



Portale CUG

Relazione CUG

Consiglio Regionale del Lazio - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Consiglio Regionale del Lazio

Acronimo:	CRL
Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00163
Indirizzo:	Via Della Pisana, 1301
Codice Amministrazione:	crl
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Regioni, Province Autonome e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2021
2020-2022	2021-2023
piano_azioni_positive_crl-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (1.47 MB)	piano_azioni_positive_crl-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (848.32 KB)
2022	2023
2022-2024	2023-2025
piano_azioni_positive_crl-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf	



[anno_2022.pdf](#)

[anno_2023.pdf](#)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_crl-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (6.4 MB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_crl-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (7.7 MB)

MB)

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	Presidente del Consiglio	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Vice Presidente del Consiglio	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Consigliere segretario	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0
Organo di vertice	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Organo di vertice	CAPO DI GABINETTO	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	VICE CAPO DI GABINETTO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	DIRETTORI	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	0	1	3	1	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente art.19 c.6 del D.lgs. 165/2001	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Di ruolo	2	27	40	39	25	1	21	34	81	30
Personale non dirigente	dipendenti tempo determinato	5	24	26	11	7	4	13	17	5	1
Personale non dirigente	Comandato da altro ente	0	2	12	13	8	0	3	7	3	2
Personale non dirigente	Trasferimenti dalla Giunta in Consiglio	0	1	4	11	3	0	3	5	10	1
Totale personale		7	56	85	82	46	5	41	65	100	34
Totale % sul personale complessivo		1,34	10,75	16,31	15,74	8,83	0,96	7,87	12,48	19,19	6,53

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	2	27	39	32	23	123	44,40	92,48	1	21	32	74	26	154	55,60	92,22
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	1	0	1	50,00	0,75	0	0	1	0	0	1	50,00	0,60
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	1	6	2	9	42,86	6,77	0	0	1	7	4	12	57,14	7,19
Totale	2	27	40	39	25	133			1	21	34	81	30	167		
Totale %	0,67	9,00	13,33	13,00	8,33	44,33			0,33	7,00	11,33	27,00	10,00	55,67		

⁽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⁾
B1/Esecutore Area Amministrativa ed economica finanziaria	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	1,00
B1/Esecutore Area Servizi ausiliari strumentali e manutentivi	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,67
B3/Collaboratore Area Amministrativa ed Economica Finanziaria	Diploma di scuola superiore	7	63,64	4	36,36	11	3,67
B3/Collaboratore Area Amministrativa ed Economica finanziaria	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,33
B3/Collaboratore Area Amministrativa ed Economica finanziaria	Laurea	3	50,00	3	50,00	6	2,00
B3/Collaboratore Area Amministrativa ed Economica finanziaria	Laurea magistrale	1	25,00	3	75,00	4	1,33
B3/Collaboratore Area Amministrativa ed Economica finanziaria	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,33
B3/Collaboratore Area servizi ausiliari strumentali e manutentivi	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,33

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
B3/Collaboratore Area servizi ausiliari strumentali e manutentivi	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,33
B3/Collaboratore area sistemi informativi e tecnologie	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,33
C/Assistente area amministrativa	Inferiore al Diploma superiore	3	60,00	2	40,00	5	1,67
C/Assistente area amministrativa	Diploma di scuola superiore	17	39,53	26	60,47	43	14,33
C/Assistente area amministrativa	Laurea	4	66,67	2	33,33	6	2,00
C/Assistente area amministrativa	Laurea magistrale	7	36,84	12	63,16	19	6,33
C/Assistente area amministrativa	Master di II livello	2	100,00	0	0,00	2	0,67
C/Assistente area economico finanziaria	Diploma di scuola superiore	5	45,45	6	54,55	11	3,67
C/Assistente area economico finanziaria	Laurea magistrale	1	25,00	3	75,00	4	1,33
C/Assistente area economico finanziaria	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,33
C/Assistente area archivistica e documentale	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,67
C/Assistente area archivistica e documentale	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,67
C/Assistente area archivistica e documentale	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,33
C/Assistente area tecnica e professionale	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,67
C/Assistente area tecnica e professionale	Diploma di scuola superiore	8	61,54	5	38,46	13	4,33
C/Assistente area tecnica e professionale	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,33
C/Assistente area tecnica e professionale	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,33
C/Assistente area sistemi informativi e tecnologie	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,33
C/Assistente area sistemi informativi e tecnologie	Diploma di scuola superiore	3	37,50	5	62,50	8	2,67
C/Assistente area sistemi informativi e tecnologie	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	0,67

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
D1/Esperto area amministrativa	Diploma di scuola superiore	7	21,21	26	78,79	33	11,00
D1/Esperto area amministrativa	Laurea	5	45,45	6	54,55	11	3,67
D1/Esperto area amministrativa	Laurea magistrale	12	46,15	14	53,85	26	8,67
D1/Esperto area amministrativa	Master di I livello	2	20,00	8	80,00	10	3,33
D1/Esperto area amministrativa	Master di II livello	1	25,00	3	75,00	4	1,33
D1/Esperto area archivistica e documentale	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,33
D1/Esperto area archivistica e documentale	Laurea magistrale	0	0,00	4	100,00	4	1,33
D1/Esperto area archivistica e documentale	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,67
D1/Esperto area archivistica e documentale	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,33
D1/Esperto area economico finanziaria	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,67
D1/Esperto area economico finanziaria	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,33
D1/Esperto area economico finanziaria	Laurea magistrale	4	66,67	2	33,33	6	2,00
D1/Esperto area economico finanziaria	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,33
D1/Esperto area legislativa	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,33
D1/Esperto area organizzativa	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,33
D1/Esperto area sistemi informativi e tecnologie	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,67
D1/Esperto area sistemi informativi e tecnologie	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,33
D1/Esperto area tecnica e professionale	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	1,00
D1/Esperto area tecnica e professionale	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,33
D1/Esperto area tecnica e professionale	Laurea magistrale	2	66,67	1	33,33	3	1,00
D1/Giornalista pubblico area informazione	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,33
D1/Giornalista pubblico area informazione	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	1,33
D1/Giornalista pubblico area informazione	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,33

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
D1/Esperto in relazioni pubbliche - interprete area amministrativa	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,33
D3/Psicologo	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,33
D3/Specialista area documentale	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,33
D3/Specialista area documentale	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,33
D3/Specialista area amministrativa	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,67
D3/Specialista area amministrativa	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,33
D3/Specialista area legislativa	Laurea magistrale	3	37,50	5	62,50	8	2,67
D3/Specialista area legislativa	Master di I livello	2	100,00	0	0,00	2	0,67
D3/Specialista area legislativa	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,33
D3/Specialista area tecnica e tecnico manutentiva	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,33
D3/Specialista area tecnica e tecnico manutentiva	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,33
D3/Specialista area tecnica e tecnico manutentiva	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,33
C/Assistente area amministrativa	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,33
D1/Esperto area archivistica e documentale	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,33
D3/Specialista area amministrativa	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,33
D3/Specialista area amministrativa	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,33
Totale personale		133		167		300	
Totale % sul personale complessivo		22,62		28,40		51,02	

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

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

Occorre una doverosa premessa prima di affrontare l'analisi dei dati. Ad un attento e puntuale riscontro effettuato, abbiamo constatato che in alcune tabelle pubblicate dall'Amministrazione sono presenti dei refusi e alcuni dati non sono stati interamente valorizzati come indicato nelle note per la compilazione. Dove è stato possibile, nella nostra analisi abbiamo riportato anche le tabelle con i dati corretti.

Il primo dato da correggere riguarda il personale complessivo dell'Amministrazione. Al riguardo, abbiamo rilevato come l'insieme del personale, così come rilevato dalla tabella 1.1, è suddiviso in 285 Uomini e 247 donne, per un totale di 532.

1.1 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Organi di vertice

Secondo l'interpretazione del CUG, sono da considerare "Organi di vertice" le persone che siano al vertice dei rispettivi organi e non tutti i componenti degli organi.

Pertanto si può notare che gli uomini siano molto più numerosi delle donne (l'82% contro il 18%). La parte maschile si colloca, prevalentemente, nelle fasce di età comprese tra 41 e 60 anni. La parte femminile si colloca nella fascia di età compresa tra 41 e 50 anni.

Riportiamo di seguito i dati degli Organi di vertice, rielaborati dal CUG:

[VEDERE TABELLA ORGANI DI VERTICE - PAGINA 6]

Dirigenza

Anche nella dirigenza la parte maschile è preponderante (il 79% contro il 21%). Per quanto riguarda la collocazione nelle fasce di età, gli uomini sono collocati, in larga parte, nelle fasce di età tra i 51 e 60 ed oltre, mentre le donne si collocano nelle fasce di età compresa tra 41 e 60 anni. Rileviamo con piacere che, nonostante ci sia una folta componente maschile, l'incarico amministrativo apicale sia ricoperto da una donna.

Riportiamo di seguito i dati della dirigenza nella versione rielaborata:

[VEDERE TABELLA DIRIGENZA - PAGINA 7]

Comparto

Il personale non dirigenziale è suddiviso per tipo di contratto.

Nel personale di ruolo con contratto a tempo indeterminato si nota una moderata preponderanza del genere femminile (il 56% contro il 44%).

Il personale con contratto a tempo determinato risulta essere quasi il 40% del personale a tempo indeterminato, misura molto alta che potrebbe far pensare ad una carenza di personale, ma si tratta di personale "non amministrativo", destinato alle segreterie politiche, assunto senza procedure concorsuali, con rapporto fiduciario, per cui non stabilizzabile. La parte maschile è quasi il doppio di quella femminile.

Anche per il personale in comando da altri Enti o dalla Giunta regionale si nota una preponderanza maschile (il 61% contro il 39%).

Per quanto riguarda la distribuzione per fasce di età, il personale di ruolo è maggiormente concentrato nelle fasce di età comprese tra 41 e 60 anni, soprattutto per quanto riguarda la parte femminile, mentre il personale a tempo determinato è concentrato nelle fasce di età tra i 31 e i 60 anni. Analizzando nel complesso le due fasce di età di "giovani" e "anziani", si rileva che, a causa della cronica mancanza di turn-over, nella fascia degli "under 30" ci sono 12 dipendenti, di cui solo 3 di ruolo, mentre nella fascia degli "over 60" ce ne sono ben 82. Ormai il 50% del personale ha superato i 50 anni e solo il 2% ha meno di 30 anni.

Riportiamo di seguito i dati del comparto, secondo l'approfondimento del CUG:

[VEDERE TABELLA COMPARTO - PAGINA 8]

Ed i totali sono quelli che seguono:

[VEDERE TABELLA TOTALI - PAGINA 8]

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

Il 92% del personale del comparto si trova nella fascia di permanenza inferiore a tre anni. Questo dato è dovuto, nella maggioranza dei casi, alle ultime progressioni orizzontali, avvenute poco più di tre anni fa.

Il personale restante si trova perlopiù nella fascia di permanenza superiore ai 10 anni.

La rappresentanza di genere numericamente si equivale. La maggior parte degli uomini si concentra nelle fasce che vanno dai 41 a 60 anni, mentre la maggioranza delle donne nella fascia che va da 51 a 60 anni.

1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

Per una corretta analisi dei dati, riportiamo di seguito due sintesi, per categoria e per titolo di studio, elaborate dai dati della tabella predisposta dall'Amministrazione.

[VEDERE TABELLE PERSONALE NON DIRIGENZIALE - PAGINE 10 E 11]

Per il personale di categoria B (16 uomini e 15 donne) e quello di categoria C (59 uomini e 66 donne), si nota come quasi il 60% sia diplomato, solo il 6% abbia un titolo di studio inferiore al diploma e un terzo dei dipendenti abbia una laurea o un master.

Per il personale di categoria D (58 uomini e 86 donne), poco più del 30% dei dipendenti ha un diploma, il 50% ha una laurea e poco meno del 20% ha un master o un dottorato di ricerca.

Dal punto di vista di genere, non ci sono sostanziali variazioni rispetto ai titoli di studio.

Dall'analisi emerge il dato che il livello di scolarizzazione è proporzionalmente alto, rispetto ai prerequisiti di ingresso, per le categorie B e C, nella norma per la categoria D, nella quale si trovano 45 diplomati, frutto di progressioni verticali attuate prima che venisse definito il prerequisito della laurea per l'accesso alla categoria.

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	2	27	37	39	25	130	44,83	97,74	1	21	30	79	29	160	55,17	95,81
Part Time >50%	0	0	2	0	0	2	22,22	1,50	0	0	4	2	1	7	77,78	4,19
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	100,00	0,75	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	2	27	40	39	25	133			1	21	34	81	30	167		
Totale %	0,67	9,00	13,33	13,00	8,33	44,33			0,33	7,00	11,33	27,00	10,00	55,67		

⁽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⁾
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	3	0	0	3	50,00	100,00	0	0	1	2	0	3	50,00	42,86
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	0	1	4	100,00	57,14
Totale	0	0	3	0	0	3			0	0	4	2	1	7		
Totale %	0,00	0,00	30,00	0,00	0,00	30,00			0,00	0,00	40,00	20,00	10,00	70,00		

⁽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

1.2 Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Riportiamo la tabella con i dati rilevati dal Comitato confrontando le singole tabelle, lievemente difformi da quelli trasmessi dall'Amministrazione alla Piattaforma, in quanto sulla piattaforma non sono stati inseriti nella presente tabella i dati relativi alla dirigenza.

[VEDERE TABELLA - PAGINA 12]

In questa parte analizziamo i dati relativi al tipo di presenza in servizio dei dipendenti, suddivisi per genere ed età. Come si può notare, la quasi totalità dei dipendenti non usufruisce del part-time, ma ha una presenza in servizio a tempo pieno (98% degli uomini e 96% delle donne).

Tra coloro che usufruiscono dell'istituto del part-time (10 dipendenti), si riscontra perlopiù la scelta di forme superiori al 50%. Tra i fruitori si nota una netta preponderanza delle donne (7) rispetto agli uomini (3)

1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

In questa parte analizziamo i dati relativi alla fruizione da parte dei dipendenti, dell'istituto del part-time. Come si può notare, tale istituto è stato richiesto da pochissimi dipendenti, dieci in totale. Tra coloro che usufruiscono del part-time, le donne sono oltre il doppio degli uomini.

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	421	32,19	887	67,81	1308	62,26
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	72	10,78	596	89,22	668	31,79
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	16	16,33	82	83,67	98	4,66
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	3	11,11	24	88,89	27	1,29
Totale permessi	512	24,37	1589	75,63	2101	

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

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

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

Anche in questo caso, come nell'utilizzo del part-time, l'uso di tali istituti da parte femminile è sempre superiore a quello maschile.

Più in particolare, la fruizione dei permessi relativi alla L. 104/92, da parte delle donne, è il triplo di quella degli uomini, mentre per quanto riguarda i permessi per congedi parentali fruiti, il divario tra la parte femminile e quella maschile è ancora più marcato, con un rapporto medio dell'85% contro il 15%

Raffrontando i dati con l'anno precedente, si nota quanto ha inciso il lavoro agile (anche se svolto, in modo emergenziale, quasi senza regole).

I permessi giornalieri L.104 sono pressoché invariati, ma con un numero maggiore di dipendenti (531 invece di 435). La riduzione complessiva, quindi, è di circa il 15%. Considerando che nel periodo iniziale dell'emergenza è stato permesso di usufruire di 12 giorni aggiuntivi, questo fa capire che poter svolgere il lavoro agile consente a chi in passato, per sé o per altri, usufruiva dei permessi L.104, di poterli ridurre in virtù del fatto che lavora da casa. Questo vale ancor più per i permessi orari L.104, che si sono percentualmente quasi dimezzati.

Stesso ragionamento va fatto per i congedi parentali. Da settembre l'Italia ha dovuto affrontare un parziale rientro al lavoro e la DAD. Il lavoro agile ha permesso di affrontare l'assistenza ai minori senza dover usufruire dei congedi parentali, che si sono ridotti di circa il 75%.

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**

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

Le azioni/iniziative realizzate sono state previste nel PAP 2020. Si precisa che alcune di esse sono iniziative già programmate ed avviate dall'amministrazione; alcune di esse, inoltre, sono previste dalla stessa nella proposta di PAP 2021-2023.

La proposta di Piano triennale delle Azioni Positive 2020/2022 è stata approvata dal CUG il 24 gennaio 2020. Il Piano è stato successivamente adottato quale Allegato B della Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale 10 aprile 2020, n. 52.

Il Piano è articolato in 4 Aree di Azione e n. 18 obiettivi. Tutti gli obiettivi sono riferibili all'innalzamento del benessere organizzativo e tutti verranno ampiamente descritti in ordine al loro stato di attuazione nel Capitolo B - Attività della Seconda Parte della presente Relazione.

In questa Sezione, è utile sottolineare le misure attuate e/o perseguite nel 2020, riconducibili con maggior evidenza ad azioni per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità:

- Pubblicazione bando avvio fase sperimentale **Smart working** 10% dipendenti Consiglio;
- Approvazione atti amministrativi Regolamentazione ed istituzione figura **Mobility Manager**;
- Predisposizione atti propedeutici istituzione ed attivazione **Sportello d'ascolto**;
- Predisposizione atti propedeutici istituzione figura **Consigliere/a di fiducia**;
- Elaborazione da parte del CUG della proposta di **Codice di condotta**;
- Approvazione atti amministrativi Regolamentazione ed istituzione figura **Disability Manager**;
- Prosecuzione degli interventi di **supporto alla genitorialità** per un totale di € 13.507,21 di contributi ai dipendenti per la frequenza scolastica e la partecipazione ai centri estivi;
- Prosecuzione dell'erogazione di servizi di **assistenza sanitaria integrativa** ai dipendenti;
- Elaborazione da parte del CUG della proposta di **procedure di buon rientro** dei dipendenti dopo assenze di lungo periodo;

Si precisa che la diffusione dell'epidemia ha impedito sia l'organizzazione di giornate formative ed informative volte a diffondere la cultura della parità di genere e delle pari opportunità sia la somministrazione di questionari in presenza d'indagine sul benessere organizzativo. Va infine segnalato che sono stati predisposti gli atti amministrativi per la fattibilità e la realizzazione di un Asilo nido nella sede del Consiglio regionale.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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 dirigenti	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	12	12	100,00	0,64
Aggiornamento professionale Categoria B	0	84	36	36	0	156	44,83	11,27	0	12	96	84	0	192	55,17	10,28
Aggiornamento professionale Categoria C	0	108	168	132	108	516	43,07	37,28	0	120	178	300	84	682	56,93	36,53
Aggiornamento professionale Categoria D	0	40	240	300	132	712	42,06	51,45	0	24	193	562	202	981	57,94	52,54
Totale ore	0	232	444	468	240	1384			0	156	467	946	298	1867		
Totale ore %	0,00	7,14	13,66	14,40	7,38	42,57			0,00	4,80	14,36	29,10	9,17	57,43		

⁽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

Nella tabella 3. b), le correzioni intervenute riguardano i dati, ad esempio, sulla dirigenza, con la formazione di donne-dirigenti che in Ente hanno tutte un'età inferiore a 60.

Il periodo emergenziale ha di fatto "tagliato le gambe" all'attività formativa, Impossibile in presenza e ancora poco organizzata on-line.

La formazione del personale dirigente è estremamente bassa, nessuno degli uomini ha frequentato corsi di formazione, mentre per le donne la formazione complessiva è mediamente di quattro ore a testa.

Per il personale di categoria B e C, la formazione media è di meno di 10 ore per la parte maschile e poco più di 10 per la parte femminile.

Per il personale di categoria D, la formazione ha superato di poco le 10 ore medie, con una lieve prevalenza, in questo caso, degli uomini.

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
Commissione esaminatrice per avviso di mobilità volontaria	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Uomo
Commissione esaminatrice per avviso di mobilità volontaria	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Commissione esaminatrice per avviso di mobilità volontaria	1	33,33	2	66,67	3	33,33	Uomo
Totale personale	5		4		9		
Totale % sul personale complessivo	0,85		0,68		1,53		

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

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

Le tre commissioni di concorso nominate nell'anno 2020 hanno rispettato, in linea di massima, i criteri di rappresentanza di genere, essendo composte da nove persone, cinque uomini e quattro donne, una delle quali presidente di una commissione.

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 %
B	€21910,60	€20814,20	€ -1096,40	-5,27
C	€24002,90	€23586,80	€ -416,10	-1,76
D	€29032,20	€28954,90	€ -77,30	-0,27

In questo caso, l'esame del CUG ha rilevato l'assenza in tabella delle retribuzioni del personale dirigente.

Si sono resi necessari alcuni approfondimenti sull'indicazione retribuzioni medie del personale del comparto, in quanto, a parità di condizioni contrattuali e a fronte di una quasi totale eliminazione delle ore di straordinario effettuate nel 2020, il dato faceva dedurre un aumento considerevole di importi per tutte le categorie (addirittura tra i 1000 e i 1600 euro).

Da un successivo confronto con l'Amministrazione, si è rilevato, ferma restando la necessità di apportare correttivi ai dati inseriti, che dalle correzioni risulta un lieve calo delle retribuzioni medie, dovuto in prevalenza al fatto che durante il periodo emergenziale non sono stati erogati importi per prestazioni di lavoro straordinario.

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

No

ottica di genere?:

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

Dati Sicurezza e Salute

L'aggiornamento del Documento Valutazione dei Rischi nel 2020 ha dovuto tener necessariamente conto degli effetti dell'emergenza epidemiologica sul personale del Consiglio ed ha assunto anche la veste di compendio delle misure adottate dal 13 marzo in poi, in coerenza con le disposizioni nazionali e con l'andamento dei contagi, con le ricadute inevitabili sulla vita dei dipendenti e dei loro congiunti. Ciò ha comportato l'assunzione di provvedimenti di sorveglianza sanitaria eccezionale, soprattutto in ordine all'eventuale presenza di lavoratori in condizioni di fragilità ed alla protezione delle attività svolte necessariamente in presenza.

Al riguardo va menzionata l'avvio della campagna di screening per la diagnosi del virus SARS Cov2 - 19 a favore dei dipendenti del Consiglio e sono stati effettuati nel 2020 128 tamponi per un costo di € 2.816,00 a cura dell'Amministrazione. L'iniziativa, lodevole negli intenti, ha purtroppo riguardato solo una parte del personale ed elementi esterni al Consiglio, suscitando del malumore tra i dipendenti.

Sono stati 25 i dipendenti del Consiglio regionale colpiti dal Covid 19, tra i quali 20 sono rientrati in servizio e 5, invece, ancora in attesa di rientrare.

Quanto ai dati più riferibili all'ambito di genere, vanno segnalate:

- l'informativa alle lavoratrici in stato di gravidanza in ordine alla valutazione dei rischi;
- la rilevazione di infortuni causati da incidenti stradali che hanno interessato nel 2020 4 persone, n. 2 donne e n. 2 uomini. Nel dettaglio si tratta di infortuni verificatisi "in itinere", cioè nel viaggio da/verso il luogo di lavoro. Negli anni precedenti era stata prevalente la tipologia d'infortunio all'interno della sede di lavoro e di caduta accidentale all'esterno della sede, quest'anno invece del tutto assente;
- la programmazione di due campagne di screening medico, rivolte rispettivamente alle donne dipendenti over 50 per la diagnosi di tumori al seno ed ai dipendenti over 50 per la diagnosi di tumori alla prostata.

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

Azioni a seguito indagini benessere organizzativo

Il Piano delle Azioni Positive 2020 - 2022, predisposto, d'intesa con la Struttura competente e approvato dal CUG il 24

gennaio 2020 e poi adottato unitamente al Piano della *performance* dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio il 10 aprile 2020, conteneva una serie di azioni, dettate dalle risposte dei dipendenti ai questionari sul benessere organizzativo e dall'indicazione di obiettivi primari nel programma del Comitato Unico di Garanzia.

Segnaliamo sinteticamente le azioni che nel 2020 sia attraverso l'approvazione di atti amministrativi sia per via di proposte elaborate dal CUG hanno fatto registrare significativi avvicinamenti alla loro realizzazione o sono arrivati a compimento:

- L'attivazione di uno sportello d'ascolto e la procedura di nomina di un/a Consigliere/a di Fiducia per contrastare lo stress correlato e sostenere i lavoratori nelle situazioni di disagio e criticità psicologica;
- la procedura amministrativa per l'istituzione della figura del Mobility Manager;
- la procedura per l'istituzione della figura del Disability Manager;
- la concessione di contributi di sostegno alla genitorialità;
- lo Smart Working;
- l'elaborazione di un programma di misure per il buon rientro dei dipendenti dopo lunga assenza;
- l'elaborazione di un Codice di condotta.

Codici adottati e in adozione

La Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 12 marzo 2015, n.18, *Adozione del Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale del Lazio, ai sensi dell'art. 54, comma 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche* resta il provvedimento quadro per esaminare e regolare le condotte individuali. Il Codice di comportamento conserva infatti validità ed efficacia, tra le misure di parità di genere, nella diffusione delle buone pratiche di contrasto ad ogni situazione di disagio lavorativo. Il Codice non è soltanto un complesso di norme che accompagnano il rispetto disciplinare, ma il disegno di condizioni che agevolano l'inclusione e la valorizzazione delle differenze di genere.

L'autentica novità del 2020 è costituita dall'elaborazione e proposta del *"Codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni, alle molestie o al mobbing e la rimozione di situazioni di conflittualità e/o disagio psicologico nei luoghi di lavoro del Consiglio regionale del Lazio"*. La proposta è stata approvata dal CUG nella seduta del 9 dicembre 2020 e successivamente trasmessa alle Strutture competenti, per le valutazioni e le scelte di competenza, essendo necessario apportare le relative modifiche al Regolamento di organizzazione del Consiglio.

La finalità del Codice di condotta è la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestie e mobbing, onde assicurare a ciascuna/o dipendente uguali condizioni senza distinzione di genere, età, etnia, condizione sociale, opinione politica o sindacale, religione, orientamento sessuale e disabilità. S'intende così ribadire il diritto di chi lavora ad operare in un ambiente che garantisca il rispetto della dignità umana, rimuovendo qualsiasi tipo di discriminazione e di comportamento inopportuno ed indesiderato, attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione. Ribadendo i principi di correttezza, libertà, dignità ed uguaglianza.

Il Comitato Unico di Garanzia, promuovendo l'introduzione del Codice di condotta, è fedele alla sua *mission* di agire per respingere ogni forma di discriminazione, anche nella forma della persecuzione psicologica o della violenza morale o dell'abuso di posizione dominante.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

L'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale ha approvato la seguente Deliberazione n. 52 del 10 aprile 2020 *"Piano della*

prestazione e dei risultati del Consiglio regionale per il triennio 2020 - 2022 e Piano triennale delle Azioni positive 2020 - 2022", che è articolata in 2 Allegati, dei quali l'Allegato A reca quale titolo "*Piano della performance Duemilaventidue*". L'approvazione, attraverso un atto unico ed unitario dei due Allegati, regala tre certezze: la pariteticità dei due allegati; la reciprocità d'integrazione dei loro contenuti; l'andamento simmetrico di entrambi gli strumenti di pianificazione. Va inoltre richiamato il fatto che il CUG ha varato la proposta di Piano triennale delle Azioni positive 2020 - 2022 (elaborata in stretto contatto con la Struttura competente) nella seduta del 24 gennaio 2020 e dopo averla portata a conoscenza della Segreteria Generale e della Consigliera di Parità, che ha espresso parere favorevole, essa è stata trasmessa all'Organo politico.

La condivisione degli obiettivi presenti nei 2 Piani è un tratto dominante della *mission* complessiva, delle azioni e delle performance. Rappresenta inoltre il frutto di una riflessione comune, oltreché di uno schema collaudato di collaborazione e scambio di informazioni sullo stato di attuazione tra il Comitato Unico di Garanzia e i Servizi preposti. Questa cooperazione è stata sicuramente corroborata dalle disposizioni della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, tanto nel ribadire il carattere prevalente dei Piani delle Azioni positive, quale strumento di rimozione di tutti gli ostacoli posti sulla strada della piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, quanto nel puntualizzare come debba essere presente nella Relazione annuale del CUG sulla situazione del personale un'apposita sezione sull'attuazione del PAP; la Relazione, dal 2020 con obbligo d'invio all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), diventa inoltre fattore di rilevazione ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili.

Nell'Allegato A, Piano della performance 2020 - 2022, di cui alla Deliberazione UdP 52/2020, all'interno delle linee di indirizzo strategico, in riferimento alla necessità di dare seguito agli istituti previsti dalla contrattazione collettiva, a partire dallo smart working, ci s'impegna (pag. 38) "...a porre in essere azioni volte all'innalzamento del livello di qualità e di benessere organizzativo del personale, individuate nel Piano delle Azioni positive allegato al presente e, in particolare, attraverso l'istituzione delle figure del mobility manager, disability manager e del/della Consigliere/a di fiducia e l'attivazione di uno sportello d'ascolto dei dipendenti per il disagio lavorativo...".

Il CUG ha cercato di approfondire gli aspetti innovativi, evidenziando tra gli altri:

- l'adozione entro il 31 gennaio di ogni anno, attraverso un unico atto deliberativo, del Piano triennale della prestazione e dei risultati, del Piano triennale delle Azioni positive e del POLA (Piano organizzativo del lavoro agile), così da renderlo un primario anello di programmazione;
- la previsione di relazioni trimestrali per la valutazione del personale appartenente alle categorie assegnate alle strutture amministrative, così da supportare, per il personale in produttività collettiva la valutazione svolta anch'essa trimestralmente ai fini della performance individuale;
- la sottolineatura della rilevazione della Relazione annuale del CUG sulla situazione del personale, ai fini della valutazione delle performance individuale dei dirigenti;
- l'introduzione della performance organizzativa di ente che impatta su tutto il personale in maniera diversa, a seconda del ruolo e della qualifica ricoperti;
- l'introduzione di fattori di valutazione come la qualità del contributo del personale di categoria alla performance generale della struttura e, per il personale dirigenziale, della capacità di valutazione dei propri collaboratori;
- l'eliminazione della voce "disponibilità/presenza in servizio", che rimane solo quale fattore di misurazione delle competenze professionali e/o manageriali dimostrate;
- la puntualizzazione dell'iter, dei tempi e del personale coinvolto nelle procedure di conciliazione, con la definizione dei contenuti necessari per la presentazione della seconda istanza, a maggior garanzia dei soggetti interessati.

Il Comitato Unico di Garanzia ha espresso un parere consultivo favorevole alla proposta di Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale del Lazio (SMVP), auspicandone una rapida approvazione nelle sedi competenti. Il pronunciamento positivo del CUG è stato dettato dalla constatazione del potenziale inserimento di tutti i dipendenti in un processo di valorizzazione, con opportunità di crescita umana e professionale e tutele più larghe per i dipendenti. La partecipazione del CUG alla fase di valutazione, al di là della soddisfazione per l'ampliamento della sfera

d'azione, comporta, già attraverso i contenuti della presente Relazione, rigore analitico e totale aderenza alla rilevazione oggettiva dei risultati.

Ritenendo che il nuovo SMVP possa entrare in vigore nel 2021 e che sarà poi oggetto di aggiornamento annuale, non potremo che considerarne gli effetti nella Relazione del prossimo anno.

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Nell'Allegato A, Piano della performance 2020 - 2022, di cui alla Deliberazione UdP 52/2020, all'interno dell'Obiettivo Strategico 1.2 (pag. 41) - *Valorizzare il ruolo istituzionale del Consiglio regionale*, lo specifico Obiettivo 1.2.3 reca *Proposta di modifica al regolamento di organizzazione al fine di adeguare la disciplina del CUG alle intervenute modifiche in ambito nazionale*. Il riconoscimento del ruolo accresciuto del CUG comporta il rafforzamento di forme di autoorganizzazione e di condizioni di miglior operatività.

Obiettivo:

Promozione della cultura della parità di genere e delle pari opportunità

Nell'Allegato A, Piano della performance 2020 - 2022, di cui alla Deliberazione UdP 52/2020, in capo all'Obiettivo Strategico 1. 3 (pag. 42) - *Miglioramento del livello di qualità e soddisfazione del personale* - oltre agli obiettivi appena richiamati del Piano delle Azioni positive, il punto 1.3.4 è *Codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche - mobbing*. Nelle schede di esplicitazione degli stessi obiettivi strategici, sempre all'interno dello stesso macro-obiettivo sull'innalzamento degli standard di qualità della vita del personale (pag. 53), viene prevista *"...la realizzazione di percorsi formativi ed informativi volti a diffondere la cultura della parità di genere e delle pari opportunità..."*.

L'albero della performance, tanto più in ordine al grado di raggiungimento di obiettivi di benessere organizzativo e di pari opportunità, garantisce un legame sincronico tra l'impegno corale dell'intera "macchina" regionale e la performance dei dirigenti responsabili, valutando in questi ultimi la capacità di affrontare e risolvere passaggi complessi e di ottimizzare il contributo da parte delle risorse umane assegnate.

Obiettivo:

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

Nel 2017, l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale votò la Deliberazione n. 37 *"Approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale del Lazio"*, dopo aver acquisito il parere consultivo favorevole da parte del CUG. Il Sistema (SMVP) è tuttora in vigore, ma nel corso del 2020 è stata sottoposta all'attenzione ed al giudizio del Comitato la bozza di un nuovo SMVP, già vagliato nelle delegazioni trattanti del Consiglio. C'è da dire che a fine 2019, sono state pubblicate le Linee-guida n. 5/2019 da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, che intervengono soprattutto sulla valutazione individuale della performance. Tra le altre ragioni che hanno determinato la "revisione" del Sistema ci sono proprio le disposizioni della Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri sui compiti aggiuntivi del CUG in riferimento al ciclo valutativo e la recente individuazione del POLA per la pianificazione del lavoro agile.

Il Comitato Unico di Garanzia, chiamato a conoscere la nuova proposta di Sistema ed esprimere il parere consultivo di competenza, è stato a tal fine convocato il 22 dicembre 2020.

Il CUG ha inteso preliminarmente verificare la rispondenza della bozza alla finalità primaria: la reale possibilità per il dipendente, attraverso la conoscenza degli obiettivi strategici dell'amministrazione e della struttura dirigenziale, di concorrere al raggiungimento non soltanto dei risultati individuali, ma a quelli generali, dell'Ente, ricavandone benefici in termini professionali ed economici.

Il CUG ha ovviamente apprezzato la conferma della previsione di raccordo del Sistema con l'attività del Comitato Unico di Garanzia, con il vincolo per il Piano triennale della prestazione e dei risultati di contenere gli obiettivi in tema di benessere organizzativo, per promuoverne una piena integrazione con il Piano triennale delle Azioni positive. Come pure il fatto che l'Organismo indipendente di valutazione (OIV), cui viene assegnato un ruolo essenziale nel monitoraggio del funzionamento

del sistema di valutazione, venga invitato a tener conto della Relazione annuale del CUG e ad avvalersi dello stesso Comitato nella verifica sull'adozione delle misure organizzative, mirate a promuovere la conciliazione dei tempi di lavoro dei dipendenti.

Obiettivo:

Migliorare la mobilità dei/delle dipendenti

Nell'Allegato A, Piano della performance 2020 - 2022, di cui alla Deliberazione UdP 52/2020, all'interno delle linee di indirizzo strategico, in riferimento alla necessità di dare seguito agli istituti previsti dalla contrattazione collettiva, a partire dallo smart working, ci s'impegna (pag. 38) "...a porre in essere azioni volte all'innalzamento del livello di qualità e di benessere organizzativo del personale, individuate nel Piano delle Azioni positive allegato al presente e, in particolare, attraverso l'istituzione delle figure del **mobility manager**, disability manager e del/della Consigliere/a di fiducia e l'attivazione di uno sportello d'ascolto dei dipendenti per il disagio lavorativo...".

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Nell'Allegato A, Piano della performance 2020 - 2022, di cui alla Deliberazione UdP 52/2020, all'interno delle linee di indirizzo strategico, in riferimento alla necessità di dare seguito agli istituti previsti dalla contrattazione collettiva, a partire dallo smart working, ci s'impegna (pag. 38) "...a porre in essere azioni volte all'innalzamento del livello di qualità e di benessere organizzativo del personale, individuate nel Piano delle Azioni positive allegato al presente e, in particolare, attraverso l'istituzione delle figure del mobility manager, disability manager e del/della **Consigliere/a di fiducia** e l'attivazione di uno **sportello d'ascolto dei dipendenti** per il disagio lavorativo...".

In capo all'Obiettivo Strategico 1. 3 (pag. 42) -*Miglioramento del livello di qualità e soddisfazione del personale* - oltre agli obiettivi appena richiamati del Piano delle Azioni positive, il punto 1.3.4 è **Codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche - mobbing**.

Obiettivo:

Iniziative a supporto dell'inclusività

Nell'Allegato A, Piano della performance 2020 - 2022, di cui alla Deliberazione UdP 52/2020, all'interno delle linee di indirizzo strategico, in riferimento alla necessità di dare seguito agli istituti previsti dalla contrattazione collettiva, a partire dallo smart working, ci s'impegna (pag. 38) "...a porre in essere azioni volte all'innalzamento del livello di qualità e di benessere organizzativo del personale, individuate nel Piano delle Azioni positive allegato al presente e, in particolare, attraverso l'istituzione delle figure del mobility manager, disability manager e del/della **Consigliere/a di fiducia** e l'attivazione di uno **sportello d'ascolto dei dipendenti** per il disagio lavorativo...".

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Atto amministrativo

Tipologia di atto:

Determinazione Dirigenziale

Data:

09/08/2018



Organo sottoscrittore: Segretario Generale

Eventuale dotazione di budget annuale Sì
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€1000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
13

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
- 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
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Criteri di valutazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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?

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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

Presentazione della proposta del nuovo Piano triennale delle Azioni Positive 2020 - 2022, entro il 31 gennaio 2020. Sono seguiti costanti monitoraggi sullo stato di raggiungimento degli obiettivi previsti per l'annualità 2020 e l'istruttoria sui contenuti del nuovo Piano triennale delle Azioni positive 2021 - 2023;

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

Approvazione della proposta "Codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni, alle molestie o al mobbing e la rimozione di situazioni di conflittualità e/o di disagio psicologico nei luoghi di lavoro del Consiglio regionale del Lazio", nella seduta del 9 dicembre 2020.

Il Codice ha la finalità di prevenire ogni forma di discriminazione molestia e mobbing nelle sedi di lavoro per garantire a ciascuna lavoratrice e a ciascun lavoratore uguali condizioni senza alcuna distinzione

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

Approvazione di elementi per una proposta di "Programma di misure per il buon rientro dopo lunga assenza", nella seduta del 9 dicembre 2020, mirata a favorire il reinserimento dei dipendenti dopo un congruo periodo di assenza, per innalzare il livello di benessere organizzativo del personale, anche attraverso innovativi modelli gestionali delle risorse umane;

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

Invio di sollecitazioni sull'ampliamento della platea dei beneficiari del Bando sulle modalità di prestazioni di attività ordinaria in modalità agile, avanzate nella seduta del 5 marzo 2020;

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

Ordine del giorno approvato nella seduta del 23 settembre 2020 in esito alla riorganizzazione delle modalità di lavoro agile

in sicurezza, a seguito del ritorno in lavoro in presenza, secondo le disposizioni nazionali e regionali, con l'evidenziazione della necessità di misure di protezione della salute.

Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

Invio in data 30 ottobre 2020 del parere favorevole sulla proposta di modifica al Capo II del Titolo IX del Regolamento di organizzazione del Consiglio regionale, considerando la stessa recettiva delle osservazioni contenute nello schema, approvato il 5 novembre 2019 inerente all'inserimento nel Regolamento generale delle norme già introdotte nel Regolamento interno del CUG.

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

Formulazione, nella seduta del 12 novembre 2020, di parere favorevole sulla proposta di modifica al Regolamento di organizzazione del Consiglio regionale, con riferimento all'istituzione del/la Consigliere/a di fiducia e all'attivazione dello Sportello d'ascolto, inviata dalla Segreteria Generale.

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

Formulazione, nella seduta del 12 novembre 2020, di parere favorevole sulla proposta di modifica al regolamento di organizzazione del Consiglio regionale, inviata dalla Segreteria Generale, con riferimento all'istituzione del Responsabile dei processi d'inserimento delle persone con disabilità (Disability Manager).

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Formulazione di parere favorevole sulla proposta di modifica al Regolamento di organizzazione del Consiglio regionale, inviata dalla Segreteria Generale, con riferimento all'istituzione del Responsabile della mobilità aziendale (Mobility Manager). Il parere, formulato nella seduta del 12 novembre 2020, è nel segno della condivisione dell'introduzione di un soggetto professionale che contribuisca alle attività di pianificazione, decisione e gestione di misure di mobilità sostenibile;

Criteri di valutazione del personale

Formulazione di parere favorevole sulla bozza di Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale, inviata dalla Segreteria Generale. Il parere, espresso nella seduta del 22 dicembre 2020, riflette l'opinione del Comitato Unico di Garanzia di assecondare la finalità di adeguare il Sistema di valutazione della performance alle linee-guida del Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri (n. 2/2017 e n. 5/2019).

Lavoro agile

Attivazione Smart working per almeno il 10% del personale.

Il CUG aveva espresso il parere di competenza nel dicembre 2019. Nel 2020 è stato pubblicato l'Avviso per la selezione dei progetti per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, giusta determinazione 14 del 30/01/2020 e sono

state acquisite 15 istanze pervenute entro la scadenza del 21/02/2020.

Da marzo, la prestazione lavorativa in modalità agile è stata disposta in forma semplificata dal DL 18/2020 e seguenti.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Il CUG ha espresso in data 12 novembre 2020 parere favorevole alla proposta istitutiva del Mobility Manager, poi approvato con la Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 198 del 23 dicembre 2020, che ha introdotto l'art. 386 ter nel Regolamento di organizzazione. Successivamente, è stato predisposto l'avviso di interpello, riservato al personale con qualifica dirigenziale anche in posizione di comando, per la conseguente individuazione e nomina di tale figura.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

In tema di mobilità sostenibile, con determinazione dirigenziale n° A00649 del 29/09/2020, il Servizio amministrativo ha proceduto all'acquisto, per un costo di € 19.667,47, di 8 colonnine elettriche per consentire agli utenti censiti nella sede del Consiglio regionale del Lazio, di ricaricare elettricamente a titolo oneroso le proprie autovetture.

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

Si è provveduto alla revisione del sito istituzionale e alla creazione di una pagina dedicata al CUG sul nuovo sito intranet del Consiglio regionale.

Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing

Il CUG ha espresso in data 12 novembre 2020 il parere favorevole alla proposta per l'istituzione e la gestione dello Sportello d'ascolto. È stato successivamente predisposto lo schema di Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza, attraverso le modifiche al Regolamento di Organizzazione del Consiglio regionale, tenendo conto delle osservazioni formulate dal CUG.

Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing

Il CUG ha espresso in data 12 novembre 2020 il parere favorevole alla proposta istitutiva del/la Consigliere/a di fiducia. In seguito, è stato predisposto lo schema di Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza, attraverso le modifiche al Regolamento di Organizzazione del Consiglio regionale, tenendo conto delle osservazioni formulate dal CUG.

Viene previsto l'avviso della procedura selettiva pubblica per l'acquisizione di manifestazione di interesse per la nomina della predetta figura.

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 ha approvato in data 9 dicembre 2020 la proposta di "Codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni, alle molestie o al mobbing e la rimozione di situazioni di conflittualità e/o di disagio psicologico nei luoghi di lavoro del Consiglio regionale del Lazio". La proposta è stata inviata alla Consigliera di parità regionale, per le valutazioni di competenza, prima dell'adozione degli atti amministrativi necessari.

Utilizzo di un linguaggio rispettoso del genere

Si segnala infine, quale degna di nota sul tema, la Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 188 del 15 dicembre 2020: "Linguaggio di genere nell'ambito del Consiglio regionale del Lazio".

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

Il CUG ha espresso il parere favorevole alla proposta istitutiva del Disability Manager, in data 12 novembre 2020. In seguito, è stata approvata la Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 198 del 23/12/2020 che ha previsto l'istituzione della figura del Disability Manager ed ha disciplinato le funzioni introducendo la novella normativa di cui all'art 386 bis nel Regolamento di organizzazione del Consiglio.

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

Con la Determinazione dirigenziale da parte della Giunta regionale (Det. 28 dicembre 2020, n. G16312) sono stati approvati gli elenchi dei beneficiari a sostegno della genitorialità, di cui alla L.R.14 agosto 2017, n.9, art.11, c.2, rivolti anche ai dipendenti del Consiglio regionale per l'annualità 2019/2020

Sono state ricevute 17 domande

Sono stati concessi contributi per:

frequenza asili nido, micronidi, scuole primavera e scuole per l'infanzia - € 12.320

partecipazione a centri estivi - € 1.207

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

Segnaliamo inoltre essere in corso la progettazione dell'asilo nido aziendale presso la sede del Consiglio regionale del Lazio, via della Pisana. L'incarico di progettazione e la previsione dei lavori per la realizzazione di tale intervento, sono stati previsti nelle deliberazioni dell'Ufficio di Presidenza del 15/12/2020 n°186 e n°187.

Convenzioni a beneficio del personale.

È stata proseguita in tutto il 2020, attraverso la convenzione in essere, l'azione di assistenza sanitaria integrativa a tutto il personale del Consiglio regionale con contratto a tempo indeterminato, ai sensi della L.R. 14 agosto 2017, n. 9.

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 ha avanzato ed approvato in data 9 dicembre 2020 la proposta di un programma di misure per il buon rientro dei dipendenti dopo lunga assenza, per agevolarne il reingresso nel luogo di lavoro. La proposta è stata trasmessa al Servizio Amministrativo, che si è attivato per la predisposizione di un disciplinare di dettaglio.

Convenzioni a beneficio del personale.

Nell'ambito della convenzione con l'ASL ROMA 3, è stata effettuata la campagna vaccinale a favore di tutti i dipendenti del Consiglio Regionale del Lazio, con la somministrazione gratuita di 180 vaccini antinfluenzali.

È stata altresì avviata la campagna di screening per la diagnosi del virus SARS Cov-19, a favore di tutti i dipendenti del Consiglio Regionale del Lazio ed effettuati complessivamente n°128 tamponi per un costo totale di € 2.816,00.

Convenzioni a beneficio del personale.

Sempre nell'ambito della convenzione con l'azienda sanitaria locale RM3, sono stati perfezionati nel corso del 2020 gli atti necessari alla programmazione di due campagne di screening medico: la prima rivolta alle donne over 50 per la diagnosi di tumori al seno ed il secondo rivolto agli uomini over 50 per la diagnosi di tumori alla prostata.

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

Nel 2020, nel quadro degli interventi pluriennali, si è proceduto alla sostituzione dei vecchi infissi in ferro per una superficie totale di circa 435 mq con nuovi infissi a taglio termico per un importo totale di € 138.053,84, programmando nell'immediato futuro un analogo lavoro di sostituzione degli infissi per ulteriori 370 mq.

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

Nel 2020, si è conclusa la procedura di affidamento della sostituzione delle lampade tradizionali con le lampade a LED ad alta efficienza luminosa (Determinazioni dirigenziali n. A00544/2020 e A00912/2020) per l'efficientamento energetico nelle sedi del Consiglio regionale. Sottoscritto il contratto, i lavori inizieranno nel 2021.

Considerazioni conclusive

La Relazione sulla situazione del personale costituisce il passaggio fondamentale per un'utile riflessione sull'attività svolta; per porre la conoscenza e l'esame dei dati sul personale a base delle misure per l'organizzazione ed il benessere del personale; per valutare l'attuazione e la "presa" delle azioni positive. La Relazione, in sintesi, è il metro annuale dell'affermazione di una cultura del lavoro fondata sulla dignità della persona e sul rispetto reciproco. Violenze e molestie rappresentano un attentato permanente alle pari opportunità, un impedimento alle aspirazioni a progredire, un "virus" letale per le relazioni professionali. Il CUG opera per garantire la prevenzione di ogni focolaio di discriminazione e di potenziale abuso attraverso l'efficacia di azioni di protezione e rimozione dei fattori di rischio.

Nel 2020 non rilevano mutamenti significativi negli equilibri di genere rispetto all'anno precedente né sulla composizione generale del personale, né sotto i profili delle responsabilità, delle retribuzioni e delle potenziali progressioni di carriera. Più uomini tra i titolari di contratti a tempo determinato, soprattutto nelle strutture di collaborazione con gli organi politici e istituzionali; più donne nelle posizioni di responsabilità e nel contingente di ruolo.

Recentemente sono stati aggiunti due "anticorpi" agli arbitrii ed ai soprusi di genere.

Il Parlamento italiano, ancor prima delle istituzioni comunitarie ha ratificato con la L. 4/2021, la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n.190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sui luoghi di lavoro, con indirizzi avanzati sulla flessibilità nelle prestazioni e sulle agevolazioni orarie e con l'introduzione dell'aspetto della ricaduta della violenza domestica sull'occupazione e sulla produttività, oltreché sulla salute e sulla sicurezza delle vittime.

L'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale del Lazio ha approvato la Deliberazione 15 dicembre 2020, n. 188, *"Linguaggio di genere nell'ambito del Consiglio regionale del Lazio"*, per uniformare il linguaggio del Consiglio, a partire dagli atti amministrativi e gestionali fino ai moduli e alla comunicazione, improntandolo al corretto rispetto della declinazione di genere e stabilendo che ciascun incarico, qualunque esso sia, debba esser declinato in base al genere. Il CUG ha inserito nel Piano delle Azioni positive 2021 - 2023 le Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e nella comunicazione.

La volontà di aggredire le disparità e radicare la cultura delle opportunità per tutti ha accompagnato tutta l'attività del CUG nel 2020: istruttoria preliminare all'adozione degli atti deliberativi per l'istituzione del/la Consigliere/a di fiducia e l'attivazione dello Sportello d'ascolto; le proposte presentate direttamente dal Comitato relative al Codice di condotta e alle procedure di buon rientro dopo lunga assenza; lo studio delle esigenze e dei suggerimenti forniti dal personale attraverso i Questionari. Si tratta di scelte mirate ad impedire anche le premesse di atteggiamenti discriminatori.

E' utile al riguardo potenziare la fase informativa su episodi e rischi, pur se al margine di molestie, violenze e/o altre forme di mobbing. La Direttiva n. 2/2019 prevedeva, tra le altre, la realizzazione di una Piattaforma tecnologica per mettere in collegamento i vari CUG nell'ambito di un network nazionale. Nel febbraio 2021, è pervenuta la comunicazione ufficiale da parte del Dipartimento della funzione pubblica sulla possibilità per i CUG di iscriversi al Portale della Rete nazionale dei CUG. Il nostro CUG ha immediatamente proceduto all'iscrizione. Il Portale sarà utilissimo nel condividere esperienze e buone pratiche di contrasto alle discriminazioni. I rapporti in essere con il CUG della Giunta regionale del Lazio verranno intensificati, pur nel forzato rinvio del 'lancio' comune di iniziative ed eventi pubblici.

Il 2021 è purtroppo il secondo anno di convivenza con il Covid 19. Proponiamo di trasferire i risparmi per i buoni pasto in accessorio del comparto, come previsto dalle norme vigenti. Il CUG affronta il 2021 con almeno due certezze in più: confidenza con le modalità telematiche e comprensione dei meccanismi d'impegno e di relazione con componenti e dipendenti, propri del ciclo alternato di prestazioni in presenza e a distanza. Si rinnovano espressioni di gratitudine alle donne e agli uomini del Comitato unico di garanzia, della Struttura amministrativa di supporto all'attività del Comitato e di promozione delle misure di benessere organizzativo e dei Servizi di riferimento. In questi anni si sono moltiplicate occasioni e prove per accrescere e far conoscere le funzioni dei CUG. La cosiddetta visibilità del CUG è considerata essa stessa un obiettivo dei diversi strumenti di pianificazione. E sia. Ad una condizione: rendere visibili e concreti gli obiettivi di elevazione degli standard di parità e pari opportunità nel nostro ambiente di lavoro.

Comitato Unico di Garanzia

Il Presidente

Piero Ambrosi

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-consiglio-regionale-del-lazio-2021>