



Portale CUG

Relazione CUG

Consiglio Regionale del Lazio - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Consiglio Regionale del Lazio

Acronimo:	CRL
Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00163
Indirizzo:	Via Della Pisana, 1301
Codice Amministrazione:	crl
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Regioni, Province Autonome e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2021
2020-2022	2021-2023
piano_azioni_positive_crl-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (1.47 MB)	piano_azioni_positive_crl-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (848.32 KB)
2022	2023
2022-2024	2023-2025
piano_azioni_positive_crl-triennio_2022-2024-anno_2022_1.pdf	piano_azioni_positive_crl-triennio_2023-2025-anno_2023_1.pdf

[anno_2022.pdf](#)

[anno_2023.pdf](#)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-2022-2024.pdf>) (6.4 MB)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-2023-2025.pdf>) (7.7 MB)

[no-triennale/crl/2022-2024/piano_azioni_positive_crl-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](#) (6.4 MB)

[no-triennale/crl/2023-2025/piano_azioni_positive_crl-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](#) (7.7 MB)

MB)

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 del Consiglio	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Vice Presidente del Consiglio	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Consigliere segretario	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello generale	Vice Segretario generale e Direttore Servizio Tecnico	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Capo di Gabinetto	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore Servizio Amministrativo	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Vice Capo di Gabinetto art. 19 dlgs 165/2001	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di ruolo	0	0	2	2	2		1	1	1	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenti art. 19 d.lgs. 165/2001	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Operatore esperto Amministrativo ed economico-finanziario	0	5	4	2	1	0	1	2	7	1
Personale non dirigente	Operatore esperto dei servizi ausiliari strumentali e manutentivi	0	0	2	0	1	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	Operatore esperto dei sistemi Informativi e delle tecnologie	0	0	0	0	1	0	0	0	1	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
Personale non dirigente	Istruttore Amministrativo	0	7	15	3	4	1	4	12	15	7
Personale non dirigente	Istruttore Economico-finanziario	0	2	3	0	0	0	2	3	4	0
Personale non dirigente	Istruttore dei sistemi Informativi e delle tecnologie	0	1	3	1	1	0	0	3	4	0
Personale non dirigente	Istruttore Tecnico	0	1	1	3	1	0	0	0	6	3
Personale non dirigente	Funzionario Amministrativo	0	1	12	15	2	1	2	5	22	15
Personale non dirigente	Funzionario Archivistico-documentale	0	0	4	0	0	0	0	0	3	0
Personale non dirigente	Funzionario Economico-finanziario	0	0	3	3	2	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Funzionario Legislativo	0	0	1	2	2	0	0	0	2	4
Personale non dirigente	Funzionario dei sistemi informativi e delle tecnologie	0	0	0	1	1	0	0	1	2	0
Personale non dirigente	Funzionario Tecnico	0	0	2	2	1	0	0	0	6	1
Personale non dirigente	Funzionario della comunicazione Istituzionale e delle relazioni Pubbliche	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Giornalista pubblico	0	0	0	2	2	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	ASSISTENTE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Psicologo	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Totale personale		0	18	54	40	26	2	11	28	77	33
Totale % sul personale complessivo		0,00	6,23	18,69	13,84	9,00	0,69	3,81	9,69	26,64	11,42

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	0	17	50	34	20	121	45,66	100,00	2	12	26	73	31	144	54,34	98,63
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	1	2	100,00	1,37
Totale	0	17	50	34	20	121			2	12	27	73	32	146		
Totale %	0,00	6,37	18,73	12,73	7,49	45,32			0,75	4,49	10,11	27,34	11,99	54,68		

⁽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⁾
Operatore esperto	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	3	100,00	3	1,16
Operatore esperto	Diploma di scuola superiore	11	100,00	0	0,00	11	4,25
Operatore esperto	Laurea	2	33,33	4	66,67	6	2,32
Operatore esperto	Laurea magistrale	3	100,00	0	0,00	3	1,16
istruttore	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,39
istruttore	Diploma di scuola superiore	27	40,30	40	59,70	67	25,87
istruttore	Laurea	13	72,22	5	27,78	18	6,95
istruttore	Laurea magistrale	5	21,74	18	78,26	23	8,88
istruttore	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,39
Funzionari ed EQ	Diploma di scuola superiore	9	33,33	18	66,67	27	10,42
Funzionari ed EQ	Laurea	6	46,15	7	53,85	13	5,02
Funzionari ed EQ	Laurea magistrale	33	50,00	33	50,00	66	25,48
Funzionari ed EQ	Master di I livello	3	33,33	6	66,67	9	3,47
Funzionari ed EQ	Master di II livello	6	66,67	3	33,33	9	3,47
Funzionari ed EQ	Dottorato di ricerca	2	100,00	0	0,00	2	0,77
Totale personale		121		138		259	
Totale % sul personale complessivo		39,29		44,81		84,09	

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

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

È opportuno premettere che:

- Nella tabella 1.1 sono presenti Capo di Gabinetto e Vicecapo di Gabinetto, non più dirigenti amministrativi;
- Nella tabella 1.1 non sono stati dettagliati i dati sui dipendenti a tempo determinato;
- nella tabella 1.1 non sono stati dettagliati gli incarichi dei dirigenti di livello non generale;
- nella tabella 1.1 sono stati dettagliati i profili del personale non dirigente;
- nella tabella 1.7 non sono stati dettagliati i profili del personale non dirigente;
- i dati relativi alla ripartizione del personale della tabella 1.1 non combaciano con i dati delle tabelle 1.2, 1.4 e 1.6.

Tali incongruenze, comunque, non intaccano sostanzialmente nel merito la rilevazione percentuale.

1.1 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Organi di vertice

Parlare di statistiche con soli 6 dati non è facile. Gli uomini sono esattamente cinque volte le donne (l'83,3% contro il 16,7%). La parte maschile si colloca, prevalentemente, nelle fasce di età comprese tra 51 e 60 anni. L'unica donna è nella fascia di età compresa tra 31 e 40 anni.

Dirigenza

Pur se in diminuzione rispetto alla scorsa annualità (90% uomini contro 10% donne), anche nel 2024 la rappresentanza maschile nella dirigenza continua ad essere prevalente, e nello specifico il triplo, rispetto a quella femminile (12 uomini contro 4 donne).

Per quanto riguarda la collocazione nelle fasce di età, tra gli uomini c'è una marcata preponderanza nella fascia di età > 60 anni, mentre tra le donne c'è un'equa distribuzione in tutte le fasce di età, ad eccezione della fascia inferiore ai 30 anni.

Comparto

Il personale non dirigenziale è suddiviso per area di inquadramento:

- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Dai dati disponibili, e relativi al comparto, si rileva una prevalenza del personale femminile (54,48%) rispetto a quello maschile (45,32%), in linea con le percentuali relative al totale del personale.

Tale ripartizione percentuale non è tuttavia rispettata all'interno delle aree di inquadramento. Infatti, mentre tra il personale appartenente all'area degli Operatori esperti notiamo una moderata preponderanza del genere maschile (il 53,33% contro il 46,67%), nell'area degli Istruttori la rappresentanza del genere femminile è pari al 58,18% mentre quella maschile al 41,82%. Nell'area dei funzionari ed EQ invece i dati tornano ad allinearsi con quelli generali (53,54% donne contro 46,46% uomini).

Per quanto riguarda la distribuzione per fasce di età, il 40% del personale si trova nella fascia di età tra i 51 e 60 anni, quasi il 30% nella fascia di età tra i 41 e 50 anni, circa il 20% nella fascia di età maggiore di 60 anni, mentre il personale di età inferiore ai 40 anni è pari solamente al 10% del totale dei dipendenti. Tali dati, fortemente caratterizzati dalla mancanza di turn-over, sono in linea con l'annualità precedente.

1.3 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Le posizioni di responsabilità organizzativa, in questo Ente, sono assegnate solo a dipendenti

appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

La percentuale di posizioni organizzative assegnate, rispetto al genere, è lievemente sbilanciata in favore delle donne. Infatti, su 72 posizioni organizzative 43, pari al 59,62%, sono assegnate a personale di genere femminile. Da segnalare che ha una posizione di responsabilità organizzativa il 63% delle donne appartenenti all'Area e il 49% degli uomini.

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

Non è stata effettuata la classificazione del personale per profili, per cui ci limiteremo a dire che, dai dati, rileviamo che gran parte del personale del comparto si trova nella fascia di permanenza inferiore ai 3. Solo 2 dipendenti hanno una permanenza tra i 3 e i 5 anni.

Sicuramente quest'ultimo dato è inesatto, in quanto, vista la ridefinizione delle Aree dell'ultimo CCNL, nessun dipendente può avere un'anzianità superiore ai 3 anni.

1.5 Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Il divario economico tra i due generi, calcolato sulla media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, è pressoché inesistente in tutti i livelli di inquadramento. Tali discostamenti possono essere imputabili alle differenze nel trattamento economico accessorio dei dipendenti.

1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Tenuto conto della maggior rappresentanza del genere maschile, i titoli di studio sono equamente ripartiti per tipologia fra i vari dirigenti.

1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

Per il personale dell'Area degli Operatori esperti si evidenzia una quasi uguaglianza tra diplomati e laureati (11 contro 9). Il 40% dei dipendenti ha un titolo di studio superiore a quello previsto come prerequisito per l'Area.

Per il personale dell'Area degli Istruttori riscontriamo che circa il 60% sia diplomato, e più di un terzo abbia una laurea o un master. Solo 1 dipendente ha un titolo di studio inferiore al diploma.

Per il personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, poco più del 20% dei dipendenti ha un diploma, il 63% ha una laurea e il 17% ha un master o un dottorato di ricerca.

Dal punto di vista di genere, non ci sono sostanziali variazioni rispetto ai titoli di studio.

Dall'analisi emerge il dato che il livello di scolarizzazione è proporzionalmente alto, rispetto ai prerequisiti di ingresso per l'Area degli Operatori esperti e per l'Area degli Istruttori.

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	0	17	46	35	20	118	45,04	97,52	2	9	26	75	32	144	54,96	98,63
Part Time >50%	0	0	3	0	0	3	60,00	2,48	0	0	1	1	0	2	40,00	1,37
Totale	0	17	49	35	20	121			2	9	27	76	32	146		
Totale %	0,00	6,37	18,35	13,11	7,49	45,32			0,75	3,37	10,11	28,46	11,99	54,68		

⁽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 50% verticale	0	0	3	0	0	3	100,00	2,34	0	0	0	0	0	0	0,00	--
personale che fruisce di part time a richiesta 92% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,62
personale che fruisce di part time a richiesta 83,33% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,62
Personale che fruisce di Smart Working	0	17	56	33	19	125	44,01	97,66	2	12	30	82	33	159	55,99	98,76
Totale	0	17	59	33	19	128			2	12	31	83	33	161		
Totale %	0,00	5,88	20,42	11,42	6,57	44,29			0,69	4,15	10,73	28,72	11,42	55,71		

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

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

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

In queste tabelle analizziamo i dati relativi al tipo di presenza in servizio ed alle misure di conciliazione, suddivisi per genere ed età. Come si può notare, la quasi totalità dei dipendenti non usufruisce del part-time, ma ha una presenza in servizio a tempo pieno.

1.2 Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

In linea con gli anni precedenti, la quasi totalità del personale lavora a tempo pieno. Solo 5 dipendenti, 3 uomini e 2 donne, hanno un part-time.

1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Rileviamo che la quasi totalità del personale abbia avuto un accordo per la prestazione lavorativa in modalità agile.

Si auspica che in futuro l'Amministrazione possa accogliere le osservazioni presentate dal CUG in merito alla disciplina del lavoro agile concernenti la possibilità per i dipendenti di fruire maggiormente di tale istituto, anche in un'ottica di risparmio per l'Ente stesso.

Per quanto riguarda la flessibilità oraria, la totalità del personale fruisce di orari flessibili.

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	270	43,41	352	56,59	622	18,89
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	742	32,22	1561	67,78	2303	69,96
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	46	18,04	209	81,96	255	7,75
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2	1,79	110	98,21	112	3,40
Totale permessi	1060	32,20	2232	67,80	3292	

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

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

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

Anche in questo caso, come nell'utilizzo del part-time, l'uso di tali istituti da parte femminile è sempre superiore a quello maschile. Più in particolare, la fruizione dei permessi relativi alla L. 104/92, da parte delle donne, è quasi il doppio di quella degli uomini, mentre per quanto riguarda i permessi per congedi parentali fruiti, il divario tra la parte femminile e quella maschile è ancora più marcato.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working

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 No
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Area di Azione 1 - Iniziative per il benessere organizzativo

- 1.1: *Indagine qualitativa su Conciliazione vita-lavoro, Benessere organizzativo e Parità di genere:*

La rilevazione sulle tematiche del lavoro agile, benessere, parità di genere, pari opportunità e welfare, mediante

compilazione online di un questionario da parte dei dipendenti del Consiglio regionale, è stata avviata in data 02/12/2024 e le risultanze sono state trasmesse al Presidente del CUG dal competente ufficio con nota prot. n. 0029557 del 21/12/2024.

- 1.2: *Welfare integrativo per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale (dirigenza e comparto):*

In attuazione di quanto previsto dal Piano, nel corso del 2024 sono state svolte le seguenti attività:

- Pubblicazione di un avviso di welfare integrativo per il comparto ed erogazione dei rimborsi;
- Pubblicazione di un avviso di welfare integrativo per la dirigenza ed erogazione rimborsi;
- Pubblicazione dell'Avviso welfare per i dipendenti del comparto a tempo indeterminato appartenenti al ruolo della Giunta regionale o di altra pubblica amministrazione (a integrazione del primo avviso del comparto) ed erogazione dei contributi, mediante fondi residui;
- Pubblicazione di un secondo avviso di welfare integrativo per il comparto, la cui erogazione dei fondi è stata effettuata a febbraio 2025.

- 1.3: *Programmazione e realizzazione di iniziative formative ed informative volte a diffondere la cultura della parità di genere e delle pari opportunità,*

Le giornate formative realizzate sono le seguenti:

- in data 25 giugno 2024 è stata realizzata una giornata formativa in modalità streaming, dalle ore 10:00 alle ore 13:00, rivolta a tutto il personale dipendente;
- relativamente alla pubblicazione volta a contrastare ogni forma di discriminazione e violenza nei luoghi di lavoro, si precisa che i contenuti della bozza sono stati elaborati, si è in attesa di una elaborazione grafica per la successiva distribuzione.

- 1.4: *Convenzioni:*

Predisposizione di due schemi di convenzioni nel rispetto dei tempi previsti dal Piano. Una convenzione è stata attivata, la seconda è in attesa di sottoscrizione da parte del contraente.

È stata realizzata su intranet della sezione dedicata alle convenzioni attivate.

(<https://sosconsiglio.regione.lazio.it/archivio/comunicazioni/convenzioni/>

(<https://sosconsiglio.regione.lazio.it/archivio/comunicazioni/convenzioni/>)).

Area di Azione 2 - Promozione di sani stili di vita

- 2.1.: *Programmazione e realizzazione di iniziative informative volte alla tutela della salute individuale e collettiva sui luoghi di lavoro e alla promozione di stili di vita salutari:*

Si rappresenta che in data 13 settembre 2024, è stata realizzata una giornata formativa in modalità streaming, dalle ore 10:00 alle 13:00, rivolta a tutto il personale dipendente.

Relativamente alla predisposizione di un accordo con l'Azienda pubblica di servizi alla persona "Asilo Savoia", finalizzato allo svolgimento di attività sportivo-ricreative, lo schema di accordo è stato approvato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. U00274 del 21/11/2024.

Area di Azione 3 - Miglioramento dell'ambiente di lavoro

- 3.1.: *Efficientamento energetico:*

La sostituzione degli infissi esterni ha interessato il piano terra della Palazzina D, nell'ambito dei lavori di ristrutturazione della stessa. A completamento dei lavori di sostituzione degli infissi, la superficie totale interessata è stata di 96,57 mq, pertanto pienamente nel rispetto dell'indicatore.

- 3.2.: *Innalzamento del livello di sostenibilità energetico-ambientale:*

I lavori di sostituzione delle lampade tradizionali con lampade ad alta efficienza luminosa e a basso consumo energetico hanno interessato tutti i 1321 punti luce, offerti in sede di gara, pari al 100% previsto dall'indicatore.

Con le determinazioni nn. A00193 del 14/03/2024 e A00351 del 10/05/2024 si provveduto all'installazione di n. 3 erogatori di acqua microfiltrata, mediante noleggio, presso la sede del Consiglio regionale (Palazzine P-G-E).

Si rappresenta altresì che per il giorno 27 novembre 2024, si è svolta presso la Sala Mechelli, dalle ore 10:00 alle 13:00, una giornata formativa in materia di sostenibilità ambientale, denominata "Un Consiglio sostenibile, a conclusione della quale sono state distribuite al personale da parte dei competenti uffici del Servizio Tecnico, n. 500 borracce termiche in alluminio, della capacità di 500 ml, al fine di ridurre progressivamente l'utilizzo della plastiche all'interno delle sedi, in ottemperanza alla Direttiva U.E 2019/904.

Nel 2024 l'offerta formativa dell'Ente è stata molto ampia e maggiore rispetto alle annualità precedenti. Tale incremento si deve in particolar modo alla formazione obbligatoria relativa a molteplici materie, quali privacy, sicurezza sui luoghi di lavoro, anticorruzione, nonché ai corsi svolti sulla piattaforma Syllabus in ottemperanza alla Direttiva del 28 novembre 2023 del Ministro Zangrillo attinente alle 24 ore di formazione obbligatoria annua dei dipendenti pubblici.

Per il futuro si auspica da parte dell'Ente una maggior partecipazione dei referenti formativi delle singole nella definizione dei bisogni formativi del personale.

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	8	8	8	24	54,55	0,40	0	0	6	8	6	20	45,45	0,29
Aggiornamento professionale presso gli Ordini	0	0	0	0	5	5	100,00	0,08	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Violenza di genere	0	34	98	70	40	242	45,49	4,04	2	18	54	152	64	290	54,51	4,20
Tematiche CUG	0	153	441	315	180	1089	45,32	18,17	18	81	243	684	288	1314	54,68	19,03
Corso Anticorruzione	0	68	196	140	80	484	45,32	8,08	8	36	108	304	128	584	54,68	8,46
Competenzedigitali PA-Syllabus_abililitazione dipendenti CREA	0	136	392	280	160	968	45,49	16,15	8	72	216	608	256	1160	54,51	16,80
Corsi Valore PA -INPS	0	0	0	120	40	160	29,63	2,67	0	90	60	230	0	380	70,37	5,50
Corso obbligatorio privacy e trattamento dati personali	0	68	196	140	80	484	45,32	8,08	8	36	108	304	128	584	54,68	8,46
Codici di Comportamento dei Dipendenti Pubblici	0	34	98	70	40	242	45,32	4,04	4	18	54	152	64	292	54,68	4,23
Corso obbligatorio sulle competenze trasversali	0	102	294	210	120	726	45,32	12,12	12	54	162	456	192	876	54,68	12,69
Aggiornamento professionale PIAO e valore pubblico	0	8	20	8	4	40	38,46	0,67	4	12	4	24	20	64	61,54	0,93
Aggiornamento professionale project management	0	0	32	8	8	48	42,86	0,80	0	0	8	40	16	64	57,14	0,93
Aggiornamento professionale profilo ruolo e competenze social media manager	0	0	24	40	16	80	62,50	1,34	0	0	8	32	8	48	37,50	0,70

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 ⁽²⁾
Aggiornamento professionale nomina, funzionamento e adempimenti delle commissioni esaminatrici di concorsi pubblici	0	1	0	0	0	1	50,00	0,02	0	1	0	0	0	1	50,00	0,01
Aggiornamento professionale gestione delle paghe e dei contributi nelle PA	0	5	5	5	0	15	100,00	0,25	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Aggiornamento professionale sistemi di gestione della qualità	0	0	208	104	0	312	48,15	5,21	0	104	0	104	128	336	51,85	4,87
Aggiornamento professionale antincendio	0	0	0	40	40	80	100,00	1,34	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Aggiornamento professionale sicurezza sui cantieri	0	0	0	40	40	80	100,00	1,34	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Aggiornamento professionale accrual MEF	0	0	24	0	48	72	60,00	1,20	0	0	24	24	0	48	40,00	0,70
Aggiornamento professionale team building, pensiero creativo e problem solving	0	0	120	80	200	400	71,43	6,68	0	40	40	40	40	160	28,57	2,32
Aggiornamento professionale seminario sul drafting legislativo	0	0	36	96	12	144	30,00	2,40	0	12	24	168	132	336	70,00	4,87
Aggiornamento professionale diritto di accesso agli atti	0	0	16	24	0	40	55,56	0,67	0	0	8	8	16	32	44,44	0,46
Aggiornamento professionale gestione dei rapporti con l'utenza e tecniche di comunicazione interna	0	0	0	0	4	4	25,00	0,07	0	0	12	0	0	12	75,00	0,17
Aggiornamento professionale bilancio e contabilità economico-patrimoniale	0	0	16	16	24	56	43,75	0,93	8	0	24	32	8	72	56,25	1,04
Aggiornamento professionale gestione del contenzioso nella PA	0	0	8	0	0	8	25,00	0,13	16	0	0	0	8	24	75,00	0,35
Aggiornamento professionale tecniche di conciliazione per conciliatori e definitori	0	8	24	16	0	48	50,00	0,80	0	16	16	8	8	48	50,00	0,70
Aggiornamento professionale danno all'immagine e tutela identità visiva e grafica comunicazionale	0	0	8	32	8	48	60,00	0,80	0	0	0	32	0	32	40,00	0,46
Aggiornamento professionale linee guida AGID	0	12	44	12	8	76	45,24	1,27	0	4	12	48	28	92	54,76	1,33
Aggiornamento professionale attuazione obblighi di pubblicazione	0	0	4	4	8	16	30,77	0,27	0	0	4	24	8	36	69,23	0,52
Totale ore	0	629	2312	1878	1173	5992			88	594	1195	3482	1546	6905		
Totale ore %	0,00	4,88	17,93	14,56	9,10	46,46			0,68	4,61	9,27	27,00	11,99	53,54		

⁽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⁾	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

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

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

Non sono state nominate commissioni di concorso nel 2024.

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 %
Operatori esperti	€24467,10	€24125,10	€ -342,00	-1,42
Istruttori	€26950,00	€27068,20	€ 118,20	0,44
Funzionari ed EQ	€32690,60	€32289,70	€ -400,90	-1,24
personale dirigente	€75579,70	€74272,50	€ -1307,20	-1,76

Il divario economico tra i due generi, calcolato sulla media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, è pressoché inesistente in tutti i livelli di inquadramento. Tali discostamenti possono essere imputabili alle differenze nel trattamento economico accessorio dei dipendenti.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Dati Sicurezza e Salute

Per prevenire situazioni di disagio o stress lavorativo e situazioni di discriminazione/mobbing sono state adottate le seguenti azioni, che sono descritte dettagliatamente nel paragrafo B della seconda parte della presente Relazione:

- Iniziative per il benessere organizzativo;
- Promozione di sani stili di vita;
- Miglioramento dell'ambiente di lavoro.

Azioni a seguito indagini benessere organizzativo

Nel mese di dicembre, l'Amministrazione ha somministrato ai dipendenti il questionario sul benessere organizzativo. Il questionario e i relativi esiti sono stati trasmessi al CUG nel mese di gennaio 2025. Le risultanze di suddetto questionario sono state un utile strumento per il Comitato per definire il Piano delle azioni positive 2025-2027.

Codici adottati e in adozione

A dicembre 2024 è stata avviata procedura aperta di consultazione relativa alla proposta di codice di comportamento del personale del Consiglio regionale del Lazio ai sensi dell'art. 54, comma 5 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

- 1.1: Indagine qualitativa su Conciliazione vita-lavoro, Benessere organizzativo e Parità di genere:

La rilevazione sulle tematiche del lavoro agile, benessere, parità di genere, pari opportunità e welfare, mediante compilazione online di un questionario da parte dei dipendenti del Consiglio regionale, è stata avviata in data 02/12/2024 e le risultanze sono state trasmesse al Presidente del CUG dal competente ufficio con nota prot. n. 0029557 del 21/12/2024.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

- 1.2: Welfare integrativo per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale (dirigenza e comparto):

In attuazione di quanto previsto dal Piano, nel corso del 2024 sono state svolte le seguenti attività:

- Pubblicazione di un avviso di welfare integrativo per il comparto ed erogazione dei rimborsi;
- Pubblicazione di un avviso di welfare integrativo per la dirigenza ed erogazione rimborsi;
- Pubblicazione dell'Avviso welfare per i dipendenti del comparto a tempo indeterminato appartenenti al ruolo della Giunta regionale o di altra pubblica amministrazione (a integrazione del primo avviso del comparto) ed erogazione dei contributi, mediante fondi residui;
- Pubblicazione di un secondo avviso di welfare integrativo per il comparto, la cui erogazione dei fondi è stata effettuata a marzo 2025.

- 1.3: Programmazione e realizzazione di iniziative formative ed informative volte a

diffondere la cultura della parità di genere e delle pari opportunità, Le giornate formative realizzate sono le seguenti:

- in data 25 giugno 2024 è stata realizzata una giornata formativa in modalità streaming, dalle ore 10:00 alle ore 13:00, rivolta a tutto il personale dipendente;
- relativamente alla pubblicazione volta a contrastare ogni forma di discriminazione e violenza nei luoghi di lavoro, si precisa che i contenuti della bozza sono stati elaborati, si è in attesa di una elaborazione grafica per la successiva distribuzione.

- 1.4: Convenzioni:

Predisposizione di due schemi di convenzioni nel rispetto dei tempi previsti dal Piano. Una convenzione è stata attivata, la seconda è in attesa di sottoscrizione da parte del contraente.

È stata realizzata su intranet della sezione dedicata alle convenzioni attivate. (<https://sosconsiglio.regione.lazio.it/archivio/comunicazioni/convenzioni/>).

Obiettivo:

Promozione di sani stili di vita

- 2.1.: Programmazione e realizzazione di iniziative informative volte alla tutela della salute individuale e collettiva sui luoghi di lavoro e alla promozione di stili di vita salutari:

Si rappresenta che in data 13 settembre 2024, è stata realizzata una giornata formativa in modalità streaming, dalle ore 10:00 alle 13:00, rivolta a tutto il personale dipendente. Relativamente alla predisposizione di un accordo con l'Azienda pubblica di servizi alla persona "Asilo Savoia", finalizzato allo svolgimento di attività sportivo-ricreative, lo schema di accordo è stato approvato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. U00274 del 21/11/2024.

Obiettivo:

Miglioramento ambiente di lavoro

- 3.1.: Efficientamento energetico:

La sostituzione degli infissi esterni ha interessato il piano terra della Palazzina D, nell'ambito dei lavori di ristrutturazione della stessa. A completamento dei lavori di sostituzione degli infissi, la superficie totale interessata è stata di 96,57 mq, pertanto pienamente nel rispetto dell'indicatore.

- 3.2.: Innalzamento del livello di sostenibilità energetico-ambientale:

I lavori di sostituzione delle lampade tradizionali con lampade ad alta efficienza luminosa e a basso consumo energetico hanno interessato tutti i 1321 punti luce, offerti in sede di gara, pari al 100% previsto dall'indicatore.

Con le determinazioni nn. A00193 del 14/03/2024 e A00351 del 10/05/2024 si provveduto all'installazione di n. 3 erogatori di acqua microfiltrata, mediante noleggio, presso la sede del Consiglio regionale (Palazzine P-G-E).

Si rappresenta altresì che per il giorno 27 novembre 2024, si è svolta presso la Sala Mechelli, dalle ore 10:00 alle 13:00, una giornata formativa in materia di sostenibilità ambientale, denominata "Un Consiglio sostenibile, a conclusione della quale sono state distribuite al personale da parte dei competenti uffici del Servizio Tecnico, n. 500 borracce termiche in alluminio, della capacità di 500 ml, al fine di ridurre progressivamente l'utilizzo della plastiche all'interno delle sedi, in ottemperanza alla Direttiva U.E 2019/9.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Atto amministrativo

Tipologia di atto: Determinazione dirigenziale

Data: 07/08/2024

Organo sottoscrittore: Segretario Generale

Eventuale dotazione di budget annuale Sì
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:
€5000,00

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
9

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
- 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
- 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

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

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

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

La Relazione sulla situazione del personale costituisce il passaggio fondamentale per un'utile riflessione sull'attività svolta; per porre la conoscenza e l'esame dei dati sul personale a base

delle misure per l'organizzazione ed il benessere del personale stesso; per valutare l'attuazione e la "presa" delle azioni positive. La Relazione, in sintesi, è il metro annuale dell'affermazione di una cultura del lavoro fondata sulla dignità della persona e sul rispetto reciproco. Violenze e molestie rappresentano un attentato permanente alle pari opportunità, un impedimento alle aspirazioni a progredire, un "virus" letale per le relazioni professionali. Il CUG opera per garantire la prevenzione di ogni focolaio di discriminazione e di potenziale abuso attraverso azioni di protezione e rimozione dei fattori di rischio.

Nel 2024 non si rilevano mutamenti significativi negli equilibri di genere rispetto all'anno precedente né sulla composizione generale del personale, né sotto i profili delle responsabilità, delle retribuzioni e delle potenziali progressioni di carriera.

La volontà di aggredire le disparità e radicare la cultura delle opportunità per tutti ha accompagnato l'attività del CUG nel 2024 e continuerà ad accompagnarla anche nel prossimo triennio mediante un'attenta definizione delle azioni da compiere mediante il PAP 2025-2027.

Nel 2025 sarà necessario innanzitutto implementare i rapporti con il CUG di Giunta regionale e la Rete nazionale dei CUG al fine di condividere esperienze e buone pratiche di contrasto alle discriminazioni. Altresì, una volta nominata da parte dell'Amministrazione, sarà opportuno interfacciarsi con il/la Consigliere/a di fiducia, in particolare per le azioni da intraprendere in tema di rilevazione e gestione di episodi aventi carattere di discriminazione o molestia. Sarà infine rilevante accrescere la visibilità del CUG mediante l'attuazione delle azioni previste nel piano.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-consiglio-regionale-del-lazio-2025>