



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Lazio - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Regione Lazio

Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00147
Indirizzo:	Via Cristoforo Colombo, 212
Codice Amministrazione:	r_lazio
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Regioni, Province Autonome e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2018	2018
2018 – 2020	2018 – 2020
piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2018-2020-anno_2018.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2018-2020-anno_2018.pdf) (200.98 KB)	piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2018-2020-anno_2018_0.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2018-2020-anno_2018_0.pdf) (540.96 KB)
2021	2022
2021 - 2023	2022 - 2024
piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)	piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)



no- triennale/r_lazio/2021-2023/piano_azioni_posi tive_r_lazio-triennio_2021-2023- anno_2021.pdf (1.03 MB)	no- triennale/r_lazio/2022-2024/piano_azioni_posi tive_r_lazio-triennio_2022-2024- anno_2022.pdf (748.06 KB)
--	--

2026

2026 - 2028

[piano_azioni_positive_r_lazio-
triennio_2026-2028-anno_2026.pdf](#)
(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia>
[no-
triennale/r_lazio/2026-2028/piano_azioni_posi
tive_r_lazio-triennio_2026-2028-
anno_2026.pdf](#)) (1.61 MB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Categoria A tempo indeterminato	0	0	6	13	9	0	0	2	9	0
Personale non dirigente	categoria B tempo indeterminato	2	4	46	124	117	0	2	62	144	107
Personale non dirigente	categoria C tempo indeterminato	3	44	200	301	187	4	52	187	323	167
Personale non dirigente	categoria D tempo indeterminato	3	39	92	212	144	3	98	175	293	181
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di Area o Ufficio tempo indeterminato	0	1	7	28	27	0	0	6	11	39
Dirigente di livello non generale	Diretta collaborazione tempo indeterminato	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	Direttori tempo indeterminato	0	0	0	3	2	0	0	0	2	2
Personale non dirigente	Categoria A tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	categoria B tempo determinato	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	categoria C tempo determinato	6	9	12	10	6	2	5	10	10	4
Personale non dirigente	categoria D tempo determinato	1	5	9	10	1	1	5	11	3	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenti ufficio e area tempo determinato	0	1	8	5	3	0	0	4	10	2

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 tempo determinato	0	0	1	5	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Diretta collaborazione tempo determinato	0	1	3	1	0	0	0	3	2	1
Personale non dirigente	Categoria A comandati in Giunta	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	Categoria B comandati in Giunta	0	0	3	0	0	0	0	2	2	2
Personale non dirigente	Categoria C comandati in Giunta	0	0	3	4	1	0	1	3	3	1
Personale non dirigente	Categoria D comandati in Giunta	0	1	3	3	2	0	2	5	4	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di ufficio e area comandati in Giunta	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	Direttori comandati in Giunta	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Diretta collaborazione comandati in Giunta	0	0	0	2	1	0	0	1	2	0
Totale personale		15	105	396	727	501	10	165	471	822	508
Totale % sul personale complessivo		0,40	2,82	10,65	19,54	13,47	0,27	4,44	12,66	22,10	13,66

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	12	65	80	62	14	233	40,45	14,20	9	125	132	66	11	343	59,55	18,18
Tra 3 e 5 anni	3	21	26	14	6	70	53,85	4,27	1	31	18	6	4	60	46,15	3,18
Tra 5 e 10 anni	0	5	59	106	113	283	39,14	17,25	0	6	90	191	153	440	60,86	23,32

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	11	210	497	337	1055	50,26	64,29	0	3	217	530	294	1044	49,74	55,33
Totale	15	102	375	679	470	1641			10	165	457	793	462	1887		
Totale %	0,43	2,89	10,63	19,25	13,32	46,51			0,28	4,68	12,95	22,48	13,10	53,49		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria A a tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,09
Categoria B a tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	70	58,82	49	41,18	119	5,38
CATEGORIA C A TEMPO INDETERMINATO	Inferiore al Diploma superiore	17	39,53	26	60,47	43	1,94
categoria D tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,05
Categoria A tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,09
categoria B tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	57	41,30	81	58,70	138	6,24
categoria C tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	264	50,97	254	49,03	518	23,41
categoria D tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	112	48,70	118	51,30	230	10,39
Categoria A tempo indeterminato	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria B tempo indeterminato	Laurea	7	53,85	6	46,15	13	0,59
categoria C tempo indeterminato	Laurea	3	60,00	2	40,00	5	0,23
categoria D tempo indeterminato	Laurea	25	50,00	25	50,00	50	2,26
Categoria A tempo indeterminato	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria B tempo indeterminato	Laurea magistrale	7	53,85	6	46,15	13	0,59
categoria C tempo indeterminato	Laurea magistrale	75	45,18	91	54,82	166	7,50
categoria D tempo indeterminato	Laurea magistrale	322	36,93	550	63,07	872	39,40
Categoria A tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria B tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria C tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria D tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	3	60,00	2	40,00	5	0,23
Categoria A tempo determinato	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria B tempo determinato	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria C tempo determinato	Inferiore al Diploma superiore	11	73,33	4	26,67	15	0,68
categoria D tempo determinato	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,09
GIORNALISTI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A tempo determinato	Diploma di scuola superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria B tempo determinato	Diploma di scuola superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria C tempo determinato	Diploma di scuola superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria D tempo determinato	Diploma di scuola superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
GIORNALISTI	Diploma di scuola superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria A tempo determinato	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria B tempo determinato	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria C tempo determinato	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
categoria D tempo determinato	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
GIORNALISTI	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A tempo determinato	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria B tempo determinato	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria C tempo determinato	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,05
categoria D tempo determinato	Laurea magistrale	5	83,33	1	16,67	6	0,27
GIORNALISTI	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A tempo determinato	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria B tempo determinato	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria C tempo determinato	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria D tempo determinato	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
giornalisti	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria A comandati/distaccati presso Giunta	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria B comandati/distaccati presso Giunta	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,05
categoria C comandati/distaccati presso Giunta	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria D comandati/distaccati presso Giunta	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria A comandati/distaccati presso Giunta	Diploma di scuola superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria B comandati/distaccati presso Giunta	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,05
Categoria C comandati/distaccati presso Giunta	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	0,14
categoria D comandati/distaccati presso Giunta	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,14
categoria A comandati/distaccati presso Giunta	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
categoria B comandati/distaccati presso Giunta	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria C comandati/distaccati presso Giunta	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria D comandati/distaccati presso Giunta	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria A comandati/distaccati presso Giunta	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria B comandati/distaccati presso Giunta	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria C comandati/distaccati presso Giunta	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria D comandati/distaccati presso Giunta	Laurea magistrale	1	25,00	3	75,00	4	0,18
categoria A comandati/distaccati presso Giunta	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria B comandati/distaccati presso Giunta	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria C comandati/distaccati presso Giunta	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria D comandati/distaccati presso Giunta	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		985		1228		2213	
Totale % sul personale complessivo		26,47		33,00		59,47	

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

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

Il personale della Giunta Regionale del Lazio (di ruolo a tempo indeterminato, comparto e dirigenza, a tempo determinato e comandato presso la Giunta) al 31/12/2023 si compone di 1.744 uomini e 1.976 donne, per un totale di 3.720 dipendenti. Rispetto al dato registrato nel 2022 quando erano presenti 2.227 donne e 2.017 uomini, si rileva un sostanziale diminuzione del personale. Confrontando i dati, le donne rappresentano oggi il 53,13% del totale, rispetto al 52,47 dell'anno precedente.

Tra i dirigenti e direttori (tot.131 unità) è prevalente il genere maschile (70U e 61D).

Tra il personale con contratto a tempo determinato, 175 unità, tra comparto e dirigenza, prevale il genere maschile.

Relativamente alla distribuzione per età, tra il personale di ruolo, dirigenza e comparto, emerge rispetto al 2022, un incremento soprattutto nelle fasce di età 51-60 e > 60 (3% in più U e 5% in più D). Rispetto allo scorso anno quando il 61,88% dei dipendenti rientrava nella fascia di età >51 anni, nell'anno in esame tale valore si è attestato al 68,77%.

Esaminando i dati delle uscite, emerge che nel 2023 hanno lasciato la Giunta complessivamente 522 dipendenti (di cui 249D

e 273U), a fronte comunque di una maggiore presenza femminile sul totale. Considerando che le categorie di età 51-60 e maggiori di 60 sono quelle numericamente più cospicue, (D>51= 68% e U>51 = 70%) si conferma la tendenza ad un ulteriore e progressivo invecchiamento che, in caso di assenza di nuove procedure concorsuali, nei prossimi anni si consoliderà; si prevede infatti che nel triennio 2024-2026 usciranno complessivamente ulteriori 317 unità di personale, tenendo conto delle sole cessazioni per anzianità e per vecchiaia, ai sensi della vigente normativa in materia previdenziale. Considerato quanto riportato nella sezione dedicata all'analisi dei fabbisogni del PIAO 2024-26, considerati i tempi tecnici per l'espletamento delle procedure di reclutamento del personale e i vincoli normativi e di bilancio, risulta difficile pensare, nei prossimi anni, di colmare le carenze di personale evidenziate e di compensare il divario generazionale, già oggi così importante. Si pone quindi l'attenzione sull'opportunità di realizzare iniziative che favoriscano un efficiente e progressivo passaggio di competenze ed esperienze tra il personale.

Nonostante le cessazioni dal servizio tra il personale a tempo indeterminato, nelle categorie A, B e C, si conferma un sostanziale equilibrio di genere rispetto all'anno precedente, mentre nella categoria D si evidenzia una prevalenza del genere femminile.

La percentuale di Personale con titolo di studio inferiore al diploma superiore è uguale a 8,46.

I dipendenti regionali in possesso del diploma superiore sono il 40,13%, con la laurea, laurea magistrale e dottorato sono il 50,08%.

Come già rilevato per gli anni precedenti, esaminando i dati si conferma si conferma il maggiore livello di scolarizzazione delle donne rispetto agli uomini, in particolare hanno la Laurea magistrale poco meno dei 2/3 delle donne.

Per parte del personale non sono disponibili i titoli di studio, ai fini di una più efficiente ricognizione delle competenze interne, è pertanto auspicabile l'aggiornamento dei fascicoli del personale.

Le posizioni di responsabilità sono affidate complessivamente (comprese quelle relative alle segreterie politiche e del Direttore Generale), al 56,5% delle donne e al 43,5 % degli uomini.

Le Posizioni Organizzative (P.O.) di prima e seconda fascia, calcolate sul totale del personale, ammontano a 351, in netto calo rispetto allo scorso anno (542), delle quali 150 assegnate a uomini e 201 a donne.

Considerando il totale delle P.O. di prima e seconda fascia, rapportate alla consistenza numerica dei dipendenti di ruolo di cat. D per genere (750 D e 490 U), si rileva che il 57,2% delle PO è attribuita alle donne e il 42,7% agli uomini.

Analizzando separatamente le P.O. di prima e di seconda fascia, emerge che le prime sono attribuite al 9,7% delle donne e al 12% degli uomini, le seconde al 17% delle donne e al 18% degli uomini. Tali dati confermano la presenza di un divario di genere, in peggioramento rispetto alle rilevazioni dello scorso anno, in entrambe le fasce.

Esaminando le posizioni di responsabilità assegnate (in base alla tipologia di contratto, ruolo, a tempo determinato, comandati) emerge che le posizioni del NUVV sono affidate al solo personale di ruolo (1 D e 1 U). Si conferma infine la prevalenza degli uomini rispetto alle donne per quanto riguarda la responsabilità delle segreterie politiche e strutture equiparate e delle segreterie dei Direttori Regionali, conferita complessivamente a 21 uomini e 13 donne, prevalentemente di ruolo.

Si conferma anche per il 2023 che buona parte del personale di ruolo del comparto ha un'anzianità nel ruolo di 10 anni o superiore; ciò è dovuto alla mancata attivazione delle procedure delle progressioni verticali. Si rileva tuttavia che nelle categorie B, C e D circa un terzo degli appartenenti ha una permanenza nel profilo inferiore a 5 anni. In proposito, si segnala che nel corso dell'ultimo quinquennio sono stati espletati alcuni concorsi pubblici per l'assunzione di personale a tempo indeterminato, in particolare per il NUE e per il rafforzamento dei Centri per l'Impiego.

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	15	101	363	663	459	1601	46,64	97,74	10	162	442	770	448	1832	53,36	96,98
Part Time >50%	0	1	4	4	2	11	19,64	0,67	0	1	12	20	12	45	80,36	2,38
Part Time ≤50%	0	0	8	11	7	26	68,42	1,59	0	1	3	4	4	12	31,58	0,64
Totale	15	102	375	678	468	1638			10	164	457	794	464	1889		
Totale %	0,43	2,89	10,63	19,22	13,27	46,44			0,28	4,65	12,96	22,51	13,16	53,56		

⁽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⁾
Smart working	30	110	345	486	296	1267	41,60	93,23	17	189	452	719	402	1779	58,40	91,65
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	7	11	18	13	49	36,57	3,61	0	2	29	36	18	85	63,43	4,38
PT Orizzontale	0	2	3	2	2	9	21,95	0,66	0	1	14	13	4	32	78,05	1,65
PT Verticale	0	3	6	13	12	34	44,16	2,50	0	2	10	16	15	43	55,84	2,22
PT Misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,10
Totale	30	122	365	519	323	1359			17	194	506	785	439	1941		
Totale %	0,91	3,70	11,06	15,73	9,79	41,18			0,52	5,88	15,33	23,79	13,30	58,82		

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

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

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

Part-Time: il Part-Time è una forma contrattuale residuale, interessando poche persone, il cui numero è diminuito rispetto al 2022. Ciò è, probabilmente, dovuto alla messa a regime dello smart working, che ha contenuto l'esigenza di diminuire l'orario di lavoro per corrispondere alle esigenze familiari e di cura. Si conferma inoltre la notevole disparità di genere a favore delle donne, tra il personale che ne usufruisce.

La fascia di età che ricorre maggiormente al part-time è quella tra 51 e 60 anni, soprattutto tra le donne (2/3 del totale), e tra le diverse tipologie, quella più utilizzata da uomini e donne è il part-time a richiesta.

Smart-Working: con D.G.R. n. 42 del 31.01.2023 è stato approvato il P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2023-2025, con il quale è stata confermata la "Disciplina del lavoro agile" adottata con il P.I.A.O. 2022-2024. La Regione Lazio ha adottato lo smart working in modalità ordinaria, attraverso la sottoscrizione di accordi individuali con il personale, per un massimo di 8 giorni mensili, coinvolgendo oltre l'80% del personale della Giunta Regionale.

Lo SW ha rappresentato un'importante leva per il cambiamento culturale della nostra organizzazione, conseguendo importanti risultati, riconosciuti dall'Amministrazione, tra i quali:

- sviluppo della digitalizzazione
- dematerializzazione degli atti
- maggiore produttività
- migliore gestione del proprio tempo, lavorando senza vincoli orari e di luogo
- maggiore conciliazione famiglia-lavoro
- miglioramento del clima organizzativo e del "senso d'appartenenza".

Dall'indagine annuale realizzata a cura della Direzione del personale, Enti locali e Sicurezza -Area Datore di Lavoro, Promozione del Benessere Organizzativo e Servizi al Personale, relativa all'annualità 2023 sull'esperienza di smart working, emerge un'elevata percezione dei benefici di work life balance , sia da parte dei Dirigenti (89,29%), che del Comparto (97,57%), confermata anche dall'ampia partecipazione alla rilevazione, a cui ha risposto il 55% dei dipendenti.

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	6468	35,55	11726	64,45	18194	72,62
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1559	35,57	2824	64,43	4383	17,49
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	390	22,70	1328	77,30	1718	6,86
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	81	10,66	679	89,34	760	3,03
Totale permessi	8498	33,92	16557	66,08	25055	

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

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

Legge 104/1992: il numero di ore di permessi l. 104/1992 nell'anno 2023 che è stato usufruito dal personale regionale per 147.137 ore totali. Le donne hanno usufruito di n. 94.889 ore e gli uomini di 52.248 ore, confermando che il carico dell'assistenza familiare e di cura continua a gravare soprattutto sulle lavoratrici (64%).

199 persone sono titolari dei benefici di cui all'art. 33 comma 6 della Legge, di cui 118 donne e 81 uomini. La numerosità dei dipendenti in questa condizione suggerisce l'opportunità di un'azione positiva ad hoc da integrare nel PTAP in occasione dell'aggiornamento annuale.

Congedi Parentali: nell'anno 2023 sono stati fruiti 2.478 permessi totali di cui 2007 da donne e 471 da uomini. Le donne hanno fruito del 78% dei congedi parentali giornalieri, percentuale sostanzialmente invariata rispetto al 2022 (77%).

Situazione analoga si registra per i congedi parentali in ore, fruiti dalle donne per il 68%.

Con il D.Lgs. 105/2022, Legge 197/2022 e, da ultimo, con la legge di bilancio 2024, sono state introdotte alcune importanti novità riguardanti i permessi e i congedi previsti dalla Legge 104 e i congedi parentali. che mirano a migliorare la

conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per genitori e prestatori di assistenza, nonché a promuovere la parità di genere in ambito lavorativo e familiare, con l'obiettivo di condividere le responsabilità di cura tra uomini e donne.

Non sembrano tuttavia ancora rilevabili gli effetti delle nuove disposizioni, infatti è evidente che nel 2023, si conferma che le responsabilità di cura familiare continuano a ricadere in massima parte sulle donne, come si evince chiaramente dall'analisi dei dati sulla fruizione di tutti gli istituti di conciliazione.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Telelavoro

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a 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

AZIONE 1: Approvazione del Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche, il *mobbing* e lo *straining* nell'ambito dell'attività lavorativa, adottato come allegato S del Regolamento di Organizzazione della Giunta con DGR n. 10/2023, in seguito, recepito nel Regolamento regionale 27 aprile 2023, n. 3. Con esso si è provveduto all'integrazione in un testo unico dei codici di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, di contrasto al mobbing e alle discriminazioni, di comportamento. La redazione è stata realizzata da un apposito gruppo di lavoro interno al Comitato Unico di Garanzia, dotato delle necessarie competenze giuridiche e attivando la prevista collaborazione con la Consigliera di Fiducia. Tale azione rientra nel Piano Azioni Positive

AZIONE 2: Tale azione non è prevista nel Piano Azioni Positive, ma è ulteriore ad esso. La Rete del Benessere organizzativo è costituita dall'insieme delle figure preposte a favorire e a promuovere il benessere organizzativo e a migliorare il clima e la qualità della convivenza nell'ambito lavorativo, attraverso la proposta di iniziative destinate a diffondere il benessere del personale regionale.

AZIONE 3: Realizzazione di eventi informativi/formativi sulle azioni positive, sugli esiti del monitoraggio del Piano delle Azioni Positive e in tema di pari opportunità, benessere organizzativo e antidiscriminazione. Tale azione è prevista nel Piano Azioni Positive. In particolare, nel corso del 2023: 1) In occasione della Giornata Internazionale della Donna il CUG ha condiviso con tutto il personale regionale un breve video di saluto, che ricorda l'impegno quotidiano per una comunità professionale sempre più attenta e rispettosa delle differenze. 2) È stata utilizzata la *newsletter* regionale inFORM@ per la comunicazione e la disseminazione sulle attività svolte dal CUG regionale e dalla Rete dei CUG nazionale, attraverso suggerimenti di lettura o stimolando la partecipazione del personale alle numerose iniziative di formazione e informazione messe in campo. 3) Relazione CUG-2023. Ad aprile 2023 è stata pubblicata a cura del Comitato Unico di Garanzia regionale la relazione annuale, sia in formato esteso che sintetico, contenente le informazioni più rappresentative relative al personale, elaborate sulla base dei dati forniti dall'Amministrazione. 4) Il 28 novembre è stato organizzato dal Presidente della Regione Lazio Francesco Rocca, insieme all'Assessore alla Cultura, Pari Opportunità, Politiche giovanili e della Famiglia, Servizio Civile Simona Renata Baldassarre e all'Assessore Personale, Polizia Locale, Enti locali, Sicurezza Urbana Luisa Regimenti,

l'evento "PETALI DI DONNE", come momento di sensibilizzazione e focus in occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne"; l'evento era finalizzato a promuovere una forma di sensibilizzazione diffusa sul tema della violenza di genere e del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione., attraverso la lettura di testi selezionati e la proiezione di contenuti multimediali pervenuti dal personale della Regione Lazio tramite il contest "petali di donne".

AZIONE 4: Indagine sullo *smart working*, azione non prevista nel PAP, lanciata nel mese di gennaio dalla Direzione Affari Istituzionali e Personale, con la collaborazione del Comitato Unico di Garanzia, in favore del personale dipendente e dirigente della Giunta regionale, finalizzata a conoscere l'opinione rispetto alla loro esperienza di lavoro in modalità agile. Successivamente, a febbraio 2023, si è proceduto alla pubblicazione sulla *intranet* aziendale del *report* relativo all'elaborazione dei dati emersi con la predetta *survey* sullo *smart working*.

AZIONE 5: non prevista nel PAP, Webinar "Strumenti di prevenzione e tutela per il benessere del personale anche come misure di contrasto alla violenza di genere: dal nuovo Codice di Condotta alla Rete del benessere organizzativo", organizzato con lo scopo di far conoscere e sensibilizzare il personale della Giunta regionale sui contenuti, l'articolazione e le figure previste a tutela del benessere e contro ogni forma di discriminazione contemplate nel Codice di Condotta e moderato da Stefano Ciccone, fondatore di Maschile Plurale, rete di uomini impegnati contro la violenza maschile verso le donne e contro gli stereotipi di genere. In tale occasione è stato altresì presentato il Codice di Condotta della Giunta regionale con un intervento curato dalla Presidente del CUG, Annamaria Pacchiacucchi.

In ragione del fatto che le attività di aggiornamento del PIAO sono state anticipate dall'Amministrazione al mese di Novembre 2023, l'aggiornamento annuale del PTAP è stato rimandato al 2024.

Il CUG ha deliberato di introdurre nuove azioni a sostegno delle lavoratrici e lavoratori dell'Amministrazione con disabilità.

Per le attività realizzate si rimanda alla sezione 2.1

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	22	95	462	716	398	1693	45,06	48,21	16	189	539	839	481	2064	54,94	45,41
Aggiornamento professionale	17	83	363	616	290	1369	44,80	38,98	13	170	440	720	344	1687	55,20	37,12
Competenze manageriali/Relazionali	8	38	109	196	76	427	37,69	12,16	5	114	197	268	122	706	62,31	15,53
Violenza di genere	1	1	4	12	5	23	20,72	0,65	0	3	16	44	25	88	79,28	1,94
Totale ore	48	217	938	1540	769	3512			34	476	1192	1871	972	4545		
Totale ore %	0,60	2,69	11,64	19,11	9,54	43,59			0,42	5,91	14,79	23,22	12,06	56,41		

⁽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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No

Il Bilancio di Genere, pur previsto dal Piano Triennale di Azioni Positive, nel primo anno della nuova legislature non è stato

adottato. La realizzazione di questa misura sarà sollecitata in occasione del prossimo aggiornamento del Piano delle Azioni Positive.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione esaminatrice per selezione di n. 2 tirocini	2	66,67	1	33,33	3	4,84	Uomo
Commissione esaminatrice concorso pubblico per n. 40 unità cat. C per NUE	2	40,00	3	60,00	5	8,06	Uomo
Commissione incarico Direttore D.R. Politiche sociali	1	33,33	2	66,67	3	4,84	
Commissione incarico Direttore Generale	2	66,67	1	33,33	3	4,84	Uomo
Commissione incarico Direttore D.R. Ciclo dei Rifiuti	2	66,67	1	33,33	3	4,84	
Commissione incarico Direttore D.R. Bilancio	2	66,67	1	33,33	3	4,84	
Commissione incarico Direttore D.R. Salute	2	66,67	1	33,33	3	4,84	
Commissione incarico Direttore Ufficio Speciale per la ricostruzione post sisma 2016	2	66,67	1	33,33	3	4,84	
Commissione incarico Direttore D.R. Affari della Presidenza	2	66,67	1	33,33	3	4,84	
Commissione incarico Direttore D.R. Agricoltura e sovranità alimentare	2	66,67	1	33,33	3	4,84	
Commissione incarico Direttore D.R. Ambiente	2	66,67	1	33,33	3	4,84	
Commissione incarico Direttore D.R. Anticorruzione	2	66,67	1	33,33	3	4,84	
Commissione incarico Direttore D.R. Emergenza protezione civile e NUE 112	2	66,67	1	33,33	3	4,84	
Commissione incarico Direttore D.R. Istruzione formazione e politiche per l'occupazione	2	66,67	1	33,33	3	4,84	
Commissione incarico Direttore D.R. Lavori pubblici e infrastrutture	2	66,67	1	33,33	3	4,84	
Commissione incarico Direttore D.R. Programmazione economica centrale acquisti fondi europei PNRR	2	66,67	1	33,33	3	4,84	
Commissione incarico Direttore D.R. Trasporti mobilità tutela territorio demanio e patrimonio	2	66,67	1	33,33	3	4,84	

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione incarico Direttore D.R. Urbanistica e politiche abitative	2	66,67	1	33,33	3	4,84	
Commissione incarico Direttore D.R. Cultura politiche giovanili pari opportunità	2	66,67	1	33,33	3	4,84	
Commissione incarico Direttore D.R. Avvocato coordinatore Avvocatura regionale	2	66,67	1	33,33	3	4,84	
Totale personale	39		23		62		
Totale % sul personale complessivo	1,05		0,62		1,67		

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

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

In materia di composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale, l'Amministrazione si è dotata di una regolamentazione interna, in base alla quale in tali commissioni le donne devono essere rappresentate almeno per il 30%.

Come si evince dai dati riportati nella relativa tabella, nel 2023 il criterio della composizione delle commissioni è stato rispettato. E' tuttavia auspicabile l'aumento di tale percentuale per le donne, dato che sono numericamente più rappresentate nell'Amministrazione.

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 %
Area degli operatori	€1601,23	€1628,76	€ 27,53	1,69
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€1854,94	€1784,86	€ -70,08	-3,93
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€2081,70	€2053,24	€ -28,46	-1,39
Area dei funzionari	€2504,82	€2491,55	€ -13,27	-0,53
Area dei funzionari con EQ	€2873,34	€2809,24	€ -64,10	-2,28
Dirigenti di Area o Ufficio	€5235,52	€5137,18	€ -98,34	-1,91
Direttori regionali e di Agenzie	€7273,30	€7701,38	€ 428,08	5,56

Per quanto riguarda i differenziali retributivi, come si evince dalla tabella dedicata, si rileva che il divario economico tra uomini e donne sussiste in quasi tutte le categorie in favore degli uomini.

Il divario economico generale rilevato è verosimilmente dovuto alle diverse voci accessorie e incarichi supplementari

(quali ad esempio straordinari, indennità di turno e reperibilità, compensi per incarichi di natura tecnica ecc...), attribuiti agli uomini in misura maggiore rispetto alle donne.

Si registra un aumento del divario economico tra i Dirigenti, mentre tra i Direttori regionali e di agenzie il differenziale è a favore delle donne (+5,56% a fronte del -1,11% del 2022).

Per quanto riguarda la motivazione dei differenziali tra uomini e donne nelle fasce dirigenziali, si evidenzia la presenza di numerosi incarichi ricoperti ad interim, sia da uomini che da donne, in particolare direttori/direttrici. Tale situazione, comportando l'attribuzione di una quota aggiuntiva della retribuzione di risultato, potrebbe essere all'origine dei differenziali. Risulta evidente un divario economico sulla media delle retribuzioni del personale, presente in tutte le categorie a svantaggio delle donne, fatte salve le considerazioni che riguardano i Dirigenti. Questo nonostante le donne siano maggiormente rappresentate, in particolare nella cat. D. Le motivazioni sono probabilmente da ricercarsi, almeno in parte, nella minor presenza delle donne nelle strutture con competenze tecniche, che limita l'accesso ai relativi incarichi; al minore accesso agli straordinari retribuiti, oltre alla maggiore presenza di personale femminile in part-time inferiore al 50% dell'orario. A ciò si aggiunge il maggior numero di permessi e congedi parentali usufruiti e il maggior numero di permessi giornalieri ex L.104/92, di cui sempre le donne si avvalgono. Si rafforza quindi l'evidenza che sono le donne a fruire in maggior numero degli istituti dediti alla cura, e che i fattori sopra elencati incidono negativamente sul complesso della retribuzione delle donne, che risulta mediamente inferiore durante tutta la carriera lavorativa, con conseguenti ripercussioni anche sul trattamento pensionistico.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Non so

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il CUG ha realizzato l'integrazione in un testo unico dei codici di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, di contrasto al mobbing e alle discriminazioni, di comportamento, attraverso un gruppo di lavoro interno dedicato e avvalendosi della collaborazione della Consigliera di Fiducia. Il testo è stato promulgato ed è entrato in vigore nel mese di Maggio 2023, integrato come allegato del Regolamento di organizzazione della Giunta.

Si auspica che il codice possa essere opportunamente integrato con l'adozione di codici etici.

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

Nel corso del 2023 sono state segnalate al CUG alcune situazioni di mobbing e/o discriminazioni, gestite nel massimo rispetto della privacy, attraverso colloqui riservati con la Presidente del CUG e, se del caso, con il coinvolgimento della Consigliera di Fiducia. Le segnalazioni hanno riguardato, tra l'altro, situazioni personali di disagio lavorativo in seguito a trasferimenti in altre sedi lavorative, esiti delle attività di valutazione del personale, il mancato riconoscimento di istituti contrattuali e problematiche relative al clima organizzativo.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Benessere organizzativo, salute e sicurezza sul lavoro e prevenzione del mobbing

Nessun obiettivo del PTAP è stato inserito nel Piano della Performance

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Selezione dei componenti di parte amministrazione tramite avviso pubblico interno; designazione per i componenti di parte sindacale
Tipologia di atto:	Determinazione Dirigenziale n. G 10450
Data:	03/08/2022
Organo sottoscrittore:	Direzione Regionale AFFARI ISTITUZIONALI E PERSONALE
Eventuale dotazione di budget annuale 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?: Sì

Sede virtuale : E' stato creato un team dedicato al CUG sulla piattaforma Microsoft Teams, che consente la realizzazione delle riunioni del Comitato o dei gruppi di lavoro da remoto o mista e comprende uno spazio d'archiviazione e scambio di file e documenti. Il CUG ha u

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Figure professionali esperte
Istituzione sportello di ascolto
Consigliera di parità regionale supplente

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
- 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
- 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?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

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

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

- 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

Considerazioni conclusive

Nel 2023, il CUG si è costantemente attivato, fornendo il proprio contributo e collaborazione in tutti gli ambiti di competenza. Anche quest'anno ha collaborato alla stesura del PIAO ed ha esercitato le proprie prerogative, in particolare il proprio ruolo consultivo, in tutte le decisioni dell'Amministrazione che hanno avuto un impatto sull'organizzazione del personale, garantendo la partecipazione alle riunioni di delegazione trattante del comparto e della dirigenza, anche attraverso la formulazione di osservazioni e pareri formali.

Si conferma inoltre, positivamente, il proseguimento del percorso di integrazione del Comitato con le strutture responsabili per il personale, anche attraverso la collaborazione per la realizzazione di iniziative formative e webinar sui temi d'interesse. L'Amministrazione ha, tra l'altro, confermato lo spazio dedicato alle iniziative del CUG all'interno della newsletter informativa settimanale. Tale collaborazione potrà ulteriormente concretizzarsi in esito alle modifiche del Regolamento di organizzazione, che ha integrato la Rete del Benessere Organizzativo, della quale il CUG fa parte, insieme a tutti i gli altri soggetti con competenze nelle materie d'interesse (es. Datore di Lavoro, Consigliera di Fiducia, Consigliera di Parità, medico competente, Mobility manager ecc...).

L'attività della Rete si svolge attraverso la realizzazione di incontri periodici, per la valutazione di iniziative comuni per il personale e per la presa in carico e risoluzione di problematiche segnalate o emergenti; potrà quindi essere un efficace volano di cambiamenti culturali in ottica di benessere organizzativo e pari opportunità per tutti, anche attraverso la realizzazione di iniziative ed eventi informativi rivolti al personale regionale.

Nel 2023 è inoltre continuata la proficua attività di collaborazione e scambio con la Rete Nazionale dei CUG, che ha prodotto numerose iniziative informative/formative ed ha fornito un utile supporto e aggiornamenti normativi importanti. Il CUG della Regione Lazio, in continuità con gli anni precedenti, ha garantito la partecipazione attiva alle commissioni e gruppi di lavoro della Rete e alla redazione della newsletter interna, con i propri componenti.

Il Comitato sarà prossimamente impegnato nell'aggiornamento annuale del PTAP, che non potrà non tener conto degli esiti di questa rilevazione; in particolare, un dato che emerge con forza è quello che riguarda l'età media molto elevata del personale (circa il 70% del personale ha un'età compresa tra 51 e oltre i 60 anni), che evidenzia con chiarezza la necessità di attivare e consolidare politiche ad hoc, che favoriscano la conciliazione vita/lavoro e la formazione continua, con particolare attenzione al miglioramento delle competenze digitali, e piani di reclutamento funzionali al ricambio generazionale, che riguardino tutte le categorie e articolazioni dell'Amministrazione. Un altro ambito d'intervento sarà dedicato alle iniziative per una più efficace inclusione dei lavoratori con disabilità.

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

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

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

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