



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Umbria - 2023

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

2020-2022

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf\) \(581.82 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)

2021

2020-2022

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2020-2022-anno_2021.pdf\) \(566.37 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2020-2022-anno_2021.pdf)

2023

2023-2025

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf\) \(566.37 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

2024

2023-2025

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf\) \(566.37 KB\)](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](#) [no-triennale/r_umbria/2023-2025/piano_azioni_p](#)
[ositive_r_umbria-triennio_2023-2025-](#) [ositive_r_umbria-triennio_2023-2025-](#)
[anno_2023_1.pdf\)](#) (171.47 KB) [anno_2024.pdf\)](#) (257.83 KB)

2025 2026

2023-2025 2026-2028

[piano_azioni_positive_r_umbria-](#) [piano_azioni_positive_r_umbria-](#)
[triennio_2023-2025-anno_2025.pdf](#) [triennio_2026-2028-anno_2026.pdf](#)
[\(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia>](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia)
[no-triennale/r_umbria/2023-2025/piano_azioni_p](#) [no-triennale/r_umbria/2026-2028/piano_azioni_p](#)
[ositive_r_umbria-triennio_2023-2025-](#) [ositive_r_umbria-triennio_2026-2028-](#)
[anno_2025.pdf\)](#) (153.67 KB) [anno_2026.pdf\)](#) (206.52 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	2	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti	0	0	1	9	12	0	0	0	10	10
Personale non dirigente	CAT.D	0	8	34	94	78	0	16	60	183	85
Personale non dirigente	CAT. C	0	3	36	51	24	0	5	33	92	31
Personale non dirigente	Cat.B	0	2	15	45	16	0	2	10	22	16
Personale non dirigente	Uffici di supporto agli organi politici	1	1	4	2	2	1	1	1	1	1
Personale non dirigente	convenzioni	0	1	1	2	4	0	1	3	2	1
Totale personale		1	15	91	205	137	1	25	107	310	144
Totale % sul personale complessivo		0,10	1,45	8,78	19,79	13,22	0,10	2,41	10,33	29,92	13,90

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	62	173	120	357	42,10	79,51	0	1	71	284	135	491	57,90	83,65
Tra 5 e 10 anni	0	1	7	7	10	25	58,14	5,57	0	0	3	9	6	18	41,86	3,07
Tra 3 e 5 anni	0	10	7	6	1	24	35,29	5,35	0	19	17	8	0	44	64,71	7,50
Inferiore a 3 anni	1	2	15	19	6	43	55,84	9,58	1	5	16	9	3	34	44,16	5,79

	Uomini								Donne							
	Permanenza nel profilo e livello	< 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⁾
Totale	1	15	91	205	137	449			1	25	107	310	144	587		
Totale %	0,10	1,45	8,78	19,79	13,22	43,34			0,10	2,41	10,33	29,92	13,90	56,66		

⁽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

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CATEGORIA D		Laurea magistrale		167	38,04	272	61,96	439	44,30
CATEGORIA D		Diploma di scuola superiore		47	40,17	70	59,83	117	11,81
CATEGORIA D		Inferiore al Diploma superiore		0	0,00	2	100,00	2	0,20
CATEGORIA C		Laurea magistrale		27	45,76	32	54,24	59	5,95
CATEGORIA C		Diploma di scuola superiore		80	40,00	120	60,00	200	20,18
categoria C		Inferiore al Diploma superiore		7	43,75	9	56,25	16	1,61
Categoria B		Laurea magistrale		6	50,00	6	50,00	12	1,21
Categoria B		Diploma di scuola superiore		45	56,96	34	43,04	79	7,97
Categoria B		Inferiore al Diploma superiore		27	72,97	10	27,03	37	3,73
Uffici di supporto agli organi politici		Laurea magistrale		6	75,00	2	25,00	8	0,81
Uffici di supporto agli organi politici		Diploma di scuola superiore		4	57,14	3	42,86	7	0,71
convenzioni		Laurea magistrale		6	50,00	6	50,00	12	1,21
convenzioni		Diploma di scuola superiore		2	100,00	0	0,00	2	0,20
convenzioni		Inferiore al Diploma superiore		0	0,00	1	100,00	1	0,10
Totale personale				424		567		991	
Totale % sul personale complessivo				40,93		54,73		95,66	

⁽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 31.12.2022, è di n. 1036 unità e l'età media supera i cinquanta anni. La presenza femminile è preponderante con una percentuale del 57% mentre la presenza maschile è pari al 43%. La categoria di inquadramento più popolata dal personale è la categoria D (istruttore direttivo/funzionario) 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 circa l'82% 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 56% del personale dirigenziale.

Per il personale del comparto, la percentuale delle donne laureate (32%) è maggiore di quella degli uomini (21%). Il dato del personale diplomato in riferimento al sesso segue lo stesso trend del personale laureato.

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	0	15	90	196	136	437	44,19	97,33	0	25	100	289	138	552	55,81	94,04
Part Time >50%	0	0	0	1	1	2	7,14	0,45	1	0	5	15	5	26	92,86	4,43
Part Time ≤50%	1	0	1	8	0	10	52,63	2,23	0	0	2	6	1	9	47,37	1,53
Totale	1	15	91	205	137	449			1	25	107	310	144	587		
Totale %	0,10	1,45	8,78	19,79	13,22	43,34			0,10	2,41	10,33	29,92	13,90	56,66		

⁽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 83,33% Misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	5	10	2	17	100,00	4,18
Part-time 69,44% Misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,25
Part-time 50% Misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,25
Part-time Orizzontale 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	0,49

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 Orizzontale 55,55%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	0	0	0	0	1	100,00	0,25
Part-time Orizzontale 50%	1	0	0	0	0	1	33,33	0,40	0	0	1	1	0	2	66,67	0,49
Part-time Verticale 83,33%	0	0	0	0	1	1	25,00	0,40	0	0	2	0	1	3	75,00	0,74
Part-time Verticale 69,23%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,25
Part-time Verticale 66,67%	0	0	0	1	0	1	50,00	0,40	0	0	0	1	0	1	50,00	0,25
Part-time Verticale 50%	0	0	1	8	0	9	64,29	3,56	0	0	1	4	0	5	35,71	1,23
Personale che fruisce del lavoro agile	0	7	64	98	67	236	39,60	93,28	0	16	78	187	79	360	60,40	88,45
Personale che fruisce di orari flessibili	0	1	0	4	0	5	27,78	1,98	0	0	3	6	4	13	72,22	3,19
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	1	8	65	111	68	253			1	16	90	212	88	407		
Totale %	0,15	1,21	9,85	16,82	10,30	38,33			0,15	2,42	13,64	32,12	13,33	61,67		

⁽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 58% del personale regionale ha fruito nel 2022 del lavoro agile (smart working) in quantità maggiore da parte delle donne. Per quanto riguarda il personale a part time e la fruizione di permessi di orari flessibili, prevale il dato femminile nella percentuale di 5% a fronte del 2% maschile.

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	1747	36,89	2989	63,11	4736	42,23
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1819	30,53	4139	69,47	5958	53,13
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	84	28,38	212	71,62	296	2,64

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	18	8,00	207	92,00	225	2,01
Totale permessi	3668	32,71	7547	67,29	11215	

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

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

Il 67% del monte orario dei congedi parentali e permessi l.104/1992 è stato fruito da personale femminile.

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

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

PAP 2020-2022 Area 1, Azione 1 c) Somministrazione del questionario ai dipendenti :

A Dicembre 2022 si è invece concluso il percorso relativo all'indagine sulla valutazione approfondita rischio stress lavoro correlato, previsto nel PAP 2020-2022 e di cui il CUG è stato il principale promotore.

Nel corso del 2022 si è svolta l'indagine vera e propria sul rischio stress lavoro correlato, che è stata condotta attraverso: questionario sul Benessere Organizzativo, elaborato dall'ANAC e al quale sono state aggiunte 11 domande sullo smart working, rivolto al personale regionale, diviso in gruppi omogenei sulla base delle indicazioni fornite dal Servizio Prevenzione e Protezione. La compilazione del questionario è avvenuta on line tramite la piattaforma SURVIO, messa a disposizione dalla Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica;

- colloqui di gruppo per gruppi omogenei, svolti on line;
- interviste semi-strutturate, individuali, svolte on-line;
- colloqui individuali in presenza, su base volontaria e aperti a tutte/i, per permettere di esprimere con maggiore agio e riservatezza eventuali criticità e malesseri.

La relazione finale è stata trasmessa con nota pec prot. n. 12698 del 19/01/2023. Dall'analisi dei risultati sono emerse azioni

di miglioramento per il benessere organizzativo, alcune delle quali sono confluite nel nuovo PAP.

PAP 2020-2022 Area 2, Azione 3b) Passata la fase di emergenza pandemica, il lavoro agile è stato introdotto all'interno dell'amministrazione regionale come strumento stabile di organizzazione flessibile dell'attività lavorativa, a partire dal 1 agosto 2022, con DGR n. 391 del 29 aprile 2022 che ha adottato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) per il triennio 2022-2024.

PAP 2020-2022 Area 5) Azione 1) Garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del Comitato: Corso 'Tecniche di comunicazione efficace per i CUG' svolto in data 21/06/2022.

PAP 2020-2022 Area 3) Avvio del Laboratorio formativo "Le buone pratiche per una efficace programmazione e organizzazione delle risorse umane: fabbisogni formativi, sfide della PA e opportunità del PNRR" Tra le materie trattate: Sviluppo della qualità organizzativa e gestione dei conflitti - Psicologia dei gruppi - Gestione delle relazioni - Scienza del comportamento; Il welfare aziendale nella pubblica amministrazione.

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⁾
Organizzazione	0	11	52	641	16	720	20,28	17,25	0	13	635	1808	374	2830	79,72	35,41
Specialistica	0	75	446	602	274	1397	46,89	33,47	0	125	287	1057	113	1582	53,11	19,79
Obbligatoria per norma	0	21	115	285	180	601	42,96	14,40	0	20	139	458	181	798	57,04	9,98
Giuridico-amministrativa	0	4	81	103	70	258	21,46	6,18	0	40	234	515	155	944	78,54	11,81
contratti	0	8	90	240	92	430	42,20	10,30	0	31	172	194	192	589	57,80	7,37
Obbligatoria	0	0	36	156	176	368	42,59	8,82	0	0	32	308	156	496	57,41	6,21
economico - finanziaria	0	18	20	136	27	201	28,19	4,82	0	8	126	270	108	512	71,81	6,41
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	12	0	12	100,00	0,15
Altro	0	109	86	4	0	199	46,39	4,77	0	0	57	166	7	230	53,61	2,88
Totale ore	0	246	926	2167	835	4174			0	237	1682	4788	1286	7993		
Totale ore %	0,00	2,02	7,61	17,81	6,86	34,31			0,00	1,95	13,82	39,35	10,57	65,69		

⁽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?:

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⁾	
procedura concorsuale pubblica assunzione 5 unità Istruttore per supporto finanza e contabilità a t. ind.	1	33,33	2	66,67	3	4,76	Uomo
procedure concorsuali pubbliche assunzione a t. ind. 6 posti cat. C	1	33,33	2	66,67	3	4,76	Uomo
concorso pubblico assunzione a t. ind. 2 unità cat. C Istruttore gestione e sviluppo sistemi informativi	1	33,33	2	66,67	3	4,76	Uomo
concorso pubblico assunzione a t. ind. 2 unità cat. D Tecnico-professionale	1	33,33	2	66,67	3	4,76	Donna
concorso pubblico assunzione a t. ind. 6 unità cat. D Sistemi informativi e tecnologici	2	66,67	1	33,33	3	4,76	Donna
concorso pubblico assunzione a t. ind. 3 unità cat. D Economico-finanziaria	2	66,67	1	33,33	3	4,76	Uomo
concorso pubblico assunzione t. ind. 5 unità cat. C Ambiente e Territorio	3	100,00	0	0,00	3	4,76	Uomo
concorso pubblico assunzione t. ind. 7 unità cat. D Tecnico-professionale	3	100,00	0	0,00	3	4,76	Uomo
concorso pubblico assunzione t. ind. 8 unità cat. D Ambiente e territorio	2	66,67	1	33,33	3	4,76	Uomo
componente esterno commissione esaminatrice	2	66,67	1	33,33	3	4,76	Uomo
avviso pubblico selezione incarico dirigenziale t. det.	1	33,33	2	66,67	3	4,76	Donna
avviso pubblico selezione incarico dirigenziale t. det.	2	66,67	1	33,33	3	4,76	Uomo
avviso pubblico selezione incarico dirigenziale t. det	1	33,33	2	66,67	3	4,76	Uomo
avviso pubblico selezione incarico dirigenziale t. det	2	66,67	1	33,33	3	4,76	Uomo
avviso pubblico selezione incarico dirigenziale t. det.	2	66,67	1	33,33	3	4,76	Uomo
progressioni verticali cat. C e D famiglia Amministrativa e organizzazione e legislativa legale	1	33,33	2	66,67	3	4,76	Donna
progressioni verticali Cat. C e D Famiglia professionale Economico-finanziaria e programmazione	2	66,67	1	33,33	3	4,76	Uomo
progressioni verticali cat. C e D famiglia professionale Tecnico-professionale	3	100,00	0	0,00	3	4,76	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
progressioni verticali Cat. C Famiglia professionale Sistemi informativi e tecnologici	1	33,33	2	66,67	3	4,76	Donna
progressioni verticali cat. D famiglia professionale Comunicazione e informazione	2	66,67	1	33,33	3	4,76	Uomo
avviso pubblico selezione incarico dirigenziale a t. det.	2	66,67	1	33,33	3	4,76	Donna
Totale personale	37		26		63		
Totale % sul personale complessivo	3,57		2,51		6,08		

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

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

Sulla composizioni dei membri delle commissioni di concorso per l'anno 2021, per quanto attiene ai presidenti, prevale il dato maschile nella misura di circa il 71% del totale.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
dirigenti	€83417,00	€88446,00	€ 5029,00	5,69
Cat. B	€26948,00	€23043,00	€ -3905,00	-16,95
Cat. C	€27373,00	€25813,00	€ -1560,00	-6,04
Cat. D	€35189,00	€34136,00	€ -1053,00	-3,08

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?:



A Dicembre 2022 si è invece concluso il percorso relativo all'indagine sulla valutazione approfondita rischio stress lavoro correlato, previsto nel PAP 2020-2022 e di cui il CUG è stato il principale promotore. Più specificatamente, a novembre 2021 si è costituito il gruppo di lavoro, coordinato da una consulente psicologa del lavoro, composto dal Datore di Lavoro, dal Servizio di Prevenzione e Protezione, dal Servizio del Personale, dal Medico Competente, dagli RLS e dal CUG.

Nel corso del 2022 si è svolta l'indagine vera e propria sul rischio stress lavoro correlato, che è stata condotta attraverso:

- questionario sul Benessere Organizzativo, elaborato dall'ANAC e al quale sono state aggiunte 11 domande sullo smart working, rivolto al personale regionale, diviso in gruppi omogenei sulla base delle indicazioni fornite dal Servizio Prevenzione e Protezione. La compilazione del questionario è avvenuta on line tramite la piattaforma SURVIO, messa a disposizione dalla Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica;
- colloqui di gruppo per gruppi omogenei, svolti on line;
- interviste semi-strutturate, individuali, svolte on-line;
- colloqui individuali, su base volontaria e aperti a tutte/i, per permettere di esprimere con maggiore agio e riservatezza eventuali criticità e malesseri.

La relazione finale è stata trasmessa con nota pec prot. n. 12698 del 19/01/2023. Dall'analisi dei risultati sono emerse azioni di miglioramento per il benessere organizzativo, alcune delle quali sono confluite nel nuovo PAP.

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.

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 No ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
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
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	AREA INTRANET REGIONALE AREA SUL SITO ISTITUZIONALE REGIONALE POSTA ELETTRONICA
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
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 positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- 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

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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Considerazioni conclusive

Nell'ultimo anno c'è stata una inversione di tendenza rispetto alla disponibilità dell'amministrazione di accogliere le proposte di miglioramento in riferimento al benessere organizzativo, avendo avuto il CUG la possibilità di intervenire in maniera diretta alla formulazione del PAP e del Piano Formativo.

L'amministrazione ha garantito la completa attuazione delle fasi di rilevazione e analisi dell'indagine sul rischio stress lavoro correlato: questionario on-line attraverso un canale dedicato, colloqui, interviste sia individuali che di gruppo, sia in presenza che on-line, garantendo la massima riservatezza e infine attuazione di azioni di miglioramento per il benessere organizzativo, alcune delle quali come sopra menzionato sono confluite nel nuovo PAP.

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

