



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Abruzzo - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Regione Abruzzo

Acronimo: REGIONE ABRUZZO

Regione: Abruzzo

Provincia: AQ

Comune: L'Aquila

CAP: 67100

Indirizzo: Via Leonardo Da Vinci, 6 ""Palazzo Silone""

Codice Amministrazione: r_abruzz

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

2022 2023

2022 - 2024 2023-2025

[\(piano_azioni_positive_r_abruzz-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf\) \(4.2 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_abruzz-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) [\(piano_azioni_positive_r_abruzz-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf\) \(6.08 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_abruzz-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

2024 2025

2024 – 2026 2025 - 2027

[piano_azioni_positive_r_abruzz-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_abruzz-)

[triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](#)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/r_abruzz/2024-2026/piano_azioni_positive_r_abruzz-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (6.93 MB)

[triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/r_abruzz/2025-2027/piano_azioni_positive_r_abruzz-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (10.02 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 Giunta Regionale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Assessori Regionali	0	0	4	1	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Sottosegretario alla Presidenza della Giunta	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttori a tempo indeterminato	0	0	2	2	1	0	0	1	1	0
Dirigente di livello generale	Direttori art. 19 d.lgs. 165/2001	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo Indeterminato	0	0	3	13	8	0	0	2	9	3
Dirigente di livello non generale	Dirigenti art. 19 d.lgs. 165/2001	0	0	3	4	2	0	1	1	1	0
Personale non dirigente	tempo indeterminato cat. A	0	0	1	10	7	0	0	0	6	8
Personale non dirigente	Tempo indeterminato cat. B	0	4	23	66	66	0	10	45	96	72
Personale non dirigente	Tempo indeterminato cat. C	0	5	39	61	77	0	5	53	67	59
Personale non dirigente	Tempo indeterminato cat. D	0	8	39	98	74	0	11	76	88	46
Totale personale		0	17	114	257	236	0	27	178	270	188
Totale % sul personale complessivo		0,00	1,32	8,86	19,97	18,34	0,00	2,10	13,83	20,98	14,61

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

	Uomini								Donne							
	Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾
Inferiore a 3 anni	0	4	36	30	21	91	39,74	15,80	0	8	64	40	26	138	60,26	21,56
Tra 3 e 5 anni	0	7	20	38	30	95	49,22	16,49	0	10	24	43	21	98	50,78	15,31
Tra 5 e 10 anni	0	2	11	58	53	124	53,22	21,53	0	0	15	51	43	109	46,78	17,03
Superiore a 10 anni	0	4	35	109	118	266	47,42	46,18	0	7	71	122	95	295	52,58	46,09
Totale	0	17	102	235	222	576			0	25	174	256	185	640		
Totale %	0,00	1,40	8,39	19,33	18,26	47,37			0,00	2,06	14,31	21,05	15,21	52,63		

⁽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⁾
D	Diploma di scuola superiore	36	66,67	18	33,33	54	4,46
D	Laurea magistrale	176	46,93	199	53,07	375	30,94
D	Laurea	6	75,00	2	25,00	8	0,66
D	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,08
C	Inferiore al Diploma superiore	4	80,00	1	20,00	5	0,41
C	Diploma di scuola superiore	137	55,47	110	44,53	247	20,38
C	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,17
C	Laurea magistrale	38	35,85	68	64,15	106	8,75
B	Inferiore al Diploma superiore	47	58,02	34	41,98	81	6,68
B	Diploma di scuola superiore	99	40,74	144	59,26	243	20,05
B	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,17
B	Laurea magistrale	13	23,21	43	76,79	56	4,62
A	Inferiore al Diploma superiore	11	55,00	9	45,00	20	1,65
A	Diploma di scuola superiore	6	54,55	5	45,45	11	0,91
A	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,08

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale personale		575		637		1212	
Totale % sul personale complessivo		45,10		49,96		95,06	

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

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

Il personale della Giunta regionale d'Abruzzo al **31.12.2020** è composto da **1275 unità** (614 Uomini - 661 Donne) così distribuite:

- I/Le Dirigenti, I Direttori/Le Direttrici Tempo Ind. : 45 (29 U - 16 D)
- I/Le Dirigenti, I Direttori/Le Direttrici art. 19 d.lgs. 165/2001: 14 (10 U - 4 D)
- Personale Tempo Ind. (cat. A, B, C, D): 1220 (578 U - 642 D)

L'79,5 % degli uomini ha un'età compresa tra 51 e più di 60 anni, il restante 20,5% tra i 31 e 50 anni.

Per le donne, il 69 % ha un'età compresa tra i 51 e più di 60 anni, il 31% da tra i 31 e 50 anni.

Dall'anno 2019, con 1440 dipendenti, all'anno 2020, con 1279, c'è stata una diminuzione di 161 unità collocate a riposo, pertanto l'età del personale ha visto un sensibile aumento rispettivamente alla fascia tra i 31 e 50 anni. La Regione Abruzzo conta un numero maggiore di dipendenti donne più giovani rispetto agli uomini

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	Totali	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totali	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	0	15	109	241	230	595	48,14	96,91	0	27	168	260	186	641	51,86	98,46
Part Time >50%	0	0	2	7	1	10	55,56	1,63	0	0	8	0	0	8	44,44	1,23
Part Time ≤50%	0	2	1	3	3	9	81,82	1,47	0	0	2	0	0	2	18,18	0,31
Totale	0	17	112	251	234	614			0	27	178	260	186	651		
Totale %	0,00	1,34	8,85	19,84	18,50	48,54			0,00	2,13	14,07	20,55	14,70	51,46		

⁽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	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾		
part-time orizzontale	0	2	3	10	4	19	48,72	100,00	0	0	10	8	2	20	51,28	100,00
Totale	0	2	3	10	4	19			0	0	10	8	2	20		
Totale %	0,00	5,13	7,69	25,64	10,26	48,72			0,00	0,00	25,64	20,51	5,13	51,28		

⁽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

Durante l'anno 2020, l'emergenza pandemica ha modificato radicalmente la modalità di svolgimento del lavoro da parte del personale regionale.

Il Governo italiano, dopo i primi provvedimenti cautelativi adottati a partire dal 22 gennaio, tenuto conto del carattere particolarmente diffusivo dell'epidemia, ha proclamato lo stato di emergenza e messo in atto le prime misure di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale.

Il 12 marzo 2020 la Ministra Dadone emana la Direttiva 2/2020 in relazione all'emergenza Covid-19, il nuovo documento rafforza il ricorso allo smart working, e con il Decreto legge n. 18 del 17 marzo 2020 (Decreto Cura Italia) **"il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni"** al fine di limitare la presenza di personale negli uffici e a prescindere dagli accordi individuali già stilati.

Il 99% del personale regionale ha lavorato da casa o da una postazione privata, solo le attività ritenute indifferibili sono state svolte in presenza soprattutto nella prima parte dell'emergenza.

Il Decreto Rilancio (Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 come convertito con la legge 17 luglio 2020, n. 77) ha poi previsto che per il 50% dei dipendenti della pubblica amministrazione lo smart working venisse prorogato fino al 31 dicembre.

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 fruitti	1946	48,00	2108	52,00	4054	73,59
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	515	49,28	530	50,72	1045	18,97
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	46	21,20	171	78,80	217	3,94
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	7	3,63	186	96,37	193	3,50
Totale permessi	2514	45,63	2995	54,37	5509	

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

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

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

- 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 No
redigere il Bilancio di genere?:

La Giunta regionale ha approvato il Piano triennale di azioni positive 2019 - 2021 con DGR n. 380 del 01.07.2019. Il Piano è stato suddiviso in tre obiettivi: 1) Bilancio di genere 2) Formazione dei dipendenti improntata sulla cultura della pari opportunità 3) Utilizzo del linguaggio non discriminatorio nella pubblica amministrazione Il primo obiettivo è stato suddiviso nell'azione 1.1 - Raccolta dei dati, da effettuare nel biennio 2019- 2020 e azione 1.2. - Redazione del bilancio di genere, da svolgersi nell'anno 2021. L'attività è prevista in raccordo e collaborazione con le professionalità ed i Servizi che operano all'interno dell'Amministrazione: Comitato Unico di Garanzia, Servizio Amministrazione risorse umane, Servizio organizzazione e selezione, Servizio Bilancio, Servizio Verifica attuazione programma di governo e U.R.P . Il secondo si prefigge l'obiettivo di formare il personale dipendente rendendolo edotto sulle tematiche riguardanti le pari opportunità. A tal fine si rende necessario la programmazione di una politica formativa che miri ad illustrare ai dipendenti regionali la normativa comunitaria, nazionale e regionale sul tema delle discriminazioni di genere sul posto di lavoro e i principali organismi di tutela presenti all'interno ed all'esterno dell'ente. L'attività è prevista in raccordo e collaborazione con le professionalità ed i Servizi che operano all'interno e all'esterno dell'Amministrazione: Comitato Unico di Garanzia (C.U.G), Servizio tutela della salute e sicurezza sul lavoro, Servizio Amministrazione risorse umane, Consigliera di parità. La stessa verrà svolta anche e soprattutto come adempimento alla nuova direttiva n.2/2019. Nel merito il CUG ha provveduto ad inviare alla struttura competente la richiesta di inserimento di moduli formativi obbligatori in tema di pari opportunità in vista dell'aggiornamento del piano triennale di formazione del personale regionale. Il terzo obiettivo ha riguardato l'approvazione da parte del governo regionale della Guida all'utilizzo corretto del genere nel linguaggio amministrativo prevista come obiettivo 3, azione 3.1 del Piano triennale di azioni positive 2016-2018, e realizzata nell'anno 2018. Con DGR n. 811 del 16.12.2019 è stato approvato il testo della Guida e diffuso a tutto il personale regionale con circolare del 21.02.2020.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾	
Obbligatoria (sicurezza)	0	32	280	628	580	1520	47,44	96,45	0	70	450	680	484	1684	52,56
Aggiornamento professionale	0	0	0	56	0	56	23,73	3,55	0	0	80	100	0	180	76,27
Totale ore	0	32	280	684	580	1576			0	70	530	780	484	1864	
Totale ore %	0,00	0,93	8,14	19,88	16,86	45,81			0,00	2,03	15,41	22,67	14,07	54,19	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere
dell'Amministrazione?: No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Procedure selezione pubblica 1^ commissione	1	25,00	3	75,00	4	20,00	Uomo
Procedure selezione pubblica 2^ commissione	1	25,00	3	75,00	4	20,00	Donna
Procedure selezione pubblica 3^ commissione	2	50,00	2	50,00	4	20,00	Uomo
Procedure selezione pubblica 4^ commissione	2	50,00	2	50,00	4	20,00	Donna
Procedure selezione pubblica 5^ commissione	1	25,00	3	75,00	4	20,00	Donna
Totale personale	7		13		20		
Totale % sul personale complessivo	0,55		1,02		1,57		

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

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

Un gap importante si ravvisa nella composizione di genere delle commissioni di concorso, a differenza dell'anno 2019 dove la sproporzione era più a favore degli uomini con una presenza del 61% rispetto al 39%, nell'anno 2020 il gap è al contrario, le donne sono il doppio degli uomini.

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 %
A/A2	€0,00	€21,53	€ 21,53	100,00
A/A3	€19,39	€22,06	€ 2,66	12,07
A/A4	€21,02	€21,64	€ 0,61	2,84

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
A/A5	€27,08	€22,53	€ -4,55	-20,19
A/A6	€21,48	€22,83	€ 1,35	5,90
B/B1	€27,25	€23,98	€ -3,27	-13,64
B/B2	€25,78	€24,67	€ -1,11	-4,50
B/B3	€25,52	€25,12	€ -0,39	-1,56
B/B4	€25,80	€24,88	€ -0,92	-3,71
B/B5	€27,59	€24,74	€ -2,85	-11,50
B/B6	€27,26	€25,95	€ -1,31	-5,05
B/B7	€28,10	€25,92	€ -2,18	-8,39
B/B8	€29,21	€27,60	€ -1,61	-5,83
C/C1	€23,82	€27,29	€ 3,48	12,74
C/C2	€27,83	€27,84	€ 0,01	0,04
C/C3	€29,66	€28,52	€ -1,14	-4,00
C/C4	€28,99	€27,60	€ -1,39	-5,05
C/C5	€30,09	€29,05	€ -1,04	-3,59
C/C6	€31,85	€31,66	€ -0,19	-0,60
D/D1	€28,32	€27,96	€ -0,36	-1,27
D/D2	€35,11	€35,26	€ 0,16	0,44
D/D3	€35,40	€34,55	€ -0,86	-2,48
D/D4	€37,05	€37,25	€ 0,21	0,55
D/D5	€40,89	€40,99	€ 0,10	0,24
D/D6	€43,41	€43,84	€ 0,42	0,96
D/D7	€45,10	€45,78	€ 0,68	1,49
Dirigente non generale	€71,54	€77,86	€ 6,32	8,12
Dirigente Generale	€109,14	€104,97	€ -4,18	-3,98

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?:

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

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Manifestazione di interesse rivolto al personale interno dell'ente

Tipologia di atto: Determinazione direttoriale

Data: 22/07/2016

Organo sottoscrittore: Direttore del personale

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con Guida per l'uso corretto del genere nel
specificazione degli argomenti oggetto linguaggio amministrativo
di formazione:

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale? No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- 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
- 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

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

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

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

:

Considerazioni conclusive

La Regione Abruzzo ha una composizione paritetica, dal punto di vista del genere, del personale di comparto, 614 uomini e 661 donne, mentre differente è la situazione in quello dirigenziale a tempo indeterminato dove le donne sono circa la metà degli uomini (29 uomini e 16 donne). Un gap importante si ravvisa nella composizione di genere delle commissioni di concorso, a differenza dell'anno 2019 dove la sproporzione era più a favore degli uomini con una presenza del 61% rispetto al 39%, nell'anno 2020 il gap è al contrario, le donne sono il doppio degli uomini. Nell'anno 2020, a causa della pandemia, la formazione del personale ha visto il perdurare dello stallo iniziato nel 2019, soprattutto sulle tematiche delle Pari opportunità. Sono stati garantiti in modalità a distanza i soli corsi sulla sicurezza e sulla gestione del COVID-19.

Nel corso dell'anno 2020 il Comitato non ha potuto operare a causa delle dimissioni di alcuni componenti effettivi di

rappresentanza regionale e sindacale. Nonostante la richiesta alla struttura amministrativa referente di sostituzione dei componenti mancanti, tramite la pubblicazione di un avviso interno, la manifestazione di interesse non è stata pubblicata e gli stessi non sono stati sostituiti. Il 22 luglio 2020, il Comitato ha terminato il suo mandato e con nota del 06.08.2020 ha provveduto a comunicare alla struttura competente la necessità di nomina del nuovo Comitato. Pertanto con Determinazione n. DPB/121 del 17.09.2020 il Dipartimento risorse ha provveduto a pubblicare l'avviso di procedura comparativa per la nomina dei nuovi componenti, prorogando i termini per la partecipazione all'avviso per due volte (15 novembre 2020 e 15 marzo 2021). In conclusione il CUG non è stato messo in grado di operare *in prorogatio* e ad oggi, 31 marzo 2021, non è ancora avvenuta la nomina del nuovo comitato.

La pandemia del 2020, inoltre, ha modificato sostanzialmente l'attività del governo regionale improntata alla gestione dell'emergenza da COVID-19, di conseguenza le strutture interne hanno dovuto adeguarsi, con non poche difficoltà, alla situazione. Il lavoro agile ha impattato notevolmente nello svolgimento dell'attività lavorativa ma ha garantito la tutela del personale regionale dal punto di vista soprattutto sanitario. Lo Smart working si è confermato uno strumento utile alla conciliazione vita - lavoro non solo in modalità ordinaria ma, anche e soprattutto, straordinaria pertanto, ci si auspica che l'introduzione del POLA (Piano organizzativo lavoro agile), previsto dall'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, possa dare una spinta importante al necessario cambiamento culturale e di gestione della pubblica amministrazione.

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