



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Lazio - 2022

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_posi tive_r_lazio-triennio_2021-2023- anno_2021.pdf (1.03 MB)	no- triennale/r_lazio/2022-2024/piano_azioni_posi tive_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/pia>
[no-
triennale/r_lazio/2026-2028/piano_azioni_posi
tive_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	7	15	6	0	0	4	7	0
Personale non dirigente	B - Tempo indeterminato	1	13	71	149	134	0	12	76	171	106
Personale non dirigente	C - tempo indeterminato	9	63	264	330	169	11	74	231	332	173
Personale non dirigente	CAT D tempo indeterminato	11	33	133	244	172	14	89	205	317	182
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo Indeterminato	0	2	8	35	24	0	1	5	20	39
Organo di vertice	Direttore	0	0	1	2	4	0	0	0	4	1
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	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	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	C - tempo determinato	3	9	12	7	7	2	5	6	9	2
Personale non dirigente	CAT D tempo determinato	6	9	17	11	6	2	10	22	3	2
Personale non dirigente	GIORNALISTI	0	1	1	2	0	0	1	0	1	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	Dirigente a tempo determinato	0	1	8	4	5	0	0	2	12	0
Organo di vertice	Direttore tempo determinato	0	0	1	3	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	RESPONSABILI DIRETTA COLLABORAZIONE	0	2	4	4	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	personale in comando cat A	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	personale in comando cat B	0	0	2	1	1	0	0	3	3	2
Personale non dirigente	personale in comando cat. C	0	0	4	6	0	0	0	3	2	0
Personale non dirigente	personale in comando cat. D	0	0	3	0	0	0	2	5	3	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenti in comando	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Direttori in comando	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Diretta collaborazione in comando	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	SENZA INCARICO IN COMANDO	0	0	1	2	0	0	1	2	3	0
Totale personale		30	134	539	818	530	29	195	564	891	510
Totale % sul personale complessivo		0,71	3,16	12,71	19,29	12,50	0,68	4,60	13,30	21,01	12,03

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	30	82	94	53	11	270	43,13	13,95	28	157	109	57	5	356	56,87	16,99
Tra 3 e 5 anni	0	13	57	85	59	214	37,81	11,05	1	9	75	154	113	352	62,19	16,80
Tra 5 e 10 anni	0	7	62	115	99	283	48,96	14,62	0	15	105	100	75	295	51,04	14,08
Superiore a 10 anni	0	27	302	514	326	1169	51,70	60,38	0	12	266	538	276	1092	48,30	52,12
Totale	30	129	515	767	495	1936			29	193	555	849	469	2095		
Totale %	0,74	3,20	12,78	19,03	12,28	48,03			0,72	4,79	13,77	21,06	11,63	51,97		

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

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

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

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	100,00	0	0,00	1	0,04
Cat A tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	0	0,00	3	100,00	3	0,11
Cat A tempo indeterminato	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat A tempo indeterminato	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat A tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat A tempo determinato	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat A tempo determinato	Diploma di scuola superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat A tempo determinato	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat A tempo determinato	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat A tempo determinato	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
CAT B tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	102	60,00	68	40,00	170	6,23
CAT B tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	84	42,21	115	57,79	199	7,30
CAT B tempo indeterminato	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,04
CAT B tempo indeterminato	Laurea magistrale	8	50,00	8	50,00	16	0,59
CAT B tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CAT B tempo determinato	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,04
CAT B tempo determinato	Diploma di scuola superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
CAT B tempo determinato	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
CAT B tempo determinato	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
CAT B tempo determinato	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
CAT C tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	24	48,00	26	52,00	50	1,83
CAT C tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	314	52,25	287	47,75	601	22,04
CAT C tempo indeterminato	Laurea	3	60,00	2	40,00	5	0,18
CAT C tempo indeterminato	Laurea magistrale	89	44,50	111	55,50	200	7,33
CAT C tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
CAT C tempo determinato	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
CAT C tempo determinato	Diploma di scuola superiore	25	58,14	18	41,86	43	1,58
CAT C tempo determinato	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
CAT C tempo determinato	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,04
CAT C tempo determinato	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
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	155	50,82	150	49,18	305	11,18
CAT D tempo indeterminato	Laurea	28	51,85	26	48,15	54	1,98
CAT D tempo indeterminato	Laurea magistrale	383	38,88	602	61,12	985	36,12
CAT D tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	2	40,00	3	60,00	5	0,18
CAT D tempo determinato	Inferiore al Diploma superiore	2	40,00	3	60,00	5	0,18
CAT D tempo determinato	Diploma di scuola superiore	3	50,00	3	50,00	6	0,22
CAT D tempo determinato	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,04
CAT D tempo determinato	Laurea magistrale	28	57,14	21	42,86	49	1,80
CAT D tempo determinato	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
GIORNALISTI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
GIORNALISTI	Diploma di scuola superiore	3	100,00	0	0,00	3	0,11
GIORNALISTI	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
GIORNALISTI	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,04
GIORNALISTI	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
cat A in comando/distacco	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat A in comando/distacco	Diploma di scuola superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. A in comando/distacco	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. A in comando/distacco	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. A in comando/distacco	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat B in comando/distacco	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,04
Cat B in comando/distacco	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,07
Cat B in comando/distacco	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat B in comando/distacco	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat B in comando/distacco	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
cat C in comando/distacco	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
cat C in comando/distacco	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,11
cat C in comando/distacco	Laurea	4	80,00	1	20,00	5	0,18
cat C in comando/distacco	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
cat C in comando/distacco	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat D in comando/distacco	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat D in comando/distacco	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,07
Cat D in comando/distacco	Laurea	1	12,50	7	87,50	8	0,29
Cat D in comando/distacco	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat D in comando/distacco	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		1267		1460		2727	
Totale % sul personale complessivo		29,86		34,41		64,27	

⁽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 del Lazio (di ruolo a tempo indeterminato, comparto e dirigenza, a tempo determinato, comandato "IN" ossia comandato presso la Giunta) al 31/12/2021 si compone di 2.054 uomini e 2.189 donne per un totale di 4.243 dipendenti. Rispetto al dato registrato al 31/12/2020 quando erano presenti 2.072 donne e 2.070 uomini, si rileva un saldo positivo di 101 unità, in particolare, le donne sono aumentate di 117 elementi mentre gli uomini sono diminuiti di 16. Confrontando i dati, le donne rappresentano ora il 51,6% contro il 50,02% dell'anno precedente.

Esaminando in dettaglio i dati delle uscite emerge che nell'anno 2021 hanno lasciato la Giunta complessivamente 260 dipendenti (120D, 140U), dei quali 113 donne e 126 uomini hanno usufruito degli strumenti normativi disponibili per accedere al trattamento pensionistico.

Tra il personale di ruolo del comparto (3.829 persone, + 132 rispetto al 31/12/2020) prevale il genere femminile rispetto al maschile per 179 unità. Nelle categorie B e C uomini e donne sono presenti pressoché in eguale misura percentuale (Cat B 50,2%U-49,8%D; Cat C 50,4%U-49,6%D) mentre nella categoria D le donne raggiungono una percentuale maggiore, pari al 57,6%. Diversamente, nella categoria A quasi i due terzi del personale (72,5%) è composto da uomini, anche in considerazione della presenza in tale categoria del profilo professionale degli autisti, che tradizionalmente vede una netta presenza maschile.

Tra i dirigenti di ufficio, di area e di direzione (147 unità) prevale sempre il genere maschile. In particolare, mentre tra i dirigenti di ufficio la maggioranza è netta (4 a 1), tra quelli di area il genere maschile prevale leggermente (50,4%), fino a raggiungere il 53,8% tra i direttori, in controtendenza rispetto al 2020, quando erano presenti più direttrici che direttori.

Tra il personale con contratto a tempo determinato che ammonta complessivamente a 267 unità, circa il 57% è rappresentato da uomini rispetto a quasi il 43% di donne. Ad eccezione dei dirigenti di ufficio dove a prevalere è il genere femminile, negli altri ruoli (dirigenti di area e di direzione) prevalgono nettamente gli uomini (100% tra i direttori). I responsabili di diretta collaborazione sono uomini in oltre l'80% dei casi.

Relativamente alla distribuzione per età tra il personale di ruolo, emerge che più del 40% dei dipendenti ha un'età compresa tra i 51 e i 60 anni mentre circa l'8,4% ha meno di 40 anni (circa l'1% meno di 30). Rispetto ai dati dello scorso anno si registra comunque un incremento di 133 unità (105 donne e 28 uomini) nella fascia di età minore di 40 anni. La distribuzione di genere per età vede prevalere il genere femminile in tutte le classi di età inferiori a 60 anni mentre tra gli over 60 gli uomini (50,4%) superano leggermente le donne (49,6%).

Le posizioni di responsabilità ossia posizione di responsabile segreterie politiche e strutture equiparate, responsabile segreteria direttore regionale, posizioni organizzative (P.O.) di prima fascia e seconda fascia, il NUVV (Nucleo di Valutazione e Verifica degli Investimenti Pubblici), sono affidate complessivamente, per il personale di ruolo, per il 54,8% a donne e per il 45,2% a uomini.

Le P.O. di prima e seconda fascia ammontano a 589, delle quali 266 assegnate a uomini e 323 a donne. Si evidenzia che il personale di ruolo appartenente alla categoria D si compone di 807 donne e di 593 uomini, ne consegue che, in proporzione, al 13,7% del personale maschile è attribuita una P.O. di prima fascia contro il 9,7% del personale femminile, mentre le P.O. di seconda fascia sono assegnate al 29,2% degli uomini rispetto al 28,6% delle donne. Tali dati sono in peggioramento rispetto alla rilevazione dello scorso anno, in particolare per le PO di prima fascia (13,4%U, 11,8%D) e confermano la presenza di un divario di genere, seppur contenuto.

Esaminando le posizioni di responsabilità assegnate in base alla tipologia di contratto, ruolo, a tempo determinato, comandati, emerge che le posizioni NUVV sono affidate al solo personale di ruolo.

La responsabilità delle segreterie politiche e strutture equiparate è invece conferita a personale comandato o con contratto a tempo determinato in circa 3 casi su 4.

Nella Giunta non è stata effettuata alcuna progressione verticale a partire dall'anno 2009, congelando di conseguenza per più di un decennio il personale di ruolo 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 di

appartenenza superiore a 10 anni (più del 90% nella categoria A e circa il 60% nelle categorie B,C,D). Si rileva tuttavia che nelle categorie B, C e D circa 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 mentre a partire dal 2019 sono stati indetti concorsi pubblici, sia per la categoria C che D, per il potenziamento dei centri per l'impiego e le politiche attive del lavoro.

Tra il personale di ruolo del comparto, le donne mostrano un maggiore livello di scolarizzazione rispetto agli uomini. Il personale femminile con titolo di studio uguale o superiore alla laurea (laurea, laurea magistrale, dottorato di ricerca) è pari al 37,5% contro il 28,2% 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	23	126	512	803	517	1981	50,03	96,45	27	176	497	793	486	1979	49,97	94,73
Part Time >50%	7	6	22	11	11	57	55,34	2,78	2	8	13	19	4	46	44,66	2,20
Part Time ≤50%	0	2	6	4	4	16	20,00	0,78	1	1	25	23	14	64	80,00	3,06
Totale	30	134	540	818	532	2054			30	185	535	835	504	2089		
Totale %	0,72	3,23	13,03	19,74	12,84	49,58			0,72	4,47	12,91	20,15	12,17	50,42		

⁽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⁾
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Smart working	24	115	431	609	414	1593	44,50	95,28	20	159	513	839	456	1987	55,50	92,59
Personale che fruiva di part-time a richiesta	0	5	9	15	11	40	32,79	2,39	0	2	31	34	15	82	67,21	3,82

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	2	8	13	11	34	44,16	2,03	0	2	11	17	13	43	55,84	2,00
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	1	1	2	1	5	12,82	0,30	0	1	15	14	4	34	87,18	1,58
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	24	123	449	639	437	1672			20	164	570	904	488	2146		
Totale %	0,63	3,22	11,76	16,74	11,45	43,79			0,52	4,30	14,93	23,68	12,78	56,21		

⁽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

Part-time: Rispetto ai dati riferiti al 2020, per quanto riguarda la fruizione del part-time, è evidente una diminuzione dei beneficiari di tale misura. Ciò è, probabilmente, dovuto alle restrizioni per la pandemia che hanno imposto lo smart working emergenziale, facendo venire meno l'esigenza di diminuire l'orario di lavoro per corrispondere alle esigenze familiari e di cura.

Telelavoro: i progetti di telelavoro domiciliare avviati nel corso dell'anno 2016 si sono conclusi definitivamente nel corso del 2021.

Smart-working: Con DGR n. 27 del 28 gennaio 2021 è stato approvato il POLA della Regione Lazio. Tuttavia, a causa del perdurare della pandemia da COVID 19, in continuità con il 2020, lo smart working è stata la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione di lavoro, coinvolgendo circa il 90% del personale regionale fino al mese di ottobre 2021.

Con D.M. 8 ottobre 2021 del Ministro della Pubblica Amministrazione, sono state dettate le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle PP.AA., superando la modalità di SW semplificato. L'Amministrazione ha pertanto sottoscritto accordi individuali con il personale, al fine di consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa in SW, sebbene garantendo la prevalenza della prestazione presso la sede di lavoro, fino alla durata dello stato di emergenza.

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 per congedi parentali fruiti	226	19,74	919	80,26	1145	51,86
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	376	38,64	597	61,36	973	44,07

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	33	36,67	57	63,33	90	4,08
Totale permessi	635	28,76	1573	71,24	2208	

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

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

Legge 104: la fruizione dei permessi relativi ai benefici previsti dalla legge 104/1992, conferma la prevalenza delle lavoratrici nell'utilizzo dei permessi, si ravvisa tuttavia una netta diminuzione di tali permessi in valore assoluto, sia in termini giornalieri che ore.

Congedi parentali: per quanto riguarda la fruizione dei congedi parentali, si evidenzia una netta flessione del loro utilizzo, da parte delle donne e, in maggior misura da parte degli uomini. Tale diminuzione è dovuta presumibilmente allo sw emergenziale, che ha consentito sia alle lavoratrici che ai lavoratori di garantire la prestazione lavorativa e gestire le dinamiche familiari, senza assentarsi dal servizio.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- 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 No
redigere il Bilancio di genere?:

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: Adozione Piano Organizzativo Lavoro Agile 2021 Non previsto nel PAP

Con deliberazione di Giunta regionale del 28.01.2021, n. 27 la Giunta regionale ha approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile per l'anno 2021 ai sensi dell'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020. Con il P.O.L.A che, costituisce una sezione del Piano della Performance 2021, si è proceduto alla redazione di un documento programmatico e si è dato avvio ad un percorso strutturato verso una nuova modalità di organizzazione del lavoro, nell'ottica dell'innovazione e della trasformazione digitale al fine di strutturare lo smart working al termine dell'attuale fase emergenziale straordinaria causata dall'emergenza sanitaria COVID-19.

Iniziativa n. 2: Indagine Smart Working 2021 Non previsto nel PAP

Il 2 marzo 2021 si è conclusa l'indagine online che ha coinvolto oltre 4000 dipendenti, predisposta su impulso del C.U.G. in collaborazione con la Direzione regionale Affari Istituzionali e Personale per conoscere l'opinione del personale rispetto al Lavoro Agile. La maggior parte dei partecipanti ha valutato positivamente lo Smart Working. L'analisi dei dati raccolti evidenzia come lo Smart Working, seppur in via emergenziale, sia riconosciuto come un modello organizzativo "sostenibile" dal punto di vista economico, sociale e ambientale ed abbia rappresentato un importante fattore di traino per lo sviluppo e l'implementazione dei processi di digitalizzazione e delle competenze dei dipendenti; i dati ne evidenziano inoltre l'impatto positivo anche sulla performance dell'Amministrazione.

Iniziativa n. 3: percorso formativo Diversity-Disability manager Previsto nel PAP

La Direzione Affari Istituzionali e Personale, ai sensi dell'art. 22, comma 67, della legge regionale n. 1 del 27 febbraio 2020 e di concerto con la Direzione regionale Istruzione, Formazione e Lavoro, ha provveduto alla redazione della Decisione di Giunta regionale n.15 del 30/04/2021 concernente "Atto di indirizzo per l'attivazione della procedura di approvazione dello standard professionale e dello standard minimo di percorso formativo del Disability manager e loro inserimento nel Repertorio regionale delle competenze e dei profili, nonché per la realizzazione dei percorsi formativi destinati al personale regionale." E' stato previsto un ciclo di tre webinar in favore di tutto il personale di sensibilizzazione, sul tema "Diversity Management. Per quanto riguarda la figura del disability manager è stato progettato un percorso di alta formazione (80 ore) destinato al personale regionale, individuato a seguito di partecipazione ad un avviso interno, in possesso di specifici requisiti e pregressa esperienza, avviato nel mese di dicembre 2021 e progettato in collaborazione con l'Università degli Studi di Tor Vergata, propedeutico all'individuazione della figura (o delle figure viste le numerose sedi sul territorio) del disability manager in Regione Lazio.

Iniziativa n. 4: "INIZIATIVE DESTINATE ALLA FORMAZIONE E VOLTE A FAVORIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO. SMART LEARNING" Non previsto nel PAP

Nel 2021 la Direzione Affari Istituzionali e Personale ha proseguito nella formazione online attraverso l'erogazione di vari percorsi di apprendimento, sotto forma di webinar tematici di carattere formativo/informativo utilizzando la piattaforma Cisco Webex e smart learning su piattaforma edu.lazio, con riguardo al pacchetto smart working e office 365, nonché alle competenze digitali e alla sperimentazione Syllabus. E' stato inoltre indetta una II edizione, in favore del personale regionale, del Master di Trasformazione digitale già avviata nel 2020 in collaborazione con il Politecnico di Milano. E' infine proseguito nel 2021 il corso di approfondimento della lingua inglese personalizzato di Smart English, per favorire l'accrescimento delle competenze linguistiche da parte dei dipendenti regionali.

Iniziativa n. 5

"PROSECUZIONE SERVIZIO DI SUPPORTO PSICOLOGICO NELL'AMBITO DELLO SPORTELLO DI ASCOLTO" Previsto nel PAP

Nell'ambito dello Sportello di Ascolto e con il costante coinvolgimento della Consigliera di Fiducia regionale è proseguito anche per l'anno 2021 un "Servizio di supporto psicologico", 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 all'emergenza sanitaria. Il servizio è a costo zero per l'amministrazione ed è gestito da un team di dipendenti regionali psicologi e psicoterapeuti, attraverso appuntamenti telefonici o tramite videochiamata. Il progetto ha riflessi in termini di miglioramento del clima organizzativo e di coinvolgimento del personale ed ha ottenuto feedback positivi forniti in forma anonima dal personale.

Iniziativa n. 6

"POTENZIAMENTO DELLA COMUNICAZIONE INTERNA" Non previsto nel PAP

La Direzione Affari Istituzionali, Personale e Sistemi Informativi ha proseguito anche nel 2021 nelle attività di potenziamento della comunicazione interna quale strumento di interazione continua con il personale, attraverso un restyling della intranet aziendale ed una nuova concezione della stessa quale mezzo di interlocuzione smart e funzionale tra l'Amministrazione e i propri dipendenti in una totale nuova veste grafica e in una più moderna concezione dei contenuti. Sulla nuova intranet è stata inoltre inserita una sezione dedicata all'emergenza sanitaria covid in continuo aggiornamento. Ed è proseguito l'invio

di una newsletter settimanale, con l'obiettivo di tenere costantemente e periodicamente informati i dipendenti in termini di notizie, informazione e formazione.

Con DGR n. 480 del 21/07/2021 è stato approvato il nuovo piano Triennale di Azioni Positive 2021-23.

Nel Piano sono confluite le azioni non realizzate, in tutto o in parte, dal Piano precedente e sono state introdotte nuove aree d'intervento, tra le quali il Bilancio di genere, l'adozione del Codice etico e di condotta contro le molestie sessuali le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche e il mobbing, la comunicazione non sessista.

E' stata inoltre prevista la messa a sistema del lavoro agile, anche in considerazione dei risultati positivi ottenuti in termini di efficienza e dell'apprezzamento espresso da parte del personale, sia del comparto che della dirigenza, in occasione della somministrazione del questionario dedicato allo SW emergenziale.

In considerazione del riassetto logistico e della conseguente mobilità del personale coinvolto, in corso presso le sedi regionali, il Piano prevede inoltre l'elaborazione di strategie finalizzate al razionale utilizzo dei mezzi di trasporto, ad esempio, attraverso l'attivazione di convenzioni con i fornitori del servizio di trasporto pubblico, accordi con le aziende di car sharing e bike sharing e iniziative per incentivare il car pooling.

Il Piano prevede anche la creazione di procedure per l'accoglienza e l'inserimento nell'ambiente lavorativo del personale neo assunto, con particolare attenzione a quello delle categorie protette, ad esempio attraverso la costruzione di una rete di "tutor" dedicata al benessere organizzativo, la creazione di percorsi informativi/formativi ad hoc e la promozione di forme di organizzazione del lavoro più inclusive.

E' stata infine prevista la realizzazione di iniziative informative sui corretti stili di alimentazione e l'individuazione all'interno delle sedi di lavoro di spazi attrezzati, dedicati al consumo individuale dei pasti.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	15	270	1020	1200	315	2820	38,13	11,29	105	300	1470	2070	630	4575	61,87	13,03
Competenze manageriali/Relazionali	0	195	577	1762	1240	3774	31,91	15,10	0	161	1763	3956	2174	8054	68,09	22,93
Altro	240	1392	5760	7308	3692	18392	44,99	73,61	300	1728	6372	9744	4344	22488	55,01	64,04
Totale ore	255	1857	7357	10270	5247	24986			405	2189	9605	15770	7148	35117		
Totale ore %	0,42	3,09	12,24	17,09	8,73	41,57			0,67	3,64	15,98	26,24	11,89	58,43		

⁽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

Il Bilancio di Genere non è stato realizzato, è tuttavia previsto nella prima Area d'intervento del PAP e sarà adottato nel

triennio di vigenza del Piano

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⁾	
posizione economica D1	3	60,00	2	40,00	5	33,33	Donna
categoria D- posizione economica D1	4	80,00	1	20,00	5	33,33	Uomo
categoria C- posizione economica C1	2	40,00	3	60,00	5	33,33	Donna
Totale personale	9		6		15		
Totale % sul personale complessivo	0,21		0,14		0,35		

⁽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 2021 il criterio della composizione delle commissioni è stato rispettato.

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 %
Categoria A	€1515,87	€1363,14	€ -152,73	-11,20
Categoria B	€1813,44	€1713,21	€ -100,23	-5,85
Categoria C	€2030,52	€1986,06	€ -44,46	-2,24
Categoria D	€2563,49	€2511,84	€ -51,65	-2,06
categoria D con PO	€2673,94	€2607,25	€ -66,69	-2,56
Dirigente	€5114,52	€5252,24	€ 137,72	2,62
Direttore	€7340,31	€7392,50	€ 52,19	0,71

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 direttori e dirigenti, con i differenziali maggiori per le cat. A, B.

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), attribuiti agli uomini in misura maggiore rispetto alle donne.

Per quanto riguarda il contenuto differenziale tra uomini e donne nelle fasce dirigenziali, si evidenzia la presenza di numerosi incarichi ricoperti ad interim sia da uomini che da donne, in particolare direttori/direttrici. Tale situazione comporta l'attribuzione di una quota aggiuntiva della retribuzione di risultato, dalla quale potrebbe dipendere il differenziale.

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: **No**

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 realizzato l'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 e avvalendosi della collaborazione della Consigliera di Fiducia.

L'iter del testo ha subito un rallentamento a causa del termine dell'incarico della Consigliera, tuttavia la trasmissione del testo all'Amministrazione ai fini dell'adozione è prevista per il primo semestre 2022.

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

Nel corso del 2021 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, anche

dovute agli effetti del periodo emergenziale, che hanno acuito in alcuni casi la sensazione di isolamento dal contesto lavorativo. Successivamente al colloquio riservato, tali situazioni sono state prese in carico, indirizzando le persone coinvolte allo Sportello d'ascolto, nel quale ha operato anche la Consigliera di Fiducia regionale fino al termine del suo incarico. Stante l'emergenza da Covid 19, anche nel 2021 l'attività dello sportello d'ascolto si è svolta in modalità a distanza (via mail e videochiamata).

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

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

nessun obiettivo del PAP è stato inserito nel Piano della Performance

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 :	Anche nel 2021 le riunioni plenarie e quelle dei gruppi di lavoro si sono tenute sulla

piattaforma TEAMS

Il CUG Regione Lazio ha una apposita pagina web all'interno del portale regionale all'indirizzo
<https://www.regione.lazio.it/cittadini/pari-opp-ortunita/comitato-unico-garanzia>
implementata a cura di una componente dedicata

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

consigliera di parità regionale

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- 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
- 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
- Lavoro agile

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

Considerazioni conclusive

Anche il 2021 è stato in gran parte caratterizzato dal perdurare dell'emergenza sanitaria, con il 90% circa del personale che ha effettuato la prestazione lavorativa in smart working. Con Decreto del Ministro della PA dell'8/10/2021 sono state definite le nuove modalità organizzative in materia di lavoro agile, con decorrenza 1/11/2021, con la conseguente ripresa delle attività in presenza, sebbene parzialmente, in attesa del compimento del percorso per l'adozione del PIAO.

Il 2021 ha visto anche l'approvazione del nuovo Piano Triennale di Azioni Positive 2021-23, il cui impianto ha risentito dell'inevitabile rallentamento nella realizzazione delle azioni previste dal Piano precedente. Inoltre nel Piano si è tenuto conto dell'esigenza di consolidare il lavoro agile e dell'importante riassetto logistico delle sedi regionali che comporta, tra l'altro, il trasferimento di intere strutture e del relativo personale.

Tale contesto, che ha avuto un impatto importante in tutti gli aspetti del benessere organizzativo, ha comportato la necessità di un rafforzamento della collaborazione con l'Amministrazione, i cui effetti, probabilmente, si concretizzeranno maggiormente nel 2022.

Infine, nonostante le oggettive difficoltà, non si è mai interrotta l'attività di collaborazione e raccordo con la Rete Nazionale dei CUG, che nel 2021 ha avviato l'attuazione del Protocollo Antiviolenza, per riconoscere e prevenire le molestie e violenze sul luogo di lavoro, e dell'iniziativa "Pari si cresce", per la diffusione dei principi di pari opportunità e non discriminazione nelle scuole. Il CUG della Regione Lazio partecipa attivamente con propri componenti nei gruppi di lavoro di entrambe le iniziative.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-lazio-2022>