



Portale CUG

Relazione CUG

# Regione Abruzzo - 2023

*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](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](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	3	2	0	0	0	0	0	1
Organo di vertice	Sottosegretario alla Presidenza della Giunta	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttori a tempo indeterminato	0	0	0	4	0	0	0	1	2	0
Dirigente di livello generale	Direttori art.19 d.lgs. 165/2001	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo Indeterminato	0	0	7	15	5	0	0	5	11	2
Dirigente di livello non generale	Dirigenti art.19 d.lgs. 165/2001	0	0	2	3	2	0	0	4	1	1
Personale non dirigente	cat. A tempo indeterminato - tempo determinato - tempo determinato Segreterie-	0	0	1	5	6	0	0	0	5	6
Personale non dirigente	cat. B tempo indeterminato - tempo determinato - tempo determinato Segreterie	10	17	31	52	45	3	14	46	69	55
Personale non dirigente	cat. C tempo indeterminato - tempo determinato - tempo determinato Segreterie	12	29	53	63	40	5	32	74	86	26

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	cat. D tempo indeterminato-tempo determinato - tempo determinato Segreterie	1	20	47	98	49	3	18	87	90	40
Totale personale		23	66	144	243	150	11	64	217	264	131
Totale % sul personale complessivo		1,75	5,03	10,97	18,51	11,42	0,84	4,87	16,53	20,11	9,98

## 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 (%) <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% Totale (%) <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	22	56	75	33	5	191	47,39	30,86	9	54	99	49	1	212	52,61	30,90
Tra 3 e 5 anni	1	5	25	33	14	78	38,61	12,60	2	6	62	36	18	124	61,39	18,08
Tra 5 e 10 anni	0	3	14	42	27	86	49,71	13,89	0	0	21	41	25	87	50,29	12,68
Superiore a 10 anni	0	2	27	131	104	264	50,09	42,65	0	4	35	138	86	263	49,91	38,34
Totale	23	66	141	239	150	619			11	64	217	264	130	686		
Totale %	1,76	5,06	10,80	18,31	11,49	47,43			0,84	4,90	16,63	20,23	9,96	52,57		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Categoria D	Diploma di scuola superiore	24	66,67	12	33,33	36	2,91
Categoria D	Laurea magistrale	191	45,80	226	54,20	417	33,68
Categoria C	Inferiore al Diploma superiore	4	100,00	0	0,00	4	0,32
Categoria C	Diploma di scuola superiore	132	57,14	99	42,86	231	18,66

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Categoria C	Laurea magistrale	61	32,97	124	67,03	185	14,94
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	35	70,00	15	30,00	50	4,04
Categoria B	Diploma di scuola superiore	108	46,75	123	53,25	231	18,66
Categoria B	Laurea magistrale	12	19,67	49	80,33	61	4,93
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	8	53,33	7	46,67	15	1,21
Categoria A	Diploma di scuola superiore	3	42,86	4	57,14	7	0,57
Categoria A	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,08
Totale personale		579		659		1238	
Totale % sul personale complessivo		44,37		50,50		94,87	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il personale della Giunta regionale al **31.12.2022** è composto da **1305 unità** (619 Uomini e 686 Donne) - sebbene nella tabella 1.1 risultino **1313 unità** (626 Uomini - 687 Donne), essendo ricompresi gli organi di vertice politico: 8 (7 U - 1 D) che continuano ad essere composti prevalentemente da uomini, senza nessuna variazione negli ultimi quattro anni;

- I/Le Dirigenti, I Direttori/Le Direttrici Tempo Indeterminato sono **53** (33 U - 20 D) con un incremento paritetico di 4 unità rispetto all'anno 2022 (29 U - 16 D);
- I/Le Dirigenti, I Direttori/Le Direttrici art. 19 d.lgs. 165/2001 sono **15** (9 U- 6 D) a fronte dei 14 del 2022 (10 U - 4 D) con un incremento della componente femminile rispetto all'anno scorso;
- Il Personale a Tempo Ind. (cat. A, B, C, D) assomma a **1305** (619 U - 686 D) con un incremento numerico di 18 unità rispetto al 2021, tutto femminile (+23) visto il decremento maschile (- 5).

L'andamento degli ultimi anni del personale in servizio presso l'Ente è stato il seguente:

ANNO	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>2019</b>	703	732	1.440
<b>2020</b>	614	661	1.275
<b>2021</b>	624	663	1.287
<b>2022</b>	619	686	1.305

**Dall'anno 2020, l'Ente registra un costante - seppur lieve - aumento di dipendenti, che dovrebbe consolidarsi a seguito delle recenti tornate concorsuali.**

**Come si evince nella Tabella 1.1 e 1.2 al 31/12/2022 circa l'80% del personale dipendente ha un'età compresa**

**tra i 51 e oltre 60 anni (77,23% U - 82,76% D) mentre il restante 20% circa è costituito da dipendenti tra i 30 e i 50 anni (16,90% U - 22,37% D). In percentuale le donne sono più “anziane” di circa 5 punti in entrambe le fasce di età rispetto agli uomini, a conferma del fatto che entrano nel mondo del lavoro più tardi e sono più longeve.**

**Confrontando i dati del 2022 con quelli dell’anno precedente (2021) emerge che il 79,5% degli uomini aveva 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% aveva un’età compresa tra i 51 e più di 60 anni, il 31% tra i 31 e 50 anni.**

**Rispetto all’anno 2021, nel 2022 per entrambi i sessi è diminuita la percentuale del personale nella fascia di età tra 30 e 50 anni a riprova di una Pubblica amministrazione “invecchiata”.**

**Rispetto all’anno precedente (2021), l’incidenza dei laureati è molto aumentata, soprattutto nella componente femminile e nelle categorie B, C e D.**

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	23	65	137	232	146	603	47,59	97,42	10	63	210	253	128	664	52,41	96,79
Part Time >50%	0	0	0	2	0	2	13,33	0,32	0	0	4	7	2	13	86,67	1,90
Part Time ≤50%	0	1	4	5	4	14	60,87	2,26	1	1	3	4	0	9	39,13	1,31
Totale	23	66	141	239	150	619			11	64	217	264	130	686		
Totale %	1,76	5,06	10,80	18,31	11,49	47,43			0,84	4,90	16,63	20,23	9,96	52,57		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	1	4	7	4	16	42,11	4,32	1	1	7	11	2	22	57,89	4,20
Personale che fruisce del lavoro agile	7	43	96	133	75	354	41,36	95,68	4	56	175	184	83	502	58,64	95,80
Totale	7	44	100	140	79	370			5	57	182	195	85	524		
Totale %	0,78	4,92	11,19	15,66	8,84	41,39			0,56	6,38	20,36	21,81	9,51	58,61		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

A seguito dell'emergenza pandemica, dichiarata dal Governo italiano il 31 gennaio 2020, sono stati emanati vari Decreti per la tutela del personale cosiddetto "fragile", cioè affetto da patologie gravi certificate dal medico competente del Datore di Lavoro, che ha potuto lavorare da casa al 100%. Tale normativa è stata recentemente modificata dal Ministero della Salute che, con Decreto del 4 febbraio 2022, ha stabilito la competenza in capo al Medico di Medicina Generale per la certificazione di fragilità nonché le patologie che sono state specificate: immunodeficienze, patologie oncologiche, pazienti che hanno avuto trapianti, ecc.). Lo *smart working* per i "fragili" è stato prorogato recentemente fino al 30/06/2023.

Con la pandemia si è affermato un altro modo di lavorare oltre a quello in presenza, cosiddetto "**Lavoro Agile**". Si tratta di una **modalità ordinaria** di svolgimento della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente, già prevista negli ultimi C.C.N.L., che si è affermata negli ultimi tempi, sia nel settore privato che in quello pubblico.

Al riguardo, la Regione Abruzzo con la D.G.R. n. 9 del 13/01/2022 ha approvato la Disciplina del Lavoro Agile ordinario, che prevede - nel rispetto delle direttive ministeriali del limite del 50% dell'orario di lavoro - la possibilità di lavorare agilmente, con obiettivi predeterminati ai risultati da conseguire, per massimo due giorni a settimana e non più di 15 ore complessivamente. Quindi un lavoro senza vincoli di orario, salvo la reperibilità. La fruizione del lavoro agile va richiesta al proprio Dirigente e attuata in base ad un contratto individuale per un massimo di sei mesi, prorogabile.

**Come si evince dalle tabelle , il ricorso al part-time è molto contenuto nell'Ente. Riguarda solo 38 dipendenti (16 U - 22 D), più o meno in linea con gli anni precedenti.**

Come evidenziato nella FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' ben 894 dipendenti su 1.305 - in media il 68,6 dei dipendenti - nel 2022 hanno fatto ricorso al Lavoro Agile (370 - U e 524 - D) con una netta maggioranza di Donne.

Il personale che fruisce del **part-time** a richiesta è rimasto sostanzialmente invariato, sia in termini assoluti che percentuali nonché di genere, rispetto all'anno 2021.

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	850	35,74	1528	64,26	2378	44,62
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	616	31,98	1310	68,02	1926	36,14
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	26	5,21	473	94,79	499	9,36
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	55	10,44	472	89,56	527	9,89
Totale permessi	1547	29,02	3783	70,98	5330	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il ricorso al Lavoro Agile ha determinato una consistente riduzione del numero dei **permessi giornalieri L. 104/92** fruiti rispetto all'anno precedente che sono passati da 4054 (2021) a 2378 (2022), come si evince dalla TABELLA 1.10 - FRUIZIONE CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/92 PER GENERE, che però ha fatto gravare sulle Donne la maggior parte degli stessi (70,98%) soprattutto in considerazione del dato dell'anno 2021 che registrava una percentuale di donne coinvolte dai congedi parentali pari al 54,37% rispetto al 45,63 degli uomini.

### 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

Attività in completamento nel rispetto delle tempistiche previste dal Piano Azioni Positive 2022-2024 DGR 74 del 14.02.2022:

- **Redazione Bilancio di Genere** - con nota del 13.12.2022 si è proceduto a richiedere a tutti i Servizi del dipartimento interessati l'indicazione di un nominativo per il gruppo di lavoro che si

occuperà della redazione del Bilancio di Genere.

- **Formazione sulle Pari Opportunità** - si richama la D.G.R. n. 337 del 30.06.2022, recante "Approvazione programma Triennale delle attività Formative 2022-2024 del personale della Giunta Regionale e piano Annuale delle Attività 2022", è stato individuato l'operatore economico, all'esito della verifica dei requisiti generali e speciali si procederà all'affidamento e all'erogazione del corso "Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni".
- **Elaborazione questionario per la rivelazione del benessere organizzativo** - Il documento rielaborato a seguito di indicazioni del CUG, è stato inoltrato al CUG e alla Consigliera di Parità con nota del 29.12.2022, per la definitiva approvazione.

**Elaborazione del Codice Etico** - trasmesso con nota del 22/12/2022, al CUG e alla Consigliera di Parità, per ogni opportuno confronto, risulta approvato dal CUG con verbale del 31/01/2023

**A. La Giunta regionale ha approvato il Piano Triennale di Azioni Positive 2022 - 2024 con DGR n. 74 del 14/02/2022.** Le attività ivi previste di completamento del precedente piano, in gran parte non attuato anche a causa della pandemia, si articolano come segue:

- 1) Redazione Bilancio di Genere - con nota del 13.12.2022 si è proceduto a richiedere a tutti i Servizi del dipartimento interessati l'indicazione di un nominativo per il gruppo di lavoro che si occuperà della redazione del Bilancio di Genere.
- 2) Formazione sulle Pari Opportunità – contenute nella D.G.R. n. 337 del 30/06/2022, recante "Approvazione programma Triennale delle attività Formative 2022-2024 del personale della Giunta Regionale e piano Annuale delle Attività 2022" – in relazione al quale è stato individuato l'operatore economico che dovrà procedere all'erogazione del corso "Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni". Il corso si prefigge l'obiettivo di formare il personale dipendente rendendolo edotto sulle tematiche riguardanti le pari opportunità, che mira 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, nel rispetto della Direttiva del PCM n.2/2019.
- 3) Elaborazione di un questionario per la rivelazione del benessere organizzativo. Il questionario proposto dall'Amministrazione è stato rielaborato a seguito delle indicazioni fornite dal CUG alla fine di dicembre 2022. Si è ancora in attesa della definitiva approvazione propedeutica alla somministrazione a tutto il personale regionale.
- 4) Il Cug ha elaborato e proposto all'Amministrazione a gennaio 2022 un Codice Etico, che prevede altresì l'istituzione della figura del Consigliere di Fiducia. A dicembre 2022 l'Amministrazione (DPB010) ha trasmesso la bozza definitiva al CUG e alla Consigliera di parità. Il CUG ha approvato il documento, in via definitiva, con verbale del 31/01/2023.

**Con D.G.R. n.79 del 17/02/2023 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025.** Sono state riprogrammate le seguenti attività, che vedono sempre coinvolto il CUG, in gran parte già previste nel precedente PTAP e non ancora realizzate, quali:

- 1) Redazione Bilancio di Genere che vede coinvolti i Servizi del Personale, Organizzazione, Entrate, Bilancio/Ragioneria, Pianificazione e Controllo Strategico, Uff. Verifica Programmazione strategica e Governance e come destinatari: Organo esecutivo, Direttori, Dirigenti, Posizioni Organizzative e personale di comparto (tot. 1.313 persone);
- 2) Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di Discriminazione, che coinvolgerà 1.305 persone dipendenti della Giunta regionale (Direttori, Dirigenti, Posizioni Organizzative e personale di comparto, come anche per le seguenti iniziative).
- 3) Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo con la prossima - si spera - somministrazione del Questionario di cui sopra e l'elaborazione delle risultanze.
- 4) Adozione Codice di Comportamento e Codice Etico e Attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto.

5) Predisposizione e approvazione della Carta del tempo manageriale (nuovo obiettivo per Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare).

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Aggiornamento professionale	0	12	36	54	0	102	32,69	1,16	0	12	36	162	0	210	67,31	2,03
Competenze manageriali/Relazionali	0	37	6	37	0	80	11,49	0,91	0	37	117	462	0	616	88,51	5,97
Obbligatoria anticorruzione/privacy	92	260	524	856	560	2292	47,12	26,11	44	248	792	980	508	2572	52,88	24,91
Obbligatoria (sicurezza)	192	592	1392	2608	1520	6304	47,64	71,82	88	576	2248	2736	1280	6928	52,36	67,09
Totale ore	284	901	1958	3555	2080	8778			132	873	3193	4340	1788	10326		
Totale ore %	1,49	4,72	10,25	18,61	10,89	45,95			0,69	4,57	16,71	22,72	9,36	54,05		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Componenti commissione concorso pubblico Dirigente Amm.vo Contabile	3	75,00	1	25,00	4	7,84	Uomo
Componenti commissione concorso pubblico Dirigente Tecnico	2	50,00	2	50,00	4	7,84	Uomo
Componenti commissione concorso pubblico Dirigente Informatico	2	40,00	3	60,00	5	9,80	Uomo
Componenti commissione concorso pubblico Operatore Mercato del Lavoro	1	25,00	3	75,00	4	7,84	Donna
Componenti commissione concorso pubblico Specialista Mercato del Lavoro	2	33,33	4	66,67	6	11,76	Donna
Componenti commissione mobilità Specialista Amministrativo	2	50,00	2	50,00	4	7,84	Uomo
Componenti commissione mobilità specialista Biologo cat. D1	1	25,00	3	75,00	4	7,84	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
Componenti commissione stabilizzazioni Specialista Economista cat. D	3	75,00	1	25,00	4	7,84	Uomo
Componenti commissione stabilizzazione Assistente tecnico cat. C	1	25,00	3	75,00	4	7,84	Uomo
Componenti commissione stabilizzazioni Assistente informatico cat.C	2	50,00	2	50,00	4	7,84	Uomo
Componenti commissione stabilizzazione Assistente Contabile cat. C	1	25,00	3	75,00	4	7,84	Donna
Componenti commissione stabilizzazione Assistente amministrativo	2	50,00	2	50,00	4	7,84	Uomo
Total personale	22		29		51		
Total % sul personale complessivo	1,69		2,22		3,91		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

A proposito della composizione delle commissioni di concorso, su 51 componenti ben 29 sono donne a fronte di 22 uomini. Purtroppo, solo 3 donne su 12 sono state nominate Presidenti.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicompreensive 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 %
A2	€0,00	€23564,50	€ 23564,50	100,00
A3	€21743,00	€24852,00	€ 3109,00	12,51
A4	€0,00	€24050,00	€ 24050,00	100,00
A5	€0,00	€0,00	--	--
A6	€23997,00	€24630,00	€ 633,00	2,57
B1	€27709,50	€0,00	€ -27709,50	--
B2	€26727,30	€26777,00	€ 49,70	0,19

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
B3	€27459,00	€27928,10	€ 469,10	1,68
B4	€27162,30	€27861,10	€ 698,80	2,51
B5	€29258,00	€27464,00	€ -1794,00	-6,53
B6	€30227,30	€28203,70	€ -2023,60	-7,17
B7	€29988,60	€27308,90	€ -2679,70	-9,81
B8	€30888,80	€30247,30	€ -641,50	-2,12
C1	€29642,80	€26478,00	€ -3164,80	-11,95
C2	€30349,70	€27627,00	€ -2722,70	-9,86
C3	€32400,30	€30374,00	€ -2026,30	-6,67
C4	€32339,30	€28563,30	€ -3776,00	-13,22
C5	€32637,00	€31682,80	€ -954,20	-3,01
C6	€36967,10	€33954,20	€ -3012,90	-8,87
D1	€31877,60	€34508,20	€ 2630,60	7,62
D2	€38445,20	€38302,70	€ -142,50	-0,37
D3	€40057,70	€40466,10	€ 408,40	1,01
D4	€45332,80	€41466,10	€ -3866,70	-9,32
D5	€45173,80	€48888,50	€ 3714,70	7,60
D6	€48679,10	€41581,30	€ -7097,80	-17,07
D7	€47507,90	€48469,10	€ 961,20	1,98
Dirigente	€101413,00	€97949,00	€ -3464,00	-3,54
Direttore Dipartimento	€143187,00	€140554,00	€ -2633,00	-1,87

I differenziali retributivi uomo/donna, incluse le retribuzioni di risultato e la produttività, è nella gran parte delle categorie rilevante a svantaggio delle donne, soprattutto nelle posizioni apicali, come si evince dalla Tabella

## 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

Nell'anno 2022, le Strutture regionali competenti non hanno messo in campo azioni sul benessere del personale. Infatti, la somministrazione del questionario specifico è stata rinviata al 2023, come anche quella relativa all'approvazione del Codice etico e all'attivazione del/della Consigliera/e di Fiducia.

Inoltre, i dati raccolti dal Servizio Patrimonio e Datore di lavoro (DPB) con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi, contenuti nel DVR (Documento di valutazione dei rischi), redatto e approvato nel 2021, purtroppo non evidenziano dati o analisi riferite al genere per nessuno degli indicatori ivi previsti. L'esigenza di procedere ad una rilevazione sul benessere organizzativo in un'ottica di genere è stata fatta presente all'Ufficio competente.

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

Nel 2022 non risultano pervenute al Cug segnalazioni di casi o situazioni di discriminazioni/mobbing.

### Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

### Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

#### Operatività

Modalità di nomina del CUG: A seguito di avviso

Tipologia di atto: Determinazione Dirigenziale

Data: 18/05/2021

Organo sottoscrittore:	Dirigente
Eventuale dotazione di budget annuale No ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Videoconferenze tramite la piattaforma webex
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?

- 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
- 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 atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Criteri di valutazione del personale

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?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Attuazione del Lavoro Agile
- Attuazione del Lavoro Agile - Mobility Manager

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

**In data 9/11/2021 è stata sollecitata la definizione della procedura per l'individuazione dei Mobility Manager della Regione Abruzzo a seguito della rilevazione sull'utilizzo dei mezzi di trasporto da parte dei dipendenti pendolari, realizzata tra le azioni positive del Piano 2016-2018. La richiesta è rimasta inevasa.**

**In relazione all'attuazione del Lavoro Agile è stato richiesto e fornito dall'Ufficio competente la situazione al 31/12/2022 dei dipendenti che vi hanno fatto ricorso con l'elenco degli operatori abilitati a rendicontare sulla piattaforma ministeriale.**

## Considerazioni conclusive

La Regione Abruzzo ha una composizione pressocché paritetica del personale di comparto, dal punto di vista del genere, con 619 uomini e 686 donne, mentre quello dirigenziale registra ancora un divario rilevante con 27 donne a fronte di 40 uomini come anche negli organi politici (6 U- 1 D).

Sono ancora rilevanti i differenziali retributivi uomo/donna, incluse le retribuzioni di risultato e la produttività; infatti, nella gran parte delle categorie le donne risultano svantaggiate, soprattutto nelle posizioni apicali, come si evince dalla relativa Tabella.

Un gap importante si ravvisa nella designazione dei Presidenti delle commissioni di concorso, a differenza della composizione delle stesse che invece è costituita da una maggioranza di donne (cfr. Tabella ).

La formazione del personale, dopo due anni di stallo iniziato nel 2019 e coincidente con la Pandemia, ha registrato una consistente presenza femminile (cfr.Tabella ).

Nessuna formazione è stata erogata sulle tematiche delle Pari opportunità nel corso degli ultimi anni.

Il Lavoro Agile in modalità ordinaria si è confermato uno strumento utile alla conciliazione vita - lavoro. Si spera che tale successo possa dare una spinta importante al necessario cambiamento culturale e di gestione della pubblica amministrazione.

Il Cug rileva l'esigenza di essere consultato in occasione delle riorganizzazioni, anche logistiche delle sedi e degli uffici, che impattano sulla vita dei dipendenti e della conciliazione di dei tempi di vita e di lavoro, in attuazione di una politica di amministrazione partecipata.

**Purtroppo, i pareri del CUG non vengono riportati negli atti di Giunta e, recentemente (v. DGR nn. 75,76,77 del 16/02/2023) non sono stati richiesti pur essendo obbligatori, ancorché non vincolanti, tant'è che il Cug ha chiesto con una nota del 21/2/2023 l'annullamento in autotutela o la sospensione della loro efficacia, senza esito alcuno.**

Per quanto sopra occorre ribadire che relativamente alla proceduralizzazione della fase del rilascio del parere le Linee Guida prescrivono che attraverso circolari e direttive interne le modalità di consultazione siano predeterminate dal vertice dell'Ente sentito il CUG e che **l'organo collegiale va invitato al preventivo consulto ogni qualvolta saranno adottati "atti interni" nelle materie di competenza**. Ciò sta a significare che il parere va richiesto, non solo in presenza di accordi con le OO.SS. e le RSU, ma anche quando le materie di competenza siano versate in atti organizzativi e datoriali di carattere unilaterale. Sul piano dei tempi per l'adozione dell'atto consultivo e nel silenzio delle Linee Guida ministeriali, appare doveroso richiamare e applicare la disciplina generale di cui all' art. 16 della [L. 241/90](#) (<https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2014/12/09/legge-sul-procedimento-amministrativo>) recante l' attività consultiva. Ai sensi di tale disposizione "gli organi consultivi delle pubbliche amministrazioni sono tenuti a rendere i pareri a essi obbligatoriamente richiesti entro 20 gg. dal ricevimento della richiesta. In caso di decorrenza del termine senza che sia stato comunicato il parere obbligatorio o senza che l'organo adito abbia rappresentato esigenze istruttorie, è in facoltà dell'amministrazione richiedente di procedere indipendentemente dall'espressione del parere. Riguardo le esigenze istruttorie dell'autorità deputata al rilascio del parere, giova evidenziare come le stesse Linee Guida prescrivano che **l'Amministrazione fornisce al CUG "tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività**" (punto 3.2 della Direttiva n.1 del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica).

L'assenza di risorse disponibili in bilancio rende impossibile qualsiasi programmazione di attività per lo svolgimento delle attività di propria competenza. A tal fine, auspica che vengano previsti stanziamenti in occasione delle prossime variazioni di bilancio sottolineando che la Direttiva N.1 del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica al punto 3.6 Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia ... " le amministrazioni mettono a disposizione dei CUG risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lett. d), del d.lgs. 165/2001" ( indirizzi richiamati anche nella Direttiva N.2 del 2019).

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-abruzzo-2023>