



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Lazio - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Regione Lazio

Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00147
Indirizzo:	Via Cristoforo Colombo, 212
Codice Amministrazione:	r_lazio
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

2018	2018
2018 – 2020	2018 – 2020
piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2018-2020-anno_2018.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2018-2020-anno_2018.pdf) (200.98 KB)	piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2018-2020-anno_2018_0.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2018-2020-anno_2018_0.pdf) (540.96 KB)
2021	2022
2021 - 2023	2022 - 2024
piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)	piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)



no-triennale/r_lazio/2021-2023/piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (1.03 MB)	no-triennale/r_lazio/2022-2024/piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (748.06 KB)
---	---

2026

2026 - 2028

[piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf](#)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf) (1.61 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
Personale non dirigente	A - tempo indeterminato	0	1	8	15	6	0	0	4	7	1
Personale non dirigente	B - Tempo indeterminato	0	20	71	165	147	0	15	81	186	111
Personale non dirigente	C - tempo indeterminato	12	61	259	324	169	8	62	233	339	184
Personale non dirigente	D - tempo indeterminato	2	7	122	223	200	2	8	175	298	171
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	2	9	33	32	0	1	2	28	31
Dirigente di livello generale	direttore tempo indeterminato	0	0	1	1	3	0	0	0	7	0
Personale non dirigente	Cat A tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CAT B tempo determinato	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CAT C tempo determinato	3	10	17	8	6	2	4	8	9	1
Personale non dirigente	CAT D tempo determinato	7	9	18	13	2	1	13	23	0	2
Personale non dirigente	Giornalisti tempo determinato	0	1	2	1	0	0	1	3	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti tempo determinato	0	1	9	7	4	0	0	3	10	1
Dirigente di livello generale	Direttore tempo determinato	0	0	2	2	1	0	0	0	0	0

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 non generale	responsabili diretta collaborazione	0	3	5	3	1	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	personale in comando cat A	0	0	3	0	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	personale in comando cat B	0	0	3	1	3	0	0	3	4	1
Personale non dirigente	personale in comando cat. C	0	0	7	6	1	0	0	4	4	1
Personale non dirigente	personale in comando cat. D	0	0	4	3	3	0	1	10	3	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenti in comando	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0
Dirigente di livello generale	Direttori in comando	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Diretta collaborazione in comando	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0
Totale personale		24	115	543	810	578	13	105	554	896	506
Totale % sul personale complessivo		0,58	2,78	13,10	19,55	13,95	0,31	2,53	13,37	21,62	12,21

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	24	52	88	96	73	333	43,30	18,92	13	61	87	168	107	436	56,70	21,67
Tra 3 e 5 anni	0	9	54	102	92	257	52,99	14,60	0	15	70	79	64	228	47,01	11,33
Tra 5 e 10 anni	0	7	50	37	24	118	44,70	6,70	0	7	71	48	20	146	55,30	7,26
Superiore a 10 anni	0	61	332	311	348	1052	46,67	59,77	0	33	329	557	283	1202	53,33	59,74
Totale	24	129	524	546	537	1760			13	116	557	852	474	2012		
Totale %	0,64	3,42	13,89	14,48	14,24	46,66			0,34	3,08	14,77	22,59	12,57	53,34		

⁽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 A tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,08
cat. A tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	0	0,00	3	100,00	3	0,12
Cat. B tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	116	59,79	78	40,21	194	7,55
CAT B tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	93	43,06	123	56,94	216	8,40
CAT B tempo indeterminato	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,04
CAT B tempo indeterminato	Laurea magistrale	9	52,94	8	47,06	17	0,66
CAT C tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	25	43,10	33	56,90	58	2,26
CAT C tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	310	50,90	299	49,10	609	23,70
CAT C tempo indeterminato	Laurea magistrale	73	48,34	78	51,66	151	5,88
Cat. D tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,04
CAT D tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	188	53,56	163	46,44	351	13,66
CAT D tempo indeterminato	Laurea	29	53,70	25	46,30	54	2,10
CAT D tempo indeterminato	Laurea magistrale	323	41,95	447	58,05	770	29,96
CAT D tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	2	40,00	3	60,00	5	0,19
CAT B tempo determinato	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,04
CAT C tempo determinato	Diploma di scuola superiore	31	63,27	18	36,73	49	1,91
CAT D tempo determinato	Diploma di scuola superiore	2	40,00	3	60,00	5	0,19
CAT D tempo determinato	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,04
CAT D tempo determinato	Laurea magistrale	31	54,39	26	45,61	57	2,22
Cat B in comando/distacco	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,08
cat C in comando/distacco	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,04

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
cat C in comando/distacco	Diploma di scuola superiore	3	50,00	3	50,00	6	0,23
Cat C in comando/distacco	Laurea magistrale	3	75,00	1	25,00	4	0,16
Cat D in comando/distacco	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,08
Cat D in comando/distacco	Laurea magistrale	1	10,00	9	90,00	10	0,39
Totale personale		1246		1324		2570	
Totale % sul personale complessivo		30,08		31,97		62,05	

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

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

Al 31 dicembre 2020, il personale della Giunta regionale del Lazio (di ruolo a tempo indeterminato sia del comparto che della dirigenza, a tempo determinato, comandato "IN" ossia comandato presso la Giunta), si compone di 2.070 uomini e 2.072 donne per un totale di 4.142 dipendenti. Rispetto al dato registrato al 31/12/2018 quando erano presenti 2.235 donne e 2.295 uomini, si rileva oggi una sostanziale parità numerica tra i due generi. Confrontando i dati complessivi per le due annualità, si evidenzia una diminuzione del personale di 388 unità.

Il personale di ruolo del comparto (3.697 unità) vede prevalere il genere femminile rispetto al maschile per 73 unità. Nelle categorie B e C uomini e donne sono presenti, in termini percentuali pressoché in egual misura mentre nella categoria D le donne raggiungono una percentuale pari a circa il 54%. Diversamente, nella categoria A più dei due terzi del personale è composto da uomini, anche in considerazione dell'appartenenza a tale categoria del profilo professionale degli autisti, che tradizionalmente vedeva una netta presenza maschile.

Tra i dirigenti di ufficio, di area e di direzione (150 unità) prevale il genere maschile sia tra i dirigenti di ufficio che di area mentre, al contrario, sono presenti più direttrici che direttori.

Tra il personale con contratto a tempo determinato che ammonta complessivamente a 295 unità, il 60% è rappresentato da uomini rispetto al 40% di donne. In particolare, tra i dirigenti (ufficio, area, direzione) tale percentuale cresce dal 60% al 72%. I responsabili di diretta collaborazione sono uomini in oltre 9 casi su 10.

La distribuzione di genere per età del personale di ruolo mostra una prevalenza degli uomini nella fascia di età inferiore a 30 anni e un sostanziale equilibrio nelle fasce da 31 a 40 anni e da 41 a 50 anni. La fascia 51-60 anni, che a livello numerico rappresenta la classe di personale più numerosa, vede prevalere il genere femminile pari al 53%. Le medesime percentuali ma a generi invertiti (47% donne e 53% uomini) caratterizzano invece la fascia con età maggiore di 60 anni.

Le posizioni di responsabilità ossia posizione di responsabile segreteria politiche e strutture equiparate, responsabile segreteria direttore regionale, posizioni organizzative prima fascia e seconda fascia, NUVV (Nucleo di Valutazione e Verifica degli Investimenti Pubblici), sono affidate complessivamente, per il personale di ruolo, per il 53% a donne e per il 47% a uomini.

Le P.O. di prima e di seconda fascia ammontano a 526, delle quali 248 sono assegnate a uomini e 278 a donne. Si evidenzia che il personale di ruolo appartenente alla categoria D si compone per il 54% di donne (654 unità) e per il 46% di uomini (554 unità), ne consegue che, in proporzione, al 13,4% del personale maschile è attribuita una P.O. di prima fascia contro l'11,8% del personale femminile, mentre le P.O. di seconda fascia sono assegnate al 31,4% degli uomini rispetto al 30,7% delle donne. Si evidenzia pertanto un divario di genere, sebbene contenuto.

Esaminando le posizioni di responsabilità assegnate in base alla tipologia di contratto, ruolo, a tempo determinato, comandati, emerge che la totalità delle posizioni NUVV è affidata al personale di ruolo e che le P.O., sia di prima che di seconda fascia, sono attribuite al personale di ruolo in misura maggiore al 98%. La responsabilità delle segreterie politiche e strutture equiparate è invece conferita a personale comandato o con contratto a tempo determinato in circa un caso su tre.

Nella Giunta non è stata effettuata alcuna progressione verticale a partire dal 2009, congelando di conseguenza per più di un decennio il personale del comparto nelle proprie categorie di appartenenza. Ne deriva che per tutte e quattro le categorie del comparto (A, B, C, D) la classe con maggiore frequenza è quella con permanenza nei profili superiore a 10 anni. Si rileva tuttavia che nelle categorie B e C più di un terzo degli appartenenti ha una permanenza nel profilo da un periodo inferiore a 5 anni. In proposito, si segnala che nel corso dell'ultimo quinquennio sono stati espletati i concorsi pubblici per l'assunzione di personale a tempo indeterminato riservato ai soggetti di cui all'art. 18 della legge 12/03/1999, n.68, per le categorie B e C. Inoltre, nel 2018 la Giunta ha bandito un concorso pubblico, per l'ammissione al corso-concorso selettivo di formazione per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 115 unità di categoria C per il Servizio NUE 112, che ha comportato l'assunzione del personale dall'anno successivo.

Tra il personale di ruolo del comparto, le donne mostrano un maggiore livello di scolarizzazione rispetto agli uomini; infatti, il personale femminile con titolo di studio superiore alla laurea (laurea, laurea magistrale, dottorato di ricerca) è pari a circa il 30% contro il 24% degli uomini. Si sottolinea che nella categoria "Altro" sono riportati i casi in cui non si conosce il titolo di studio.

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	14	97	482	743	521	1857	49,91	95,48	10	94	496	807	457	1864	50,09	93,86
Part Time >50%	10	9	27	13	11	70	59,32	3,60	2	9	14	18	5	48	40,68	2,42
Part Time ≤50%	0	3	6	4	5	18	19,57	0,93	1	1	34	26	12	74	80,43	3,73
Totale	24	109	515	760	537	1945			13	104	544	851	474	1986		
Totale %	0,61	2,77	13,10	19,33	13,66	49,48			0,33	2,65	13,84	21,65	12,06	50,52		

⁽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⁾

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 telelavoro	0	1	1	1	0	3	37,50	100,00	0	1	1	3	0	5	62,50	100,00
Totale	0	1	1	1	0	3			0	1	1	3	0	5		
Totale %	0,00	12,50	12,50	12,50	0,00	37,50			0,00	12,50	12,50	37,50	0,00	62,50		

⁽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

Telelavoro

Nel 2020 hanno aderito al telelavoro 3 uomini e 5 donne, un **numero contenuto** rispetto al totale della platea complessiva dei Dipendenti regionali (4142).

Il telelavoro, in forma sperimentale, è stato adottato dalla Regione Lazio dal 2016.

L'inserimento della disciplina del telelavoro nell'Articolo 25 del CCDI (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo) 2019/2021 ha sancito il superamento della fase sperimentale verso la più completa messa a regime di detto istituto, stabilendo che *"l'accesso al telelavoro avviene su base volontaria a richiesta del dipendente"* che *"si trovi nella necessità di dover conciliare il tempo di lavoro con le proprie condizioni di salute o familiari"*.

Smart Working

Il lavoro agile (smart working) nella Regione Lazio, da modalità lavorativa sperimentale avviata nel 2019, è divenuta modalità ordinaria di svolgimento della prestazione, attuata in forma semplificata, per far fronte all'eccezionalità della situazione causata dall'emergenza sanitaria da Covid-19, da marzo 2020 a tutt'oggi.

Sin dalle prime fasi dell'emergenza sanitaria da Covid-19, l'Amministrazione, in virtù della sperimentazione avviata nel 2019, grazie anche alla partecipazione al Progetto VeLA che ha coinvolto 9 Amministrazioni Pubbliche e che ha visto quale Capofila la Regione Emilia-Romagna, è stata in grado di approntare lo smart working "straordinario" per **oltre il 90% del personale**, collocandosi tra le Regioni con il più elevato tasso di personale pienamente operativo in modalità agile.

La Regione Lazio nel 2020 ha attivato sulla intranet regionale una sezione dedicata allo smart working in emergenza sanitaria, ad uso dei Dipendenti. Nella sezione trova spazio tutto il materiale utile: l'informativa sulla sicurezza dei lavoratori, le direttive e i comunicati emanati dalla Regione Lazio per fronteggiare la fase di emergenza, con FAQ specifiche pensate per rispondere ai dubbi e alle domande.

Lo smart working, per coloro che non avevano avuto modo di sperimentarlo, è stato all'inizio caratterizzato da un contatto continuativo via mail o tramite videoconferenze con il proprio responsabile e con i colleghi. È stata quindi necessaria un'azione correttiva e formativa per enfatizzare l'importanza di operare con continuità garantendo una corretta esecuzione dei processi anche da remoto e mantenendo l'orientamento al risultato.

Per coloro che non potevano svolgere le proprie mansioni da remoto (ad esempio autisti, operai e personale impegnato nelle attività di sorveglianza stradale) in una prima fase sono stati attivati percorsi formativi di base da seguire in smart working, mentre per alcuni sono state convertite le attività in incarichi di back office e data entry per la digitalizzazione della documentazione, sempre prevedendo una formazione di base. Grazie all'immediata attivazione dei percorsi formativi ed alla flessibilità della riconversione delle attività, pochissime persone sono state esonerate dal servizio durante la fase 1 dell'emergenza.

Al fine di cogliere gli aspetti rilevanti di questa esperienza e conoscere l'opinione delle lavoratrici e dei lavoratori rispetto alla nuova modalità di organizzazione del lavoro, il CUG a novembre 2020 ha costituito un gdl ad hoc, per lavorare alla

costruzione di un **questionario sul lavoro agile**, del quale si parlerà più estesamente nella Sezione 3 - Parità/Pari opportunità, nell'ambito delle azioni del PAP.

Part-time

Il ricorso al part-time per il personale di ruolo del comparto coinvolge **solo il 3,79%** dei lavoratori sul totale dei dipendenti. Di questi, il 2,52% sono donne, l'1,27% uomini. Tale dato, letto insieme a quello relativo alla composizione del personale per genere (50% uomini, 50% donne), rileva un maggiore, seppur percentualmente lieve, ricorso al part-time da parte delle donne.

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	7724	37,84	12686	62,16	20410	42,79
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	9170	40,34	13559	59,66	22729	47,65
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	520	32,83	1064	67,17	1584	3,32
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	78	2,62	2895	97,38	2973	6,23
Totale permessi	17492	36,67	30204	63,33	47696	

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

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

Congedi parentali

Su un totale di 3.089 permessi parentali giornalieri fruiti, si rileva che il 23% del totale è stato utilizzato dagli uomini, il restante **77% dalle donne**. Per quanto riguarda la fruizione dei permessi parentali orari, i dati dicono che l'1,5% è fruito dagli uomini e il 98,5% dalle donne.

Permessi legge 104

I dati riferiti al 2020 dicono che su un totale di 20.410 permessi giornalieri fruiti (L. 104/1992), il **62% è utilizzato dalle donne** (12686 permessi) e il restante 38% dagli uomini. Proporzione simile si rileva nell'analisi del numero dei permessi orari: le donne hanno richiesto il 60% dei permessi, gli uomini il restante 40%.

In mancanza dei dati relativi alla distribuzione per fasce d'età e collegati al tipo di permesso fruito (assistenza a familiari con handicap/permessi lavoratore con handicap), non forniti dall'Amministrazione, non è possibile effettuare un'analisi più dettagliata circa le caratteristiche e le condizioni lavorative del personale regionale in riferimento al tema specifico.

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

- Telelavoro

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

Iniziativa n. 1: INIZIATIVE DESTINATE ALLA FORMAZIONE E VOLTE A FAVORIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO. SMART LEARNING per garantire l'aggiornamento e la formazione dei dipendenti regionali quasi totalmente in smart working attraverso webinar e smart learning su piattaforma on line (PACCHETTO SMART WORKING E OFFICE 365, SOFT SKILLS PER CPI, MASTER DI II LIVELLO TRASFORMAZIONE DIGITALE - POLITECNICO DI MILANO, ACCRESCIMENTO COMPETENZE LINGUISTICHE).

Iniziativa 2: INIZIATIVE VOLTE A FAVORIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO. PROGETTO DI CHANGE MANAGEMENT SULLA NUOVA SEDE DI CAMPOROMANO nell'ambito del quale sono state messe in campo tutte le competenze necessarie per gestire il cambiamento e per preparare, sensibilizzare, motivare, coinvolgere il personale attraverso la comunicazione interna e le attività informative/formative in vista del trasferimento nella nuova sede di parte del personale.

Iniziativa n. 3 MAPPATURA DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE progetto di ricognizione e analisi delle competenze del personale per costruire un nuovo Sistema Professionale aggiornabile ed utilizzabile che permetterà all'Amministrazione di implementare politiche di gestione del personale sempre più efficaci.

Iniziativa n. 4 ATTIVAZIONE DI UN SERVIZIO DI SUPPORTO PSICOLOGICO NELL'AMBITO DELLO SPORTELLO DI ASCOLTO con il costante coinvolgimento della Consigliera di Fiducia regionale nell'ambito dello Sportello di Ascolto, è stato attivato un "Servizio di supporto psicologico", gestito da un team di dipendenti regionali psicologi e psicoterapeuti e nato con l'obiettivo sia di mitigare lo stress di chi ha risentito fortemente dei mutamenti delle proprie condizioni di lavoro, sia di attenuare il disagio emotivo dovuto a questa particolare emergenza sanitaria.

Iniziativa n. 5 POTENZIAMENTO DELLA COMUNICAZIONE INTERNA per far fronte alle nuove modalità di lavoro che hanno caratterizzato il 2020, si è provveduto a potenziare la comunicazione interna quale strumento di interazione continua con il personale, attraverso un restyling della intranet aziendale, divenuta uno strumento smart e funzionale, fatto su misura del personale, dove condividere informazioni e comunicazioni istituzionali, dove è stata inoltre inserita una sezione dedicata all'emergenza sanitaria covid in continuo aggiornamento. In tale contesto innovativo si è proceduto con l'invio di una newsletter settimanale, con l'obiettivo di tenere costantemente e periodicamente informati i dipendenti in termini di notizie, informazione e formazione.

Le azioni del Piano vigente realizzate o avviate nel 2020 sono elencate e descritte di seguito:

4.1 Leggere l'organizzazione

4.1.1 Statistiche di genere

In quest'ambito non sono state realizzate iniziative. Nel mese di novembre 2020, il CUG ha tuttavia costituito un gruppo di lavoro dedicato alla realizzazione di una survey con l'obiettivo di rilevare punti di forza e punti di debolezza dello smart working, in ottica di genere, considerato che nell'ultimo anno tale modalità organizzativa è stata ormai sperimentata dalla quasi totalità del personale della nostra amministrazione, in seguito all'emergenza sanitaria tuttora in corso.

Il questionario, articolato in 60 domande e in sezioni tematiche, è stato condiviso e integrato con la collaborazione dell'Area "Datore di lavoro, promozione del benessere organizzativo e servizi al personale" e somministrato on line dal 22 febbraio al 2 marzo, separatamente al personale del comparto e della dirigenza. I risultati in termini di partecipazione alla rilevazione sono stati molto incoraggianti; il questionario è stato infatti compilato da oltre il 60% del personale del comparto e dal 75% dei dirigenti. I dati sono attualmente in fase di elaborazione e analisi e saranno resi noti all'Amministrazione e divulgati al più presto, anche ai fini dell'aggiornamento annuale del POLA.

4.2 Promozione della cultura della non discriminazione

4.2.2 Percorso di approfondimento Comunicazione non sessista e non discriminante

In occasione della settimana dell'8 marzo 2020, il CUG ha organizzato un evento destinato a tutti i dipendenti dell'Amministrazione regionale dal titolo "Le parole fanno la differenza - perché il femminile esiste, basta usarlo!"; l'evento, si sarebbe dovuto tenere il 10 marzo, ma è stato cancellato e rimandato a data da destinarsi, a causa della sopravvenuta emergenza sanitaria per COVID 19.

4.2.1 - Integrazione in un testo unico dei codici di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, di contrasto al mobbing e alle discriminazioni, di comportamento.

Nel 2020 è stato dato avvio alle attività per la realizzazione di questa azione del PAP, attraverso la costituzione di un apposito gruppo di lavoro interno al Comitato, dotato delle necessarie competenze giuridiche, e attivando la prevista collaborazione con la Consigliera di Fiducia. Attualmente la bozza avanzata del "Codice di condotta contro le molestie sessuali, le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche ed il mobbing", è in fase di discussione e affinamento, con l'obiettivo di sottoporre il Codice all'approvazione del Comitato, prima della trasmissione all'Amministrazione per l'approvazione e l'integrazione nel Regolamento di Organizzazione della Giunta. Nella stesura del documento si è tenuto conto anche di atti analoghi adottati in tempi recenti da altre PPAA e messi a disposizione dalla Rete dei CUG.

4.3 Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

4.3.1 Lavoro agile

In merito a questa azione, si rimanda alla sezione 2, nella quale è estesamente descritta.

4.4 Sviluppo professionale

4.4.1 Formazione sulle pari opportunità e cultura di genere

Nell'annualità 2020 sono stati realizzati i corsi di formazione elencati nella tab. 1.11; i dati relativi al numero di partecipanti per genere non sono stati forniti dall'Amministrazione. Le tipologie di corsi previsti dal PAP non sono state realizzate.

Nota a margine

per mero errore materiale, nell'allegato 1 della Relazione, sono state indicate 2 azioni tra quelle realizzate dall'Amministrazione come inserite nel Piano triennale Azioni Positive, mentre non ne fanno parte. Le azioni sono le seguenti:

Progetto di Change Management sulla nuova sede di Camporomano

Potenziamento della comunicazione interna attraverso il restyling della intranet aziendale

Si specifica pertanto che le sopra menzionate azioni non rientrano nel Piano triennale di Azioni Positive.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

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⁾	
CONCORSO PER ASSUNZIONE N.10 ESPERTO SERVICE DESIGNER CPI	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Donna
CONCORSO PER ASSUNZIONE N. 25 ESPERTO VALUTAZIONE PERFORMANCE CPI	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
CONCORSO PER ASSUNZIONE N. 20 ESPERTO STATISTICO CPI	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
CONCORSO PER ASSUNZIONE N. 20 ESPERTO COMUNICAZIONE CPI	0	0,00	3	100,00	3	14,29	Donna
CONCORSO PER ASSUNZIONE N. 20 ESPERTO INFORMATICO CPI	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Donna
CONCORSO PER ASSUNZIONE N. 200 ESPERTO MERCATO LAVORO CPI	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
CONCORSO PER ASSUNZIONE N. 60 ASSISTENTE MERCATO LAVORO CPI	1	33,33	2	66,67	3	14,29	Donna
Totale personale	11		10		21		
Totale % sul personale complessivo	0,27		0,24		0,51		

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

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

In materia di composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale, l'Amministrazione si è dotata di una regolamentazione interna, in base alla quale in tali commissioni le donne devono essere rappresentate almeno per il 30%.

Come si evince dai dati riportati nella relativa tabella, nel 2020 il criterio della composizione delle commissioni, riservando almeno il 30% dei posti alle donne, è stato rispettato. Inoltre, nella maggioranza dei casi le donne hanno ricoperto il ruolo di presidenti delle commissioni suddette.

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 A	€1447,98	€1354,58	€ -93,40	-6,90
Cat B	€1715,24	€1628,28	€ -86,96	-5,34
Cat C	€1904,40	€1854,29	€ -50,11	-2,70
CAT D	€2304,04	€2291,70	€ -12,34	-0,54
Dirigente	€4811,87	€4890,18	€ 78,31	1,60
Direttore	€7847,09	€7534,18	€ -312,91	-4,15

Per quanto riguarda i differenziali retributivi, come si evince dalla tabella dedicata, si rileva che il divario economico tra uomini e donne sussiste in tutte le categorie in favore degli uomini, eccetto i dirigenti, nella misura media del 3,18%, con i valori più alti per le cat. A, B e Direttori regionali e di Agenzie.

Tale divario è verosimilmente da ricercare nelle diverse voci accessorie e incarichi supplementari (quali ad esempio straordinari, indennità di turno e reperibilità, compensi per incarichi di natura tecnica), probabilmente attribuiti agli uomini in misura maggiore rispetto alle donne.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **Non so**

Codici di comportamento: **Sì**

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

Il CUG ha avviato un'attività di integrazione in un testo unico dei codici di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, di contrasto al mobbing e alle discriminazioni, di comportamento, attraverso un gruppo di lavoro interno dedicato. Per approfondimenti su questa attività, prevista dal PAP (azione 4.2.1), si rimanda alla sez. 3 di questa Relazione.

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

Nel corso del 2020 non sono state segnalate al CUG situazioni diffuse di mobbing/discriminazioni. Sono stati tuttavia richiesti alcuni colloqui privati con la Presidente, per manifestare e segnalare situazioni personali di disagio lavorativo, in qualche caso riferibili anche a comportamenti sessisti, da parte di colleghi e/o superiori. Successivamente al colloquio riservato, tali situazioni sono state prese in carico, indirizzando le persone coinvolte allo Sportello d'ascolto, nel quale opera anche la Consigliera di Fiducia regionale che, stante l'emergenza Covid 19, per tutto il 2020 ha continuato a prestare la propria attività in modalità a distanza (via mail e videochiamata).

In ogni caso, le situazioni più rilevanti vengono segnalate anche al Direttore Regionale responsabile per le risorse umane, attraverso colloqui riservati.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Selezione tramite avviso pubblico interno

Tipologia di atto: Determinazione Dirigenziale n. G08491/2018

Data: 04/07/2018

Organo sottoscrittore: Responsabile della Direzione regionale Affari Istituzionali, Personale e Sistemi informativi

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 : Il CUG Regione Lazio ha una apposita pagina web all'interno del portale regionale all'indirizzo http://www.regione.lazio.it/rl_CUGlazio/ , implementata a cura di una componente dedicata

Nel 2020 le riunioni del CUG si sono tenute on line su piattaforma Microsoft Teams

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?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Istituzione sportello di ascolto
Consigliere di parità regionali

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
- 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?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- istituzione Servizio di supporto psicologico a distanza, nell'ambito dello Sportello d'ascolto

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

Considerazioni conclusive

Si può affermare certamente che il 2020 è stato un anno particolarmente complicato, che ha causato nella prima fase il blocco delle attività del CUG e reso difficile, per buona parte dell'anno, il coordinamento con l'Amministrazione, principalmente impegnata nella gestione dell'emergenza e nell'organizzazione del lavoro a distanza.

A partire dalla seconda metà dell'anno, preso atto delle nuove e diverse modalità di lavoro (lavoro agile al 90%), l'attività del CUG è ripresa a pieno, affrontando le principali tematiche, con particolare riferimento all'attuazione del PAP e alla raccolta dei dati e delle informazioni utili per la predisposizione della Relazione Annuale 2020.

Rispetto alla piena attuazione della Direttiva 2/2019, si evidenzia che l'Amministrazione non ha fornito i dati per la Relazione Annuale del 2019, che pertanto non è stata redatta; inoltre, a causa del rinnovo e insediamento dell'OIV nella prima metà del 2020, non è stato possibile il necessario coordinamento per l'integrazione del PAP nel Piano della performance. Il Comitato auspica quindi che l'anno in corso veda la piena realizzazione di una proficua collaborazione con tale organismo, anche ai fini del buon andamento dell'organizzazione.

E' invece proseguita senza interruzione la partecipazione alle iniziative della Rete dei CUG, all'interno della quale il Comitato è fattivamente presente nelle diverse commissioni; particolarmente attive in questo periodo le commissioni Benessere organizzativo e Comunicazione. Le riunioni plenarie della Rete si sono svolte nelle seguenti date: 16 gennaio (in presenza); 29 maggio, 27 luglio e 2 novembre 2020 (a distanza).

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