



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Umbria - 2025

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)[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)

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

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2020-2022-anno_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)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2023-2025-anno_2023.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 no- triennale/r_umbria/2023-2025/piano_azioni_p ositive_r_umbria-triennio_2023-2025- anno_2025.pdf) (153.67 KB)	piano_azioni_positive_r_umbria- triennio_2026-2028-anno_2026.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia 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

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Direttori	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	dirigenti	0	0	1	9	12	0	0	1	9	12
Personale non dirigente	funzionari EQ	0	14	33	100	63	2	36	63	192	68
Personale non dirigente	istruttori	2	14	44	56	19	6	16	45	84	36
Personale non dirigente	operatori esperti	1	1	15	42	12	0	3	9	18	13
Personale non dirigente	convenzione	0	0	1	2	2	0	0	1	4	0
Totale personale		3	29	94	213	109	8	55	119	307	129
Totale % sul personale complessivo		0,28	2,72	8,82	19,98	10,23	0,75	5,16	11,16	28,80	12,10

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	3	28	38	26	3	98	38,89	23,28	8	53	59	31	3	154	61,11	25,84
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	2	0	3	50,00	0,71	0	1	1	1	0	3	50,00	0,50
Tra 5 e 10 anni	0	0	7	9	7	23	69,70	5,46	0	0	1	7	2	10	30,30	1,68
Superiore a 10 anni	0	1	47	163	86	297	40,91	70,55	0	1	57	259	112	429	59,09	71,98
Totale	3	29	93	200	96	421			8	55	118	298	117	596		
Totale %	0,29	2,85	9,14	19,67	9,44	41,40			0,79	5,41	11,60	29,30	11,50	58,60		

- ⁽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	245	38,22	396	61,78	641	63,03
COMPARTO	Diploma di scuola superiore	150	44,64	186	55,36	336	33,04
COMPARTO	Inferiore al Diploma superiore	26	65,00	14	35,00	40	3,93
Totale personale		421		596		1017	
Totale % sul personale complessivo		39,49		55,91		95,40	

- ⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
- ⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Si osserva che permane il trend di maggiore presenza femminile ; si registra l'ulteriore innalzamento dell'età dei dipendenti nella fascia oltre 51 anni a fronte di un esiguo numero di dipendenti under 30

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	3	29	93	205	108	438	42,69	97,77	8	54	112	289	125	588	57,31	95,15
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	4,17	0,22	0	0	6	13	4	23	95,83	3,72
Part Time ≤50%	0	0	1	7	1	9	56,25	2,01	0	1	1	5	0	7	43,75	1,13
Totale	3	29	94	213	109	448			8	55	119	307	129	618		
Totale %	0,28	2,72	8,82	19,98	10,23	42,03			0,75	5,16	11,16	28,80	12,10	57,97		

- ⁽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⁾
LAVORO AGILE	0	6	21	45	22	94	27,98	94,00	1	25	55	115	46	242	72,02	93,44
fruizione orario flessibile	0	0	0	6	0	6	26,09	6,00	0	0	5	7	5	17	73,91	6,56
Totale	0	6	21	51	22	100			1	25	60	122	51	259		
Totale %	0,00	1,67	5,85	14,21	6,13	27,86			0,28	6,96	16,71	33,98	14,21	72,14		

⁽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

Alla luce delle percentuali di utilizzo delle misure di conciliazione si osserva che le medesime sono utilizzate sempre dal personale appartenente alla fascia over 51, evidenza della presa in carico delle responsabilità della gestione familiare (figli e genitori)

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	1373	33,69	2702	66,31	4075	34,87
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2292	32,56	4748	67,44	7040	60,25
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	86	20,72	329	79,28	415	3,55
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	44	28,39	111	71,61	155	1,33
Totale permessi	3795	32,48	7890	67,52	11685	

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

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

Si osserva l'evidente disparità di genere nell'utilizzo di permessi ex L.104/92 e dei congedi parentali

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

- Flessibilità oraria

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

Di seguito si riportano le Azioni promosse dal CUG e le corrispondenti attività concluse nell'anno 2024 e lo stato di attuazione di quelle ancora in corso:

PAP- aggiornamento anno 2024: *AREA 2- FORMAZIONE E COMUNICAZIONE Azione 4 -Formazione per prevenire conflitti, escalation emotive, Mobbing e altri disagi lavorativi, a tutela del benessere sul lavoro e dell'efficienza del lavoro.* E' stata avviata l'attività formativa obbligatoria rivolta a tutto il personale del comparto, compresi titolari incarichi di EQ, dirigenti e membri CUG. Tra gli obiettivi del percorso formativo vi è la conoscenza e l'individuazione delle dinamiche e delle forme di degenerazione delle relazioni interpersonali, per creare una cultura interattiva professionale ed umana nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire il mobbing e gli altri disagi assimilabili, generare e nutrire il linguaggio e l'operatività professionale con la conoscenza delle dinamiche veicolo di escalation emotiva, della comunicazione e delle dinamiche relazionali. La formazione mira, altresì, allo sviluppo della cultura di genere, attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e contrasto di ogni forma di discriminazione, in particolar modo della violenza di genere. La conclusione del ciclo formativo è prevista per maggio 2025.

PAP 2023-2025: *AREA 3- ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE VITA/LAVORO Azione 2- Percorsi di accoglienza per l'inserimento lavorativo dei neoassunti e promozione di attività di informazione per il reinserimento dei dipendenti assenti per lunghi periodi dal lavoro.* L'amministrazione ha previsto l'attività di formazione per il personale neo-assunto presso la Regione. Lo scopo è favorire l'inserimento del personale neo-assunto, aiutandolo a comprendere l'organizzazione, il funzionamento, le modalità operative, i ruoli, la rete relazionale interna, unitamente a conoscenze introduttive su materie generali. Ulteriore previsione riguarda le iniziative a favore del personale rientrato al lavoro dopo assenze di lungo periodo volte ad informarlo sulle attività di formazione definite a catalogo. L'attività troverà conclusione nel 2025.

PAP- aggiornamento anno 2024: *AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO Azione 1- Costituzione dello Sportello di ascolto CUG all'interno del Nucleo di ascolto organizzato interno all'Amministrazione.* A luglio 2024 la Presidente del CUG ha promosso la costituzione di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'Amministrazione. Nel 2024 sono stati individuati gli spazi da adibire allo sportello di ascolto e attribuiti i riferimenti di contatto. A dicembre 2024 è partita la fase di prima informazione ai dipendenti regionali delle finalità dello sportello di ascolto, da parte dei componenti del CUG, nell'ambito del percorso formativo di cui alla sopra citata Azione 4-Area2. È in fase di definizione la formalizzazione del progetto dello sportello di ascolto, in collaborazione con il Servizio del personale. L'attività proseguirà nel 2025.

PAP- aggiornamento anno 2024: *AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO Azione 4- Migliorare l'accesso alle sedi regionali per i dipendenti con disabilità,* con particolare riguardo all'ampliamento del numero dei parcheggi riservati ai disabili nelle zone adiacenti alle sedi regionali. A febbraio 2024, la Presidente del CUG ha dato impulso all'iniziativa richiedendo alla Dirigente del Servizio Patrimonio, Demanio e Logistica di farsi promotrice presso il Comune di Perugia dell'invio di una richiesta di ampliamento del numero dei parcheggi riservati ai disabili nel parcheggio adiacente l'ingresso di p.zzo Broletto. La richiesta è stata presa in carico dalla Dirigente competente, che ha inviato al Comune di Perugia la richiesta di raddoppio degli stalli da dedicare ai disabili, corredandola di una puntuale relazione tecnica. Il Comune di Perugia ha comunicato lo svolgimento di valutazioni tecniche in corso in merito all'istanza ricevuta. L'attività richiederà, nel 2025, l'impegno del CUG ai fini di monitoraggio e di ulteriori azioni di promozione.

PAP- aggiornamento anno 2024: AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO Azione 5- Attivare piani di welfare integrativo. Con DGR n. 476/24 sono stati definiti gli indirizzi per la definizione del fondo per il welfare integrativo e attivazione del piano di welfare integrativo per l'anno 2024 per i dipendenti regionali. Con DGR 585/24 è stata approvata la disciplina per la gestione del piano di welfare integrativo per i dipendenti regionali, che ha previsto l'erogazione dei servizi di welfare attraverso l'operatività di apposita piattaforma digitale nelle forme dei cc.dd. flexible benefits, costituiti da un ampio ventaglio di beni, servizi e prestazioni che rispondano alle esigenze personali e familiari dei dipendenti regionali. La piattaforma per l'erogazione dei servizi di welfare integrativo per il personale regionale è HE WELFARE di INAZ. L'intero processo, svolto dall'amministrazione, è concluso.

PAP- aggiornamento anno 2024: AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO Azione 6- Spazio web/community di servizio per i dipendenti. Il progetto di restyling partecipativo della Intranet ha incluso l'introduzione di numerose nuove funzionalità, come ad es. il canale tematico "Pagine della Community", che andrà ulteriormente sviluppato e arricchito con l'obiettivo di stimolare la partecipazione di tutti attraverso la condivisione delle informazioni da utilizzare anche per finalità extra lavorative e solidaristiche, ottimizzando, altresì, le risorse di mutuo scambio e di auto-aiuto tra il personale e rafforzando i legami identitari all'interno dell'organizzazione, con effetti positivi sul clima organizzativo. L'azione, in fase di sviluppo, proseguirà da parte dell'amministrazione nel 2025.

Il CUG conferma la determinazione a sperimentare quanto prima lo sportello di ascolto ed apprezza la disponibilità manifestata in tal senso dall'Amministrazione che è prossima all'approvazione

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⁾
Comunicazione	0	24	171	205	70	470	33,50	9,76	8	55	232	457	181	933	66,50	10,19
contratti	0	7	46	11	10	74	27,92	1,54	0	30	49	76	36	191	72,08	2,09
economico - finanziaria	8	12	43	102	15	180	41,19	3,74	0	15	67	122	53	257	58,81	2,81
Giuridico-amministrativa	13	21	59	104	25	222	24,26	4,61	6	51	168	349	119	693	75,74	7,57
informatica	0	124	262	578	68	1032	45,85	21,43	0	93	223	773	130	1219	54,15	13,31
Obbligatoria	8	192	505	1049	660	2414	54,98	50,12	44	152	422	851	508	1977	45,02	21,59
Organizzazione	0	0	74	218	6	298	7,40	6,19	0	75	1201	2274	179	3729	92,60	40,71
Specialistica	0	11	67	36	12	126	44,06	2,62	0	8	64	77	11	160	55,94	1,75
Totale ore	29	391	1227	2303	866	4816			58	479	2426	4979	1217	9159		
Totale ore %	0,21	2,80	8,78	16,48	6,20	34,46			0,42	3,43	17,36	35,63	8,71	65,54		

⁽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

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⁾	
concorso pubblico per n. 1 Dirigente per l'Economia e la finanza - Nomina Commissione esaminatrice	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
Concorso pubblico per l'assunzione a t.ind. di n. 4 unità di personale cat. D (previgente CCNL). Nomina Commissione esaminatrice	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
procedura stabilizzazione ex art. 3 DL n. 44/2023. Nomina Commissione esaminatrice	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Donna
Commissione esaminatrice Concorso pubblico per assunzione a t. ind. n. 10 unità di personale di cat. D –"Programmazione". Sostituzione Presidente	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
Commissione esaminatrice concorso pubblico per assunzione a t. ind. di n. 10 unità di personale cat. D. Sostituzione Presidente e componente	1	33,33	2	66,67	3	12,50	Uomo
concorso pubblico per n. 1 unità di Dirigente giuridico – amm.vo esperto in procedure di evidenza pubblica e contratti. Nomina commissione esaminatrice	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
Progressioni verticali ex art. 13 CCNL del 16/11/2022 – Nomina Commissioni esaminatrici - profili informatico e tecnico	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Donna
Progressioni verticali ex art. 13 CCNL del 16/11/2022 – Nomina Commissioni esaminatrici - profili amministrativo ed economico finanziario/contabile	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
Totale personale	15		9		24		
Totale % sul personale complessivo	1,41		0,84		2,25		

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

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

Si osserva la netta prevalenza nella Commissioni di concorso del genere maschile malgrado la prevalenza numerica di dipendenti donne

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 %

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Direttori	€130395,00	€0,00	€ -130395,00	--
dirigenti	€91641,20	€96471,10	€ 4829,90	5,01
Area Funzionari con incarico Elevata Qualificazione	€45439,90	€45008,80	€ -431,10	-0,96
Area dei funzionari	€32111,20	€31339,10	€ -772,10	-2,46
Area Istruttori	€28238,00	€27221,60	€ -1016,40	-3,73
Area Operatori Esperti	€28897,50	€26303,40	€ -2594,10	-9,86

Si rileva che nell'anno 2024 erano presenti 5 Direttori di genere maschile. Nell'anno 2025 si registra l'ingresso di un Direttore donna .

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?: **Sì**

L'indagine è stata condotta nell'anno 2022

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **No**

Codici di comportamento: **Sì**

Lo sportello di ascolto è in fase di attivazione

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

Il Cug propone di aggiornare per l'anno 2025 l'indagine sul benessere organizzativo già svolta nell'anno 2022 anche al fine di proporre l'adozione eventuale del codice etico e di condotta .

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

Nell'ambito dell'analisi compiuta in ordine alle politiche assunzionali si è osservato che il peso dato all'anzianità di servizio nelle procedure concorsuali ha fortemente penalizzato l'ingresso di giovani diplomati e laureati . In un 'ottica di rinnovamento e ringiovanimento dell'Ente sarebbe opportuno approcciare la strategia assunzionale valorizzando merito e competenza rispetto all'anzianità di servizio già maturata .

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Nell'anno 2024 nel Piano della Performance regionale non sono presenti obiettivi legati al benessere organizzativo e di pari opportunità inseriti invece nel PAP allegato parte integrante del PIAO

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 No ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : cug@regione.umbria.it; area intranet area nel sito istituzionale 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?: No

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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 Consiglieria 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
- 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?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

Nell'anno 2025 :

1) sarà operativo lo sportello di ascolto

2) sarà proposto dal Cug il protocollo con l'Amministrazione al fine di disciplinare i relativi rapporti nelle materie di competenza

.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-umbria-2025>