



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Umbria - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Regione Umbria

Regione:	Umbria
Provincia:	PG
Comune:	Perugia
CAP:	06100
Indirizzo:	Corso Vannucci,96
Codice Amministrazione:	r_umbria
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Regioni, Province Autonome e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

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



no- triennale/r_umbria/2023-2025/piano_azioni_p ositive_r_umbria-triennio_2023-2025- anno_2023_1.pdf (171.47 KB)	no- triennale/r_umbria/2023-2025/piano_azioni_p ositive_r_umbria-triennio_2023-2025- anno_2024.pdf (257.83 KB)
2025	2026
2023-2025	2026-2028
piano_azioni_positive_r_umbria- triennio_2023-2025-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia	piano_azioni_positive_r_umbria- triennio_2026-2028-anno_2026.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no- triennale/r_umbria/2023-2025/piano_azioni_p ositive_r_umbria-triennio_2023-2025- anno_2025.pdf (153.67 KB)	no- triennale/r_umbria/2026-2028/piano_azioni_p ositive_r_umbria-triennio_2026-2028- 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

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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	4	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti	0	0	0	8	15	0	0	1	8	12
Personale non dirigente	Cat. D	0	13	29	100	70	1	25	57	194	80
Personale non dirigente	Cat. C	2	13	40	60	21	3	12	41	82	42
Personale non dirigente	Cat. B	0	1	12	45	17	0	2	9	18	14
Personale non dirigente	convenzione	0	1	2	3	3	0	1	1	4	0
Personale non dirigente	Uffici di supporto agli organi politici	3	1	3	2	0	1	1	1	1	1
Totale personale		5	29	86	222	127	5	41	110	307	149
Totale % sul personale complessivo		0,46	2,68	7,96	20,54	11,75	0,46	3,79	10,18	28,40	13,78

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	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⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	5	26	27	25	3	86	41,75	18,34	4	38	50	26	2	120	58,25	19,61
Tra 3 e 5 anni	0	1	5	4	3	13	61,90	2,77	1	2	3	1	1	8	38,10	1,31
Tra 5 e 10 anni	0	1	7	8	7	23	67,65	4,90	0	0	0	8	3	11	32,35	1,80
Superiore a 10 anni	0	1	47	185	114	347	42,32	73,99	0	1	57	272	143	473	57,68	77,29

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⁾
Totale	5	29	86	222	127	469			5	41	110	307	149	612		
Totale %	0,46	2,68	7,96	20,54	11,75	43,39			0,46	3,79	10,18	28,40	13,78	56,61		

⁽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⁾
COMPARTO	Laurea magistrale	236	39,66	359	60,34	595	57,66
COMPARTO	Diploma di scuola superiore	173	44,70	214	55,30	387	37,50
COMPARTO	Inferiore al Diploma superiore	32	64,00	18	36,00	50	4,84
Totale personale		441		591		1032	
Totale % sul personale complessivo		40,80		54,67		95,47	

⁽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 al 31/12/2023, è di 1081 unità e l'età media supera i 50 anni.

La presenza femminile costituisce il 57 % del totale del personale.

L'area dei funzionari e di elevata qualificazione (ex cat. D), apicale per i dipendenti del comparto costituisce il 52% del personale del comparto. In questa categoria il trend di presenza femminile rappresenta il 62% del totale di personale inquadrato nella categoria apicale. La presenza maschile rappresenta il restante 38%.
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 il personale con qualifica dirigenziale risulta laureato. Prevale la presenza maschile con il 57% del personale dirigenziale.
Con riferimento al titolo di studio del personale del comparto si rimanda alle tabelle di cui sopra.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	4	29	85	214	125	457	44,03	97,44	4	41	104	288	144	581	55,97	94,93
Part Time >50%	0	0	0	1	1	2	8,00	0,43	1	0	5	13	4	23	92,00	3,76
Part Time ≤50%	1	0	1	7	1	10	55,56	2,13	0	0	1	6	1	8	44,44	1,31
Totale	5	29	86	222	127	469			5	41	110	307	149	612		
Totale %	0,46	2,68	7,96	20,54	11,75	43,39			0,46	3,79	10,18	28,40	13,78	56,61		

⁽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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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⁾
LAVORO AGILE	0	6	26	62	32	126	33,16	96,18	0	13	50	136	55	254	66,84	95,13
fruizione orario flessibile	0	0	0	5	0	5	27,78	3,82	0	0	3	6	4	13	72,22	4,87
Totale	0	6	26	67	32	131			0	13	53	142	59	267		
Totale %	0,00	1,51	6,53	16,83	8,04	32,91			0,00	3,27	13,32	35,68	14,82	67,09		

⁽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 35% del personale regionale ha fruito nel 2023 del lavoro agile (smart working) in quantità maggiore da parte delle donne. Rispetto al precedente anno si rileva una flessione del 23%.

Per quanto riguarda il personale in part time e la fruizione di permessi di orari flessibili, prevale il dato femminile nella percentuale di 4% a fronte del 1,5% maschile.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	1692	39,01	2645	60,99	4337	36,68

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2280	32,56	4722	67,44	7002	59,21
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	75	23,89	239	76,11	314	2,66
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	52	30,23	120	69,77	172	1,45
Totale permessi	4099	34,66	7726	65,34	11825	

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

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

Il 65% 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?

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

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

PAP 2023-2025 - AREA 3- ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE VITA/LAVORO:

L'Azione 4a) "consolidamento del lavoro agile e potenziamento delle dotazioni informatiche" è stata realizzata. A seguito dell'adozione della "Disciplina del lavoro agile", approvata con DGR n. 4 del 4 gennaio 2023 il lavoro agile è diventato parte integrante del modello organizzativo dell'Amministrazione regionale, integrando e ampliando le forme di lavoro flessibile offerte dall'Amministrazione, al fine di rispondere meglio alle esigenze organizzative e alle esigenze di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e promuovendo, altresì, l'orientamento ai risultati e alla produttività,

PAP 2023-2025 -AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO:

L'Azione 5 relativa all'indagine presso il personale dipendente per la rilevazione dei fabbisogni di welfare al fine di

individuare le direttrici su cui puntare per lo sviluppo di un sistema di welfare interno, ai sensi dell'art. 82 CCNL triennio 2019- 2021, è stata realizzata.

Il sondaggio, curato dal Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane, è stato condotto nel mese di marzo 2023 con l'obiettivo di individuare le direttrici su cui puntare per sviluppare il sistema di welfare interno, che fossero quanto più aderenti possibile alle reali esigenze di benessere psicofisico del personale. I risultati del sondaggio, a cui hanno risposto 417 dipendenti, di cui 63,5% femmine e 36,5% maschi, sono stati pubblicati nella rete intranet regionale nel corso del mese di aprile 2023.

In merito alle azioni di welfare riportate all'art. 82 del CCNL del 16 novembre 2022 le preferenze espresse sono di seguito riportate in ordine di gradimento: 1. iniziative di sostegno al reddito della famiglia: molto importante per il 75,8% dei rispondenti; 2. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli: molto importante per il 70,5% dei rispondenti; 3. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili: molto importante per il 53% dei rispondenti; 4. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale: molto importante per il 50,6% dei rispondenti; 5. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale: molto importante per il 47,7% dei rispondenti.

L'Azione 6- Spazio web/community di servizio per i dipendenti è stata parzialmente realizzata per quanto riguarda il rilancio/messa a punto di uno spazio web per i dipendenti dedicato allo scambio e condivisione di servizi e informazioni inerenti attività lavorative, a seguito della riprogettazione e del rilascio nuova versione della piattaforma Intranet di cui alle DDGR n. 481 del 20.05.2022 e n. 1169 del 08/11/2023, con la quale è stato approvato il disciplinare del portale Intranet della Regione Umbria e il sistema di Rete dei referenti per la comunicazione interna, con l'obiettivo di ottimizzare il processo di comunicazione organizzativa e il flusso continuo di informazioni vertente su temi trasversali per l'intera Amministrazione.

PAP 2023-2025 -AREA 2- FORMAZIONE E COMUNICAZIONE:

Nell'ambito dell'Azione 2 "Incentivare la formazione sul tema della cultura di genere e di pari opportunità" si segnala che nel 2023 si sono tenuti i seguenti corsi di formazione rivolti a tutto il personale e ai componenti del CUG:

- Corso "Politiche di genere";
- Corso "Le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone".

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⁾
Area Europea	0	150	255	490	71	966	31,69	22,48	0	152	461	1301	168	2082	68,31	25,28
Obbligatoria per norma	0	56	232	540	392	1220	52,59	28,39		36	220	540	304	1100	47,41	13,36
Lingue	0	0	0	325	0	325	20,63	7,56	0	125	300	675	150	1250	79,37	15,18
contratti	0	69	109	178	116	472	35,68	10,98	0	116	244	388	103	851	64,32	10,33
Giuridico-amministrativa	0	44	76	105	86	311	25,47	7,24	0	73	197	519	121	910	74,53	11,05
Specialistica	0	31	89	183	66	369	37,81	8,59	0	66	135	371	35	607	62,19	7,37
informatica	0	18	73	132	37	260	34,12	6,05	3	42	125	259	73	502	65,88	6,10
Organizzazione	0	0	79	72	9	160	22,73	3,72	0	60	145	268	71	544	77,27	6,61
economico - finanziaria	0	7	23	140	25	195	34,70	4,54	0	8	98	170	91	367	65,30	4,46
Comunicazione	0	0	6	14	0	20	47,62	0,47	0	4	10	4	4	22	52,38	0,27
Totale ore	0	375	942	2179	802	4298			3	682	1935	4495	1120	8235		
Totale ore %	0,00	2,99	7,52	17,39	6,40	34,29			0,02	5,44	15,44	35,87	8,94	65,71		

⁽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

Nella riunione tenuta in data 10/11/2023, il CUG ha formalizzato una richiesta di rispetto della direttiva 223/970 del Parlamento e del Consiglio UE contro il gender-pay-gap

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Procedura concorsuale pubblica per titoli ed esami per 1 unità di dirigente profilo dirigente per il Territorio (codice Bando TIDI1/21)	3	100,00	0	0,00	3	11,11	Uomo
Concorso pubblico per titoli e ea esami per assunzione at. ind. di 4 unità personale cat. D Famiglia prof. Comunicazione e informazione	2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo
Procedura concorsuale pubblica per titoli e esami per 1 unità Dirigerte Giuridico-amministrativo esperto in organizzazione e gestione ru	1	33,33	2	66,67	3	11,11	Donna
Avviso pubblico di selezione per conferimento incarico dirigenziale a t. det. per il Servizio Programmazione rete servizi sociali	0	0,00	3	100,00	3	11,11	Donna
Concorso pubblico per titoli ed esami per assunzione a t. ind. di 4 unità profilo prof. Funzionario Avvocato e di 6 unità profilo Funzionario giuridico	0	0,00	3	100,00	3	11,11	Donna
Concorso pubblico per titoli e esami per assunzione a t. ind. di 10 unità di personale cat. D Famiglia professionale Programmazione	0	0,00	3	100,00	3	11,11	Donna
Bandi di concorso pubblico per titoli e esami per 1 unità di dirigente per l'informazione	2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo
Bandi di concorso per assunzione a t. ind. di 3 unità profilo Collaboratore tecnico professionale autista	2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Bando concorso pubblico per titoli ed esami per 1 unità di dirigente per il Territorio	2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo
Totale personale	12		15		27		
Totale % sul personale complessivo	1,11		1,39		2,50		

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

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

Si rileva l'osservanza delle prescrizioni normative in materia di rispetto di genere nella composizione delle commissioni di concorso.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnnicomprensive 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 %
DIRETTORI	€120664,00	€0,00	€ -120664,00	--
Dirigenti	€96261,50	€86716,90	€ -9544,60	-11,01
Categoria D	€35845,30	€36049,10	€ 203,80	0,57
Categoria C	€25690,80	€26143,50	€ 452,70	1,73
Categoria B	€29218,80	€25367,50	€ -3851,30	-15,18

Si rileva che i 5 Direttori regionali sono tutti uomini. Inoltre si osserva il permanere del divario retributivo riscontrabile dall'osservazione del valore della retribuzione media del personale dirigenziale. Si rileva un gap collegato alla pesatura della posizione dirigenziale a scapito del personale femminile

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: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Rispetto allo sportello di ascolto nel 2023 è stata avanzata dal CUG una proposta di attivazione che è stata poi inserita come azione specifica nel PAP 2024-2026.

Rispetto all'adozione del codice etico nel 2023 è stata avanzata dal CUG una proposta di composizione che è stata poi inserita come azione specifica nel PAP 2024-2026.

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.

Non si può disgiungere l'azione del CUG dalla performance. Per quanto riguarda l'indagine di clima è stata effettuata con specifico riferimento alla tematica dello stress di lavoro correlato. Gli esiti sono stati restituiti a fine anno 2023. Pertanto nell'esercizio di riferimento, anche a causa del periodo di prorogatio nel CUG, non si è dato corso ad una fase di riflessione ed approfondimento delle risultanze. Si rammenta che ai sensi degli artt.28 e 30 del d.lgs n.81/2008 s.m.i la verifica delle criticità e delle indicate misure correttive vanno riportate nel Documento unico di valutazione rischi dell'Amministrazione che, ad oggi, non è stato ancora visionato da parte del CUG.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Il Comitato Unico di Garanzia della Regione Umbria - Giunta regionale è stato rinnovato con Determinazione direttoriale n. 7697 del

	14.7.2023.
Tipologia di atto:	determinazione direttoriale
Data:	14/07/2023
Organo sottoscrittore:	Direzione Regionale Coordinamento PNRR , risorse umane, patrimonio, riqualificazione urbana
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Area sul sito istituzionale regionale Area sulla intranet regionale
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Indirizzo di posta elettronica dedicato al CUG Area Intranet regionale Area sul sito istituzionale risorse condivise mediante Google Drive
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 6	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno: OIV	

RSU

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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

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

:

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

AREA 1- PROMOZIONE DEL MODELLO CULTURALE DELLA PARITÀ E DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Azione 1- Sperimentazione di un sistema di certificazione della parità di genere

L'azione risulta in fase di studio. Ed infatti la fase l'elaborazione di una check-list necessita di un'attenta analisi in ordine al contesto e allo stato attuale dell'organizzazione regionale. L'azione, che non ha subito variazioni con l'aggiornamento 2024, dovrà attuarsi secondo le tempistiche previste nel Piano 2023-2025.

Azione 2- Adozione del Codice etico e di condotta contro le molestie sessuali, le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche ed il mobbing. L'azione risulta in fase di approfondimento attraverso anche l'attività dello sportello di ascolto che è in grado di sintetizzare le criticità ed i confini della liceità - e del discrimine oltre il quale si innesca un disagio lavorativo.

Azione 1- Promozione della cultura della non discriminazione attraverso un Percorso di approfondimento sulla comunicazione non sessista e non discriminante.

Perseverare nel formare il lavoratore in genere sui temi della non discriminazione significa creare le basi per un ambiente di lavoro più sano. Tutti i livelli dell'Amministrazione devono essere coinvolti.

Azione 2- Incentivare la formazione sul tema della cultura di genere e di pari opportunità

L'Amministrazione tramite la piattaforma Syllabus, gestita dal DFP, ha avviato un primo livello di formazione sulle tematiche della parità di genere attraverso il corso RIFORMA MENTIS. Nel 2024 andrà effettuata la formazione prevista sulle tematiche.

Azione 1- Promozione della cultura manageriale di genere

In ordine alla misura a) si riscontra oramai una significativa adesione dell'amministrazione regionale all'effettuazione di collegamenti da remoto qualora ciò risulti necessario.

In ordine alla misura b) è da iniziare secondo le tempistiche del Pap.

Azione 4- Consolidamento della messa a sistema del Lavoro a distanza

4a) consolidamento del lavoro agile e potenziamento delle dotazioni informatiche

con DGR n. 4 del 4 gennaio 2023 il lavoro agile è diventato parte integrante del modello organizzativo dell'Amministrazione regionale

Azione 5- Promozione piani di welfare integrativo

Con legge regionale n.9/2023 sono stati stanziati € 287.322,00 e destinati al finanziamento di piani di welfare integrativo, anche all'esito del questionario sottoposto nel 2022 a tutto il personale regionale.

Con l'art.15 del Contratto integrativo decentrato sono state fissate le regole generali finalizzate all'attuazione dei predetti piani destinati al personale regionale.

Azione 6- Spazio web/community di servizio per i dipendenti

Nel 2023 è stata lanciata la nuova intranet regionale nella quale è contenuta un apposito canale tematico dedicato al CUG , alle sue attività ed iniziative. E' in fase di valutazione la possibilità e le relative modalità di apertura e fruizione di uno spazio web community nella intranet regionale, in conformità anche alla policy aziendale in materia.

Considerazioni conclusive

A. Confronto con l'Amministrazione sulle tempistiche di attuazione del PAP:

oggi, dal documento fornito, "Report tempistiche", risultano da iniziare ancora il 73% delle azioni positive approvate , di queste il 21% delle azioni dovevano essere attuate entro il 2023, mentre l'attuazione del rimanente è prevista entro il 2025.

In valori assoluti:

Azioni totali previste N. 23 di cui:

Azione conclusa ----- n. 2+n.1 parzialmente concluse

Azioni iniziate ----- n. 3

Azioni da iniziare --- n. 17 Azioni da terminare entro il triennio.

Il precedente CUG ha concluso le sue attività nella prima metà del 2023. Il nuovo CUG che si è insediato in data 18/09/2023, preso atto di quanto già compiuto dal precedente comitato, è determinato a concretizzare le azioni positive approvate e a consolidare e istituzionalizzare le procedure condivise con l'Amministrazione fino al farle diventare una modalità di lavoro ordinaria nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi previsti nel PAP e nella performance per agevolare una transizione culturale.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-umbria-2024>