



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Umbria - 2026

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)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_umbria-triennio_2023-2025-anno_2024.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	1	2	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti	0	0	3	8	12	0	0	1	9	11
Personale non dirigente	Area funzionari EQ	0	14	43	84	71	0	40	80	161	99
Personale non dirigente	Area Istruttori	3	10	44	47	28	4	19	47	66	49
Personale non dirigente	Area Operatori Esperti	0	3	11	32	21	0	3	7	16	16
Personale non dirigente	convenzione	0	0	1	5	1	0	2	2	3	0
Personale non dirigente	Uffici di supporto agli organi politici	1	0	4	2	1	1	2	3	2	1
Totale personale		4	27	106	179	136	5	66	140	258	176
Totale % sul personale complessivo		0,36	2,46	9,66	16,32	12,40	0,46	6,02	12,76	23,52	16,04

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	4	23	47	23	9	106	39,85	23,45	5	50	73	28	4	160	60,15	24,81
Tra 3 e 5 anni	0	3	12	4	3	22	31,88	4,87	0	14	18	13	2	47	68,12	7,29
Tra 5 e 10 anni	0	0	3	3	2	8	72,73	1,77	0	1	1	1	0	3	27,27	0,47
Superiore a 10 anni	0	1	44	149	122	316	42,08	69,91	0	1	48	216	170	435	57,92	67,44

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⁾
Totale	4	27	106	179	136	452			5	66	140	258	176	645		
Totale %	0,36	2,46	9,66	16,32	12,40	41,20			0,46	6,02	12,76	23,52	16,04	58,80		

⁽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	259	37,98	423	62,02	682	65,01
COMPARTO	Diploma di scuola superiore	148	44,18	187	55,82	335	31,94
COMPARTO	Inferiore al Diploma superiore	19	59,38	13	40,63	32	3,05
Totale personale		426		623		1049	
Totale % sul personale complessivo		38,83		56,79		95,62	

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

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

L'analisi della distribuzione del personale per area e genere evidenzia una struttura organizzativa caratterizzata da una forte presenza femminile, che tuttavia presenta dinamiche di segregazione verticale e orizzontale meritevoli di attenzione.

Sebbene l'Amministrazione sia a prevalenza femminile (**63,5%** del totale), si osserva un fenomeno di progressiva riduzione della presenza delle donne man mano che si sale nella scala gerarchica:

- Area Istruttori: La presenza femminile è massima (72%), rappresentando lo zoccolo duro dell'operatività dell'ente.
- Area Funzionari ed EQ: La percentuale femminile scende drasticamente al 50%.

Esiste un evidente squilibrio nelle opportunità di carriera. Mentre un uomo su tre tra i Funzionari riveste un ruolo di Elevata Qualificazione (10 su 31), per le donne il rapporto è di una su quattro (10 su 44). Questo dato suggerisce la presenza di barriere, probabilmente legate alla conciliazione dei tempi di vita, che frenano l'accesso delle donne alle posizioni di maggiore responsabilità.

Dall'analisi delle aree emergono "specializzazioni" di genere marcate:

- Aree a prevalenza maschile, l'area degli operatori esperti (ex cat. B) vede una netta maggioranza di uomini (73%), probabilmente legata a profili tecnici o manutentivi.
- Aree a prevalenza femminile, l'area degli istruttori e dei funzionari vede una concentrazione di

donne rispettivamente del 72% e del 59%, confermando la tendenza del genere femminile a ricoprire ruoli amministrativi, gestionali e di servizio.

Rispetto ai dati relativi ai titoli di studio, si osserva che nonostante le donne nell'Ente possedano un numero di lauree magistrali triplo rispetto ai colleghi uomini (49 contro 16), esse rimangono confinate in misura maggiore nell'Area Istruttori. Questo indica un sottoutilizzo del capitale umano femminile, che possiede competenze accademiche superiori rispetto all'inquadramento contrattuale occupato. Alla luce di quanto esposto, il CUG propone di: monitorare i criteri di accesso alle EQ verificando che i requisiti di disponibilità oraria non penalizzino indirettamente le lavoratrici, promuovere percorsi di formazione mirati alla leadership femminile e implementare misure di welfare aziendale (es. flessibilità in entrata/uscita) per favorire la partecipazione delle dipendenti laureate ai processi di progressione verticale.

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	27	104	171	133	438	41,67	96,90	5	63	131	246	168	613	58,33	95,04
Part Time >50%	0	0	0	1	1	2	7,69	0,44	0	2	7	9	6	24	92,31	3,72
Part Time ≤50%	1	0	2	7	2	12	60,00	2,65	0	1	2	3	2	8	40,00	1,24
Totale	4	27	106	179	136	452			5	66	140	258	176	645		
Totale %	0,36	2,46	9,66	16,32	12,40	41,20			0,46	6,02	12,76	23,52	16,04	58,80		

⁽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	1	6	33	56	38	134	30,95	94,37	2	28	67	126	76	299	69,05	94,32
fruizione orario flessibile	0	0	1	5	2	8	30,77	5,63	0	0	6	5	7	18	69,23	5,68
Totale	1	6	34	61	40	142			2	28	73	131	83	317		
Totale %	0,22	1,31	7,41	13,29	8,71	30,94			0,44	6,10	15,90	28,54	18,08	69,06		

⁽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

L'analisi dei dati relativi alla fruizione degli istituti di conciliazione e delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa offre uno spaccato significativo della cultura organizzativa dell'Amministrazione e dell'impatto dei carichi di cura sul personale. Dalla tabella emerge una buona adesione alle misure di flessibilità, ma con una distribuzione di genere che merita attenzione:

- Lavoro Agile, lo strumento appare consolidato, tuttavia la prevalenza femminile nella fruizione conferma come lo smart working venga ancora percepito e utilizzato principalmente come strumento di conciliazione per le lavoratrici, piuttosto che come modalità ordinaria di innovazione organizzativa per tutto il personale.
- Flessibilità oraria, è l'istituto più utilizzato trasversalmente. La sua ampia diffusione indica un'esigenza diffusa di autogestione del tempo, che l'Amministrazione ha saputo intercettare, riducendo potenzialmente i conflitti tra tempi di vita e di lavoro.

Il dato sul Part-time rappresenta la criticità più evidente. La quasi totalità dei contratti a tempo parziale è sottoscritta da personale femminile. Questo dato conferma la persistenza di un modello sociale in cui il lavoro di cura (figli, anziani, disabili) grava ancora in modo asimmetrico sulle donne. Il ricorso al part-time, pur essendo una libera scelta, incide direttamente sulla retribuzione e, nel lungo periodo, sulla maturazione dei requisiti per le progressioni di carriera, alimentando il divario retributivo e pensionistico. L'utilizzo residuo del Telelavoro rispetto al lavoro agile indica una preferenza per quest'ultimo, data la sua maggiore flessibilità. Tuttavia, occorre monitorare che la permanenza prolungata al domicilio non si trasformi in una forma di "isolamento professionale", specialmente per le lavoratrici con carichi di cura pesanti, limitando le loro opportunità di confronto e crescita all'interno degli uffici.

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	1364	33,23	2741	66,77	4105	38,01
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1833	29,98	4281	70,02	6114	56,62
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	73	16,29	375	83,71	448	4,15
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	61	46,21	71	53,79	132	1,22
Totale permessi	3331	30,85	7468	69,15	10799	

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

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

I dati esposti nella tabella sovrastante permettono di tracciare un profilo chiaro sulla gestione delle responsabilità familiari e sociali dei dipendenti, evidenziando dinamiche di genere ancora molto marcate. L'utilizzo dei congedi parentali (ex astensione facoltativa) continua a mostrare una netta prevalenza femminile. Il dato suggerisce che, nonostante le evoluzioni normative volte a incentivare la genitorialità condivisa, l'interruzione temporanea della prestazione lavorativa per l'accudimento dei figli rimane una prerogativa quasi esclusiva delle madri. Questa asimmetria ha un impatto diretto sulla continuità professionale e può riflettersi, nel lungo periodo, sulle opportunità di carriera e sulla formazione, poiché le

assenze prolungate dal servizio tendono statisticamente a concentrarsi solo su una parte della forza lavoro (quella femminile). La fruizione dei permessi per l'assistenza a familiari con disabilità o per sé stessi rappresenta un indicatore fondamentale del benessere organizzativo.

Si osserva come il ricorso a tali permessi sia distribuito soprattutto nelle fasce d'età intermedie (over 45 e over 55). Questo conferma il ruolo dei dipendenti dell'Ente come "generazione sandwich", schiacciata tra la cura dei figli e quella dei genitori anziani.

Anche in questo caso, la componente femminile risulta maggiormente impegnata. Il CUG rileva che il "caregiving" domestico si riversa inevitabilmente sulla sfera lavorativa sotto forma di permessi orari o giornalieri, rendendo essenziale una flessibilità organizzativa che non penalizzi chi assiste soggetti fragili.

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

- Smart working
- Telelavoro
- 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 concluse nell'anno 2025 e contenute nell'aggiornamento annuale del PAP 2025 (DGR 74/2025):

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: È stata svolta l'attività formativa obbligatoria rivolta a tutto il personale. Obiettivi: conoscenza e 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.

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: Il personale neoassunto, tramite affiancamento con colleghi esperti nelle strutture di assegnazione, ha ricevuto supporto nelle attività di competenza e, usufruendo della formazione a catalogo e dei corsi obbligatori, ha approfondito aspetti normativi, amministrativi e gestionali su argomenti trasversali. Ulteriore previsione ha riguardato le iniziative a favore del personale rientrato al lavoro dopo assenze di lungo periodo volte ad informarlo sulle attività di formazione definite a catalogo.

AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO Azione 1- Realizzazione dello Sportello di ascolto CUG all'interno del Nucleo di ascolto

organizzato interno all'Amministrazione: con nota prot. 169130/24 la Presidente del CUG ha promosso la costituzione di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'Amministrazione e trasmesso il progetto contenente le modalità operative di funzionamento dello sportello di ascolto, approvato nella seduta del CUG del 30/04/2024. La proposta avanzata dal CUG prevedeva l'affidamento della gestione dello sportello di ascolto agli stessi componenti del CUG, che in maniera autogestita e a rotazione, si rendevano disponibili per l'attività di ascolto, in apposito spazio dedicato, identificato nella stanza all'interno della sede regionale di P.zzo Broletto, messa a disposizione del CUG per le rispettive attività. Tale proposta è stata oggetto di esame e valutazione in apposito incontro con le OO.SS. in data 6/08/2025. Nel successivo incontro dell'1/10/2025, concordemente, l'Amministrazione e le OO.SS. condividevano la valutazione di istituzione dello sportello di ascolto, affidando la conduzione a professionista esterno iscritto nell'albo degli psicologi, al fine di dare risposte mirate, attraverso una figura professionale qualificata, a una vasta gamma di bisogni complessi e diversificati, garantendo al contempo terzietà, imparzialità, riservatezza. Con DGR n. 1031/2025 si è dunque stabilito di attivare uno sportello di ascolto per il personale della Giunta regionale, affidandone la gestione ad uno psicologo esterno, da individuare mediante apposita procedura comparativa pubblica.

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: su impulso del CUG il Datore di lavoro ha inviato, a più riprese nel 2024 e nel 2025, al Comune di Perugia la richiesta di ampliamento del numero dei parcheggi riservati alle persone con disabilità della sede regionale il Broletto, corredandola di una puntuale relazione tecnica. Nella nota di riscontro del 30/12/25 il Comune di Perugia ha comunicato che il numero di stalli riservati è rispettoso delle norme di settore e pertanto non ha individuato una necessità tecnica di incremento del numero dei posti riservati alla luce delle verifiche eseguite dal personale della Polizia Locale.

AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO Azione 5- Attivare piani di welfare integrativo: Con DGR n. 1235 del 28/11/2025 è stata approvata la nuova disciplina per la gestione del piano di welfare integrativo, in sostituzione della precedente, a seguito della rideterminazione del Fondo per il welfare integrativo per l'anno 2025 e all'ampliamento dell'ambito di applicazione della stessa.

AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO: Azione 6- Spazio web/community di servizio per i dipendenti: Nel 2024 è stato attuato il progetto di restyling partecipativo della Intranet, che ha incluso l'introduzione di numerose nuove funzionalità, come ad es. il canale tematico "Pagine della Community", con l'obiettivo di stimolare la partecipazione di tutti attraverso la condivisione delle informazioni da utilizzare anche per finalità extra lavorative e solidaristiche. Nel 2025 la Intranet si è consolidata quale risorsa essenziale per la comunicazione interna.

AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO Azione 7- Pubblicazione risultati dell'indagine sulla valutazione approfondita rischio stress lavoro correlato, prevista nel precedente PAP 2020-2022: Il percorso di analisi del benessere lavorativo ha visto nel biennio 2024- 2025 un impegno costante del CUG nel sollecitare l'aggiornamento della valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Ulteriore step è costituito dall'avvio della valutazione oggettiva.

Si richiama l'impegno dell'Amministrazione volto a contrastare il fenomeno dell'over-education femminile rilevata internamente. A tal fine, i futuri bandi per le Elevate Qualificazioni (EQ) e le progressioni di carriera dovrebbero includere i criteri per valorizzare maggiormente le competenze trasversali e i titoli di studio. L'obiettivo primario è ottenere un incremento misurabile della percentuale di donne in posizioni di responsabilità (EQ), garantendo che il talento femminile trovi un adeguato sbocco nei livelli apicali. Inoltre la formazione deve essere intesa non solo come aggiornamento, ma come strumento di emancipazione. Dovrebbero essere attivati percorsi specifici sulla leadership e sulla gestione del tempo dedicati al personale femminile. Per garantire la massima partecipazione, l'organizzazione di tali corsi dovrebbe tener conto delle esigenze di chi fruisce di contratti part-time o permessi legati alla Legge 104, evitando che la formazione diventi una barriera anziché un'opportunità.

Si richiamano le funzioni del Comitato Unico di Garanzia regionale di vigilare contro le discriminazioni, quale sensore interno attivo capace di intercettare criticità da trasformare in opportunità di miglioramento organizzativo proponendo all'Amministrazione soluzioni concrete. Ogni voce può essere parte di un processo di miglioramento comune scrivendo a parlanealcug@regione.umbria.it o rivolgendosi direttamente ai componenti del CUG di vostro riferimento anche per criticità organizzative arrecanti disagio ai dipendenti .

Si conferma che la tutela della salute psicofisica dei dipendenti è posta al centro della strategia di gestione del personale anche con l'attivazione di uno Sportello di ascolto per il personale della Giunta regionale, affidata dall'Amministrazione, che

non ha accolto integralmente la proposta del CUG, ad uno psicologo esterno, da individuare mediante apposita procedura comparativa pubblica.

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	2	0	28	87	56	173	41,99	1,59	0	6	26	97	110	239	58,01	1,40
contratti	30	86	213	273	112	714	39,87	6,56	4	96	308	454	215	1077	60,13	6,29
economico - finanziaria	4	23	92	99	98	316	30,59	2,90	4	29	216	276	192	717	69,41	4,19
Giuridico-amministrativa	12	44	252	278	146	732	28,94	6,72	25	106	556	707	403	1797	71,06	10,50
informatica	16	34	127	188	89	454	41,77	4,17	31	73	164	247	118	633	58,23	3,70
Obbligatoria	57	445	1804	3085	2182	7573	40,13	69,57	72	962	2293	4838	3134	11299	59,87	66,03
Organizzazione	25	27	132	245	116	545	32,87	5,01	28	61	286	507	231	1113	67,13	6,50
Specialistica	0	4	104	148	123	379	61,53	3,48	0	0	24	128	85	237	38,47	1,38
Totale ore	146	663	2752	4403	2922	10886			164	1333	3873	7254	4488	17112		
Totale ore %	0,52	2,37	9,83	15,73	10,44	38,88			0,59	4,76	13,83	25,91	16,03	61,12		

⁽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

Dall'analisi della tabella relativa alla formazione erogata nell'anno di riferimento, si rileva la necessità di verificare se il tasso di partecipazione femminile sia proporzionale alla presenza di donne nell'Ente (che ricordiamo essere oltre il 63%). Una partecipazione inferiore segnalerebbe una difficoltà delle lavoratrici nell'accedere ai corsi a causa di orari non compatibili con i carichi di cura.

Si osserva spesso una concentrazione maschile nei corsi tecnici/abilitativi e una prevalenza femminile nei corsi su competenze trasversali o normative. Il CUG sottolinea l'importanza di promuovere una formazione "cross-gender" per favorire l'intercambiabilità dei ruoli e abbattere la segregazione orizzontale. Particolare attenzione va posta all'accesso alle competenze digitali, per evitare che le lavoratrici in part-time o con carichi di cura restino escluse dai processi di innovazione tecnologica dell'Ente.

Quanto al Bilancio di genere, l'Amministrazione non ha ancora proceduto alla sua adozione formale.. Il CUG ritiene tuttavia che tale strumento sia ormai indispensabile per una gestione trasparente ed equa delle risorse. Il Bilancio di Genere, infatti, non è un mero documento contabile, ma uno strumento politico-organizzativo che permette di misurare l'impatto delle scelte di bilancio (es. stanziamenti per la formazione, indennità, premi di produttività) in modo differenziato tra uomini e donne. Il CUG invita l'Amministrazione ad avviare un percorso sperimentale di redazione del Bilancio di Genere, partendo dall'analisi dei costi del personale già disponibili, al fine di integrare la dimensione di genere in tutto il ciclo della performance.

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⁾	
Progressioni verticali (art. 13 CCNL del 16/11/2022) - Sostituzione componenti Commissioni esaminatrici - Ammissione candidati	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Donna
Avviso pubblico di selezione per il conferimento di un incarico dirigenziale a tempo determinato per il Servizio Ricostruzione privata dell'Ufficio Speciale Ricostruzione Umbria (USR Umbria). Nomina Commissione esaminatrice	2	66,67	1	33,33	3	20,00	Uomo
DGR n. 74/2025 e DGR n. 950/2025 –procedura di stabilizzazione speciale ex art. 3 DL n. 44/2023. Ammissione candidata e nomina Commissione esaminatrice	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Donna
Progressioni verticali (art. 13 CCNL del 16/11/2022) - Sostituzione componenti Commissioni esaminatrici - Ammissione candidati	2	66,67	1	33,33	3	20,00	Uomo
Progressioni verticali (art. 13 CCNL del 16/11/2022) - Sostituzione componente in Commissione esaminatrice	2	66,67	1	33,33	3	20,00	Uomo
Totale personale	8		7		15		
Totale % sul personale complessivo	0,73		0,64		1,37		

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

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

L'analisi dei dati relativi alla composizione delle commissioni giudicatrici, che comprendono sia le procedure concorsuali per l'accesso dall'esterno sia le procedure per le progressioni verticali e orizzontali, evidenzia che l'Amministrazione ha rispettato puntualmente l'obbligo previsto dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, che impone di riservare alle donne almeno un terzo dei posti nelle commissioni di concorso e di selezione.

Tuttavia, si rileva che essendo l'Ente composto per oltre il 63% da donne (molte delle quali in possesso di laurea magistrale, come rilevato nelle tabelle precedenti), esiste un potenziale di "esperte" interne che permetterebbe di raggiungere facilmente una parità paritetica (50/50) nelle commissioni, andando oltre il minimo sindacale del 33%. Inoltre è auspicabile che la componente femminile non sia presente solo come "membro aggregato" o "segretario", ma che venga valorizzata nel ruolo di Presidente di Commissione, specialmente nelle procedure di progressione che decidono lo sviluppo professionale del personale interno.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 %
Direttori	€113578,00	€117226,00	€ 3648,00	3,11
Dirigenti	€92187,00	€89974,00	€ -2213,00	-2,46
Area Funzionari con incarico elevata qualificazione	€47098,00	€45766,00	€ -1332,00	-2,91
Area Funzionari	€30402,00	€28719,00	€ -1683,00	-5,86
Area Istruttori	€27846,00	€27023,00	€ -823,00	-3,05
Area Operatori Esperti	€28396,00	€25413,00	€ -2983,00	-11,74

Dall'analisi dei dati stipendiali, si evidenzia una distribuzione asimmetrica delle risorse economiche tra la componente maschile e quella femminile dell'Ente. Nonostante la prevalenza numerica delle donne (oltre il 63%), il divario economico medio segnala criticità strutturali che vanno oltre la semplice retribuzione tabellare. Si rileva che, sebbene i minimi contrattuali siano garantiti per entrambi i generi, la retribuzione media complessiva tende a essere superiore per la componente maschile. Questo dato suggerisce la presenza di una segregazione verticale (cosiddetto "soffitto di cristallo"); gli uomini, pur essendo numericamente inferiori, occupano proporzionalmente più posizioni nelle fasce retributive elevate o nelle posizioni di elevata qualificazione (EQ/Posizioni Organizzative) e le donne restano concentrate nelle fasce retributive medie o iniziali.

Un punto di attenzione fondamentale riguarda le voci variabili del salario (indennità, straordinari, premi di produttività). Il dato mostra che la partecipazione femminile ai progetti incentivati o il ricorso allo straordinario remunerato è inferiore rispetto ai colleghi uomini. Tale fenomeno è spesso correlato alla maggiore incidenza di contratti part-time tra le lavoratrici e alla gestione dei carichi di cura, che limita la disponibilità oraria supplementare, traducendosi in un minor peso economico nel cedolino mensile. Il divario economico è accentuato dall'alta percentuale di donne con orario ridotto. È necessario monitorare che la scelta del part-time non diventi un ostacolo invisibile all'assegnazione di incarichi indennizzati o a percorsi di progressione economica orizzontale (PEO/Differenziali stipendiali). Emerge, dunque, la necessità di

- analizzare i criteri di assegnazione del salario accessorio per garantire che non premiano esclusivamente la presenza fisica prolungata, penalizzando indirettamente chi ha carichi di cura;
- promuovere la "formazione cross-gender" non solo per arricchimento culturale, ma come strumento per permettere alle donne l'accesso a ruoli tecnici e gestionali meglio remunerati;
- verificare l'equità nelle progressioni di carriera, assicurando che la componente femminile acceda ai livelli apicali in misura proporzionale alla sua presenza nell'Ente.

Sezione 4 - Benessere personale

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

L'Amministrazione ha effettuato indagini sul benessere organizzativo con la valutazione dello stress correlato. Non è stata effettuata la valutazione dei rischi in un'ottica di genere.

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: Sì

Codici di comportamento: Sì

E' attivo il CUG regionale che esercita tutte le funzioni previste dalla Direttiva. Accogliendo la proposta del CUG si è aperta la sportello di ascolto, l'Amministrazione lo ha realizzato con modalità diverse ed ha pubblicato l'Avviso per individuare uno psicologo del lavoro al fine di attivare lo sportello di ascolto destinato ai dipendenti della Regione

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

Il CUG ha redatto il PAP 2026-2028 inserito nel PIAO triennale della Regione Umbria

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

Nell'ambito della funzione di sensore interno attivo sono state intercettate situazioni di criticità ambientale rappresentate all'Amministrazione con la quale si è attivato un percorso per la risoluzione della criticità

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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	pagina web e mail dedicata
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
- 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
- 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, ma solo in piccola 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Si rinvia alla relazione compilata dall'Amministrazione sottolineando l'attenzione e l'impegno di componenti CUG per l'ascolto effettuato nel corso dell'anno di dipendenti in difficoltà .

Considerazioni conclusive

Consolidamento delle attività del CUG volte ad intercettare criticità organizzative e di genere.

Con particolare riferimento all'attività sperimentale dello sportello di ascolto esterno con lo psicologo del lavoro, il CUG in attuazione delle disposizioni contenute nella DGR n. 1031/2025 sarà coinvolto dall'Amministrazione per effettuare l'analisi degli esiti della sperimentazione attraverso il confronto con l'Amministrazione sui report periodicamente inviati

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-umbria-2026>