



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Umbria - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Regione Umbria

Regione:	Umbria
Provincia:	PG
Comune:	Perugia
CAP:	06100
Indirizzo:	Corso Vannucci,96
Codice Amministrazione:	r_umbria
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Regioni, Province Autonome e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2021
2020-2022	2020-2022
piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf) (581.82 KB)	piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2020-2022-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2020-2022-anno_2021.pdf) (566.37 KB)
2023	2024
2023-2025	2023-2025
piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)	piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf)



no- triennale/r_umbria/2023-2025/piano_azioni_p ositive_r_umbria-triennio_2023-2025- anno_2023_1.pdf (171.47 KB)	no- triennale/r_umbria/2023-2025/piano_azioni_p ositive_r_umbria-triennio_2023-2025- anno_2024.pdf (257.83 KB)
--	--

2025

2026

2023-2025

2026-2028

piano_azioni_positive_r_umbria- triennio_2023-2025-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia no- triennale/r_umbria/2023-2025/piano_azioni_p ositive_r_umbria-triennio_2023-2025- anno_2025.pdf) (153.67 KB)	piano_azioni_positive_r_umbria- triennio_2026-2028-anno_2026.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia no- triennale/r_umbria/2026-2028/piano_azioni_p ositive_r_umbria-triennio_2026-2028- anno_2026.pdf) (206.52 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
Dirigente di livello generale	DIRETTORI	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	1	5	17	0	0	0	7	7
Personale non dirigente	CAT D	0	10	41	104	67	0	21	65	171	65
Personale non dirigente	Cat C	0	4	47	53	24	0	10	65	108	21
Personale non dirigente	Cat B	0	5	20	47	14	0	4	17	27	19
Personale non dirigente	Uffici di supporto agli organi politici	1	0	6	2	1	2	3	1	1	1
Personale non dirigente	GIORNALISTI	0	0	1	0	2	0	0	0	1	2
Personale non dirigente	convenzioni	0	1	1	4	3	0	1	2	4	2
Totale personale		1	20	117	218	129	2	39	150	319	117
Totale % sul personale complessivo		0,09	1,80	10,52	19,60	11,60	0,18	3,51	13,49	28,69	10,52

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	13	25	17	3	59	44,70	12,88	2	35	26	9	1	73	55,30	11,91
Superiore a 10 anni	0	4	84	182	100	370	41,90	80,79	0	4	117	290	102	513	58,10	83,69

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⁾
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	3	2	5	55,56	1,09	0	0	2	2	0	4	44,44	0,65
Tra 5 e 10 anni	0	3	7	8	6	24	51,06	5,24	0	0	5	11	7	23	48,94	3,75
Totale	1	20	116	210	111	458			2	39	150	312	110	613		
Totale %	0,09	1,87	10,83	19,61	10,36	42,76			0,19	3,64	14,01	29,13	10,27	57,24		

⁽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⁾
Cat. D	Laurea magistrale	167	41,13	239	58,87	406	37,91
Cat. D	Inferiore al Diploma superiore	55	41,04	79	58,96	134	12,51
Cat. D	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	4	100,00	4	0,37
Cat. C	Laurea magistrale	33	31,13	73	68,87	106	9,90
Cat. C	Diploma di scuola superiore	87	42,03	120	57,97	207	19,33
Cat. C	Inferiore al Diploma superiore	8	42,11	11	57,89	19	1,77
Cat. B	Laurea magistrale	7	46,67	8	53,33	15	1,40
Cat. B	Diploma di scuola superiore	50	53,76	43	46,24	93	8,68
Cat. B	Inferiore al Diploma superiore	29	64,44	16	35,56	45	4,20
Uffici di supporto agli organi politici	Laurea magistrale	6	54,55	5	45,45	11	1,03
Uffici di supporto agli organi politici	Diploma di scuola superiore	3	50,00	3	50,00	6	0,56
Uffici di supporto agli organi politici	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,09
GIORNALISTI	Laurea magistrale	2	66,67	1	33,33	3	0,28
GIORNALISTI	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	0,28
convenzioni	Laurea magistrale	7	50,00	7	50,00	14	1,31

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
convenzioni	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,28
convenzioni	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,09
Totale personale		458		613		1071	
Totale % sul personale complessivo		41,22		55,18		96,40	

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

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

Il numero del personale, presente alla data del 31.12.2020, è di n. 1112 unità e l'età media supera i cinquanta anni. La presenza femminile è preponderante con una percentuale del 56,38% mentre la presenza maschile è pari al 43,62%. La categoria di inquadramento più popolata dal personale è la categoria D (istruttore direttivo/funziionario) ovvero la categoria apicale per il personale del Comparto. In questa categoria il trend di presenza femminile rispecchia il dato generale.

Il dato dell'età media del personale (>50 anni di età) e il dato dell'anzianità nei profili professionali sono strettamente correlati; infatti l'82,45% del personale supera i 10 anni di anzianità nel proprio profilo professionale. Tutti i dipendenti con il profilo professionale apicale (direttori/dirigenti) sono laureati. Prevale la presenza maschile con il 65,85% del personale dirigenziale.

Per il personale del comparto, la percentuale delle donne laureate (54,32%) è maggiore di quella degli uomini (48,47%). A differenza del personale laureato, il dato del personale diplomato è invertito tra uomini e donne, ovvero il 43,23% di uomini contro il 40,46% di donne.

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	1	20	114	208	127	470	44,68	96,91	0	38	134	296	114	582	55,32	92,82
Part Time >50%	0	0	0	3	1	4	11,11	0,82	0	0	13	17	2	32	88,89	5,10
Part Time ≤50%	0	0	3	7	1	11	45,83	2,27	2	1	3	6	1	13	54,17	2,07
Totale	1	20	117	218	129	485			2	39	150	319	117	627		
Totale %	0,09	1,80	10,52	19,60	11,60	43,62			0,18	3,51	13,49	28,69	10,52	56,38		

⁽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⁾
Part-time 83,33% Misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	9	13	2	24	100,00	4,05
Part-time 69,44% Misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,17
Part-time 50% Misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,17
Part-time Orizzontale 69,44%	0	0	0	1	0	1	20,00	0,26	0	0	3	1	0	4	80,00	0,68
Part-time Orizzontale 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,34
Part-time Verticale 83,33%	0	0	0	0	1	1	50,00	0,26	0	0	0	1	0	1	50,00	0,17
Part-time Verticale 69,23%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,17
Part-time Verticale 66,67%	0	0	0	2	0	2	66,67	0,52	0	0	1	0	0	1	33,33	0,17
Part-time Verticale 50%	0	0	2	7	1	10	58,82	2,61	0	0	2	5	0	7	41,18	1,18
Personale che fruisce del lavoro agile	1	19	87	156	99	362	40,31	94,52	0	36	130	268	102	536	59,69	90,54
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	2	5	0	7	33,33	1,83	0	1	3	7	3	14	66,67	2,36
Totale	1	19	91	171	101	383			0	37	149	298	108	592		
Totale %	0,10	1,95	9,33	17,54	10,36	39,28			0,00	3,79	15,28	30,56	11,08	60,72		

⁽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

Il 92,10% del personale regionale ha fruito del lavoro agile (smart working) e il dato di genere non risente di questa tipologia di misura di conciliazione. Per quanto riguarda il personale a part time e la fruizione di permessi di orari flessibili, prevale il dato femminile nella percentuale di 7,09% a fronte del 3,66% maschile.

Resta incompiuta l'attuazione dei progetti di Telelavoro previsti fin dal PAP del triennio 2014-2016 (B.U.R. n.34 del 16/07/2014). Tale situazione necessita di concreti e puntuali interventi realizzativi in quanto risponde all'esigenza di dare piena attuazione agli istituti di flessibilità nell'orario lavorativo al fine di favorire la conciliazione dei tempi vita - lavoro secondo le esigenze dell'amministrazione e dei dipendenti.

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	1817	5,61	30564	94,39	32381	77,26
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	77	14,86	441	85,14	518	1,24
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3595	39,89	5417	60,11	9012	21,50
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	1	100,00	1	0,00
Totale permessi	5489	13,10	36423	86,90	41912	

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

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

L'86,90% del monte orario dei congedi parentali e permessi L.104/1992 è stato fruito da personale femminile.

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

- Smart working
- Telelavoro
- Permessi/congedi per disabilità parentale e propria - Banca delle ore solidali [ferie e permessi solidali].

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**

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

1. Diffusione tra il personale novità normative in materia di tutela maternità paternità PAP Area 2, Azione 1: L'Obiettivo è stato perseguito tenendo conto dell'emergenza sanitaria dovuta all'epidemia Covid-19, che ha impegnato l'Amministrazione nell'applicazione degli istituti straordinari introdotti dalle norme emanate dal Governo a partire dal DL n.

6/2020.

Con circolari informative diffuse presso tutto il personale tramite la intranet, il personale è stato di volta in volta aggiornato sugli istituti speciali introdotti in relazione all'emergenza COVID 19, con la relativa modulistica, in riferimento alla tutela non solo della maternità e paternità ma anche della disabilità e delle situazioni di fragilità

2. Implementare strumenti di flessibilità nel rapporto di lavoro PAP Area 2, Azione 2: Nell'ambito dell'emergenza Covid 19 ai fini dell'applicazione dell'esenzione dal servizio, equiparata a servizio effettivamente prestatato, sono state individuate attività 'non lavorabili a distanza' ed il personale interessato ha potuto usufruire di tale nuovo istituto di tutela dei lavoratori. Implementazione funzionalità del sistema di gestione presenze/assenze per la gestione degli istituti speciali emergenziali.

3. Implementare forme di flessibilità nell'orario di lavoro/attività per favorire conciliazione e benessere PAP Area 2, Azione 3.b): E' stata elaborata una proposta di disciplina del lavoro agile che sviluppa un modello di attuazione conforme alla normativa vigente in materia e al regolamento di organizzazione regionale (DGR 108/2006 e smi)

4. Implementare forme di flessibilità nell'orario di lavoro/attività per favorire conciliazione e benessere PAP Area 2, Azione 3.a) Proposta di revisione della disciplina del Telelavoro : Partendo dall'individuazione delle differenze tra telelavoro e smart working è stata predisposta la proposta di revisione della disciplina del Telelavoro adottata con DGR n. 419 del 27.03.2015

5 . Attivare piani di welfare integrativo PAP Area 2, Azione 9.b): Sono state inviate proposte di Convenzione all'Università degli Studi di Perugia e all'Università per Stranieri di Perugia allo scopo di favorire l'iscrizione dei dipendenti regionali attraverso una riduzione delle tasse d'iscrizione.

6. Incentivare informazione/formazione su pari opportunità, differenza di genere e contro gli stereotipi PAP Area 3, Azione 2: A seguito dell'attività di raccolta dei fabbisogni formativi, propedeutica alla predisposizione del Piano della Formazione 2021-2023, l'Amministrazione ha inserito nel Piano il fabbisogno espresso dalla Presidente del CUG, concernente attività formative per l'accrescimento della cultura delle pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alla violenza di genere .

7. Diffondere le azioni positive per il benessere lavorativo e pari opportunità PAP Area 4 Azione 1.a): Il PAP 2020-2022 è stato pubblicato nella Intranet regionale e notificato alle strutture interessate e alla Consigliera di Parità. Per la diffusione nella intranet, dell'annuale monitoraggio dello stato di attuazione del PAP, si è ritenuto opportuno rispettare i tempi previsti dalla Direttiva 2/2019. Azione 1.b) Su indicazione del CUG sono stati regolarmente pubblicati nella intranet documenti e informazioni su temi pari opportunità e benessere organizzativo a cura della Segreteria del CUG.

8. Formazione/aggiornamento del CUG nelle tematiche di competenza PAP Area 5, Azione 1: E' stato avviato nel dicembre 2020 il Laboratorio 'CUG nella Regione Umbria - Competenze, funzionamento e strategie' sui temi: Benessere Organizzativo - Cultura di genere - Comunicazione della durata di 24 ore in FAD.

9. Attivare una rete tra istituzioni per le pari opportunità PAP Area 5, Azione 3.a): E' stata creata la pagina dedicata al CUG nel sito istituzionale, con collocazione atta ad essere facilmente raggiungibile dai soggetti esterni alla Regione Umbria e nell'area tematica: "Pari Opportunità e Politiche di genere".

10. Collaborazione con la rete dei CUG PAP Area 5, Azione 5.a): Tutti i componenti del CUG sono stati autorizzati all'utilizzo del file cloud regionale prevedendone l'utilizzo nel corso del 2020 per lo scambio di conoscenze ed esperienze. Azione 5.b) La configurazione della Rete nazionale dei CUG come utente esterno non è stata effettuata in vista della imminente messa in funzione del Portale nazionale della Rete dei CUG, alla data del 31/12/2020 ancora in fase di implementazione.

11. Programmare e realizzare una formazione ponendo attenzione al benessere organizzativo PAP Area 3, Azione 1) Sono stati erogati in FAD i seguenti corsi di formazione sul tema dello Smart Working:

1. Lavoro Agile e gestione dei documenti nella pubblica amministrazione;
2. Il nuovo regime del pubblico impiego fra Smart Working e lavoro in presenza;
3. Competenze e capacità necessarie per il lavoro in Smart Working. Il lavoro per obiettivi, la gestione del tempo e l'organizzazione dell'agenda
4. Il lavoro nelle PA nella fase di emergenza ed il Lavoro Agile o Smart Working

Da tempo l'amministrazione aveva pensato di realizzare progetti di Telelavoro, e più in generale di metodologie di lavoro alternative rispetto alla presenza, quali il lavoro agile. Ciò avrebbe comportato un cambiamento della cultura organizzativa: da una cultura del controllo ad una cultura della autonomia e della responsabilizzazione. L'emergenza sanitaria, ha accelerato l'attuazione di queste metodologie, ma nel contempo ha evidenziato alcune criticità dovute alla mancanza di una adeguata progettazione: a) formazione in primis a livello apicale, sia dal punto di vista digitale che culturale organizzativo; b) attenzione alla responsabilizzazione, alla relazione e alla valorizzazione delle persone; c) dotare lavoratrici e lavoratori di strumenti tecnologici adeguati e di connessioni efficienti; d) attenzione al "tecnostress" delle lavoratrici e dei lavoratori i quali hanno il diritto alla disconnessione; e) ergonomia degli spazi lavorativi.

Ovviamente le attività riportate al paragrafo 3.a) non comprendono tutte quelle previste nel PAP vigente. Sono riportate solo le attività che sono state avviate.

Per garantire che il CUG possa supportare più efficacemente, l'amministrazione sulla realizzazione di tutte le misure riguardanti la parità di genere, il benessere organizzativo, è stata prevista nel PAP l'attivazione dei rapporti funzionali tra il CUG e l'Amministrazione e con gli organismi interni (OIV, RSU) ed esterni (Consigliera regionale di parità, Dipartimento pari Opportunità...). In merito è stato previsto la stipula di un protocollo con il quale definisce i rapporti tra il CUG e i soggetti sopra menzionati, specificando procedure e modalità che consentano al CUG stesso lo svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica di cui è titolare. Allo stato attuale questa attività non è stata realizzata ma si prevede che entro il 2021 venga completata.

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	32	448	320	64	864	57,45	18,82	0	0	224	352	64	640	42,55	12,30
Obbligatoria per norma	0	44	1788	616	342	2790	61,35	60,76	0	76	480	912	290	1758	38,65	33,78
Aggiornamento professionale	0	72	255	303	155	785	28,07	17,09	0	184	600	1034	194	2012	71,93	38,66
Tematiche CUG	0	4	22	31	4	61	22,02	1,33	0	21	34	124	37	216	77,98	4,15
Specialistica	0	0	90	0	2	92	13,73	2,00	0	0	108	422	48	578	86,27	11,11
Totale ore	0	152	2603	1270	567	4592			0	281	1446	2844	633	5204		
Totale ore %	0,00	1,55	26,57	12,96	5,79	46,88			0,00	2,87	14,76	29,03	6,46	53,12		

⁽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⁾	
Avviso pubblico di selezione	1	33,33	2	66,67	3	100,00	Donna
Totale personale	1		2		3		
Totale % sul personale complessivo	0,09		0,18		0,27		

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

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

Per quanto attiene la composizione di genere delle commissioni di concorso la percentuale della presenza femminile è pari a 66,67% e quella maschile è di 33,33%.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 %
Cat B	€23200,00	€23200,00	--	--
Cat C	€26300,00	€26300,00	--	--
CAT D	€28900,00	€28900,00	--	--

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: **No**

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

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

Uno sportello di ascolto usufruendo della collaborazione del Centro per le Pari Opportunità Regionale e dell'Ordine degli Psicologi, attraverso l'attivazione di una convenzione.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Direttore Risorse Umane

Tipologia di atto: Determinazione Direttoriale

Data: 13/10/2017

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?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Spazio sul Portale Web e casella e-mail

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

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

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?

- 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 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

Il CUG si è occupato della stesura del Piano delle Azioni Positive.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-umbria-2021>