



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Lazio - 2025

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_1.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2018-2020-anno_2018_1.pdf) (540.96 KB)

2021

2021 - 2023

[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)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)



[no-
triennale/r_lazio/2021-2023/piano_azioni_posi
tive_r_lazio-triennio_2021-2023-
anno_2021.pdf](#) (1.03 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 Giunta Regionale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	direttore generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore	0	0	1	2	3	0	0	0	0	5
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	6	22	25	0	0	5	9	35
Dirigente di livello non generale	Dirigenti diretta collaborazione	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente d'Ufficio	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	Direttore tempo determinato	0	0	1	2	2	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente diretta collaborazione tempo determinato	0	1	4	2	3	0	0	3	3	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di Area a tempo determinato	0	0	7	3	4	0	0	4	8	3
Dirigente di livello non generale	Dirigente d'Ufficio a tempo determinato	0	0	2	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	dirigenti diretta collaborazione comandati	0	1	0	1	1	0	1	0	4	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	Dirigenti d'Area comandati	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti d'Ufficio comandati	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Area dei funzionari	1	33	78	199	158	0	91	151	274	199
Personale non dirigente	Area degli istruttori	6	41	175	302	187	5	45	170	323	190
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	2	4	39	117	111	0	2	51	138	115
Personale non dirigente	Area degli operatori	0	0	4	14	9	0	0	2	7	2
Personale non dirigente	Area funzionari a tempo determinato	1	6	7	7	3	1	6	8	3	1
Personale non dirigente	Area Istruttori a tempo determinato	8	6	16	10	6	4	3	12	11	4
Personale non dirigente	Area degli operatori esperti a tempo determinato	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Area degli operatori tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area dei funzionari comandati	0	1	3	4	1	0	2	2	5	2
Personale non dirigente	Area degli istruttori comandati	0	0	2	4	1	0	2	2	5	2
Personale non dirigente	Area degli operatori esperti comandati	0	0	2	1	0	0	0	3	4	1
Personale non dirigente	Area degli Operatori comandati	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Totale personale		18	93	349	696	517	10	152	413	799	563

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
Totale % sul personale complessivo		0,50	2,58	9,67	19,28	14,32	0,28	4,21	11,44	22,13	15,60

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	6	18	36	31	13	104	41,60	6,68	8	39	53	37	9	146	58,40	8,71
Tra 3 e 5 anni	3	45	60	45	10	163	40,15	10,46	2	94	89	53	5	243	59,85	14,50
Tra 5 e 10 anni	1	14	61	99	101	276	50,55	17,72	0	14	2	89	165	270	49,45	16,11
Superiore a 10 anni	0	8	168	486	353	1015	49,95	65,15	0	2	169	505	341	1017	50,05	60,68
Totale	10	85	325	661	477	1558			10	149	313	684	520	1676		
Totale %	0,31	2,63	10,05	20,44	14,75	48,18			0,31	4,61	9,68	21,15	16,08	51,82		

⁽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

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⁾
Area degli operatori	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,10
Area degli operatori	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Area degli operatori	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Area degli operatori	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,05
Area degli Operatori esperti	Diploma di scuola superiore	51	39,53	78	60,47	129	6,18
Area degli Operatori esperti	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,05
Area degli Operatori esperti	Laurea magistrale	8	57,14	6	42,86	14	0,67
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	64	59,26	44	40,74	108	5,17

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area degli istruttori	Diploma di scuola superiore	261	50,68	254	49,32	515	24,66
Area degli istruttori	Laurea	3	60,00	2	40,00	5	0,24
Area degli istruttori	Laurea magistrale	74	44,85	91	55,15	165	7,90
Area degli istruttori	Inferiore al Diploma superiore	17	45,95	20	54,05	37	1,77
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	108	49,54	110	50,46	218	10,44
Area dei funzionari	Laurea	23	50,00	23	50,00	46	2,20
Area dei funzionari	Laurea magistrale	315	37,23	531	62,77	846	40,52
Area dei funzionari	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,05
Totale personale		926		1162		2088	
Totale % sul personale complessivo		25,68		32,22		57,90	

⁽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 31/12/2024 si compone di 1.666 uomini e 1.940 donne, per un totale di 3.606 dipendenti.

Rispetto al dato registrato nel 2023 quando erano presenti 1.976 donne e 1.744 uomini (tot. 3720) si rileva un sostanziale diminuzione del personale (- 114 unità). Confrontando i dati, le donne rappresentano oggi il 54% del totale, rispetto al 53% dell'anno precedente, con sempre una maggiore, se pur lieve, presenza femminile sul totale dei dipendenti che conferma un sostanziale equilibrio di genere.

Tra i dirigenti e direttori (tot. 186 unità) è costantemente prevalente il genere maschile (100 U e 86 D).

Ed anche tra il personale con contratto a tempo determinato, 126 unità, tra comparto e dirigenza, prevale il genere maschile (72 U - 54 D).

Relativamente alla distribuzione per età, tra il personale di ruolo, dirigenza e comparto, emerge, costante, rispetto al 2023, un incremento soprattutto nelle fasce di età 51-60 e > 60. Rispetto allo scorso anno quando il 68,77% dei dipendenti rientrava nella fascia di età >51 anni, nell'anno in esame tale valore si è attestato al 71,03% e questo dato, in relazione alle attuali condizioni relative all'accesso alla quiescenza, si prevede in ulteriore aumento.

Infatti, esaminando il dato del personale in servizio al 31/12/2024 (3.606 unità 2024 - 3.720 unità 2023), emerge che nel 2024 hanno lasciato la Giunta complessivamente 114 dipendenti, a fronte di 522 dipendenti fuoriusciti nel 2023.

Considerando che le categorie di età 51-60 e maggiori di 60 sono quelle numericamente più cospicue, si evidenzia la tendenza ad un ulteriore e progressivo invecchiamento del personale e si pone quindi l'attenzione sull'opportunità di realizzare iniziative che favoriscano un efficiente e progressivo passaggio di competenze ed esperienze, laddove sia possibile ed attuato un ricambio.

Si conferma anche per il 2024 che buona parte del personale del comparto ha un'anzianità nel ruolo di 10 anni o superiore.

In proposito, si segnala che nel corso dell'ultimo quinquennio sono stati espletati alcuni concorsi pubblici per l'assunzione di personale a tempo indeterminato, per esigenze specifiche come per il NUE e per il rafforzamento dei Centri per l'Impiego.

Riguardo le posizioni di responsabilità, i dati forniti dall'Amministrazione per il 2024 riguardano soltanto le posizioni di prima fascia, rendendo impossibile un completo confronto con i dati precedenti.

Analizzando i dati disponibili emerge che le posizioni di responsabilità sono affidate complessivamente (comprese quelle relative alle segreterie politiche e del Direttore Generale), al 45,71% del personale.

Al genere femminile sono assegnate il 61,82% delle posizioni mentre agli uomini 38,18%.

Rispetto al 2023 si riscontra un aumento del 5,32% per le donne e conseguentemente una diminuzione della stessa percentuale per gli uomini (2023: 56,5% D - 43,5% U).

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 18 uomini e 14 donne, prevalentemente di ruolo.

Le Posizioni Organizzative (P.O.) di prima fascia ammontano a 361, calcolate sul totale del personale, delle quali 196 assegnate a donne e 165 agli uomini.

In relazione all'anzianità nel ruolo, si conferma anche per il 2024 che gran parte del personale del comparto ha un'anzianità, pari 10 anni o superiore (49,05% U - 50,05% D).

Per quanto riguarda i titoli di studio si evidenzia che come per gli anni precedenti, i dati confermano il maggiore livello di scolarizzazione e specializzazione delle donne rispetto agli uomini.

Per parte del personale non sono disponibili i dati sui titoli di studio e, ai fini di una più efficiente ricognizione delle competenze interne, è pertanto auspicabile, come precedentemente evidenziato, che sia effettuata una ricognizione per l'aggiornamento dei fascicoli del personale.

La partecipazione femminile ai corsi di formazione è maggiore rispetto a quella degli uomini.

Per quanto attiene la formazione relativa all'aggiornamento professionale si riscontra che hanno partecipato ai corsi il 43,56% degli uomini e il 56,44% delle donne.

I corsi inerenti alle competenze manageriali/relazionali hanno visto la partecipazione del 44,37% degli uomini e del 55,63% delle donne.

In particolare alla formazione dedicata alle tematiche di pari opportunità e alla prevenzione della violenza di genere continua a registrarsi una partecipazione residuale degli uomini rispetto alle donne.

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	18	91	315	646	467	1537	46,18	97,77	10	146	390	745	500	1791	53,82	97,02
Part Time ≤50%	0	0	7	11	7	25	67,57	1,59	0	1	3	5	3	12	32,43	0,65
Part Time >50%	0	0	5	3	2	10	18,87	0,64	0	2	8	18	15	43	81,13	2,33
Totale	18	91	327	660	476	1572			10	149	401	768	518	1846		
Totale %	0,53	2,66	9,57	19,31	13,93	45,99			0,29	4,36	11,73	22,47	15,16	54,01		

⁽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	0	4	12	11	14	41	36,94	2,92	0	5	19	29	17	70	63,06	3,47
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	1	4	2	2	9	25,71	0,64	0	2	8	12	4	26	74,29	1,29
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	3	7	9	12	31	42,47	2,21	0	3	10	16	13	42	57,53	2,08
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	1	0	0	0	1	33,33	0,07	0	0	1	1	0	2	66,67	0,10
Smart working	15	91	322	534	361	1323	41,34	94,16	10	159	459	777	472	1877	58,66	93,06
Totale	15	100	345	556	389	1405			10	169	497	835	506	2017		
Totale %	0,44	2,92	10,08	16,25	11,37	41,06			0,29	4,94	14,52	24,40	14,79	58,94		

⁽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

Nella fruizione delle forme flessibili di lavoro e misure di conciliazione le donne superano gli uomini sia nel Part-Time che nello smart-working.

Rispetto all'anno 2023 i dipendenti che svolgono la propria attività di lavoro in regime di part-time sono di poco aumentati.

La fascia di età che ricorre maggiormente al part-time è quella tra 51 e 60 anni, soprattutto tra le donne e come per il 2023, tra le diverse tipologie, quella più utilizzata da uomini e donne è il part-time a richiesta.

Con D.G.R. n. 47 del 31.01.2025 è stato approvato il P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2025-2027, con il quale è stata confermata la “Disciplina del lavoro agile” già adottata dal P.I.A.O. precedente. La Regione Lazio ha adottato lo smart working in modalità ordinaria, attraverso la sottoscrizione di accordi individuali con il personale, per un massimo di 6 giorni mensili.

Il personale che usufruiva dello smart working al 31/12/2024 è composto da 3.200 unità, di cui 1.323 uomini e 1.877 donne. Rispetto al 2023 si riscontra un aumento di 153 unità complessive.

Nonostante l’alto livello di soddisfazione nei riguardi dello smart working, maggiore dell’80% - “dato PIAO” e che lo stesso abbia rappresentato e rappresenti tutt’ora un’importante leva per il cambiamento culturale della nostra organizzazione, c’è la tendenza a ridurre le giornate mensili dedicate a questa modalità di lavoro.

Buona parte della dirigenza ritiene che il lavoro agile possa migliorare l’efficienza e la produttività dei dipendenti, grazie alla maggiore flessibilità e alla possibilità di conciliare meglio vita lavorativa e personale. Tuttavia, riguardo al monitoraggio delle performance, alcuni dirigenti riscontrano la difficoltà di monitorare le performance dei dipendenti in modalità agile. Ciò nonostante, utilizzando efficacemente gli strumenti tecnologici forniti dall’Amministrazione e ritenuti adeguati, si valuta che è possibile superare queste sfide e garantire una valutazione accurata delle prestazioni.

Le Amministrazioni che adottano il lavoro agile spesso vedono un’opportunità per innovare e adattare le pratiche organizzative alle esigenze moderne. Questo può portare a una maggiore competitività e capacità di attrarre talenti.

Per il futuro si auspica che prosegua il processo di adattamento ai nuovi modi di interazione e supporto ai dipendenti, promuovendo un ambiente di lavoro sempre più collaborativo e inclusivo, anche considerato l’aumento graduale dell’età pensionabile e il considerevole aumento di dipendenti regionali con un’età molto elevata, nella fascia d’età superiore.

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	8854	39,91	13332	60,09	22186	87,83
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	931	30,29	2143	69,71	3074	12,17
Totale permessi	9785	38,74	15475	61,26	25260	

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

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

Il D.Lgs. 105/2022, Legge 197/2022 e la legge di bilancio 2024, hanno introdotto importanti novità riguardanti i permessi e i congedi previsti dalla Legge 104 e i congedi parentali, con l’obiettivo di migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per genitori e prestatori di assistenza, promuovendo la parità di genere in ambito lavorativo e familiare, con l’obiettivo di condividere le responsabilità di cura tra uomini e donne.

Gli effetti delle nuove disposizioni sono rilevabili nel 2024, infatti, hanno usufruito degli istituti di conciliazione quasi il 50% in più degli uomini rispetto al 2023.

Congedi Parentali e Legge 104/1992: nell’anno 2024 sono stati fruiti permessi per 3.074 ore totali di cui 2.143 da donne

e 931 da uomini. Le donne hanno fruito del 69.71% dei congedi parentali giornalieri, percentuale variata rispetto al 2023 del -10%.

Il numero di ore di permessi l. 104/1992 nell'anno 2024 che è stato usufruito dal personale regionale per 25.260 ore totali. Le donne hanno usufruito di n.15.475 ore e gli uomini di 9.785 ore, confermando che il carico dell'assistenza familiare e di cura continua a gravare soprattutto sulle lavoratrici (61.26%) comunque diminuito rispetto al **2023 (66,08%)**.

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

- 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: Nel corso del 2024 è stata data piena operatività alla **"Rete del benessere organizzativo"**, costituita con Regolamento regionale 27 aprile 2023, n. 3. Tale Rete, 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, si è riunita periodicamente, esaminando le criticità e prendendo in carico eventuali bisogni espressi e segnalazioni inerenti ai diversi aspetti del benessere nell'organizzazione.

AZIONE 2: Per quanto riguarda le **attività informative/formative sui temi delle Pari opportunità**, sono state realizzate le seguenti iniziative:

- Webinar "Persone al lavoro: riflessioni su pregiudizi, stereotipi e violenza di genere" (20 marzo 2024), nel corso del quale il CUG ha presentato gli esiti della relazione annuale in ottica di genere, dal titolo "Donne e uomini al lavoro: il personale della Regione Lazio in ottica di genere". Sono state inoltre illustrate le principali evidenze rilevate mediante la survey aperta a dicembre 2023 al personale e lanciata in occasione delle celebrazioni contro la violenza sulle donne a fine novembre 2023 nell'evento "Petalì di donne", organizzato dall'Assessorato al personale e dall'Assessorato alle Pari Opportunità.
- Il CUG della Giunta Regionale è stato inoltre invitato a portare il proprio contributo nell'ambito dell'evento del CUG Asl Roma 5, dal titolo "Il Comitato Unico di Garanzia: tutela delle pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e azioni contro la violenza e le discriminazioni", che si è svolto in modalità mista il 16 dicembre 2024, con la seguente presentazione:
"La/Il Consigliera di Fiducia e lo sportello d'ascolto: l'esperienza del CUG della Regione Lazio".

- È proseguito l'utilizzo della 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.
- È stata data puntuale diffusione al magazine "La voce dei CUG", realizzato a cura della redazione della Rete nazionale dei CUG, attraverso la pubblicazione sulla pagina regionale del CUG.
- Nel mese di aprile 2024 è stata pubblicata a cura del Comitato Unico di Garanzia regionale la relazione annuale 2023, contenete le informazioni più rappresentative relative al personale, elaborate sulla base dei dati forniti dall'Amministrazione.

AZIONE 3: In continuità con la precedente annualità 2023 ed in attuazione del P.I.A.O. 2023-2025, nel mese di gennaio è stata resa disponibile l'**indagine** rivolta al personale regionale finalizzata a conoscere la loro opinione sull'esperienza, ormai strutturata e consolidata, dello **smart working** in Regione Lazio. Successivamente, nel mese di aprile è stata pubblicata sulla intranet aziendale la relazione sull'esperienza dello smart working, con i risultati registrati attraverso l'indagine, dalla quale emergeva un'elevata soddisfazione dei dipendenti regionali verso la modalità del lavoro agile.

Nell'anno corrente è in corso la predisposizione della nuova proposta di PTAP da parte del CUG, che comprenderà le azioni ancora attuali del precedente e introdurrà nuove azioni, con particolare attenzione al personale in condizioni di fragilità, per appartenenza alle categorie protette, oppure intervenute nel corso della vita lavorativa.

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⁾
Formazione obbligatoria sicurezza sui luoghi di lavoro	8	240	1028	1644	826	3746	48,70	19,59	20	452	1034	1348	1092	3946	51,30	16,51
Aggiornamento professionale	156	992	3740	6665	3336	14889	43,56	77,86	206	1771	4588	8516	4212	19293	56,44	80,70
Competenze manageriali/Relazionali	2	27	110	118	82	339	44,37	1,77	8	3	103	213	98	425	55,63	1,78
Violenza di genere	0	13	38	73	24	148	37,85	0,77	2	23	43	129	46	243	62,15	1,02
Totale ore	166	1272	4916	8500	4268	19122			236	2249	5768	10206	5448	23907		
Totale ore %	0,39	2,96	11,42	19,75	9,92	44,44			0,55	5,23	13,40	23,72	12,66	55,56		

⁽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

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

No

Il Bilancio di genere è una specifica azione del PTAP che, pur presente nei precedenti Piani, non è stata attuata dall'Amministrazione; sarà pertanto riproposta nel nuovo PTAP

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 incarico Direttore Regionale Sviluppo Economico	2	66,67	1	33,33	3	6,00	Uomo
Commissione incarico Direttore Regionale Inclusione Sociale	2	66,67	1	33,33	3	6,00	Uomo
CONCORSO NUE 112	9	45,00	11	55,00	20	40,00	Uomo
CENTRALE ACQUISTI STABILIZZAZIONE	2	33,33	4	66,67	6	12,00	Uomo
USR 4 AMMINISTRATIVI	2	33,33	4	66,67	6	12,00	Uomo
USR 13 TECNICI	5	62,50	3	37,50	8	16,00	Uomo
n.1 operatore esperto legge 12 marzo 1999 n. 68	2	50,00	2	50,00	4	8,00	Donna
Totale personale	24		26		50		
Totale % sul personale complessivo	0,67		0,72		1,39		

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

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

Per quanto riguarda la composizione delle Commissioni di concorso, prevalgono le donne con un valore di 26 unità rispetto agli uomini che sono 24. Si rileva tuttavia che nelle 7 Commissioni del periodo di riferimento solo 1 donna è presente in qualità di Presidente, a fronte di 6 uomini; le funzioni di segreteria sono invece affidate totalmente al personale femminile. I dati suddetti evidenziano la persistenza di un rilevante preconcetto rispetto al ruolo delle donne nell'organizzazione del lavoro.

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 %
AREA DEGLI OPERATORI	€1601,35	€1552,64	€ -48,71	-3,14
Area degli Operatori esperti	€1808,88	€1780,57	€ -28,31	-1,59
Area degli istruttori	€2029,30	€2004,57	€ -24,73	-1,23
Area dei funzionari	€2378,96	€2339,38	€ -39,58	-1,69
Area dei funzionar con EQ	€2507,38	€2447,78	€ -59,60	-2,43
Dirigenti di Area o Ufficio	€5253,75	€5339,09	€ 85,34	1,60
Direttori regionali e di Agenzie	€7411,58	€7466,09	€ 54,51	0,73

Esaminando i dati relativi al divario economico, si evidenzia che, relativamente al personale femminile del comparto, sussiste una costante sostanziale differenza negativa di retribuzione rispetto al personale maschile pari al 10,08%. Per quanto riguarda il personale dirigenziale e direttoriale si riscontra un dato che vede un + 2,33% per le donne, che però risultano, in queste ultime qualifiche, sempre in numero minore (100 U - 86 D), 47,06% - D contro 52,94% - U, sul personale totale.

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.

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: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

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

E' necessario specificare che durante l'anno di riferimento è terminato il periodo di contrattualizzazione della Consigliera di Fiducia ed è stato pubblicato un nuovo avviso pubblico dedicato, senza che tuttavia l'iter si sia concluso entro l'anno, pertanto si dispone unicamente delle informazioni aggregate relative alla prima metà dell'anno, come condivise dalla Consigliera uscente con la sua relazione. Nelle more, il personale si è rivolto anche direttamente al CUG per la segnalazione di alcuni casi di clima organizzativo non ottimale, discriminazione e mobbing, che hanno riguardato principalmente donne, ma anche alcuni uomini. In tutti i casi, nei limiti del ruolo del CUG stesso e in funzione delle diverse tipologie di segnalazione, alle persone interessate è stato fornito supporto informativo, anche presso il Datore di Lavoro; i dipendenti sono stati inoltre indirizzati allo sportello d'ascolto regionale. Le segnalazioni ambientali più problematiche sono inoltre state portate all'attenzione della Rete del Benessere Organizzativo della Regione per l'attivazione delle azioni del caso.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

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. G10450

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 in forma mista e comprende uno spazio di archiviazione e scambio di documenti.

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra Sì



amministrazione e CUG:

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

Rete Benessere Organizzativo

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
- 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
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

Considerazioni conclusive

Nel 2024, 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. L'Amministrazione ha, tra l'altro, confermato lo spazio dedicato alle iniziative del CUG all'interno della newsletter informativa settimanale. L'attività della 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...) 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 2024 è inoltre continuata la proficua attività di collaborazione e scambio con la Rete Nazionale dei CUG, che ha prodotto numerose iniziative informative/formative.

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 è attualmente impegnato nella stesura del nuovo PTAP, che non potrà non tener conto degli esiti di questa rilevazione; in particolare, il dato che emerge con forza è quello che riguarda il progressivo innalzamento dell'età media del personale (oltre 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 con supporto al Disability Manager; Inoltre, altri interventi saranno dedicati alla "Promozione della Comunicazione e dell'Informazione Accessibile" e alla istituzione della Rete CUG Regione Lazio.

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, nonostante siano numericamente prevalenti (soprattutto nella cat. D) e nonostante il loro maggiore livello di istruzione e specializzazione.

Questo divario risulta evidente anche nella categoria dirigenziale, in particolare tra i dirigenti con contratto a tempo determinato, 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-2025>