede la somministrazione 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).

Si attende la nomina, la cui richiesta è stata presentata , del/della Consigliere/a di fiducia che, attraverso uno sportello di counselling, sarà contattabile attraverso mail istituzionale dedicata per la prenotazione d'ascolto. 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 e supplenti dell'Amministrazione

Tipologia di atto: Decreto 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: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: "Arpa si tinge di rosso" Iniziativa per la giornata internazionale contro la violenza sulle donne.

Esiste una sede fisica del CUG?: No

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 e distanti dalla

sede della Direzione Generale,abbattendo al contempo i costi di trasferta ,condivisione online dei d

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:
Università

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

- Piani di formazione del personale
- regolamento lavoro agile

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

:

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Campagna contro la violenza di genere

In occasione del 25 novembre,giornata internazionale contro la violenza sulle donne, Il CUG ha detto NO alla violenza e lo ha fatto insieme al personale dell' Agenzia , dipingendo un segno rosso sul viso e realizzando un video inserito sul sito e sui vari canali di comunicazione.

Campagna contro la violenza di genere

L'Agenzia e il Comitato continuano ad aderire alla campagna di diffusione del numero 1522 per le persone vittime di violenza e stalking.

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.

Considerazioni conclusive

Come per la gran parte delle Pubbliche amministrazioni, anche per ARPASICILIA il problema del mancato turn-over negli anni e le mancate assunzioni hanno portato a età media del personale molto elevata e carichi di lavoro eccessivi, specialmente per quei settori con funzioni di monitoraggio e controllo. Tale situazione rappresenta uno dei fattori critici che possono ridurre il livello del benessere organizzativo e della salute delle persone (sia dirigenza per doppi incarichi che comparto) e dell'intera organizzazione. Anche per il 2023 i dati analizzati continuano a mostrare un decisivo invecchiamento della popolazione agenziale. Il CUG intende proseguire il suo cammino per il raggiungimento di obiettivi di benessere organizzativo, pari opportunità ed eliminazione di ogni forma di discriminazione, inserimento ed inclusione. Confidando nell'attenzione all'ascolto e alla transizione digitale, alla promozione del benessere e della salute e credendo fortemente in un'azione di fattiva collaborazione con l'Amministrazione.

Source URL:

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