



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Lazio - 2023

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	CATEGORIA A	0	1	7	16	7	0	0	4	7	0
Personale non dirigente	categoria B	1	12	72	144	100	0	11	81	177	93
Personale non dirigente	CATEGORIA C	10	62	278	338	149	12	78	253	343	141
Personale non dirigente	Categoria D	15	35	140	263	132	17	111	224	339	147
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di Ufficio	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di Area	0	2	11	32	20	0	1	6	19	31
Dirigente di livello generale	Dirigente di direzione	0	0	1	2	3	0	0	0	5	1
Dirigente di livello non generale	Altro	0	0	0	7	0	0	0	2	2	1
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	Cat. C tempo determinato	6	15	10	11	6	3	5	8	10	2
Personale non dirigente	categoria D tempo determinato	10	12	12	7	4	5	15	21	3	1
Personale non dirigente	GIORNALISTI	0	2	1	0	0	0	1	1	0	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	Dirigenti di ufficio a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di Area a tempo determinato	0	0	6	5	4	0	0	3	7	0
Dirigente di livello generale	Dirigente di Direzione a tempo determinato	0	0	2	4	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	responsabili diretta collaborazione	0	2	4	2	0	0	0	1	1	1
Personale non dirigente	Categoria A comandati in	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	Categoria B comandati in	0	0	3	0	0	0	0	3	2	2
Personale non dirigente	Categoria C comandati in	0	0	3	2	0	0	1	3	2	0
Personale non dirigente	Categoria D comandati in	0	0	4	5	0	0	3	3	2	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di Ufficio comandati in	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di Area comandati in	0	0	0	3	2	0	0	2	4	0
Dirigente di livello generale	Dirigenti di Direzione comandati in	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Responsabili diretta collaborazione comandati in	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	SENZA INCARICO IN COMANDO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale		42	143	555	845	432	37	226	615	928	421
Totale % sul personale complessivo		0,99	3,37	13,08	19,91	10,18	0,87	5,33	14,49	21,87	9,92

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	28	66	78	54	4	230	46,09	12,05	28	157	24	55	5	269	53,91	13,28
Tra 3 e 5 anni	14	43	75	87	60	279	43,39	14,62	9	43	81	144	87	364	56,61	17,98
Tra 5 e 10 anni	0	5	72	101	67	245	44,87	12,84	0	12	106	114	69	301	55,13	14,86
Superiore a 10 anni	0	24	312	551	267	1154	51,40	60,48	0	10	281	574	226	1091	48,60	53,88
Totale	42	138	537	793	398	1908			37	222	492	887	387	2025		
Totale %	1,07	3,51	13,65	20,16	10,12	48,51			0,94	5,64	12,51	22,55	9,84	51,49		

⁽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⁾
Categoria A tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,04
Categoria A tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,08
Categoria A tempo indeterminato	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A tempo indeterminato	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria B tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	84	56,76	64	43,24	148	5,70
categoria B tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	66	39,76	100	60,24	166	6,40
categoria B tempo indeterminato	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,04
categoria B tempo indeterminato	Laurea magistrale	9	50,00	9	50,00	18	0,69
categoria B tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria C tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	24	51,06	23	48,94	47	1,81

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
categoria C tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	311	52,09	286	47,91	597	23,01
categoria C tempo indeterminato	Laurea	3	60,00	2	40,00	5	0,19
categoria C tempo indeterminato	Laurea magistrale	89	44,95	109	55,05	198	7,63
categoria C tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria D tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,08
categoria D tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	132	49,62	134	50,38	266	10,25
categoria D tempo indeterminato	Laurea	28	49,12	29	50,88	57	2,20
categoria D tempo indeterminato	Laurea magistrale	382	38,94	599	61,06	981	37,80
categoria D tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	3	60,00	2	40,00	5	0,19
Categoria A tempo determinato	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A tempo determinato	Diploma di scuola superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A tempo determinato	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A tempo determinato	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A tempo determinato	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria B tempo determinato	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,04
categoria B tempo determinato	Diploma di scuola superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria B tempo determinato	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria B tempo determinato	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria B tempo determinato	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria C tempo determinato	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⁾
categoria C tempo determinato	Diploma di scuola superiore	26	63,41	15	36,59	41	1,58
categoria C tempo determinato	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria C tempo determinato	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria C tempo determinato	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria D tempo determinato	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria D tempo determinato	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,12
categoria D tempo determinato	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria D tempo determinato	Laurea magistrale	23	51,11	22	48,89	45	1,73
categoria D tempo determinato	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Giornalisti tempo determinato	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Giornalisti tempo determinato	Diploma di scuola superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Giornalisti tempo determinato	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Giornalisti tempo determinato	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Giornalisti tempo determinato	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A comandati o distaccati	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A comandati o distaccati	Diploma di scuola superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A comandati e distaccati	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A comandati o distaccati	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A comandati o distaccati	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria B comandati o distaccati	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,04

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria B comandati o distaccati	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,08
Categoria B comandati o distaccati	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria B comandati o distaccati	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria B comandati o distaccati	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria C comandati o distaccati	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria C comandati o distaccati	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,08
Categoria C comandati o distaccati	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria C comandati o distaccati	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria C comandati o distaccati	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria D comandati o distaccati	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria D comandati o distaccati	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,04
Categoria D comandati o distaccati	Laurea	1	20,00	4	80,00	5	0,19
Categoria D comandati o distaccati	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria D comandati o distaccati	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		1188		1407		2595	
Totale % sul personale complessivo		27,99		33,15		61,15	

⁽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 e comandato presso la Giunta) al 31/12/2022 si compone di 2017 uomini e 2.227 donne, per un totale di 4.244 dipendenti. Rispetto al dato registrato nel 2021 quando erano presenti 2.189 donne e 2.051 uomini, si rileva un sostanziale saldo in parità, con un aumento di sole 4 unità; si denota tuttavia una diminuzione degli uomini di 34 unità a fronte di un incremento femminile di 38. Confrontando i dati, le donne rappresentano oggi il 52,47% del totale, rispetto al 51,63% dell'anno precedente.

Esaminando in dettaglio i dati delle uscite emerge che, a fronte delle 260 cessazioni dello scorso anno (120 D, 140 U), nel 2022 hanno lasciato la Giunta complessivamente 302 dipendenti (144 D e 158 U), dei quali 133 U e 116 D con contratto a tempo indeterminato. Purtroppo, quest'anno l'Amministrazione non ha fornito le specifiche sui livelli di appartenenza del personale interessato e sulle motivazioni delle cessazioni.

Tra il personale di ruolo del comparto (3820 persone, - 8 rispetto al 31/12/2021) le donne prevalgono sugli uomini per 252 unità. Nella categoria A gli uomini prevalgono sulle donne (28 U e 11 D), anche in considerazione della presenza in tale categoria del profilo professionale degli autisti, che tradizionalmente vede una netta presenza maschile. Nelle categorie B e C uomini e donne sono presenti pressoché in eguale misura mentre nella categoria D la presenza delle donne è nettamente maggiore (838 D e 585 U).

Tra i dirigenti di ufficio, di area e di direzione (149 unità) il genere maschile è prevalente; in particolare, tra i dirigenti di ufficio e di area gli uomini sono 67, a fronte di 58 donne, mentre i dirigenti di direzione sono in parità numerica (6 U e 6 D). Si evidenzia, tra i dirigenti di livello non generale contrassegnati dalla voce "altro", una lieve predominanza maschile (7 U e 5 D). La maggiore disparità di presenza della componente femminile si rileva tra i dirigenti con contratto a tempo determinato, 44 in totale, di cui 30 uomini e 14 donne. Quest'ultimo è un dato da sottolineare, dal momento che si tratta di dirigenti che vengono selezionati senza concorso (questa tendenza è più evidente nei Parchi). Inoltre, tra i dirigenti in comando vige una sostanziale parità numerica (9 U e 8 D).

Tra il personale con contratto a tempo determinato, che ammonta complessivamente a 172 unità, in netto calo rispetto al 2021 (267 unità), la maggioranza sono uomini (99 U e 73 D), con il divario maggiore nella categoria C (48 U e 28 D).

Relativamente alla distribuzione per età, tra il personale di ruolo (dirigenti e comparto) emerge che il 42,73% dei dipendenti ha un'età compresa tra i 51 e i 60 anni, il 20,85% ne ha più di 60, solo il 9,23% ha meno di 41 anni (in leggero aumento rispetto allo scorso anno) e circa il 1,39% ha meno di 30 anni, confermando l'età media del personale molto elevata.

Le posizioni di responsabilità (comprese quelle relative alle segreterie politiche e del Direttore Generale) sono affidate complessivamente, al 7,54% delle donne e al 6,20% degli uomini, sul totale del personale.

Le Posizioni Organizzative (P.O.) di prima e seconda fascia, calcolate sul totale del personale, ammontano a 542, in calo rispetto allo scorso anno (589), delle quali 242 assegnate a uomini e 300 a donne.

Considerando il totale delle P.O. di prima e seconda fascia, rapportate alla consistenza numerica dei dipendenti di cat. D per genere (838 D e 585 U), si rileva che il 35,7% delle PO è attribuita alle donne e il 41,3% agli uomini. Analizzando separatamente le P.O. di prima e di seconda fascia, emerge che le prime sono attribuite alle donne per l'11,8% e agli uomini per il 15%, le seconde per il 24% alle donne e per il 26,3% agli uomini. Tali dati confermano la presenza di un divario di genere, in sensibile peggioramento rispetto alle rilevazioni degli ultimi 2 anni, in entrambe le fasce.

Esaminando le posizioni di responsabilità assegnate (in base alla tipologia di contratto, ruolo, a tempo determinato, comandati) emerge che le posizioni del 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 (9 U e 6 D), in maggioranza agli uomini rispetto alle donne.

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 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 inferiore a 5 anni. In proposito, si segnala che nel corso dell'ultimo quinquennio sono stati espletati alcuni concorsi pubblici per l'assunzione di personale a tempo indeterminato, in particolare per il NUE e per il rafforzamento dei Centri Per l'Impiego.

Tra il personale di ruolo del comparto, si conferma il maggiore livello di scolarizzazione delle donne rispetto agli uomini; il personale femminile con titolo di studio uguale o superiore alla laurea (laurea, laurea magistrale, dottorato di ricerca) è infatti di 776 donne a fronte di 539 uomini.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	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	3	7	6	4	20	24,39	40,82	0	1	24	23	14	62	75,61	72,94
Part Time ≤50%	0	1	13	8	7	29	55,77	59,18	0	1	7	12	3	23	44,23	27,06
Totale	0	4	20	14	11	49			0	2	31	35	17	85		
Totale %	0,00	2,99	14,93	10,45	8,21	36,57			0,00	1,49	23,13	26,12	12,69	63,43		

⁽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

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⁾
Personale che fruisce del lavoro agile	31	109	380	524	266	1310	42,11	96,39	29	178	504	755	335	1801	57,89	95,49
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	4	20	14	11	49	36,57	3,61	0	2	31	35	17	85	63,43	4,51
Totale	31	113	400	538	277	1359			29	180	535	790	352	1886		
Totale %	0,96	3,48	12,33	16,58	8,54	41,88			0,89	5,55	16,49	24,35	10,85	58,12		

⁽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 al 2021, per quanto riguarda la fruizione del part-time, il numero dei beneficiari è ulteriormente diminuito. Ciò è, probabilmente, dovuto alla messa a sistema dello smart working, che ha contenuto l'esigenza di diminuire l'orario di lavoro per corrispondere alle esigenze familiari e di cura. E' comunque evidente una notevole disparità di genere tra il personale che ne usufruisce, il 63,43 % sono infatti donne e solo il 36,57 % uomini.

Smart-working: con DGR n. 27 del 28 gennaio 2021 è stato approvato il PIAO della Regione Lazio. Dopo la pandemia da COVID 19, nel 2022 la Regione Lazio ha adottato lo smart working in modalità ordinaria, attraverso la sottoscrizione di accordi individuali con il personale, per un massimo di 8 giorni mensili. Al personale "fragile" sono state applicate le norme nazionali, che consentono a questi soggetti il proseguimento volontario dello sw al 100% fino a giugno 2023.

Tale modalità di lavoro ha coinvolto più del 95% del personale regionale (96,39 % U - 95,49 % D).

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	107	22,34	372	77,66	479	1,86
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2	4,44	43	95,56	45	0,17
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	7987	37,90	13086	62,10	21073	81,78
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1803	43,23	2368	56,77	4171	16,19
Totale permessi	9899	38,42	15869	61,58	25768	

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

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

Legge 104/1992: la fruizione dei permessi ex L. 104/1992, conferma la prevalenza delle lavoratrici nell'utilizzo di tale beneficio, sia giornaliero (37,90 % U - 62,10 % D) che orario (43,23 % U - 56,77 % D). I dati relativi alla fruizione del beneficio della L.104 sono stati forniti in forma aggregata, non suddivisi tra quelli individuali o per la cura di un familiare; tali dati sarebbero stati decisamente utili per un'analisi più approfondita e per una quantificazione più dettagliata della disparità di genere che già emerge dai dati totali.

Congedi parentali: per quanto riguarda la fruizione dei congedi parentali, si conferma una leggera flessione del loro utilizzo da parte delle donne e un aumento benché minimo da parte degli uomini. Tale situazione è dovuta presumibilmente allo sw, che ha consentito alle lavoratrici di conciliare la prestazione lavorativa con le dinamiche familiari. Si rileva una notevole disparità di genere nella fruizione sia dei congedi giornalieri (22,34 U e 77,66 D) che orari (4,44 U e 95,56 D)

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- 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 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

- **Percorso di approfondimento sulla comunicazione non sessista e non discriminante** realizzato attraverso un ciclo di 3 webinar sulla parità di genere messi a disposizione di tutto il personale tra giugno e ottobre 2022, aventi ad oggetto azioni di sensibilizzazione specifiche sulla comunicazione non sessista e non discriminante ed una formazione su pari opportunità e cultura di genere; nonché il tema dello sviluppo della cultura digitale ed in particolare del Digital e del Cybersecurity, in ottica di genere.

- **Messa a sistema Lavoro agile:** azione prevista dal PAP per favorire le politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare. attraverso l'introduzione del regime ordinario di smart working, dopo fase straordinaria per emergenza covid, in favore del personale dipendente che ne faccia richiesta, compatibilmente con l'organizzazione delle strutture interessate.

- **Percorso di formazione dedicato al Disability manager:** corso di alta formazione in materia di "Disability manager" organizzato in collaborazione con l'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata". **Percorso di "Diversity management":** dedicato ai dirigenti per la diffusione di una cultura consapevole in materia di inclusione e valorizzare delle persone con disabilità nel proprio assetto organizzativo e gestionale.

- **Individuazione Rete Disability manager:** azione prevista dal PAP che ha portato all'individuazione di una rete di 24 Disability manager della Giunta regionale del Lazio, che hanno seguito il corso di alta formazione messo a disposizione dalla Regione Lazio.

- **Rinnovo nomina Consigliera di fiducia:** nel corso del 2022 è stata rinnovata la nomina della Consigliera di Fiducia.

- **Ampliamento delle attività del Servizio d'ascolto per la prevenzione del mobbing, delle discriminazioni e dello stress da lavoro correlato.** Azione prevista nel PAP 2022 - 2024 e attuata con Deliberazione Giunta n. 224 del 21/04/2022 attraverso la realizzazione del percorso formativo per operatori sordi o con altre disabilità, che opereranno all'interno dello sportello di ascolto, per l'acquisizione di competenze psicosociali di base utili all'accoglienza universale ed all'ascolto attivo.

- **Misure per la mobilità sostenibile:** azione prevista nel PAP e realizzata attraverso l'invio a tutti i dipendenti del Questionario Mobility manager, trasmesso a maggio 2022 per raccogliere dati sulle loro reali esigenze di mobilità.

- **Diversity and inclusion:** percorso formativo messo a disposizione di tutti i dipendenti sulla piattaforma Edu.Lazio e finalizzato a sviluppare le competenze per gestire efficacemente la diversità nel luogo di lavoro. Basato sui temi della valorizzazione e non ostacolo alle diversità, il percorso offre interessanti spunti sul contrasto agli stereotipi ed alla violenza di genere e tende a sviluppare la consapevolezza che le differenze rappresentano una grande opportunità.

Con Delibera Regionale, nel mese di aprile, è stato approvato il Piano di Azioni Positive 2022-2024, articolato in 7 Aree d'intervento: 1. Bilancio di genere; 2. Promozione della cultura della non discriminazione; 3. Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e lavoro; 4. Sviluppo professionale e Formazione; 5. Benessere organizzativo, salute e sicurezza sul lavoro e prevenzione del mobbing; 6. Servizi di prevenzione e cura della salute; 7. Informazione e comunicazione sulle aree d'intervento.

Nel mese di maggio il Comitato unico di Garanzia (CUG) ha trasmesso il contributo elaborato ai fini della pianificazione nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022 - 2024 avente ad oggetto "PIAO 2022 - in materia di "Azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere", propedeutico all'adozione definitiva del documento, avvenuta nello stesso mese di maggio.

Tra le azioni realizzate, nel mese di luglio il CUG ha inviato all'Amministrazione il testo elaborato del "Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche ed il mobbing e lo straining nell'ambito dell'attività lavorativa" che lo ha emendato e trasmesso agli uffici preposti per l'approvazione, come allegato e parte integrante del Regolamento interno di organizzazione. L'iter d'approvazione non si è ancora concluso, in quanto, a causa della fine legislatura, il documento è ancora in attesa di promulgazione da parte del nuovo Presidente della Giunta regionale.

L'adozione del Codice, redatto dal CUG in collaborazione con la Consigliera di Fiducia e con il contributo della Direzione competente per il Personale, rappresenta un importante tassello nella prevenzione delle discriminazioni nei luoghi di lavoro e un nuovo e importante risultato per tutto il personale regionale e per l'Amministrazione stessa; questo strumento permette un ulteriore passo avanti nell'affermazione di una cultura più paritaria e attenta al benessere organizzativo, collocando l'Amministrazione tra quelle più innovative e virtuose.

Tra le altre azioni previste dal PTAP, assume particolare rilievo la realizzazione del Bilancio di genere, che risponde, tra l'altro, a raccomandazioni Europee e Nazionali di dotarsi di uno strumento di analisi del bilancio secondo una prospettiva di genere. Tale strumento consente da un lato di individuare le risorse stanziare ed erogate in favore delle pari opportunità di genere (dentro e fuori dell'Amministrazione) e, dall'altro, di verificare gli impatti degli interventi su uomini e donne, che si auspica possa rientrare tra le priorità della nuova Giunta.

Per quanto riguarda l'attività di informazione e formazione, con percorsi di approfondimento su comunicazione non sessista e non discriminante, sono stati attivati interessanti percorsi nell'ambito del Piano formativo interno, sia sul percorso di revisione del "linguaggio amministrativo", che sulla normativa relativa alla conciliazione vita/lavoro, rafforzando la collaborazione del CUG con la struttura regionale competente per la formazione e con le figure della Consigliera di fiducia e delle Consigliere di parità.

Un'altra azione del PTAP che necessiterà attenzione, per quanto connessa soprattutto ai tempi di realizzazione, è la promozione di forme di mobilità sostenibile, che intende fornire strumenti e logistica al personale regionale, anche attraverso un servizio telematico di condivisione di utilità, nel contesto più generale tracciato dal Mobility Manager Aziendale. Tale azione prevede di elaborare strategie complessive finalizzate al razionale uso dell'auto nei percorsi da e verso le sedi di lavoro, aspetto di interesse generale sicuramente auspicabile, che si incardina nel più particolare riassetto logistico in corso nelle sedi regionali, con un aumento dei disagi per i conseguenti spostamenti/trasferimenti di personale.

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 (sicurezza)	164	610	2505	3847	2005	9131	46,06	34,89	196	1250	2819	4497	1933	10695	53,94	26,31
Aggiornamento professionale	602	1587	3869	4304	1457	11819	33,84	45,16	871	4907	7394	7406	2533	23111	66,16	56,85
Competenze manageriali/Relazionali	45	140	517	1176	213	2091	38,71	7,99	0	155	883	1535	738	3311	61,29	8,14
Altro	39	198	969	1416	507	3129	46,96	11,96	45	330	1059	1545	555	3534	53,04	8,69
Totale ore	850	2535	7860	10743	4182	26170			1112	6642	12155	14983	5759	40651		
Totale ore %	1,27	3,79	11,76	16,08	6,26	39,16			1,66	9,94	18,19	22,42	8,62	60,84		

⁽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

No

dell'Amministrazione?:

Il Bilancio di Genere, pur previsto dal Piano Triennale di Azioni Positive, a causa del termine della legislatura, non è stato al momento adottato. Per la realizzazione di questa misura, si rimanda al prossimo aggiornamento del Piano delle Azioni Positive

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⁾	
nessuna commissione attivata per il 2022	0	0,00	0	0,00	0	--	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

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

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

Non sono state istituite commissioni di concorso pubblico nel 2022.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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	€1579,73	€1468,27	€ -111,46	-7,59
Categoria B	€1859,43	€1779,21	€ -80,22	-4,51
Categoria C	€2082,61	€2053,35	€ -29,26	-1,42
CATEGORIA D	€2460,92	€2407,68	€ -53,24	-2,21
Categoria D con P.O.	€2579,41	€2485,02	€ -94,39	-3,80
Dirigenti di Area o Ufficio	€5016,94	€4968,82	€ -48,12	-0,97
Direttori regionali e di Agenzie	€7616,50	€7533,00	€ -83,50	-1,11

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, con i differenziali maggiori per le cat. A e B. Si rileva una

minima riduzione del divario nella cat. D a favore delle donne mentre il divario aumenta tra uomini e donne appartenenti alla cat D con PO, passando da -2,56% a -3,80%.

Il divario economico generale rilevato è verosimilmente dovuto alle diverse voci accessorie e incarichi supplementari (quali ad esempio straordinari, indennità di turno e reperibilità, compensi per incarichi di natura tecnica ecc...), attribuiti agli uomini in misura maggiore rispetto alle donne.

L'andamento del divario tra le donne e gli uomini nelle fasce dirigenziali si allinea quest'anno a quello delle altre categorie; a fronte del vantaggio a favore delle donne registrato nel 2021 (+2,62% rispetto agli uomini), il dato attuale si attesta su un -0,97%, a sfavore delle donne. Tra i direttori regionali i differenziali delle retribuzioni delle donne passano un +0,71% nel 2021 ad un -1,11% nel 2022, confermando il trend negativo.

Per quanto riguarda la motivazione del 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, comportando l'attribuzione di una quota aggiuntiva della retribuzione di risultato, potrebbe essere all'origine del differenziale.

Risulta evidente un divario economico sulla media delle retribuzioni del personale, presente in tutte le categorie a svantaggio delle donne, sia nel comparto che tra i dirigenti; questo nonostante le donne siano maggiormente rappresentate, in particolare nella cat. D. Le motivazioni sono probabilmente da ricercarsi, almeno in parte, nella minor presenza delle donne nelle strutture con competenze tecniche, che limita l'accesso ai relativi incarichi; al minore accesso agli straordinari retribuiti, oltre alla maggiore presenza di personale femminile in part-time inferiore al 50% dell'orario. A ciò si aggiunge il maggior numero di permessi e congedi parentali usufruiti e il maggior numero di permessi giornalieri ex L.104/92, di cui sempre le donne si avvalgono. Si rafforza quindi l'evidenza che sono le donne a fruire in maggior numero degli istituti dediti alla cura, e che i fattori sopra elencati incidono negativamente sul complesso della retribuzione delle donne, che risulta mediamente inferiore durante tutta la carriera lavorativa, con conseguenti ripercussioni anche sul trattamento pensionistico.

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: Sì

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. Il testo è stato proposto all'amministrazione nel mese di luglio 2022; successivamente alle integrazioni della stessa, per l'introduzione nel codice anche del fenomeno dello straining, è stato avviato l'iter d'approvazione formale da parte della Giunta regionale, che lo ha adottato con propria DGR nel mese di gennaio 2023. A causa della fine della legislatura, il testo è attualmente in attesa di promulgazione da parte del nuovo Presidente della Regione.

Con l'auspicio che il Codice sia adottato al più presto, lo stesso potrà essere opportunamente integrato con l'adozione di codici etici.

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

Nel corso del 2022 non sono state segnalate al CUG situazioni diffuse di mobbing e/o discriminazioni. Sono stati tuttavia richiesti da alcuni dipendenti colloqui privati con la Presidente, per manifestare e segnalare situazioni personali di disagio lavorativo, anche in esito alle attività di valutazione del personale. I colloqui si sono tenuti in forma riservata, in presenza e on line, e le segnalazioni prese in carico e, in qualche caso, risolte attraverso consulenza e supporto diretto.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Nessun obiettivo del PTAP è stato inserito nel Piano della Performance

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Selezione dei componenti di parte amministrazione tramite avviso pubblico interno; designazione per i componenti di parte sindacale

Tipologia di atto: Determinazione Dirigenziale n. G 10450

Data: 03/08/2022

Organo sottoscrittore: Direzione Regionale AFFARI ISTITUZIONALI E

PERSONALE

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?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : E' stato creato un team dedicato al CUG sulla piattaforma Microsoft Teams in uso nell'Amministrazione, che consente la realizzazione delle riunioni in modalità da remoto o mista e comprende anche uno spazio d'archiviazione e scambio di file e documenti

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> , aggiornata cura della redazione interna al CUG stessoente dedicata

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:
Consigliera di fiducia
Figure professionali esperte
Istituzione sportello di ascolto
Consigliere di parità regionali

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
- 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
- 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

Considerazioni conclusive

Il Comitato è stato rinnovato nel mese di agosto 2022, introducendo un forte rinnovamento con la nomina di nuove e nuovi componenti titolari, sebbene con la conferma della precedente Presidente. Questo ha comportato un'inevitabile iniziale rallentamento delle attività, per consentire la graduale messa a regime delle attività e la necessaria riorganizzazione interna. Nonostante ciò, il CUG si è costantemente attivato, fornendo il proprio contributo e collaborazione in tutti gli ambiti di competenza. Ha collaborato alla stesura del PIAO ed ha esercitato le proprie prerogative, in particolare il proprio ruolo consultivo in tutte le decisioni dell'Amministrazione che hanno avuto un impatto sull'organizzazione del personale.

Si registra inoltre, positivamente, una migliore integrazione del Comitato con le strutture responsabili per il personale, che, tra l'altro, ha dato spazio alle iniziative del CUG all'interno della newsletter informativa settimanale. Tale collaborazione potrà ulteriormente concretizzarsi in esito alle modifiche del Regolamento di organizzazione, in via d'approvazione, che prevedono l'istituzione della Rete del Benessere Organizzativo, della quale il CUG farà parte, insieme a tutti i gli altri soggetti con competenze nelle materie d'interesse (es. Datore di Lavoro, Consigliera di Fiducia, Consigliera di Parità, medico competente, Mobility manager ecc...). Potrà inoltre essere un efficace volano di cambiamenti culturali in ottica di benessere organizzativo e pari opportunità per tutti, anche attraverso la realizzazione di iniziative ed eventi informativi rivolti al personale regionale.

Nel 2022 è inoltre continuata la proficua attività di collaborazione e scambio con la Rete Nazionale dei CUG, che ha prodotto numerose iniziative informative/formative ed ha fornito un utile supporto e aggiornamenti normativi importanti. Il CUG della Regione Lazio, in continuità con gli anni precedenti, ha garantito la partecipazione attiva alle commissioni e gruppi di lavoro della Rete e alla redazione della newsletter interna, con i propri componenti.

Il Comitato sarà prossimamente impegnato nell'aggiornamento annuale del PTAP, che non potrà non tener conto degli esiti di questa rilevazione.

Un dato che emerge con forza è quello che riguarda l'età media molto elevata del personale (circa il 63% del personale ha

un'età compresa tra 51 e oltre i 60 anni), che evidenzia con chiarezza la necessità che siano attivate politiche ad hoc, che favoriscano la formazione continua, con particolare attenzione al miglioramento delle competenze digitali, e piani di reclutamento funzionali al ricambio generazionale, che riguardino tutte le categorie e articolazioni dell'Amministrazione.

Si pone inoltre l'attenzione sul trend negativo che vede aumentare il divario di genere a sfavore delle donne, sia economico che nell'attribuzione di incarichi di responsabilità, con particolare riferimento alle P.O., sia di prima che di seconda fascia, nonostante siano numericamente prevalenti (soprattutto nella cat. D) e nonostante il loro maggiore livello di scolarizzazione.

Questo divario risulta evidente anche nella categoria dirigenziale, in particolare tra quelli con contratto a tempo determinato, che vengono selezionati senza concorso attraverso procedure semplificate.

Andrebbe quindi incentivato un maggiore equilibrio nell'accesso ai ruoli decisionali e dirigenziali, favorendo un'effettiva parità di crescita professionale, contribuendo nel contempo alla diminuzione del gap retributivo.

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