



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia per La Coesione Territoriale - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia per La Coesione Territoriale

Acronimo:	ACT
Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00187
Indirizzo:	Via Sicilia, 162c
Codice Amministrazione:	alct
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Aziende ed Amministrazioni dello Stato ad Ordinamento Autonomo
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2022
2019-2021	2022-2024
piano_azioni_positive_alct-triennio_2019-2021-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_alct-triennio_2019-2021-anno_2020.pdf) (349.37 KB)	piano_azioni_positive_alct-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_alct-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (247.04 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	ORGANO ACT	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	DIR I	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	DIR II	0	1	0	2	2	0	1	3	2	1
Personale non dirigente	AREA I	0	0	0	4	1	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	AREA II	0	0	2	11	6	0	0	5	21	13
Personale non dirigente	AREA III	0	6	4	17	9	0	16	4	10	5
Totale personale		0	7	6	35	20	0	17	12	34	20
Totale % sul personale complessivo		0,00	4,64	3,97	23,18	13,25	0,00	11,26	7,95	22,52	13,25

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	0	2	1	2	0	5	41,67	7,69	0	4	3	0	0	7	58,33	9,46
Superiore a 10 anni	0	1	3	32	16	52	46,85	80,00	0	1	6	32	20	59	53,15	79,73
Tra 3 e 5 anni	0	1	0	1	2	4	50,00	6,15	0	0	2	2	0	4	50,00	5,41
Tra 5 e 10 anni	0	1	0	1	2	4	50,00	6,15	0	0	2	2	0	4	50,00	5,41
Totale	0	5	4	36	20	65			0	5	13	36	20	74		
Totale %	0,00	3,60	2,88	25,90	14,39	46,76			0,00	3,60	9,35	25,90	14,39	53,24		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
1^ Area	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	2,33
1^ Area	Inferiore al Diploma superiore	3	75,00	1	25,00	4	3,10
		0	0,00	0	0,00	0	--
2^Area	Diploma di scuola superiore	9	29,03	22	70,97	31	24,03
2^Area	Inferiore al Diploma superiore	6	60,00	4	40,00	10	7,75
		0	0,00	0	0,00	0	--
2^ Area	Laurea	3	23,08	10	76,92	13	10,08
3^ Area	Diploma di scuola superiore	12	54,55	10	45,45	22	17,05
3^ Area	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
3^ area	Laurea	22	47,83	24	52,17	46	35,66
Totale personale		57		72		129	
Totale % sul personale complessivo		38,00		48,00		86,00	

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

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

Il totale del personale al 31/12/2021 risulta così suddiviso:

- 1 organo di vertice di genere maschile
- 2 dirigenti di livello generale di genere maschile
- 12 dirigenti di livello non generale di cui 5 di genere maschile e 7 di genere femminile
- 7 unità di personale non dirigente Area I di cui 5 di genere maschile e 2 di genere femminile
- 58 unità di personale non dirigente Area II di cui 19 di genere maschile e 39 di genere femminile
- 71 unità di personale non dirigente Area III di cui 36 di genere maschile e 35 di genere femminile.

La dotazione organica dell'Agenzia prevista da DPCM del 15 dicembre 2014 prevede 2 uffici dirigenziali di I fascia e 19 uffici dirigenziali di II fascia, pertanto al momento la pianta organica risulta sottodimensionata.

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⁾
Part Time ≤50%	0	1	0	1	0	2	100,00	2,99	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	1	2	100,00	2,41
Tempo Pieno	0	6	6	35	18	65	44,52	97,01	0	17	11	34	19	81	55,48	97,59
Totale	0	7	6	36	18	67			0	17	12	34	20	83		
Totale %	0,00	4,67	4,00	24,00	12,00	44,67			0,00	11,33	8,00	22,67	13,33	55,33		

⁽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⁾
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	1	0	1	0	2	100,00	16,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	1	2	100,00	10,53
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	2	4	6	66,67	50,00	0	2	0	0	1	3	33,33	15,79
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	0	1	2	1	4	22,22	33,33	0	1	1	4	8	14	77,78	73,68
Totale	0	1	1	5	5	12			0	3	2	4	10	19		
Totale %	0,00	3,23	3,23	16,13	16,13	38,71			0,00	9,68	6,45	12,90	32,26	61,29		

⁽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

Questa Amministrazione con l'adozione del Piano organizzativo del lavoro agile per l'anno 2020-2021 (DDG n. 14/2021 del 1 febbraio 2021) ha previsto la possibilità di avvalersi della modalità lavorativa lavoro agile per almeno il 60% del personale. Con l'emanazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 08/10/2021, a decorrere dal 01/12/2021, nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile (contrattazione collettiva) e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi ai sensi della legislazione vigente, l'accesso al lavoro agile è stato consentito su base volontaria, sebbene non più in modalità semplificata. In questa fase transitoria il personale svolge la propria attività con l'alternanza tra giornate in presenza e giornate in modalità agile, con prevalenza della prestazione lavorativa in presenza, con numero massimo di 10 giornate di lavoro agile al mese.

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	75	26,13	212	73,87	287	73,78
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	102	100,00	102	26,22
Totale permessi	75	19,28	314	80,72	389	

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

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

Il personale non ha richiesto congedi parentali ma ha fruito di permessi ai sensi della L. 104/1992 così suddivisi per genere:

- il 26,13% degli uomini ha fruito di soli permessi giornalieri L.104/92

-il 73,87% delle donne ha fruito di permessi giornalieri L. 104/92 e il 100% di permessi orari

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

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Permessi/congedi per disabilità propria
- 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?:

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

L'Agenzia organizza corsi di formazioni riguardanti ogni tipo di tematica, garantendo nella fruizione pari opportunità a tutto il personale.

Inoltre viene assicurata la massima trasparenza delle procedure di mobilità, sia interne che esterne, utili anche a conciliare la vita lavorativa con quella familiare.

L'Amministrazione da tempo ha attivato progetti di telelavoro che, fino a marzo 2020, avevano coinvolto n. 15 dipendenti, mentre, a decorrere dal mese di marzo del 2022, 18 unità inizieranno un progetto di telelavoro.

L'Agenzia ha sempre sostenuto una maggiore conciliazione della vita lavorativa con quella privata.

Durante il periodo emergenziale provocato dalla diffusione del COVID 19, l'Amministrazione ha dato la possibilità a tutto il personale di lavorare in smart-working, fornendo VPN e computer portatile. Inoltre, fino al mese di novembre 2022 sono stati assegnati i buoni pasto a tutti i dipendenti che hanno lavorato in modalità agile. L'Agenzia ha approvato il Piano Organizzativo Lavoro Agile - POLA 2021 con decreto n.14 del 1 febbraio 2021. Infine, nel corso del 2021 sono state avviate le procedure per l'assunzione di personale con disabilità.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è stato aggiornato e adottato dall'Amministrazione con decreto n. 84 dell'8 aprile 2021.

Tra le azioni positive del Piano triennale proposte dal CUG troviamo l'adozione di Convenzioni che danno la possibilità al personale di accedere ad una serie di benefit quali: cura della persona, studi medici, cultura, turismo ecc..

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⁾
Sicurezza sui luoghi di lavoro	0	5	19	23	13	60	47,62	27,52	0	4	32	23	7	66	52,38	22,30
Ciclo della performance	0	1	1	7	2	11	32,35	5,05	0	5	7	7	4	23	67,65	7,77
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	0	5	5	27	11	48	43,24	22,02	0	14	8	29	12	63	56,76	21,28
Anticorruzione	0	2	1	9	4	16	45,71	7,34	0	5	5	7	2	19	54,29	6,42
informatica	0	1	6	6	1	14	35,00	6,42	0	2	6	14	4	26	65,00	8,78
Recovery Plan PNRR	0	0	0		0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,34
OReP: Osservatorio sul Recovery Plan "Il PNRR per la cultura"	0	0	0	1	0	1	100,00	0,46	0	0	0	0	0	0	0,00	--
P.A. Digitale - Conservazione a norme e linee guida AgID	0	0	0	1	0	1	100,00	0,46	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Come riprogettare la riforma dell'amministrazione	0	0	0	1	0	1	50,00	0,46	0	0	0	1	0	1	50,00	0,34

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⁾
IL Green Pass in azienda e l'impatto sugli adempimenti privacy e GDPR	0	0	0	2	0	2	66,67	0,92	0	0	0	1	0	1	33,33	0,34
Il Manuale di gestione documentale	0	1	0	1	0	2	100,00	0,92	0	0	0	0	0	0	0,00	--
formazione linguistica	0	8	14	18	5	45	40,18	20,64	0	11	29	22	5	67	59,82	22,64
Workshop all'interno del Summit del Consiglio Europeo dell'Innovazione	0	0	0	1	0	1	100,00	0,46	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Diploma di esperto in appalti pubblici collaborazione con ANAC	0	1	0	0	0	1	100,00	0,46	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Principi di management pubblico	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,34
Protezione della privacy e risk assessment	0	0	0	0	1	1	100,00	0,46	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Leadership nella Pubblica Amministrazione	0	1	0	0	0	1	100,00	0,46	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Gli Aiuti di Stato tra ordinamento europeo e disciplina nazionale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,34
Il Time management strategico	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,34
Le politiche di coesione dell'unione europea: evoluzione di lungo periodo e programmazione 2021-2027	0	1	0	0	0	1	100,00	0,46	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Laboratorio di diritto amministrativo	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,34
Studiare il futuro per lavorare con il futuro. Corso base	0	0	0	2	0	2	66,67	0,92	0	0	0	1	0	1	33,33	0,34
Comunicazione pubblica & Social Network	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,34
Diritto del lavoro pubblico. Corso base	0	0	0	1	0	1	100,00	0,46	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Competenze digitali: cosa sono, perché sono importanti, come svilupparle. Collaborazione con Dip.to Trasformazione Digitale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,34
Diritto amm.vo - Corso base	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,34
Studiare il futuro per lavorare con il futuro. Corso avanzato	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,34
Il diritto penale amministrativo	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,34

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⁾
Il responsabile del procedimento	0	0	0	1	0	1	100,00	0,46	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Diploma di esperto in management delle Amm.ni Pubbliche e della Governance in Europa	0	1	0	0	0	1	50,00	0,46	0	1	0	0	0	1	50,00	0,34
Diploma di esperto di management e sostenibilità	0	0	0	0	1	1	50,00	0,46	0	0	0	1	0	1	50,00	0,34
Gestire il passaggio generazionale nella P.A.	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,34
Ufficio stampa & Media relations	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,34
Comunicazione pubblica & Social Network	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,34
Piano Nazionale di formazione agg.to professionale del Responsabile Unico del Procedimento Percorso 2 -	0	0	1	4	1	6	60,00	2,75	0	4	0	0	0	4	40,00	1,35
Tecniche di lettura veloce	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	0	3	100,00	1,01
Europa e sviluppo sostenibile	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,34
Il linguaggio dell'amministrazione in collab. con Accademia della Crusca	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	0,68
Le politiche di Coesione dell'Unione Europea come strumento di gestione delle crisi dallagrande recessione alla pandemia Covid-1	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,34
Le politiche di coesione dell'unione europea:evoluzione di lungo periodo e programmazione 2021-2027	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,34
Legalità e Risk Management	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,34
Utilizzare e comunicare i dati in modo efficace	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,34
Totale ore	0	27	47	105	39	218			0	54	88	117	37	296		
Totale ore %	0,00	5,25	9,14	20,43	7,59	42,41			0,00	10,51	17,12	22,76	7,20	57,59		

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

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

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

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

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
progressioni economiche	1	33,33	2	66,67	3	100,00	Uomo
Totale personale	1		2		3		
Totale % sul personale complessivo	0,67		1,33		2,00		

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

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

La Commissione di Concorso risulta così composta:

- 33,33% di genere maschile
- 66,67% di genere femminile

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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 %
1^ Area	€1234,01	€1234,01	--	--
2^ Area	€1514,60	€1514,60	--	--
3^ Area	€1984,26	€1924,26	€ -60,00	-3,12

Non esistono differenziali retributivi tra uomo e donna.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: **No**
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: Sì

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Lo staff 2 del Personale con mail del 09/03/2021 ha comunicato a tutto il personale l'istituzione di uno sportello di ascolto presso cui opera la psicologa Dr.ssa Angela Caccioppo.

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

Il CUG per il suo ruolo di garanzia per le Pari Opportunità, di strumento di valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni auspica la creazione della figura del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (disability manager) previsto all'art. 39-ter del DLgs 165/2001 anche se obbligatorio solo per le P.A. con più di 200 dipendenti.

Il CUG propone inoltre una nuova indagine sul Benessere Organizzativo relativa al nuovo triennio, allargata a tutte le componenti dei lavoratori dell'Agenzia, che tenga conto sia del difficile periodo legato alla pandemia sia del mutato e incrementato assetto organizzativo in funzione dei nuovi compiti assegnati ex lege.

Infine il CUG promuove la cultura di genere e il contrasto alle discriminazioni per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, attraverso la diffusione di notizie relative alle proposte informative e culturali attinenti il mainstreaming gender.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

E' importante il momento di confronto tra singolo lavoratore e Amministrazione al fine di conseguire l'obiettivo di cui sopra.

Si evidenzia la costante mancata attuazione delle fasi propedeutiche previste per la costruzione del giudizio, che tende a depotenziare il sistema di valutazione in essere, sottraendo all'azione valutativa la sua funzione principale, ossia quella di orientare le attività del personale verso standard qualitativi superiori, difficilmente raggiungibile in mancanza dell'adeguata e tempestiva comunicazione di obiettivi chiari, puntuali, misurabili, raggiungibili e verificabili.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: DDG n. 74 del 24/04/2018

Tipologia di atto: Decreto del Direttore Generale

Data: 24/04/2018

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: Non so

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Istituzione sportello di ascolto

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche -

mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

- 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
- Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

Considerazioni conclusive

Il CUG ha sottoposto all'attenzione dell'Amministrazione temi importanti per il miglioramento qualitativo dell'azione amministrativa e il superamento delle criticità ancora esistenti. L'utilizzo in forma collaborativa del CUG favorisce la coesione degli elementi necessari per la costruzione di una struttura organizzativa equa nelle relazioni interne ed esterne e funzionale al raggiungimento degli scopi istituzionali dell'Amministrazione.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-la-coesione-territoriale-2022>