



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per Le Politiche Attive del Lavoro - Arpal Puglia - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Regionale per Le Politiche Attive del Lavoro - Arpal Puglia

Acronimo: ARPAL PUGLIA

Regione: Puglia

Provincia: BA

Comune: Bari

CAP: 70124

Indirizzo: Via Niceforo 3

Codice Amministrazione: arlpa

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Agenzie ed Enti Regionali del Lavoro

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2025-2026-2027

[piano_azioni_positive_arlpa-triennio_2025-2026-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arlpa-triennio_2025-2026-2027-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arlpa-triennio_2025-2026-2027-anno_2025.pdf) (285 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
Personale non dirigente	T.I. AREA OPERATORI ESPERTI	0	1	0	0	0	1	3	2	0	0
Personale non dirigente	T.I. AREA ISTRUTTORI	14	118	78	29	1	23	177	133	25	2
Personale non dirigente	T.I AREA FUNZIONARI ED E.Q.	5	61	49	15	1	5	99	95	17	0
Personale non dirigente	T.D. AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	T.D. AREA ISTRUTTORI	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	T.D. AREA FUNZIONARI ED E.Q.	0	1	0	0	0	0	2	1	1	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE A T.I. DI RUOLO 1° FASCIA	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE A T.I. ART. 19 DLGS 165/2001	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	DIRETTORE GENERALE A T.D.	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	PRESIDENTE CDA	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	componente cda	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Organo di vertice	REVISORE UNICO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Totale personale		19	182	131	45	4	29	281	234	46	4
Totale % sul personale complessivo		1,95	18,67	13,44	4,62	0,41	2,97	28,82	24,00	4,72	0,41

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	7	33	17	8	1	66	41,77	18,28	8	43	32	9	0	92	58,23	15,62
Tra 3 e 5 anni	12	148	112	22	1	295	37,25	81,72	21	238	201	35	2	497	62,75	84,38
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	19	181	129	30	2	361			29	281	233	44	2	589		
Totale %	2,00	19,05	13,58	3,16	0,21	38,00			3,05	29,58	24,53	4,63	0,21	62,00		

⁽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

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 OPERATORE ESPERTO	Diploma di scuola superiore	3	60,00	2	40,00	5	0,52
AREA OPERATORE ESPERTO	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	0,31
AREA OPERATORE ESPERTO	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,10
AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	86	50,29	85	49,71	171	17,72
AREA ISTRUTTORI	Laurea	30	37,97	49	62,03	79	8,19
AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	84	40,00	126	60,00	210	21,76
AREA ISTRUTTORI	Master di I livello	29	33,33	58	66,67	87	9,02
AREA ISTRUTTORI	Master di II livello	8	21,62	29	78,38	37	3,83
AREA ISTRUTTORI	Dottorato di ricerca	5	25,00	15	75,00	20	2,07
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	18	40,91	26	59,09	44	4,56
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	49	36,03	87	63,97	136	14,09
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	31	38,75	49	61,25	80	8,29
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di II livello	28	40,58	41	59,42	69	7,15
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dottorato di ricerca	6	26,09	17	73,91	23	2,38

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale personale		377		588		965	
Totale % sul personale complessivo		38,67		60,31		98,97	

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

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

Il personale di ARPAL Puglia è pari a 965 unità, di cui 376 di genere maschile e 589 di genere femminile. Il personale dirigente, sia a tempo indeterminato che determinato, è pari a 5 unità, mentre gli organi di vertice sono il Direttore, il Consiglio di Amministrazione, composto da 2 componenti di sesso maschile e 1 componente di sesso femminile e la Revisora Unica.

Analizzando il dato *Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere*, emerge che il personale dipendente dell'Agenzia è prevalentemente giovane; infatti, gran parte del personale dipendente ha un'età compresa tra i 31 e i 50 anni e ha un'anzianità di servizio tra i 3 e i 5 anni.

Relativamente al livello di istruzione del personale dipendente, si osserva che gran parte di esso è in possesso di titoli di studio superiori rispetto a quelli richiesti per l'area di appartenenza; difatti, molti lavoratori e molte lavoratrici sono in possesso di laurea magistrale e di master di I e II livello.

Globalmente si evidenzia che le lavoratrici sono in possesso di una maggiore formazione post-universitaria rispetto ai lavoratori, indipendentemente dal livello di inquadramento contrattuale.

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	19	181	131	45	3	379	39,11	100,00	29	279	234	46	2	590	60,89	99,66
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,17
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,17
Totale	19	181	131	45	3	379			29	281	234	46	2	592		
Totale %	1,96	18,64	13,49	4,63	0,31	39,03			2,99	28,94	24,10	4,74	0,21	60,97		

⁽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⁾
personale che fruisce di part time a richiesta 50% verticale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	2,17
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce del lavoro agile	1	6	7	0	0	14	25,45	93,33	1	23	11	6	0	41	74,55	89,13
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	1	0	1	20,00	6,67	0	1	3	0	0	4	80,00	8,70
Totale	1	6	7	1	0	15			1	25	14	6	0	46		
Totale %	1,64	9,84	11,48	1,64	0,00	24,59			1,64	40,98	22,95	9,84	0,00	75,41		

⁽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

Per quanto riguarda l'istituto del part-time, esso è stato utilizzato nel 2025 solo da 1 lavoratrice.

Si osserva, inoltre, che il telelavoro non è stato fruito da nessun lavoratore.

Per quanto riguarda il lavoro agile, hanno usufruito di tale modalità della prestazione lavorativa 55 persone, di cui 41 donne e 14 uomini. A tal proposito, l'Agenzia sta procedendo a pianificare un'organizzazione che tenga conto delle differenti esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici, individuando anche nel lavoro agile un valido strumento di conciliazione vita-lavoro (considerando tuttavia l'opportunità di strutturarne l'organizzazione in modo omogeneo sull'intero territorio regionale).

Per quanto attiene la flessibilità oraria, tutto il personale dipendente può usufruire dell'istituto della flessibilità oraria in entrata e in uscita dal servizio. Tale istituto permette al lavoratore e alla lavoratrice di poter attestare la presenza in ufficio dalle 7:30 alle ore 9:30 senza richiesta di permesso alcuno e di uscire dalle ore 13:00 alle ore 15:30 (nelle giornate di lunedì, mercoledì e venerdì) o dalle 16:30 alle 19:00 (nelle giornate di rientro pomeridiano). Il differenziale orario nelle fasce di flessibilità precedentemente descritte è recuperato entro i 2 mesi successivi.

Ulteriori forme di flessibilità oraria sono state fruito da 1 lavoratore e da 4 lavoratrici.

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	660	27,10	1775	72,90	2435	38,16
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	167	10,48	1427	89,52	1594	24,98

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	263	27,06	709	72,94	972	15,23
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	529	38,33	851	61,67	1380	21,63
Totale permessi	1619	25,37	4762	74,63	6381	

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

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

Riguardo alla fruizione dei permessi ex L. 104/1992, si evidenzia che le lavoratrici ne hanno usufruito in misura maggiore rispetto ai lavoratori.

Inoltre, emerge che una corposa componente di genere femminile ha fruito dei permessi per congedi parentali, sia su base giornaliera che oraria.

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

- Smart working
- Congedi parentali
- Flessibilità oraria

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**

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

41

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

14

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Nel Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027 è stata prevista ed attuata la somministrazione di un questionario sul benessere organizzativo.

Nell'ambito delle attività svolte nel 2025, il Comitato ha esaminato i casi oggetto di segnalazioni pervenute, attraverso confronti nell'ambito delle sedute del C.U.G., al fine di ricercare possibili soluzioni alle problematiche emerse. Sono stati, inoltre, analizzati i dati del questionario sul benessere organizzativo relativo all'anno 2024 e somministrato ad inizio 2025. I risultati dell'analisi sono stati trasmessi al Direttore dell'Agenzia per le opportune valutazioni con nota prot. n. 0212458 del 19.12.2025, al fine di individuare eventuali azioni correttive.

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⁾
Aggiornamento professionale	312	4171	3384	1193	1223	10283	38,03	82,77	412	6265	6685	2508	886	16756	61,97	79,33
Competenze manageriali/Relazionali	21	0	20	12	0	53	19,56	0,43	34	52	75	57	0	218	80,44	1,03
Tematiche CUG	38	575	625	384	281	1903	34,71	15,32	47	1298	1431	419	384	3579	65,29	16,95
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	25	0	9	34	100,00	0,16
*Altro	6	0	6	0	0	12	7,41	0,10	4	74	60	12	0	150	92,59	0,71
Sicurezza	32	16	88	28	8	172	30,94	1,38	0	152	0	168	64	384	69,06	1,82
Totale ore	409	4762	4123	1617	1512	12423			497	7841	8276	3164	1343	21121		
Totale ore %	1,22	14,20	12,29	4,82	4,51	37,03			1,48	23,38	24,67	9,43	4,00	62,97		

⁽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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
CONCORSO CATEGORIE PROTETTE N. 5 POSTI- CAT. D	3	50,00	3	50,00	6	22,22	Donna
CONCORSO DISABILI E CATEGORIE PROTETTE N. 40 POSTI- CAT. C	3	50,00	3	50,00	6	22,22	Uomo
AVVISO DI STABILIZZAZIONE N. 8 POSTI - VARIE CATEGORIE	2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo
CONCORSO TECNICO INFORMATICO N. 20 POSTI- CAT. C	5	83,33	1	16,67	6	22,22	Uomo
CONCORSO N. 13 POSTI ANALISTA DEL MERCATO DEL LAVORO E N. 17 E' N. 17 POSTI SPECIALISTA INFORMATICO STATISTICO- CAT. D	5	83,33	1	16,67	6	22,22	Uomo
Totale personale	18		9		27		
Totale % sul personale complessivo	1,85		0,92		2,77		

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

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

In 4 concorsi su 5, espletati nell'annualità 2025, il Presidente di Commissione risulta essere di sesso maschile.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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 %
B3	€15333,80	€20352,30	€ 5018,50	24,66
Area Istruttori - ex C1 -	€22320,90	€22542,60	€ 221,70	0,98
C3	€23926,20	€0,00	€ -23926,20	--
CAT D1	€25363,90	€25311,70	€ -52,20	-0,21
Cat D6	€29580,60	€0,00	€ -29580,60	--

Per quanto riguarda il dato relativo al *Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento*, si evidenzia un consistente divario economico tra il personale appartenente all'ex. cat. B3 di sesso maschile e quello di sesso femminile (- €5018,50). Risulta, inoltre, di entità rilevante il divario retributivo tra lavoratori e lavoratrici appartenenti all'area degli Istruttori (- €221,70).

Infine, non si riscontra un importante gap salariale tra lavoratori e lavoratrici appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (- €52,20).

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?:

Sì

Si, è stato somministrato un Questionario sul benessere organizzativo predisposto nel 2024.

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: No

Codici di comportamento: Sì

Con Delibera del CdA n. 25 del 28/08/2025 è stato adottato e pubblicato il Codice di Comportamento del personale dipendente dell'Agenzia.

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

Tra gli obiettivi in materia di stress lavoro correlato e benessere organizzativo per il triennio 2026-2028 emerge la necessità di tutelare la dignità e il benessere sul luogo di lavoro anche attraverso l'adozione del codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche (antimobbing).

Inoltre, il C.U.G. intende promuovere l'istituzione di un servizio/nucleo di ascolto, in collaborazione con l'U.O. Affari Generali - Personale e Formazione interna - Contenzioso, quale efficace strumento a disposizione del personale dipendente per individuare strategie riparatorie in grado di contrastare la condizione stressogena e per prevenire eventuali situazioni di mobbing, fenomeni di sopruso, discriminazioni arbitrarie, condotte prevaricanti, molestie o emarginazione.

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

Sono stati segnalati presunti comportamenti vessatori da parte di un dirigente verso un collaboratore. Il caso è stato sottoposto al vaglio della Consiglieria regionale di Parità per gli approfondimenti di competenza.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Obiettivo n. 5. Criteri di valutazione della performance

Nel 2025, il C.U.G. ha analizzato in varie occasioni le presunte difformità nell'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP) dell'Agenzia segnalate dal personale dipendente.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Selezione dei componenti in rappresentanza dell'Amministrazione a seguito di avviso interno e designazione da parte delle OO.SS. per i componenti di parte sindacale
-----------------------------	--

Tipologia di atto:	Decreto del Dirigente Delegato
--------------------	--------------------------------

Data:	05/04/2024
-------	------------

Organo sottoscrittore:	U.O. Affari Generali - Personale e Formazione interna - Contenzioso
------------------------	---

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:	partecipazione al percorso formativo "Genere e Inclusione": i Comuni fanno la differenza
--	--

	partecipazione ai webinar promossi dalla Fondazione Rigel e della Rete nazionale dei C.U.G.
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Google Drive e Google Meet
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 6	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

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?

- NESSUNO

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla
:

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

E' stato somministrato un Questionario sul benessere organizzativo. I risultati dell'analisi sono stati trasmessi al Direttore dell'Agenzia per le opportune valutazioni con nota prot. n. 0212458 del 19.12.2025, al fine di individuare eventuali azioni correttive.

Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive

In riferimento agli obiettivi del PAP 2025-2027, l'Organismo ha promosso il confronto con i lavoratori e le lavoratrici, approfondendo osservazioni, suggerimenti e segnalazioni di eventuali problemi riscontrati o situazioni non conformi agli obiettivi del Piano delle Azioni Positive, in modo da poter mettere in atto azioni correttive e tendere a un miglioramento costante.

Considerazioni conclusive

Durante il secondo anno di attività, il Comitato ha consolidato e valorizzato il suo ruolo all'interno dell'Agenzia, promuovendo il confronto con gli uffici competenti e le varie strutture regionali su temi di grande rilevanza quali la performance e l'utilizzo di piattaforme regionali da parte degli operatori dei Centri per l'Impiego, nonché analizzando in modo puntuale i risultati del Questionario sul Benessere Organizzativo somministrato all'inizio dell'anno che sono confluiti in un documento finale trasmesso agli organi di vertice dell'Agenzia per le opportune valutazioni.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-le-politiche-attive-del-lavoro-arpal-puglia-2026>