



Portale CUG

Relazione CUG

Consiglio Regionale del Lazio - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Consiglio Regionale del Lazio

Acronimo:	CRL
Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00163
Indirizzo:	Via Della Pisana, 1301
Codice Amministrazione:	crl
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Regioni, Province Autonome e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2021
2020-2022	2021-2023
piano_azioni_positive_crl-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (1.47 MB)	piano_azioni_positive_crl-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (848.32 KB)
2022	2023
2022-2024	2023-2025
piano_azioni_positive_crl-triennio_2022-2024-piano_azioni_positive_crl-triennio_2023-2025-anno_2022_1.pdf	

[anno_2022.pdf](#)

[anno_2023.pdf](#)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-2022-2024>)

[no-](#)

[no-](#)

[triennale/crl/2022-2024/piano_azioni_positive_crl-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](#)

[triennale/crl/2023-2025/piano_azioni_positive_crl-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](#)

(6.4 MB)

(7.7 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 del Consiglio	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Vice Presidente del Consiglio	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Consigliere segretario	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0
Dirigente di livello generale	CAPO DI GABINETTO	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	VICE CAPO DI GABINETTO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore Tecnico	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore Amministrativo	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Area Commissioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente Area Bilancio	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente area "Supporto ai gruppi consiliari"	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente struttura amministrativa di supporto al CO.RE.COM	0	0	0	0	1	0	0	0	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	Dirigente struttura amministrativa di supporto al Garante delle persone sottoposte a misure restrittive della libertà personale e al Garante dell'infanzia e dell'adolescenza	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente struttura amministrativa di supporto al CAL	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Operatore esperto Amministrativo ed economico-finanziario	0	6	7	1	1	0	1	5	6	1
Personale non dirigente	Operatore esperto dei servizi ausiliari strumentali e manutentivi	0	0	2	0	1	0	0	0	4	0
Personale non dirigente	Operatore esperto dei sistemi Informativi e delle tecnologie	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	0	0	11	13	4	0	3	4	24	13
Personale non dirigente	Funzionario Archivistico-documentale	0	0	4	0	0	0	0	0	3	0
Personale non dirigente	Funzionario Economico-finanziario	0	0	2	3	2	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Funzionario Legislativo	0	0	1	2	2	0	0	0	5	1
Personale non dirigente	Funzionario dei sistemi informativi e delle tecnologie	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO TECNICO	0	0	2	4	1	0	0	1	5	1
Personale non dirigente	Funzionario della comunicazione Istituzionale e delle relazioni Pubbliche	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Giornalista pubblico	0	0	1	2	2	0	0	0	1	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
Personale non dirigente	ASSISTENTE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Psicologo	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Istruttore Amministrativo	1	8	15	4	2	1	6	13	15	6
Personale non dirigente	Istruttore Economico-finanziario	0	1	3	1	1	0	2	2	4	0
Personale non dirigente	Istruttore dei sistemi Informativi e delle tecnologie	0	1	2	1	1	0	0	2	4	0
Personale non dirigente	ISTRUTTORE TECNICO	0	2	0	3	1	0	0	1	6	2
Totale personale		1	19	52	39	27	1	13	30	81	25
Totale % sul personale complessivo		0,35	6,60	18,06	13,54	9,38	0,35	4,51	10,42	28,13	8,68

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	1	18	50	34	21	124	45,93	100,00	1	12	28	81	24	146	54,07	98,65
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	1	2	100,00	1,35
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	1	18	50	34	21	124			1	12	29	81	25	148		
Totale %	0,37	6,62	18,38	12,50	7,72	45,59			0,37	4,41	10,66	29,78	9,19	54,41		

⁽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⁾

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Operatore esperto Amministrativo ed economico-finanziario	Diploma di scuola superiore	8	57,14	6	42,86	14	5,19
Operatore esperto Amministrativo ed economico-finanziario	Laurea	3	60,00	2	40,00	5	1,85
Operatore esperto Amministrativo ed economico-finanziario	Laurea magistrale	3	50,00	3	50,00	6	2,22
Operatore esperto Amministrativo ed economico-finanziario	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,37
Operatore esperto dei servizi ausiliari strumentali e manutentivi	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,74
Operatore esperto dei servizi ausiliari strumentali e manutentivi	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	1,48
Operatore esperto dei servizi ausiliari strumentali e manutentivi	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,37
Operatore esperto dei sistemi Informativi e delle tecnologie	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,37
Operatore esperto dei sistemi Informativi e delle tecnologie	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,37
Istruttore dei sistemi Informativi e delle tecnologie	Diploma di scuola superiore	3	37,50	5	62,50	8	2,96
Istruttore dei sistemi Informativi e delle tecnologie	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,37
Istruttore dei sistemi Informativi e delle tecnologie	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,74
Istruttore Amministrativo	Diploma di scuola superiore	16	40,00	24	60,00	40	14,81
Istruttore Amministrativo	Laurea	7	70,00	3	30,00	10	3,70
Istruttore Amministrativo	Laurea magistrale	6	35,29	11	64,71	17	6,30
Istruttore Amministrativo	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,37
Istruttore Amministrativo	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,74
Istruttore Amministrativo	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,37
Istruttore Economico-finanziario	Diploma di scuola superiore	4	40,00	6	60,00	10	3,70
Istruttore Economico-finanziario	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	1,48

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
ISTRUTTORE TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,37
ISTRUTTORE TECNICO	Diploma di scuola superiore	5	55,56	4	44,44	9	3,33
ISTRUTTORE TECNICO	Laurea magistrale	0	0,00	4	100,00	4	1,48
ISTRUTTORE TECNICO	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,37
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	4	21,05	15	78,95	19	7,04
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Laurea	4	40,00	6	60,00	10	3,70
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	15	50,00	15	50,00	30	11,11
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Master di I livello	2	25,00	6	75,00	8	2,96
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Master di II livello	2	50,00	2	50,00	4	1,48
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,37
Funzionario Archivistico-documentale	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	1,48
Funzionario Archivistico-documentale	Master di II livello	2	66,67	1	33,33	3	1,11
Funzionario Economico-finanziario	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,74
Funzionario Economico-finanziario	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,37
Funzionario Economico-finanziario	Laurea magistrale	4	80,00	1	20,00	5	1,85
Funzionario Legislativo	Laurea magistrale	4	44,44	5	55,56	9	3,33
Funzionario Legislativo	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,74
Funzionario dei sistemi informativi e delle tecnologie	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,74
Funzionario dei sistemi informativi e delle tecnologie	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,37
FUNZIONARIO TECNICO	Diploma di scuola superiore	1	25,00	3	75,00	4	1,48
FUNZIONARIO TECNICO	Laurea magistrale	6	60,00	4	40,00	10	3,70

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Funzionario della comunicazione Istituzionale e delle relazioni Pubbliche	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,37
Giornalista pubblico	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,74
Giornalista pubblico	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,74
Giornalista pubblico	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,37
Giornalista pubblico	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,37
D3 - Psicologo	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,37
ASSISTENTE SOCIALE	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,37
Totale personale		124		146		270	
Totale % sul personale complessivo		45,59		53,68		99,26	

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

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

Occorre una doverosa premessa prima di affrontare l'analisi dei dati. Ad un attento e puntuale riscontro effettuato, abbiamo constatato che in alcune tabelle pubblicate dall'Amministrazione e trasmesse alla Funzione Pubblica sono presenti dei refusi.

Inoltre, a causa della trasmissione, in data 14 marzo 2024, della relazione al CUG, da parte dell'Amministrazione in luogo del 1° marzo, data prevista dalla normativa in materia, e della costituzione del Gruppo di lavoro avvenuta in data 21 marzo 2024, non è stato possibile avere un confronto con l'Amministrazione per la verifica della correttezza dei dati, dovendo predisporre la Relazione in tempi molto stretti.

Tab 1.1

Riteniamo non valida, come già segnalato in passato, l'interpretazione data dall'amministrazione per la quale tra gli organi di vertice siano presenti il Segretario generale, il Capo di gabinetto ed il Vicecapo di gabinetto. Secondo le definizioni normative le prime due figure sono chiaramente dei Dirigenti di livello generale e la terza un Dirigente di livello non generale. Parlare di statistiche con soli 6 dati non è facile. Gli uomini sono esattamente cinque volte le donne (l'83,3% contro il 16,7%). La parte maschile si colloca, prevalentemente, nelle fasce di età comprese tra 51 e 60 anni. L'unica donna è nella fascia di età compresa tra 31 e 40 anni.

Dirigenza

Nella dirigenza, è erroneamente indicato come "Dirigente di livello generale" il Vice Capo di Gabinetto, che è un dirigente di livello non generale. Il D.lgs. 300/1999 e le norme da esso richiamate definiscono Dirigente di livello generale solo il Capo di Gabinetto. Nella dirigenza la parte maschile è preponderante (il 90% contro il 10%). Per quanto riguarda la collocazione nelle fasce di età, l'unica donna e la maggior parte degli uomini si trovano nella fascia di età maggiore di 60 anni.

Comparto

Il personale non dirigenziale è suddiviso per area di inquadramento: Area degli Operatori esperti (AOE); Area degli Istruttori (AI); Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (AFEQ).

Nel personale dell'Area degli Operatori esperti notiamo una moderata preponderanza del genere maschile (il 51% contro il 49%).

Confrontando la tabella con le tabelle successive, rileviamo che non è stato preso in considerazione il personale a tempo determinato (personale non dirigente a tempo determinato, personale non dirigente comandato da altro ente, personale non dirigente trasferito da Giunta in Consiglio), per cui non siamo in grado di confrontare i dati delle diverse tipologie di contratto. Nella valutazione che segue si parla unicamente del personale di ruolo a tempo indeterminato.

Rileviamo, comunque, un aumento degli uomini di 10 unità. Invariato il numero delle donne. Complessivamente il personale è aumentato del 3,8%. Per quanto riguarda la distribuzione per fasce di età, il 72% del personale si trova nelle fasce di età tra i 41 e 60 anni. Nota negativa, che si riscontra in gran parte del pubblico impiego a causa della mancanza di turn-over, è che quasi un sesto del personale ha superato i 60 anni, e solo due dipendenti hanno meno di 30 anni.

Tab 1.3

Le posizioni di responsabilità organizzativa, in questo Ente, sono assegnate solo a dipendenti appartenenti all'AFEQ.

La percentuale di posizioni organizzative assegnate, rispetto al genere, è lievemente sbilanciata, 32 su 58 uomini (il 55%) e 41 su 66 donne (il 62%). È invece opposta la differenza di genere sulle posizioni di responsabilità organizzativa di prima fascia, che risultano assegnate maggiormente agli uomini, in quanto ha una posizione di prima fascia il 31% degli uomini contro il 26% delle donne.

Tab 1.4

Non è stata effettuata la classificazione del personale per profili, per cui ci limiteremo a dire che, dai dati, rileviamo che gran parte del personale del comparto si trova nella fascia di permanenza inferiore ai 3. Solo 2 dipendenti hanno una permanenza tra i 3 e i 5 anni. Quest'ultimo dato è errato, in quanto, visto che l'ultimo CCNL riporta tutti i dipendenti ad un medesimo livello (differenziale stipendiale), tutti i dipendenti si trovano nella condizione di appartenere al medesimo livello non avendo l'Ente effettuato a far data dal rinnovo contrattuale bandi per le progressioni orizzontali.

Tab 1.6

Per come riportato dalla Tab 1.1, il personale dirigenziale è composto da 9 uomini e 1 donna. Nella Tab 1.6 risultano 9 uomini e 3 donne, per cui il dato, ovviamente errato. Comunque, i titoli di studio sono equamente ripartiti per tipologia fra i vari dirigenti.

Tab 1.7

Il dato fornito dall'Amministrazione è errato.

Per come riportato dalla Tab 1.1, il personale dell'AOE è composto da 19 uomini e 18 donne. Nella Tab 1.7 risultano 19 uomini e 16 donne, per cui il dato, ovviamente errato, non è commentabile. Comunque, è rilevante notare che un terzo dei dipendenti ha un titolo di studio superiore a quello previsto come prerequisito per l'Area.

Per il personale dell'AI riscontriamo che oltre 60% sia diplomato, e più di un terzo abbia una laurea o un master. Solo 1 dipendente ha un titolo di studio inferiore al diploma.

Per il personale dell'AFEQ, quasi il 23% dei dipendenti ha un diploma, il 60% ha una laurea e il 17% ha un master o un dottorato di ricerca.

Dal punto di vista di genere, non ci sono sostanziali variazioni rispetto ai titoli di studio.

Dall'analisi emerge il dato che il livello di scolarizzazione è proporzionalmente alto, rispetto ai prerequisiti di ingresso, per l'AOE e per l'AI.

Per il personale dell'AFEQ, rileviamo un 23% di diplomati, frutto di progressioni verticali attuate prima che venisse definito il prerequisito della laurea per l'accesso all'Area.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	1	18	47	34	21	121	45,49	97,58	1	12	26	81	25	145	54,51	97,97
Part Time >50%	0	0	3	0	0	3	50,00	2,42	0	0	3	0	0	3	50,00	2,03
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	1	18	50	34	21	124			1	12	29	81	25	148		
Totale %	0,37	6,62	18,38	12,50	7,72	45,59			0,37	4,41	10,66	29,78	9,19	54,41		

⁽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 di part time a richiesta 50% verticale	0	0	2	0	0	2	66,67	0,82	0	0	1	0	0	1	33,33	0,34
personale che fruisce di part time a richiesta 75% orizzontale	0	0	1	0	0	1	100,00	0,41	0	0	0	0	0	0	0,00	--
personale che fruisce di part time a richiesta 83,33% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,34
personale che fruisce di part time a richiesta 92% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,34
LAVORO AGILE ORDINARIO	1	18	44	34	20	117	44,66	47,95	1	10	29	80	25	145	55,34	48,99

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⁾
Orario Flessibile	1	18	50	34	21	124	45,59	50,82	1	12	29	81	25	148	54,41	50,00
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	2	36	97	68	41	244			2	22	61	161	50	296		
Totale %	0,37	6,67	17,96	12,59	7,59	45,19			0,37	4,07	11,30	29,81	9,26	54,81		

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

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

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

In queste tabelle analizziamo i dati relativi al tipo di presenza in servizio ed alle misure di conciliazione, suddivisi per genere ed età. Come si può notare, la quasi totalità dei dipendenti non usufruisce del part-time, ma ha una presenza in servizio a tempo pieno.

In linea con gli anni precedenti, la quasi totalità del personale lavora a tempo pieno. Solo 6 dipendenti, 3 uomini e 3 donne, hanno un part-time.

Rileviamo che la quasi totalità del personale abbia avuto un accordo per la prestazione lavorativa in modalità agile. Per quanto il PIAO 2023 e la contrattazione decentrata hanno definito delle norme che avrebbero potuto definire una piena applicazione di leggi, decreti e contratti nazionali, ma le resistenze da parte di persone ancorate a modelli organizzativi improntati ad un rapporto gerarchico-burocratico e su una cultura da sempre orientata alla valorizzazione della presenza in ufficio dei dipendenti hanno determinato delle evidenti differenze di applicazione del lavoro agile per il personale assegnato ai diversi servizi. Una migliore considerazione delle esigenze del personale, combinata alle opportunità di efficientamento, di risparmio e di attenzione all'ambiente potrebbero portare ad un futuro che in tanti altri enti è già il presente da parecchio tempo.

Per quanto riguarda la flessibilità oraria, la totalità del personale fruisce di orari flessibili.

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	586	36,08	1038	63,92	1624	69,55
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	481	100,00	481	20,60
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	45	25,14	134	74,86	179	7,67
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	51	100,00	51	2,18
Totale permessi	631	27,02	1704	72,98	2335	

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

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

Anche in questo caso, come nell'utilizzo del part-time, l'uso di tali istituti da parte femminile è sempre superiore a quello maschile. Più in particolare, la fruizione dei permessi relativi alla L. 104/92, da parte delle donne, è quasi il doppio di quella degli uomini, mentre per quanto riguarda i permessi per congedi parentali fruiti, il divario tra la parte femminile e quella maschile è ancora più marcato, addirittura il triplo.

Complessivamente viene utilizzato per la fruizione dei permessi relativi alla Legge 104/92 circa il 2,3% delle giornate lavorative annue. Per quanto riguarda i permessi per congedi parentali fruiti, si arriva solo allo 0,2%.

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

- 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

Obiettivo n. 1.1 - Indagine qualitativa su: Conciliazione vita-lavoro, Benessere organizzativo e Parità di genere

Il questionario elaborato, dopo il parere favorevole da parte del CUG, è stato inviato, a mezzo mail, a tutto il personale dipendente.

Non è stato possibile procedere a una compilazione online del suddetto questionario tramite piattaforma, ciò ha comportato una risposta da parte del personale inferiore al 20%.

Gli esiti elaborati del campione in esame hanno fornito notizie e informazioni utili circa il benessere organizzativo, il lavoro agile e la parità di genere, ma anche sugli spostamenti casa lavoro e sulle pari opportunità.

Obiettivo n. 1.2 - Programmazione e realizzazione di iniziative formative ed informative volte a diffondere la cultura della parità di genere e delle pari opportunità.

A seguito di affidamento sono state programmate e realizzate le seguenti giornate formative:

- 19 settembre 2023 - "Gestione del cambiamento, promozione e attuazione del principio delle pari opportunità e valorizzazione delle differenze nella gestione delle risorse umane;
- 3 ottobre 2023 - "Correttezza dei comportamenti e del linguaggio nell'ambiente di lavoro;

Ai partecipanti è stato rilasciato ai partecipanti un attestato e somministrato un questionario di gradimento.

Obiettivo n. 1.3 - Stipula di convenzioni e realizzazione di un'apposita sezione sull'intranet del Consiglio, ove pubblicare le informazioni.

A seguito di parere favorevole espresso dal CUG, sono state attivate n. 2 convenzioni. Si è provveduto a realizzare, contestualmente, un'apposita sezione dedicata sull'intranet del Consiglio regionale.

Obiettivo n. 1.4. - Iniziative a supporto della mobilità.

Adeguamento del Piano degli spostamenti casa - lavoro del personale dipendente. Il piano degli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente finalizzato alla riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale e, quindi, al decongestionamento del traffico delle aree urbane. Consegna del Piano.

Obiettivo n. 2.1 - Programmazione e realizzazione di iniziative informative volte alla tutela della salute individuale e collettiva sui luoghi di lavoro e alla promozione di stili di vita salutari.

A seguito di affidamento sono state programmate e realizzate le seguenti giornate formative:

- 13 settembre 2023 - I parte "Corretti stili di vita", con particolare riguardo all'alimentazione e allo svolgimento dell'attività fisica;
- 16 ottobre 2023 - II parte "Corretti stili di vita", con particolare riguardo alla riduzione del consumo di alcool e del danno da fumo.

Ai partecipanti è stato rilasciato ai partecipanti un attestato e somministrato un questionario di gradimento.

Tra i risultati attesi, anche la presentazione e la validazione progetto per l'allestimento di spazi da destinare ad attività sportivo-ricreative. Le soluzioni tecniche proposte come "alternative", sia dal punto di vista architettonico che impiantistico sono improntate alla minimizzazione dei costi per rientrare nel budget di spesa stanziato. Nel progetto sono state sviluppate tutte le indagini e gli studi necessari per la definizione degli aspetti architettonici, strutturali e impiantistici, per le necessarie per la successiva fase realizzativa dell'opera.

Obiettivo n. 3.1 - Punto 3.1. Microclima**Sostituzione infissi esterni.**

Si è proceduto alla fornitura e posa in opera di nuovi infissi per una superficie totale di circa 45 mq nei locali destinati al nuovo Archivio Storico, in corso di ristrutturazione. I nuovi infissi sono stati già forniti a piè di opera e verranno installati al completamento dei lavori in corso dei suddetti locali.

È stata autorizzata anche la fornitura e posa in opera di nuovi infissi per una superficie totale di circa 89 mq destinati al piano terra della palazzina D, in corso di ristrutturazione. I nuovi infissi verranno installati al completamento dei lavori in corso dei suddetti locali.

Obiettivo n. 3.2 - Efficientamento energetico**Sostituzione punti luce.**

Si è proceduto alla sostituzione delle lampade tradizionali presenti all'interno delle sedi del Consiglio regionale del Lazio con lampade a LED ad alta efficienza luminosa (lm/W) di 50,40 % dei punti luce tradizionali presenti nelle palazzine D,E,F,G,H,I,M e P per complessive n. 1.321 unità. Il 75% del totale offerto è pari, dunque, a 991 punti luce. Ad oggi sono state sostituiti tutti i punti luce degli ambienti comuni (corridoi di tutte le palazzine e parte delle sale riunioni) e parte degli uffici per un totale di n. 995 punti luce di vari modelli.

Obiettivo n. 3.3 - Allestimenti spazi da adibire al consumo dei pasti e fornitura di attrezzature per conservare e / o riscaldare il pranzo all'interno dello spazio fisico, adiacente la mensa.

Realizzazione spazi esterni da adibire al consumo dei pasti

L'intervento è consistito nella realizzazione di un *dehors* da realizzarsi con una pergotenda con struttura portante metallica fissata alle strutture esistenti in c.a. della Palazzina "D". La pergotenda è dotata di un impianto di illuminazione a LED e da

un impianto elettrico derivato dall'impianto elettrico esistente nella Palazzina "D" eseguito in conformità alle disposizioni vigenti in materia.

Per quanto concerne la fornitura di attrezzature per conservare e / o riscaldare il pranzo all'interno dello spazio fisico, adiacente la mensa, destinato al consumo dei pasti individuali del personale, la competente P.O. ha richiesto ai competenti uffici del Consiglio le informazioni riguardanti il soddisfacimento del fabbisogno e le caratteristiche tecniche, nonché l'importo per la spesa prevista per provvedere all'acquisto delle attrezzature di seguito indicate:

- 1 frigorifero con capacità netta di circa 500 litri;
- 1 forno a microonde + Grill, 800 W + 1200 W di potenza, capacità 25 litri;
- 1 erogatore a bocconi compatto per acqua di circa 18 litri.

La proposta di Piano triennale delle Azioni Positive 2023-2025 confluita nella sottosezione "Performance/Obiettivi" della sezione: "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione" del PIAO.

Gli obiettivi, riportati nell'allegato 5 alla sottosezione 2.2 del PIAO, hanno in oggetto azioni positive mirate, in linea di continuità con quelle poste in essere negli anni precedenti, sia a migliorare la condizione del dipendente all'interno dell'organizzazione sia a favorire la conciliazione delle esigenze familiari con il lavoro e la valorizzazione delle pari opportunità e della parità di genere con ricadute positive sull'attività lavorativa e sullo sviluppo professionale dello stesso.

Gli obiettivi n. 2.1, 3.1, 3.2 e 3.3 sono azioni positive già programmate ed avviate dall'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⁾
Obbligatoria (sicurezza)	72	292	594	96	33	1087	65,72	14,45	44	124	241	115	43	567	34,28	7,24
Aggiornamento professionale: corso "Drafting legislativo"	0	0	48	48	12	108	40,91	1,44	0	12	12	84	48	156	59,09	1,99
Aggiornamento professionale: corso "Cerimoniale"	0	0	0	18	0	18	20,00	0,24	0	18	36	0	18	72	80,00	0,92
Aggiornamento professionale: corso "Digitalizzazione delle opere librerie"	0	8	8	0	0	16	40,00	0,21	0	0	8	16	0	24	60,00	0,31
Aggiornamento professionale: corso "Segreteria di direzione"	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	12	6	0	18	100,00	0,23
Lavoro Agile + Pola tramite corsi SNA	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	12	0	12	100,00	0,15
Aggiornamento professionale: corsi "Revisori contabili - Bilancio"	0	0	0	9	0	9	50,00	0,12	0	0	9	0	0	9	50,00	0,11
Aggiornamento professionale: corso "Paghe e contributi"	0	10	10	0	0	20	100,00	0,27	0	0	0	0	0	0	0,00	--

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⁾
Aggiornamento professionale: corso "Linee guida Agid"	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	10	10	0	20	100,00	0,26
Aggiornamento professionale: corso "Contratti e appalti pubblici dopo il nuovo codice appalti"	0	32	64	32	32	160	71,43	2,13	0	0	32	32	0	64	28,57	0,82
Aggiornamento professionale: corso "Previdenza e assistenza sociale"	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	60	0	0	60	100,00	0,77
Aggiornamento professionale: corso "Inglese"	0	0	40	0	0	40	100,00	0,53	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Aggiornamento professionale: corso "Siti web"	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	40	0	0	40	100,00	0,51
Aggiornamento professionale: corso "Anticorruzione, trasparenza e integrità"	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	40	0	0	40	100,00	0,51
Aggiornamento professionale: corso "Lavoro agile INPS"	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	50	0	0	50	100,00	0,64
Aggiornamento professionale: corso "Bilancio e contabilità"	0	0	65	0	0	65	100,00	0,86	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Aggiornamento professionale presso gli Ordini	0	0	12	0	0	12	46,15	0,16	0	0	0	14	0	14	53,85	0,18
Competenze manageriali/Relazionali: corso "Project management" Corso "Personale e organizzazione riforma PA"	0	0	82	0	0	82	62,12	1,09	0	50	0	0	0	50	37,88	0,64
Tematiche CUG	9	162	459	351	234	1215	46,39	16,15	9	126	279	738	252	1404	53,61	17,94
SYLLABUS-COMPETENZE DIGITALI	8	144	424	320	216	1112	47,77	14,78	8	104	248	632	224	1216	52,23	15,53
Corso obbligatorio "Consapevolezza della cybersecurity" - "Syllabus"	2	36	106	80	54	278	47,77	3,70	2	26	62	158	56	304	52,23	3,88
Nuovo Codice degli Appalti d.lgs 36/2023.	24	216	636	480	324	1680	47,78	22,33	24	156	372	948	336	1836	52,22	23,45
Corso obbligatorio "Anticorruzione, etica"	4	72	204	156	104	540	46,39	7,18	4	56	124	328	112	624	53,61	7,97
Corso obbligatorio "Anticorruzione, etica"	8	144	408	312	208	1080	46,39	14,36	8	112	248	656	224	1248	53,61	15,94
Totale ore	127	1116	3160	1902	1217	7522			99	784	1883	3749	1313	7828		
Totale ore %	0,83	7,27	20,59	12,39	7,93	49,00			0,64	5,11	12,27	24,42	8,55	51,00		

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

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

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

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

No

Nel 2023 l'Ente ha continuato a investire esigue risorse nella formazione obbligatoria, sicuramente deve investire di più nella formazione e nella riqualificazione del proprio personale. Formazione e riqualificazione del personale devono costituire un investimento organizzativo necessario.

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 di selezione riservata al personale del ruolo in servizio presso il consiglio per la copertura di n. 2 unità di personale di categoria C con profilo di assistente – area sistemi informativi e tecnologie	0	0,00	1	100,00	1	7,14	
Procedura riservata al personale del ruolo del consiglio per la copertura di n. 3 (tre) unità di personale di categoria C con profilo di "assistente – area amministrativa"	0	0,00	1	100,00	1	7,14	
Procedura riservata al personale del ruolo del consiglio per la copertura di n. 7 (sette) unità di personale di categoria D con profilo di "esperto – area amministrativa"	0	0,00	1	100,00	1	7,14	
Procedura di selezione riservata al personale del ruolo in servizio presso il consiglio per la copertura di n. 3 unità di personale dirigenziale a tempo indeterminato con profilo amministrativo	0	0,00	1	100,00	1	7,14	
Procedura di mobilità esterna volontaria mediante passaggio diretto tra pubbliche amministrazioni n. 3 posti di "Istruttore economico – finanziario"	2	100,00	0	0,00	2	14,29	Donna
Procedura di mobilità esterna volontaria mediante passaggio diretto tra pubbliche amministrazioni di n. 14 posizioni	0	0,00	2	100,00	2	14,29	Uomo
Avviso di mobilità esterna volontaria mediante passaggio diretto tra pubbliche amministrazioni di n. 14 posizioni nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	1	50,00	1	50,00	2	14,29	Uomo
Avviso di mobilità esterna volontaria mediante passaggio diretto tra pubbliche amministrazioni di n. 14 posizioni nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	1	50,00	1	50,00	2	14,29	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Procedura di mobilità esterna volontaria mediante passaggio diretto tra pubbliche amministrazioni di n. 2 posizioni dirigenziali - area amministrativa - e n. 1 posizione dirigenziale - area tecnica	0	0,00	2	100,00	2	14,29	Uomo
Totale personale	4		10		14		
Totale % sul personale complessivo	1,47		3,68		5,15		

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

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

Nelle commissioni sono stati impiegati 4 uomini e 10 donne per un totale di 9 procedure selettive. Per quanto gli uomini siano solo 4, in 4 casi su 5 il presidente della commissione è uomo. I dati sono errati, in quanto in 4 commissioni non risulta il genere del presidente, e in 2 commissioni il genere del presidente discorda con i dati dei componenti della commissione, in quanto in una commissione formata da due donne il presidente è un uomo e in una commissione formata da due uomini il presidente è una donna.

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 %
Categoria B	€23725,70	€22887,00	€ -838,70	-3,66
Categoria C	€26055,60	€26953,70	€ 898,10	3,33
Categoria D	€31625,80	€31696,90	€ 71,10	0,22
personale dirigente	€67341,20	€65511,80	€ -1829,40	-2,79

Per quanto riguarda le differenze tra uomini e donne, sono così basse da far pensare, come motivazione, a ore di straordinario o assegnazione alle segreterie operative per alcuni dipendenti, non essendo previste contrattualmente differenze.

Nella tabella compilata dall'Amministrazione non sono comunque presenti le Aree previste dal CCNL, in quanto sono dettagliate "Categoria B", "Categoria C" e "Categoria D". Riteniamo che le indicazioni corrette da riportare dovessero essere, rispettivamente, "Area degli Operatori esperti", "Area degli Istruttori" e "Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione".

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: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Dati Sicurezza e Salute

Per prevenire situazioni di disagio o stress lavorativo e situazioni di discriminazione/mobbing sono state adottate le seguenti azioni, che sono descritte dettagliatamente nel paragrafo B della seconda parte della presente Relazione:

- Programmazione di iniziative formative ed informative volte a diffondere la cultura della parità di genere e delle pari opportunità;
- Programmazione e realizzazione di iniziative informative volte alla tutela della salute individuale e collettiva sui luoghi di lavoro e alla promozione di stili di vita salutari
- Miglioramento dell'ambiente di Lavoro.

Azioni a seguito indagini benessere organizzativo

L'amministrazione non si è dotata neanche nel 2023 dello strumento dei "questionari on-line" richiesto dal CUG.

Nel mese di dicembre, l'Amministrazione ha somministrato, in forma cartacea ed anonima, ai dipendenti, il questionario. Il questionario e i relativi esiti sono stati trasmessi al CUG nel mese di marzo 2024. Pertanto, non è stato possibile per il CUG analizzare e interpretare i dati raccolti in base ai quesiti iniziali e proporre azioni conseguenti a ciò che si è osservato.

Codici adottati e in adozione

Nel 2023 non sono stati adottati nuovi codici, né modificati quelli esistenti.

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

A seguito degli esiti del Questionario somministrato nell'annualità 2022 in ordine alle criticità in tema di mobbing e molestie, il CUG ritiene che le azioni realizzate dall'Amministrazione nel corso dell'annualità 2023 (soltanto due giornate informative) non siano sufficienti per sensibilizzare in modo adeguato i dipendenti nelle suddette tematiche.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Benessere organizzativo

- 1.1: Indagine qualitativa su Conciliazione vita-lavoro, Benessere organizzativo e Parità di genere: Somministrazione del questionario a tutti i dipendenti del Consiglio regionale ed elaborazione e valutazione degli esiti;
- 1.2: Programmazione e realizzazione di iniziative formative ed informative volte a diffondere la cultura della parità di genere e delle pari opportunità: le giornate formative realizzate sono le seguenti:
 - "Gestione del cambiamento, promozione ed attuazione del principio delle pari opportunità e valorizzazione delle differenze nella gestione delle risorse umane", svolta in data 19.09.2023;
 - "Correttezza dei comportamenti e del linguaggio nell'ambiente di lavoro", svolta in data 3.10.2023;
- 1.3: Convenzioni: Predisposizione di due schemi di convenzioni. Una convenzione è stata attivata, la seconda è in attesa di sottoscrizione da parte del contraente.

È stata realizzata su intranet della sezione dedicata alle convenzioni attivate

(<https://sosconsiglio.regione.lazio.it/archivio/comunicazioni/convenzioni/>

(<https://sosconsiglio.regione.lazio.it/archivio/comunicazioni/convenzioni/>);

- 1.4: Iniziative a supporto della mobilità: Il Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) del Consiglio Regionale del Lazio è stato adeguato e adottato con determinazione n. A00967 del 29.12.2023, pubblicato nella sezione AT del sito istituzionale del Consiglio

(<https://www.consiglio.regione.lazio.it/fivw=provvedimentodirigenzialedettagliadd=3817>);

Obiettivo:

Promozione di sani stili di vita

- 2.1.: Programmazione e realizzazione di iniziative informative volte alla tutela della salute individuale e collettiva sui luoghi di lavoro e alla promozione di stili di vita salutari:
 - Progetto di fattibilità presentato con note prot. RU 23122 del 29.09.2023 e 30112 del 30.11.2023. A seguito dell'Accordo di collaborazione tra l'Azienda pubblica di servizi alla persona "Asilo Savoia" e il Consiglio regionale, stipulato in data 29.10.2023 (cfr. deliberazione Ufficio di Presidenza 13.10.2023, n. U00083), tale progetto risulta superato e le somme iscritte al bilancio per i suddetti lavori sono state destinate al completamento dei lavori di ristrutturazione della palazzina D;
 - Le giornate formative realizzate sono le seguenti:
 - 1^ parte "Corretti stili di vita", con particolare riguardo all'alimentazione ed allo svolgimento di attività fisica, svolta in data 13.09.2023;

- 2^ parte "Corretti stili di vita" con particolare riguardo alla riduzione del consumo di alcool e del danno da fumo, svolta in data 16.10.2023.

Obiettivo:

Miglioramento ambiente di lavoro

- 3.1.: Microclima: la sostituzione degli infissi esterni è prevista al completamento dei lavori relativi a: archivio storico (per una superficie totale di circa 45 mq), infissi già forniti; Palazzina D (per una superficie totale di circa 89 mq), fornitura e posa in opera degli infissi già autorizzata;

- 3.2.: Efficientamento energetico: i lavori di sostituzione delle lampade tradizionali con lampade ad alta efficienza luminosa e a basso consumo energetico hanno interessato n. 995 su 1321 punti luce, pari al 75,32% di punti luci sostituiti rispetto al totale offerto (1321);

- 3.3.: Allestimenti spazi da adibire al consumo dei pasti:

- Acquisto attrezzature atte a conservare o riscaldare le pietanze nel locale interno adibito al consumo dei pasti: è stata acquistata, con determinazione 28 dicembre 2023, n. A00934, la fornitura dei beni di cui alla scheda prestazionale adottata con determinazione 21 dicembre 2023, n. A00856;
- Allestimento spazi esterni da adibire al consumo dei pasti: adozione della determinazione 28.06.2023, n. A00354, relativa all'affidamento di fornitura e posa in opera di una pergotenda. La posa in opera della stessa è avvenuta (nota prot. RU n. 1409 del 22.01.2024").

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Atto amministrativo

Tipologia di atto: Determinazione dirigenziale

Data: 09/08/2018

Organo sottoscrittore: Segretario generale

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

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
7

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

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

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

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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Nel 2023, il CUG ha ridotto drasticamente la sua attività propositiva limitatosi a quella consultiva. Sicuramente è una regressione rispetto al passato, dovuta anche alla mancata attivazione delle procedure di rinnovo del Comitato.

Considerazioni conclusive

La Relazione sulla situazione del personale costituisce il passaggio fondamentale per un'utile riflessione sull'attività svolta; per porre la conoscenza e l'esame dei dati sul personale a base delle misure per l'organizzazione ed il benessere del personale stesso; per valutare l'attuazione e la "presa" delle azioni positive. La Relazione, in sintesi, è il metro annuale dell'affermazione di una cultura del lavoro fondata sulla dignità della persona e sul rispetto reciproco. Violenze e molestie rappresentano un attentato permanente alle pari opportunità, un impedimento alle aspirazioni a progredire, un "virus" letale per le relazioni professionali. Il CUG opera per garantire la prevenzione di ogni focolaio di discriminazione e di potenziale abuso attraverso azioni di protezione e rimozione dei fattori di rischio.

Nel 2023 non si rilevano mutamenti significativi negli equilibri di genere rispetto all'anno precedente né sulla composizione generale del personale, né sotto i profili delle responsabilità, delle retribuzioni e delle potenziali progressioni di carriera.

La volontà di aggredire le disparità e radicare la cultura delle opportunità per tutti ha accompagnato l'attività del CUG nel 2023. Il Questionario, uno degli strumenti utili alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti da standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, quantomeno nella percezione da parte dei dipendenti è stato somministrato dall'Amministrazione a dicembre 2023 ed i risultati sono a disposizione del CUG solo da marzo 2024. Con queste tempistiche il Comitato non può ovviamente svolgere nel migliore dei modi il suo compito. È auspicabile per l'avvenire una migliore tempistica sia nella fase di somministrazione del questionario sia in quella di reporting. Inoltre, è utile incrementare le attività informative sulle tematiche relative a molestie, violenze e/o altre forme di mobbing.

La Direttiva n. 2/2019 prevede, tra le altre, la realizzazione di una Piattaforma tecnologica per mettere in collegamento i vari CUG nell'ambito di un network nazionale. Nel febbraio 2021, è pervenuta la comunicazione ufficiale da parte del Dipartimento della funzione pubblica sulla possibilità per i CUG di iscriversi al Portale della Rete nazionale dei CUG. Il nostro CUG ha immediatamente proceduto all'iscrizione. Per quanto l'utilizzo del Portale potrebbe essere utilissimo nel condividere esperienze e buone pratiche di contrasto alle discriminazioni, nel 2023 non è stato fatto alcun accesso. Andranno ripresi i rapporti con il CUG della Giunta regionale del Lazio (interrotti nel 2023), nell'ottica del "lancio" comune di iniziative ed eventi pubblici. Si rinnovano espressioni di gratitudine alle donne e agli uomini del Comitato Unico di Garanzia e alla Struttura amministrativa di supporto all'attività del Comitato. In quest'ultimo anno l'attività del CUG si è ridotta in attesa del suo rinnovo, ci auguriamo che nel 2024 si possa riprendere ad accrescere e far conoscere le funzioni dei CUG. La visibilità del CUG è considerata essa stessa un obiettivo imprescindibile. Tutto per rendere concreti gli obiettivi di elevazione degli standard di parità e pari opportunità nel nostro ambiente di lavoro

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-consiglio-regionale-del-lazio-2024>