



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Abruzzo - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Regione Abruzzo

Acronimo:	REGIONE ABRUZZO
Regione:	Abruzzo
Provincia:	AQ
Comune:	L'Aquila
CAP:	67100
Indirizzo:	Via Leonardo Da Vinci, 6 ""Palazzo Silone""
Codice Amministrazione:	r_abruzz
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

2022	2023
2022 - 2024	2023-2025
piano_azioni_positive_r_abruzz-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_abruzz-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (4.2 MB)	piano_azioni_positive_r_abruzz-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_abruzz-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (6.08 MB)
2024	2025
2024 - 2026	2025 - 2027
piano_azioni_positive_r_abruzz-	piano_azioni_positive_r_abruzz-



[triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](#)

[triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-r-abruzzo-triennio-2024-2026-anno-2024.pdf>) (6.93 MB)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-r-abruzzo-triennio-2025-2027-anno-2025.pdf>) (10.02 MB)

[no-triennale/r_abruzzo/2024-2026/piano_azioni_positive_r_abruzzo-triennio_2024-2026-](#)

[no-triennale/r_abruzzo/2025-2027/piano_azioni_positive_r_abruzzo-triennio_2025-2027-](#)

[anno_2024.pdf](#)

[anno_2025.pdf](#)

(6.93 MB)

(10.02 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
Organo di vertice	Assessori Regionali	0	0	2	1	1	0	0	0	1	1
Organo di vertice	Sottosegretario alla Presidenza della Giunta	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttori a tempo indeterminato	0	0	0	4	0	0	0	1	2	0
Dirigente di livello generale	Direttori art. 19 d.lgs. 165/2001	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo Indeterminato	0	0	5	21	5	0	2	4	16	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenti art. 19 d.lgs. 165/2001	0	0	0	4	1	0	0	1	3	1
Personale non dirigente	Area Operatori tempo indeterminato - tempo determinato - tempo determinato Segreterie - Comandi	0	0	0	5	4	0	0	0	3	6
Personale non dirigente	Area Operatori Esperti tempo indeterminato - tempo determinato - tempo determinato segreterie - Comandi	13	24	30	44	35	2	12	50	46	57

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	Area Istruttori tempo indeterminato - tempo determinato - tempo determinato Segreterie - Comandi	10	34	49	66	30	10	24	62	95	26
Personale non dirigente	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione tempo indeterminato - tempo determinato - tempo determinato Segreterie - Comandi	3	15	44	86	51	4	27	80	109	38
Totale personale		26	73	130	233	129	16	65	198	275	130
Totale % sul personale complessivo		2,04	5,73	10,20	18,27	10,12	1,25	5,10	15,53	21,57	10,20

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	26	66	73	37	9	211	47,20	38,86	16	55	97	67	1	236	52,80	36,25
Tra 3 e 5 anni	0	4	12	8	2	26	50,98	4,79	0	5	13	7	0	25	49,02	3,84
Tra 5 e 10 anni	0	2	24	56	33	115	41,07	21,18	0	3	54	64	44	165	58,93	25,35
Superiore a 10 anni	0	1	14	100	76	191	45,91	35,17	0	0	28	115	82	225	54,09	34,56
Totale	26	73	123	201	120	543			16	63	192	253	127	651		
Totale %	2,18	6,11	10,30	16,83	10,05	45,48			1,34	5,28	16,08	21,19	10,64	54,52		

⁽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 Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Diploma di scuola superiore	13	61,90	8	38,10	21	1,76
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Laurea	186	42,66	250	57,34	436	36,52
Area Istruttori	Inferiore al Diploma superiore	3	100,00	0	0,00	3	0,25
Area Istruttori	Diploma di scuola superiore	132	51,97	122	48,03	254	21,27
Area Istruttori	Laurea	54	36,24	95	63,76	149	12,48
Area Operatori Esperti	Inferiore al Diploma superiore	22	64,71	12	35,29	34	2,85
Area Operatori Esperti	Diploma di scuola superiore	112	50,00	112	50,00	224	18,76
Area Operatori Esperti	Laurea	12	21,82	43	78,18	55	4,61
Area operatori	Inferiore al Diploma superiore	6	50,00	6	50,00	12	1,01
Area operatori	Diploma di scuola superiore	3	50,00	3	50,00	6	0,50
Totale personale		543		651		1194	
Totale % sul personale complessivo		42,86		51,38		94,24	

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

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

Si evidenzia un decremento del personale di comparto di entrambi i generi espresso in - 29 donne e - 16 uomini; tuttavia il personale femminile è in lieve crescita nella fascia direttoriale e dirigenziale pari a + 4 donne e - 1 uomo. Relativamente agli organi di vertice politico si registra + 1 donna e - 1 uomo .

Al 31.12.2024 la fascia di età e di genere del personale ha una età compresa tra i 40 e i 60 anni , con maggiore presenza delle donne.

Dall'analisi dei dati emerge che la percentuale dei laureati è maggiore nel personale femminile.

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	26	71	126	224	124	571	46,42	97,61	13	62	195	263	126	659	53,58	96,63
Part Time >50%	0	0	0	0	2	2	16,67	0,34	0	0	0	7	3	10	83,33	1,47
Part Time ≤50%	0	2	2	6	2	12	48,00	2,05	3	3	3	4	0	13	52,00	1,91
Totale	26	73	128	230	128	585			16	65	198	274	129	682		
Totale %	2,05	5,76	10,10	18,15	10,10	46,17			1,26	5,13	15,63	21,63	10,18	53,83		

⁽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 del lavoro agile	11	35	50	76	41	213	34,13	93,83	7	43	134	163	64	411	65,87	94,27
part time	0	2	2	6	4	14	35,90	6,17	3	3	5	11	3	25	64,10	5,73
Totale	11	37	52	82	45	227			10	46	139	174	67	436		
Totale %	1,66	5,58	7,84	12,37	6,79	34,24			1,51	6,94	20,97	26,24	10,11	65,76		

⁽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

Si registra un incremento della fruizione delle misure di conciliazione da parte delle donne (+5% circa) rispetto agli uomini (-5% circa), infatti il numero delle donne che utilizzano lo smart working è quasi il doppio rispetto agli uomini in special modo nella fascia di età tra i 40 e i 60 anni.

Emerge un ridotto utilizzo del part-time che riguarda solo 39 dipendenti, in linea con lo scorso anno (43).

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⁾

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1020	35,69	1838	64,31	2858	38,23
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	805	29,23	1949	70,77	2754	36,84
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	198	19,88	798	80,12	996	13,32
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	14	1,61	854	98,39	868	11,61
Totale permessi	2037	27,25	5439	72,75	7476	

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

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

I congedi parentali registrano un aumento sia per gli uomini che per le donne, con una maggiore fruizione da parte delle donne.

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

- Part-time
- Smart working
- Sperimentazione settimana corta dal lunedì al giovedì.

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

BILANCIO DI GENERE: Il Servizio Organizzazione con nota DPB010/382417/24 del 2.10.2024 ha trasmesso a tutte le strutture della Giunta Regionale e per opportuna conoscenza al CUG, Il questionario (elaborato secondo lo schema di cui all'All. B delle Azioni Positive 2024 - 2026) per la relativa compilazione ed il riscontro attraverso l'inserimento dei dati, in forma aggregata per tutti i Servizi di ciascun Dipartimento.

Le note di riscontro sono inserite ne I Piano delle azioni positive 2025 - 2027

Implementazione della formazione dei dipendenti improntata sulla cultura delle pari opportunità: Le attività

formative si sono regolarmente svolte, attraverso webinar erogati da un ente formatore individuato con apposita procedura di affidamento.

Elaborazione dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo in raccordo con il CUG: il Servizio Organizzazione con il supporto del servizio Informatica e Statistica ha condiviso con il Cug i dati riorganizzati con tabelle e grafici per una più facile lettura. L'obiettivo può ritenersi integralmente attuato.

Istituzione della Consigliera di Fiducia: predisposizione schema di Avviso e/o schema di convenzione trasmessi al Dipartimento risorse con nota prot. n. DPB010/266468/24 del 27.6.2024. Richiesta di convenzione con l'Università degli Studi dell'Aquila nota prot. n. DPB010/465024/24 del 2.12.2024 con esito negativo.

Approvazione della Carta del Tempo Manageriale: Attività di ricerca e approfondimento circa il ricorso allo strumento della Carta del tempo manageriale, sulla scorta delle linee Guida Interministeriali pubblicate il 6 ottobre 2022.

I dati sulle azioni realizzate sono contenute nella sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione", sottosezione 2.3 " Piano Triennale delle Azioni Positive 2025- 2027" del P.I.A.O. della Giunta Regionale d'Abruzzo, triennio 2025 - 2027, annualità 2025 approvato con D.G.R. n. 63 del 31.1.2025, in base agli obiettivi di cui al "Piano triennale delle azioni positive 2024 - 2026 " del P.I.A.O. della Giunta Regionale d'Abruzzo, triennio 2024 - 2026, annualità 2024 approvato con D.G.R. 72 del 31.12.2024.

Il Comitato auspica la realizzazione delle iniziative previste dal Piano delle Azioni positive 2025-2027 attraverso adeguate disponibilità di Bilancio così come previsto dalla Direttiva n. 2 del 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro della P.A. e Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità.

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	0	0	6	150	54	210	38,32	1,70	0	16	64	186	72	338	61,68	2,36
competenze digitali valori medi	220	880	1485	2266	1793	6644	46,07	53,87	132	770	2420	2826	1628	7776	53,93	54,35
Privacy, trasparenza e anticorruzione	60	240	405	618	489	1812	46,11	14,69	36	210	660	768	444	2118	53,89	14,80
Privacy	0	0	0	4	0	4	25,00	0,03	0	0	0	12	0	12	75,00	0,08
Violenza di genere	20	80	135	206	163	604	46,11	4,90	12	70	220	256	148	706	53,89	4,93
CUG	80	320	558	918	672	2548	46,92	20,66	48	284	990	976	584	2882	53,08	20,15
Competenze manageriali/Relazionali	0	25	140	110	60	335	76,14	2,72	0	20	40	45	0	105	23,86	0,73
Aggiornamento professionale	0	12	46	119	0	177	32,42	1,44	0	0	96	233	40	369	67,58	2,58
Totale ore	380	1557	2775	4391	3231	12334			228	1370	4490	5302	2916	14306		
Totale ore %	1,43	5,84	10,42	16,48	12,13	46,30			0,86	5,14	16,85	19,90	10,95	53,70		

⁽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

La fruizione della formazione professionale è maggiore da parte del genere femminile rispetto a quello maschile, con percentuale riconfermata rispetto alla precedente annualità.

Di rilievo è il numero degli uomini che usufruiscono delle competenze manageriali rispetto alle donne, confermando la necessità di equilibrare situazioni di disegualianza attraverso l'adozione di modalità organizzative che favoriscano lo sviluppo professionale delle donne.

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⁾	
Stabilizzazione area dei funzionari e E.Q. profilo professionale "Specialista Amministrativo"	1	20,00	4	80,00	5	11,90	Donna
Stabilizzazione area dei funzionari e E.Q. profilo professionale "Specialista Economista"	1	20,00	4	80,00	5	11,90	Donna
Stabilizzazione area degli Istruttori profilo professionale "Assistente contabile"	1	20,00	4	80,00	5	11,90	Donna
Concorso pubblico area dei Funzionari e E.Q. profilo professionale "Specialista Ispettore Fitosanitario"	2	50,00	2	50,00	4	9,52	Donna
Concorso pubblico area dei Funzionari e E.Q. profilo professionale "Specialista Avvocato"	1	25,00	3	75,00	4	9,52	Donna
Stabilizzazione n. 27 CPI area degli Istruttori profilo professionale "Assistente Amministrativo"	1	16,67	5	83,33	6	14,29	Donna
concorso Pubblico n. 8 posti "Specialista Tecnico Ingegnere; Nomina membro aggiunto Esperto in Lingua Inglese	0	0,00	1	100,00	1	2,38	
VERTICALIZZAZIONI Area dei Funzionari ed E.Q. profilo professionale "Specialista Economista". Nomina membri aggiunti Esperto in lingua inglese e Esperto in materie informatiche	1	50,00	1	50,00	2	4,76	
VERTICALIZZAZIONI area dei Funzionari ed E.Q. profilo professionale "Specialista amministrativo". Nomina membri aggiunti Esperto in lingua inglese e Esperto in Materie informatiche	1	50,00	1	50,00	2	4,76	
VERTICALIZZAZIONI Area dei Funzionari e E.Q. Profilo professionale "Specialista Tecnico Ingegnere". Nomina membri aggiunti Esperto in lingua inglese	0	0,00	1	100,00	1	2,38	

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
VERTICALIZZAZIONI Area degli Istruttori profilo professionale "Assistente amministrativo". Nomina membri aggiunti Esperto in Lingua Inglese e esperto in Materie Informatiche	1	50,00	1	50,00	2	4,76	
VERTICALIZZAZIONI Area degli istruttori profilo professionale "Assistente contabile" Nomina membri aggiunti Esperto in Lingua Inglese e Esperto in Materie Informatiche	1	50,00	1	50,00	2	4,76	
VERTICALIZZAZIONI Area degli operatori esperti profilo professionale "collaboratore Specializzato Amministrativo". Nomina membro aggiunto Esperto in Lingua Inglese e Esperto in Materie Informatiche	1	50,00	1	50,00	2	4,76	
VERTICALIZZAZIONI Area degli operatori esperti profilo professionale "Collaboratore Specializzato Informatico" Nomina membro aggiunto Esperto in Lingua Inglese	0	0,00	1	100,00	1	2,38	
Totale personale	12		30		42		
Totale % sul personale complessivo	0,95		2,37		3,31		

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

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

Rispetto all'anno precedente si evidenzia che la Presidenza delle commissioni è per la quasi totalità di genere femminile.

Per la composizione delle commissioni i dati sono rimasti pressochè invariati.

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 %
Dirigente	€105359,00	€106100,00	€ 741,00	0,70
Area operatori	€25665,80	€23830,30	€ -1835,50	-7,70
Area Operatori Esperti	€27255,80	€27521,60	€ 265,80	0,97
Area Istruttori	€29976,40	€29049,00	€ -927,40	-3,19
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	€39903,20	€38963,90	€ -939,30	-2,41

Emerge un divario economico a favore del genere maschile con differenze notevoli, pertanto si auspica un'indagine sui fattori che lo influenzano.

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**

Il questionario è relativo all'anno 2023 con una partecipazione di 462 dipendenti su un totale di 1309 (compresi i dirigenti).

Si confida nella prosecuzione dell'erogazione del questionario ai fini del monitoraggio del benessere organizzativo.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Il Codice Etico è stato approvato con DGR del 10.07.2023 ed è visionabile presso il sito regionale .

Si sottolineano gli aspetti di maggiore importanza ravvisabili nell'istituzione della Consiglieria di Fiducia e nella costante attività di monitoraggio del benessere organizzativo quali efficaci strumenti di garanzia.

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

Il Comitato auspica l'istituzione dello sportello di ascolto e sostegno psicologico, avviato nel 2018 e non riproposto nel Piano delle Azioni Positive 2025-2027.

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

Sono pervenute al CUG comunicazioni di casi e segnalazioni di discriminazione, definite secondo criteri di conciliazione tra le parti in ossequio alla comunicazione costruttiva nonchè rispettosa dei ruoli.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Attuazione di politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare

I corsi " Riforma Mentis", " Comunicazione gentile" e " Benessere Organizzativo nel lavoro pubblico" sono stati assegnati a tutti i dipendenti ed attuati.

La dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione è stata utilmente applicata in relazione allo smart working, poiché pienamente corrispondente al perseguimento dell'obiettivo conciliazione tempi vita-lavoro.

Gli argomenti del corso relativi alla Riforma Mentis e Comunicazione Gentile, sono risultati utili ad aumentare la sensibilizzazione di tutto il personale di entrambi i generi nell'ambito dell'etica professionale ed umana.

Si riscontra positivamente l'utilizzo dello smart working che si auspica vada implementata favorendone l'utilizzo più ampio da parte di tutto il personale.

Si sollecita l'attivazione della nomina della Consigliera di Fiducia e la divulgazione capillare del Codice Etico.

Si consiglia la somministrazione periodica di questionari sul benessere organizzativo e di attuare la possibilità di Buone Pratiche in tema di pari opportunità promuovendo indagini interne, attraverso l'utilizzo di schede di segnalazione di problemi/disagi.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: A seguito di Avviso

Tipologia di atto: Determina Dirigenziale

Data: 18/05/2021

Organo sottoscrittore: Direttore del Dipartimento Risorse e Organizzazione

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 : Videoconferenza tramite piattaforma Webex

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
12

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

Istituzione sportello di ascolto

OIV

RSU

Counseling

Attività

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

- 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
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Sono pervenute segnalazioni di casi di discriminazione

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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Considerazioni conclusive

Il Cug ha spesso trattato argomenti relativi alle Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, esprimendosi e promuovendo la loro concreta attuazione.

Nella trattazione dei temi affrontati, i compiti di proposizione e di verifica sono stati pienamente attuati attraverso la promozione e il sostegno delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo, anche con la partecipazione ai seminari formativi sulle tematiche attinenti le pari opportunità promosse dalle rete dei CUG.

Sono stati discussi temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa, quali la trattazione sul Lavoro Agile e tutte le proposte di riorganizzazione dei vari Dipartimenti Regionali , rilasciando i prescritti pareri obbligatori.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo, attraverso la sensibilizzazione costante alla necessità di incrementare lo smart working.

La costante assenza di assegnazione fondi di bilancio, sebbene annualmente richiesti, ha reso difficile se non impossibile qualsiasi volontà programmatica per lo svolgimento di ulteriori attività di competenza.

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