



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Umbria - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Regione Umbria

Regione:	Umbria
Provincia:	PG
Comune:	Perugia
CAP:	06100
Indirizzo:	Corso Vannucci,96
Codice Amministrazione:	r_umbria
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

2020	2021
2020-2022	2020-2022
piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf) (581.82 KB)	piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2020-2022-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2020-2022-anno_2021.pdf) (566.37 KB)
2023	2024
2023-2025	2023-2025
piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)	piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf)



no- triennale/r_umbria/2023-2025/piano_azioni_p ositive_r_umbria-triennio_2023-2025- anno_2023_2.pdf (171.47 KB)	no- triennale/r_umbria/2023-2025/piano_azioni_p ositive_r_umbria-triennio_2023-2025- anno_2024.pdf (257.83 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
Dirigente di livello generale	Direttori	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti	0	0	1	8	11	0	0	0	12	8
Personale non dirigente	Cat. D	0	9	35	96	68	0	17	51	167	76
Personale non dirigente	Cat. C	0	3	47	48	27	0	6	58	112	24
Personale non dirigente	Cat. B	0	2	21	46	15	0	4	16	24	17
Personale non dirigente	Uffici di supporto agli organi politici	1	0	5	2	1	2	1	1	1	1
Personale non dirigente	GIORNALISTI	0	0	0	0	2	0	0	0	1	2
Personale non dirigente	convenzioni	0	1	2	2	6	0	0	1	4	3
Totale personale		1	15	111	205	131	2	28	127	321	131
Totale % sul personale complessivo		0,09	1,40	10,35	19,12	12,22	0,19	2,61	11,85	29,94	12,22

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⁾
Superiore a 10 anni	0	2	75	169	103	349	41,30	79,50	0	3	96	284	113	496	58,70	84,21
Tra 5 e 10 anni	0	2	8	8	9	27	57,45	6,15	0	0	1	12	7	20	42,55	3,40

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⁾
Tra 3 e 5 anni	0	10	9	4	1	24	39,34	5,47	0	17	14	6	0	37	60,66	6,28
Inferiore a 3 anni	1	1	18	13	6	39	52,00	8,88	2	8	16	7	3	36	48,00	6,11
Totale	1	15	110	194	119	439			2	28	127	309	123	589		
Totale %	0,10	1,46	10,70	18,87	11,58	42,70			0,19	2,72	12,35	30,06	11,96	57,30		

⁽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. D	Laurea magistrale	162	40,81	235	59,19	397	38,62
Cat. D	Diploma di scuola superiore	46	38,33	74	61,67	120	11,67
Cat. D	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,19
Cat. C	Laurea magistrale	35	33,33	70	66,67	105	10,21
Cat. C	Diploma di scuola superiore	83	41,09	119	58,91	202	19,65
Cat. C	Inferiore al Diploma superiore	7	38,89	11	61,11	18	1,75
Cat. B	Laurea magistrale	7	50,00	7	50,00	14	1,36
Cat. B	Diploma di scuola superiore	50	54,95	41	45,05	91	8,85
Cat. B	Inferiore al Diploma superiore	27	67,50	13	32,50	40	3,89
Uffici di supporto agli organi politici	Laurea magistrale	5	62,50	3	37,50	8	0,78
Uffici di supporto agli organi politici	Diploma di scuola superiore	4	57,14	3	42,86	7	0,68
Uffici di supporto agli organi politici	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
GIORNALISTI	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,19
GIORNALISTI	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	0,29
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⁾
convenzioni	Laurea magistrale	9	60,00	6	40,00	15	1,46
convenzioni	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,29
convenzioni	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,10
Totale personale		439		589		1028	
Totale % sul personale complessivo		40,95		54,94		95,90	

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

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

Il numero del personale, presente alla data del 31.12.2021, è di n. 1072 unità e l'età media supera i cinquanta anni. La presenza femminile è preponderante con una percentuale del 56,81% mentre la presenza maschile è pari al 43,19%. La categoria di inquadramento più popolata dal personale è la categoria D (istruttore direttivo/funziionario) ovvero la categoria apicale per il personale del Comparto. In questa categoria il trend di presenza femminile rispecchia il dato generale.

Il dato dell'età media del personale (>50 anni di età) e il dato dell'anzianità nei profili professionali sono strettamente correlati; infatti l'82,20% del personale supera i 10 anni di anzianità nel proprio profilo professionale. Tutti i dipendenti con il profilo professionale apicale (direttori/dirigenti) sono laureati. Prevale la presenza maschile con il 54,5% del personale dirigenziale.

Per il personale del comparto, la percentuale delle donne laureate (54,67%) è maggiore di quella degli uomini (49,89%). A differenza del personale laureato, il dato del personale diplomato è invertito tra uomini e donne, ovvero il 42,37% di uomini contro il 40,75% di donne.

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	1	15	109	195	130	450	44,25	97,19	0	28	113	300	126	567	55,75	93,10
Part Time >50%	0	0	0	2	1	3	8,82	0,65	2	0	10	15	4	31	91,18	5,09
Part Time ≤50%	0	0	2	8	0	10	4,762	2,16	0	0	4	6	1	11	52,38	1,81
Totale	1	15	111	205	131	463			2	28	127	321	131	609		
Totale %	0,09	1,40	10,35	19,12	12,22	43,19			0,19	2,61	11,85	29,94	12,22	56,81		

- ⁽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⁾
Part time Misto 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	9	13	3	25	100,00	4,33
Part-time Misto 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	0,35
Part-time Orizzontale 69,44%	0	0	0	1	0	1	20,00	0,28	0	0	3	0	1	4	80,00	0,69
Part-time Orizzontale 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,35
Part-time Verticale 83,33%	0	0	0	0	1	1	33,33	0,28	0	0	0	2	0	2	66,67	0,35
Part-time Verticale 69,23%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,17
Part-time Verticale 66,67%	0	0	0	2	0	2	100,00	0,57	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time Verticale 50%	0	0	1	8	0	9	52,94	2,55	0	0	3	5	0	8	47,06	1,39
Personale che fruisce del lavoro agile	1	15	82	147	89	334	39,25	94,62	0	26	117	267	107	517	60,75	89,60
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	1	5	0	6	27,27	1,70	0	2	5	7	2	16	72,73	2,77
Totale	1	15	84	163	90	353			0	28	138	297	114	577		
Totale %	0,11	1,61	9,03	17,53	9,68	37,96			0,00	3,01	14,84	31,94	12,26	62,04		

- ⁽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

Il 79,38% del personale regionale ha fruito nel 2021 del lavoro agile (smart working) esclusivamente perché era in vigore l'emergenza sanitaria relativa al covid (D.Lgs. 221/2021). Per quanto riguarda il personale a part time e la fruizione di permessi di orari flessibili, prevale il dato femminile nella percentuale di 5,6% a fronte del 1,8% maschile.

Come per l'anno precedente, lo strumento del telelavoro, non è stato ancora reso attuabile sebbene previsto fin dal PAP del triennio 2014-2016 (B.U.R. n.34 del 16/07/2014). L'amministrazione sta provvedendo alla regolamentazione dello smart working per i lavoratori, sebbene non siano state adottate politiche a lunga scadenza che possano effettivamente tutelare alcune fasce particolarmente fragili. La scelta di una politica a breve termine, che non va oltre l'imminente scadenza della fase emergenziale, di fatto impedisce l'adozione di interventi strutturali dell'organizzazione del lavoro previsto dallo strumento del telelavoro.

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	1519	38,54	2422	61,46	3941	37,20
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1766	29,23	4275	70,77	6041	57,02
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	56	10,14	496	89,86	552	5,21
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	60	100,00	60	0,57
Totale permessi	3341	31,54	7253	68,46	10594	

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

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

Il 68,46% del monte orario dei congedi parentali e permessi L.104/1992 è stato fruito da personale femminile; questo dato è conseguenziale al ruolo sociale della donna in Italia.

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

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- 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 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

1) PAP 2020-2022 Area 1, Azione 1 Sviluppare, con riferimento al Documento regionale di Valutazione del rischio stress lavoro correlato, la fase di Valutazione soggettiva: A dicembre 2021 si è dato l'avvio al Laboratorio formativo 'CUG nella Regione Umbria, Rischio lavoro correlato, Valutazione e Approfondimenti' finalizzato all'analisi del

benessere organizzativo del personale regionale. Il progetto prevede il ricorso ad una pluralità di metodologie di ricerca sociale, alternate a momenti di informazione e formazione. Si è tenuto un incontro preliminare con il Responsabile del personale, l'RSPP, RLS e il medico competente dell'Ente per la definizione dei tempi e delle modalità dell'analisi. Il modello di questionario prescelto è quello ANAC, definito nel corso del precedente Laboratorio 'CUG nella Regione Umbria' - *Competenze, funzionamento e strategie*' (v. Area 5, Azione 1), cui sono state aggiunte domande sullo smart working, tenuto conto del massiccio ricorso a questa modalità lavorativa durante l'emergenza sanitaria da Covid 19.

2) PAP Area 2, Azione 1 Garantire tra il personale la diffusione delle novità normative in materia di tutela maternità paternità: L'obiettivo è stato perseguito tenendo conto del protrarsi dell'emergenza sanitaria dovuta all'epidemia da Covid-19, che ha impegnato l'Amministrazione nell'applicazione degli istituti straordinari introdotti dalle norme emanate dal Governo a partire dal DL n. 6/2020 che hanno di volta in volta modificato ed integrato i suddetti istituti. Tramite la intranet aziendale il personale è stato sempre aggiornato, anche in relazione alla modulistica da utilizzare.

3) PAP Area 2, Azione a) Implementare gli strumenti di flessibilità nel rapporto di lavoro: Nell'ambito delle attività necessarie all'attivazione del lavoro agile in modalità ordinaria, l'Ente ha avviato, presso i Servizi regionali, la ricognizione delle attività che possono essere svolte a distanza, per acquisirne un quadro complessivo allo scopo di predisporre proposte di implementazione del lavoro da remoto.

4) PAP Area 2, Azione 3 b.2) Adozione della disciplina per l'attività lavorativa svolta in modalità smart working a regime ordinario: La Disciplina è stata adottata con DGR 68/2021, in vista del superamento della modalità semplificata applicata come misura di prevenzione e contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-2019. La Disciplina recepisce le norme via via emanate che introducono stabilmente nell'ordinamento il modello organizzativo del Lavoro Agile (o 'Smart working')

5) PAP Area 3 Azione 2 a) Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione: Si è tenuto il corso di formazione di tre ore dal titolo: *Lavoro e disuguaglianze nella pubblica amministrazione: il ruolo dei CUG*'. Temi trattati: La Rete Nazionale dei CUG contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro: la direttiva n.2 /2019; Genere e disuguaglianze: alle origini della discriminazione; Disuguaglianze nelle carriere lavorative e nelle retribuzioni; Il contrasto alle disuguaglianze di genere: azioni positive; Benessere organizzativo e sue dimensioni

6) PAP Area 5, Azione 1 Formazione e aggiornamento del CUG nelle tematiche di competenza: Prosecuzione nel 2021 del Laboratorio formativo 'CUG nella Regione Umbria - *Competenze, funzionamento e strategie*' sui temi: Benessere Organizzativo - Cultura di genere - Comunicazione, della durata di 24 ore in FAD, avviato a dicembre 2020 e terminato ad aprile 2021. Agli incontri sono stati invitati soggetti a vario titolo competenti e/o coinvolti nelle singole materie trattate (rischi psicosociali, smart working, lavoratori anziani e con disabilità, metodi/strumenti di indagine sul benessere organizzativo). Nel corso dei lavori è stato definito il modello di questionario sul benessere organizzativo, in vista dell'indagine prevista dal PAP Area1, Azione 1.

7) PAP Area 5, Azione 3 c) Attivazione di una rete tra le istituzioni per una politica delle pari opportunità: Nel corso del 2021 il CUG ha proseguito la collaborazione con la Rete nazionale dei CUG partecipando alle riunioni e aderendo alle iniziative da essa promosse. Il CUG ha regolarmente pubblicato nella intranet della Regione Umbria il periodico della rete nazionale dei CUG denominato 'La Voce dei CUG' luogo di scambio di esperienze, competenze e buone prassi tra le amministrazioni.

8) PAP Area 2, Azione 3 a.2): Acquisizione delle disponibilità espresse dai direttori/dirigenti in relazione all'attivazione di progetti di telelavoro, raccolte a seguito della ricognizione delle attività lavorabili a distanza effettuata presso le strutture regionali (richiesta con nota prot. n. 6144/2021). L'Ente ha raccolto presso le strutture regionali, le informazioni relative alle attività che possono essere svolte a distanza e alle unità di personale che possono essere adibite al loro svolgimento, sia in modalità di lavoro agile che di telelavoro.

9) Area 3, Azione 2 b) Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione: A novembre 2021, è stato avviato il corso di formazione su "la P.A. ed il codice delle Pari opportunità: strumenti, obblighi, responsabilità nella lotta alle discriminazioni e per la promozione del benessere lavorativo" (in materia antidiscriminatoria e giuslavoristica in base all'art. 15 del Codice delle pari opportunità D. Lgs 198/2006), rivolto al personale incaricato della gestione delle risorse umane degli Enti pubblici del territorio umbro e ai componenti dei Comitati Unici di Garanzia di tali enti. Il corso, di sei moduli di 4 ore ciascuno, è stato ideato e promosso dalla Consigliera di

parità della Regione Umbria.

Per come sono state attuate le politiche di intervento, si evidenzia la necessità di un corretto inquadramento del ruolo del C.U.G che deve essere visto come punto cardine per il miglioramento dell'azione amministrativa, specialmente durante la fase di inquadramento corretto del contesto organizzativo, nonché di formulazione della proposta di intervento.

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⁾
Obbligatoria per norma	0	12	104	172	116	404	45,50	6,68	8	44	92	204	136	484	54,50	5,28
Obbligatoria	0	141	828	1517	818	3304	43,22	54,63	0	242	992	2168	938	4340	56,78	47,36
Tematiche CUG	0	0	51	0	0	51	15,04	0,84	0	0	0	213	75	288	84,96	3,14
Specialistica	0	85	494	1019	691	2289	36,10	37,85	0	130	1107	2150	665	4052	63,90	44,22
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	238	1477	2708	1625	6048			8	416	2191	4735	1814	9164		
Totale ore %	0,00	1,56	9,71	17,80	10,68	39,76			0,05	2,73	14,40	31,13	11,92	60,24		

⁽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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

Non è mai stato adottato.

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⁾	
Avviso pubblico per il conferimento di un incarico dirigente a t.d. presso USR Umbria (Codice avviso TDDi1/21)	2	66,67	1	33,33	3	9,09	Uomo
Avviso pubblico di selezione per l'assunzione a t.d in vari profili professionali di 26 unità di cat. C e D per le esigenze dell'USR Umbria(codice avviso TD1-26/2020) - Profilo Istruttore Direttivo tecnico	3	100,00	0	0,00	3	9,09	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Avviso pubblico di selezione per l'assunzione a t.d. in vari profili professionali di 26 unità di cat. C e D per le esigenze dell'USR Umbria(codice avviso TD1-26/2020) - Profilo Istruttore Direttivo amministrativo-contabile	1	33,33	2	66,67	3	9,09	Uomo
Avviso pubblico di selezione per l'assunzione a tempo determinato in vari profili professionali di 26 unità di cat. C e D per le esigenze dell'USR Umbria(codice avviso TD1-26/2020) - Profilo Istruttore Direttivo informatico	1	33,33	2	66,67	3	9,09	Donna
Avviso pubblico di selezione per l'assunzione a tempo determinato in vari profili professionali di 26 unità di cat. C e D per le esigenze dell'USR Umbria(codice avviso TD1-26/2020) - Profilo Istruttore Direttivo Geologo	2	66,67	1	33,33	3	9,09	Donna
Avviso pubblico di selezione per l'assunzione a tempo determinato in vari profili professionali di 26 unità di cat. C e D per le esigenze dell'USR Umbria(codice avviso TD1-26/2020) - Profilo Istruttore tecnico geometra	1	33,33	2	66,67	3	9,09	Uomo
Avviso pubblico di selezione per il conferimento di un incarico dirigenziale a t.d. (Codice Avviso TDDi3/20)	2	66,67	1	33,33	3	9,09	Uomo
Avviso pubblico di selezione per il conferimento di un incarico dirigenziale a t.d. (Codice Avviso TDDi2/20)	2	66,67	1	33,33	3	9,09	Uomo
Avviso pubblico di selezione per il conferimento di un incarico dirigenziale a t.d. (Codice AvvisoTDDi4/20).	2	66,67	1	33,33	3	9,09	Uomo
Avviso pubblico di selezione per il conferimento di un incarico dirigenziale a tempo determinato (Codice Avviso TDDi5/20)	1	33,33	2	66,67	3	9,09	Donna
Avviso pubblico di selezione per l'assunzione a tempo determinato di n. 1 unità' di personale profilo professionale Funzionario socio-sanitario (Codice Avviso TD1-PSS21)	1	33,33	2	66,67	3	9,09	Uomo
Totale personale	18		15		33		
Totale % sul personale complessivo	1,68		1,40		3,08		

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

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

Sulla composizione dei membri delle commissioni di concorso per l'anno 2021, per quanto attiene ai presidenti, prevale il dato maschile nella misura di circa il 73% del totale.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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. B	€24871,00	€24871,00	--	--
Cat. C.	€27401,00	€27401,00	--	--
Cat. D	€33421,00	€33421,00	--	--

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?: **Sì**

L'amministrazione è nella fase di rilevazione dei dati a seguito della somministrazione del questionario. Quindi ancora non si dispone dei risultati e conseguentemente delle valutazioni.

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: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Con D.D. n. 1783 del 4 marzo 2010 e con D.D. 11127 del 4 dicembre 2009 sono stati adottati i codici disciplinari rispettivamente del personale dirigenziale e del comparto.

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.

Questo obiettivo presente nel PAP allegato al Piano della Performance è collegato a tre attività funzionali:

- Garantire tra il personale la diffusione delle novità normative in materia di tutela della maternità/paternità
- Iniziative volte ad implementare strumenti di flessibilità nel rapporto di lavoro
- Adozione della disciplina per l'attività lavorativa svolta in modalità smart working a regime ordinario.

L'amministrazione sta promuovendo azioni di cambiamento organizzativo molto profonde. A livello manageriale ancora vi è difficoltà ad adottare nuovi strumenti di gestione delle risorse idonee a questa nuova modalità organizzativa; si privilegia l'adozione di questi nuovi strumenti solo in funzione del grado di fragilità fisica del dipendente, non cogliendo appieno le opportunità che questo cambiamento potrebbe garantire in termini di qualità di utilizzo delle risorse sia umane che materiali, in una prospettiva di benessere organizzativo.

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Questo obiettivo presente nel PAP allegato al Piano della Performance è collegato a due attività funzionali:

- Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione
- Attivazione di una rete tra le istituzioni per una politica delle pari opportunità.

Queste attività sono attività in un certo modo autoreferenziali, in quanto rivolte esclusivamente ai soggetti del CUG. Il CUG ha assunto una maggiore consapevolezza del proprio ruolo. Resta da costruire quella catena di relazioni interne all'organizzazione previste tra l'altro dalla normativa, che di fatto solo in minima parte sono state sviluppate. Al contrario il CUG ha avuto occasione in questi ultimi anni, di raffrontarsi in maniera fruttuosa con le pari organizzazioni di altri enti anche a livello nazionale, condividendo iniziative e progetti di successo che sono stati proposti all'amministrazione regionale.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: DIRETTORE RISORSE UMANE

Tipologia di atto: DETERMINAZIONE DIRETTORIALE

Data:	13/10/2017
-------	------------

Organo sottoscrittore:	DIREZIONE REGIONALE RISORSE, PROGRAMMAZIONE, CULTURA E TURISMO.
------------------------	--

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

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
-------------------------------------	----

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	AREA SUL SITO ISTITUZIONALE REGIONALE AREA IN INTRANET REGIONALE POSTA ELETTRONICA
--	--

Esiste una sede fisica del cug?:	No
----------------------------------	----

Esiste una sede virtuale?:	Sì
----------------------------	----

Sede virtuale :	POSTA ELETTRONICA
-----------------	-------------------

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:	3
---	---

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No
--	----

Attività

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

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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

Considerazioni conclusive

A tutt'oggi il CUG è stato coinvolto dall'amministrazione solo nella stesura del PAP, mentre non è stato coinvolto nella stesura del PIAO o precedentemente del POLA.

Resta da lavorare molto dal punto di vista dei rapporti interni al fine di coinvolgere fattivamente il CUG nella formulazione delle azioni organizzative volte a realizzare gli obiettivi dei documenti di programmazione.

Il CUG attualmente ha promosso in collaborazione con la Direzione Risorse, una seconda fase di rilevazione del benessere organizzativo, adottando un questionario diffuso e già sperimentato nelle p.a. in grado di garantire un benchmarking e poter proporre interventi di miglioramento anche quelli sperimentati con successo da altri enti pubblici.

Il percorso di crescita dell'amministrazione regionale dovrà essere sempre più rivolto ad una più ampia collaborazione con il CUG sia nella fase di progettazione che realizzazione dei piani.

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