



Portale CUG

Relazione CUG

Consiglio Regionale del Lazio - 2026

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>)

[no-](#)

[no-](#)

[triennale/crl/2022-2024/piano_azioni_positive_crl-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](#)

[triennale/crl/2023-2025/piano_azioni_positive_crl-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](#)

(6.4 MB) (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	Capo di Gabinetto	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	SEGRETARIA GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	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	Direttore Servizio Amministrativo	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di ruolo	0	0	2	2	2	0	0	2	1	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo determinato	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti in comando	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Area Operatori Esperti - a tempo indeterminato	0	2	2	1	3	0	1	1	8	1
Personale non dirigente	Area Istruttori a tempo indeterminato	0	13	13	13	8	1	4	16	23	14
Personale non dirigente	Area Funzionari e dell'elevata qualificazione a tempo indeterminato	1	4	28	21	16	1	4	11	41	18

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 degli operatori esperti a tempo determinato	3	2	4	8	0	4	1	1	1	0
Personale non dirigente	Area Istruttori a tempo determinato	6	6	7	10	8	4	6	5	7	2
Personale non dirigente	Area dei funzionari e dell'Elevata qualificazione - a tempo determinato	3	4	4	6	1	0	7	8	3	0
Personale non dirigente	Comandato da altro ente	1	8	8	8	4	2	0	5	10	1
Personale non dirigente	Trasferimenti dalla Giunta in Consiglio	0	1	3	3	1	0	1	1	9	4
Totale personale		14	40	74	75	47	12	25	51	104	41
Totale % sul personale complessivo		2,90	8,28	15,32	15,53	9,73	2,48	5,18	10,56	21,53	8,49

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	1	7	17	8	6	39	58,21	33,05	1	4	8	9	6	28	41,79	19,44
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,69
Tra 5 e 10 anni	0	4	6	4	4	18	51,43	15,25	1	1	8	5	2	17	48,57	11,81
Superiore a 10 anni	0	8	20	20	13	61	38,36	51,69	0	4	12	57	25	98	61,64	68,06
Totale	1	19	43	32	23	118			2	9	28	72	33	144		
Totale %	0,38	7,25	16,41	12,21	8,78	45,04			0,76	3,44	10,69	27,48	12,60	54,96		

⁽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 Operatori Esperti	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	3	100,00	3	1,13
Area Operatori Esperti	Diploma di scuola superiore	6	54,55	5	45,45	11	4,15
Area Operatori Esperti	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	1,89
Area Istruttori	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,38
Area Istruttori	Diploma di scuola superiore	24	38,10	39	61,90	63	23,77
Area Istruttori	Laurea	13	76,47	4	23,53	17	6,42
Area Istruttori	Laurea magistrale	5	27,78	13	72,22	18	6,79
Area Istruttori	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,75
Area Istruttori	Master di II livello	2	100,00	0	0,00	2	0,75
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Diploma di scuola superiore	15	46,88	17	53,13	32	12,08
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Laurea	5	35,71	9	64,29	14	5,28
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Laurea magistrale	35	50,00	35	50,00	70	26,42
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Master di I livello	3	33,33	6	66,67	9	3,40
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Master di II livello	7	53,85	6	46,15	13	4,91
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Dottorato di ricerca	4	80,00	1	20,00	5	1,89
Totale personale		122		143		265	
Totale % sul personale complessivo		43,57		51,07		94,64	

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

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

Organi di vertice

I dati del 2025 sono i medesimi degli anni precedenti. Delle 6 unità totali, 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

Rispetto alle annualità precedenti si riscontra una notevole riduzione del gap relativo alla rappresentanza di genere tra il personale dirigente. Infatti, mentre nel 2023 il personale dirigente di genere maschile era pari al 90%, nel 2024 la tale percentuale era scesa al 75% (12 unità sulle 16 totali), per arrivare infine al 62,50% del 2025. Nello specifico il personale dirigente nel 2025 è così ripartito: 10 unità di genere maschile e 6 unità di genere femminile.

Per quanto riguarda la collocazione nelle fasce di età, tra gli uomini c'è una leggera 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 40 anni.

Comparto

Dai dati disponibili, e relativi al comparto, si rileva una sostanziale equivalenza personale femminile (49,24%) rispetto a quello maschile (50,76%). Tuttavia, se si esamina il personale a tempo indeterminato i dati cambiano: infatti delle 292 unità di personale di ruolo del Consiglio 164 sono di genere femminile (56,16%), mentre 128 di genere maschile (43,84%). Relativamente alla rappresentanza di genere all'interno delle aree di inquadramento è interessante rilevare come a fronte di una sostanziale equivalenza in quasi tutte le aree, una rilevante differenziazione è riscontrabile all'interno dell'area degli istruttori e diversa al tempo in base alla tipologia di contratto: infatti, per il personale a tempo determinato appartenente all'area degli istruttori vi è una preponderanza del genere maschile (60,66%), mentre per il personale a tempo indeterminato la preponderanza è femminile (55,27%).

Per quanto riguarda la distribuzione per fasce di età si assiste, rispetto all'anno precedente, ad una diminuzione dell'età anagrafica dei dipendenti in linea con le politiche assunzionali messe in atto dall'Ente: infatti circa il 35% del personale si trova nella fascia di età tra i 51 e 60 anni (contro il 40% del 2024), poco più del 25% nella fascia di età tra i 41 e 50 anni contro il 30% del 2024), circa il 18% nella fascia di età maggiore di 60 anni (contro il 20% del 2024), mentre il personale di età inferiore ai 40 anni è pari al 19% del totale dei dipendenti (contro il 10% del 2024).

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 71 posizioni organizzative 40, pari al 56,34%, sono assegnate a personale di genere femminile, a fronte di una rappresentanza di genere in tale area di inquadramento pari al 51,72%. Da segnalare che ha una posizione di responsabilità organizzativa il 53% delle donne appartenenti all'Area e il 44% degli uomini.

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

Si evidenzia che circa il 50% del personale si trova nella fascia di permanenza inferiore ai 3, mentre il restante sopra tale fascia. Questa anzianità è in linea con quanto previsto dal CCNL e dal CCDI relativamente alle progressioni di carriera del personale.

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

Dall'analisi dei dati si evidenzia che il personale dirigente di genere maschile ha un grado di istruzione accademica post-laurea superiore rispetto a quello femminile, in quanto in possesso, per un totale di 4 unità, di un dottorato di ricerca.

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

Per il personale di ruolo del Consiglio dell'Area degli Operatori esperti si evidenzia una netta prevalenza dei diplomati sui laureati (11 contro 5). Il 26% 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 36% ha un titolo di studio superiore a quello previsto come prerequisito per l'Area. Per il personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, poco più del 20% dei dipendenti ha un diploma, il 58% ha una laurea e circa il 19% 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.

1.8 Composizione di genere delle commissioni di concorso

La composizione delle commissioni di concorso è rispettosa di quanto previsto dal d. lgs. 165/2001 (art. 57), il quale impone una riserva di almeno un terzo dei posti al genere femminile. Nel Consiglio regionale, relativamente all'anno 2025, la rappresentanza di genere femminile nelle commissioni di concorso è stata quasi del 50%.

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	1	19	41	33	27	121	46,01	98,37	2	9	27	71	33	142	53,99	98,61
Part Time >50%	0	0	2	0	0	2	66,67	1,63	0	0	0	1	0	1	33,33	0,69
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,69
Totale	1	19	43	33	27	123			2	9	28	72	33	144		
Totale %	0,37	7,12	16,10	12,36	10,11	46,07			0,75	3,37	10,49	26,97	12,36	53,93		

⁽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⁾
PART-TIME VERTICALE AL 50%	0	0	1	0	0	1	100,00	0,83	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME VERTICALE AL 30%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,67
Smart working	2	16	47	29	26	120	44,61	99,17	1	7	30	72	39	149	55,39	99,33
Totale	2	16	48	29	26	121			1	7	31	72	39	150		
Totale %	0,74	5,90	17,71	10,70	9,59	44,65			0,37	2,58	11,44	26,57	14,39	55,35		

⁽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 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.

Rileviamo che la quasi totalità del personale abbia avuto un accordo per la prestazione lavorativa in modalità agile. 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	573	32,65	1182	67,35	1755	75,39
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	371	100,00	371	15,94
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	25	13,16	165	86,84	190	8,16
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	12	100,00	12	0,52
Totale permessi	598	25,69	1730	74,31	2328	

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

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

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.

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

Area di Azione 1 - Iniziative per il benessere organizzativo

Indagine qualitativa su Conciliazione vita-lavoro, Benessere organizzativo e Parità di genere (Obiettivo n. 1.1)

Sono stati predisposti e somministrati due questionari:

- Benessere organizzativo, parità di genere e conciliazione vita-lavoro (piattaforma IdSurvey), inviato il 15 dicembre 2025 e chiuso il 23 dicembre 2025, con 70 risposte complessive.
- Soddisfazione per il servizio mensa e bar, promosso dalla Commissione Mensa a dicembre 2025, che ha raccolto 42 risposte.

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

Pubblicazione avvisi welfare e dirigenza.

Convenzioni (Obiettivo n. 1.3).

Per quanto riguarda le convenzioni, l'ufficio competente ha gestito tre proposte (Pruno, Beauty Studio S.r.l., Verisure), tutte sottoposte al CUG per parere. Due convenzioni sono state firmate; è stata creata la sezione intranet dedicata alle

convenzioni attive. Nel periodo dal 1° novembre al 31 dicembre nessuna richiesta di convenzione da istruire.

Area di Azione 2 - Promozione di sani stili di vita e tutela della salute

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 (Obiettivo n. 2.1).

Dal 13 al 17 ottobre 2025 si è svolta la seconda edizione di **“Un Consiglio in Salute”**, con screening gratuiti e attività di prevenzione svolte presso la sede di via della Pisana, grazie alla collaborazione di ASL, ordini professionali e associazioni. Prestazioni offerte: donazione sangue, screening cardiovascolari, glicemia, fisioterapia, prevenzione cutanea e oculistica, promozione salute orale, screening colon-retto. L’iniziativa ha prodotto circa 800 prestazioni in cinque giorni.

Predisposizione degli atti propedeutici all’attuazione delle attività previste nell’Accordo di collaborazione tra il Consiglio regionale e l’Azienda Pubblica di Servizi alla Persona “Asilo Savoia.

Sono proseguiti gli adempimenti previsti dall’accordo per il “Parco della Pace”, con la richiesta e la ricezione del cronoprogramma e dei documenti progettuali. Nel 2025 sono stati affidati studi di fattibilità, progettazioni, lavori e servizi tecnici. Il 17 dicembre 2025 ASP ha comunicato la consegna delle aree alle imprese.

Promozione del comfort e dell’efficienza della postazione di lavoro del personale (Obiettivo n. 2.2).

Sono state sostituite 100 sedie da videoterminalisti non conformi, con sopralluogo tecnico successivo per verificarne il corretto utilizzo. Completata inoltre la distribuzione dei PC portatili al personale di ruolo: entro maggio 2025 consegnati il 78,70% dei dispositivi mancanti, raggiungendo al 30 settembre il 100% del fabbisogno, a sostegno del lavoro agile.

Area di Azione 3 - Miglioramento dell’ambiente di lavoro

Efficientamento energetico (Obiettivo n. 3.1).

Sono stati sostituiti infissi presso:

- Palazzina D di via della Pisana (40,17 mq entro il 2025; ulteriori lavori previsti entro il 2026).

Immobile di via Lucrezio Caro 67 (45,23 mq completati ad agosto 2025).

Totale superfici sostituite: 85,40 mq.

Innalzamento del livello di sostenibilità energetico-ambientale (Obiettivo n. 3.2).

È stato avviato il servizio triennale di noleggio e manutenzione di 6 erogatori di acqua microfiltrata (Culligan).

Impatto ambientale stimato: oltre 50.000 litri di acqua erogata in tre anni; riduzione di circa 100.000 bottiglie di plastica; oltre 40.000 kg di CO₂ non immessi. Al 31 maggio 2025 installati 3 erogatori; successivamente installati altri due (luglio e dicembre 2025).

Area di Azione 4 - Pari opportunità, inclusività e contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza

Monitoraggio delle progressioni di carriera in base al genere (Obiettivo n. 4.1).

L’analisi dei dati del triennio precedente non ha evidenziato gap di genere significativi nelle progressioni di carriera, posizioni organizzative e responsabilità attribuite.

Tutela della disabilità e promozione dell’inclusività e dell’accessibilità (Obiettivo n. 4.2).

L’Area competente ha predisposto la proposta di modifica regolamentare per individuare il Responsabile dell’inclusione sociale e dell’accessibilità, ai sensi del d.lgs. 222/2023.

Attività di contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza (Obiettivo n. 4.3).

È stato elaborato, insieme al Gruppo Stress Lavoro Correlato, alla Consigliera di Fiducia e al CUG, un questionario sulle molestie e la violenza sessuale nei luoghi di lavoro, somministrato tramite IdSurvey per 10 giorni nel mese di ottobre 2025, con 91 risposte.

Organizzato anche un evento di sensibilizzazione il 2 dicembre 2025, nell’ambito del protocollo con l’Ordine degli Psicologi del Lazio.

Area di Azione 5 - Rafforzamento del ruolo del CUG.

Valorizzare il ruolo del CUG (Obiettivo n. 5.1).

Con nota del 18 marzo 2025 è stato richiesto l’uso del logo del CUG in tutte le comunicazioni relative al PAP. La richiesta è stata recepita nelle successive iniziative. Il 25 marzo 2025 è stato diffuso a tutto il personale l’allegato 5 del PIAO relativo agli obiettivi del PAP.

Promuovere tra il personale la conoscenza del CUG (Obiettivo n. 5.2).

Il 17 settembre 2025 è stata attivata la nuova sezione intranet dedicata al CUG, che raccoglie documenti, iniziative, normativa e link al magazine nazionale “La Voce dei CUG”.

Presente anche un canale dedicato per contatti, segnalazioni e suggerimenti in forma riservata.

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	32	79	101	160	79	451	55,00	5,08	24	71	83	160	31	369	45,00	3,87
Office 365	0	104	232	112	96	544	42,77	6,13	8	32	136	368	184	728	57,23	7,64
Comunicazione interna ed esterna, tecniche di gestione dei conflitti	0	60	78	30	78	246	37,96	2,77	0	18	90	168	126	402	62,04	4,22
Cybersicurezza	0	28	56	24	36	144	49,32	1,62	0	4	40	60	44	148	50,68	1,55
Archivio e protocollo	0	12	42	12	12	78	38,24	0,88	0	6	12	78	30	126	61,76	1,32
Controllo di gestione	0	0	24	8	8	40	27,78	0,45	8	32	24	40	0	104	72,22	1,09
Relazioni Sindacali	0	24	96	24	36	180	62,50	2,03	0	12	48	48	0	108	37,50	1,13
Alta formazione comunicazione istituzionale	0	64	112	160	96	432	45,76	4,86	16	16	96	384	0	512	54,24	5,37
Disciplina dei lavori alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, fabbisogni di personale e procedura di reclutamento	0	12	18	6	12	48	30,77	0,54	0	12	36	42	18	108	69,23	1,13
Gare e appalti	0	16	16	16	32	80	35,87	0,90	0	8	56	63	16	143	64,13	1,50
Giustizia contabile	0	0	24	32	40	96	80,00	1,08	0	0	0	8	16	24	20,00	0,25
Comunicare con efficienza e accessibilità: competenze per i centralinisti nel contesto istituzionale	0	0	8	0	24	32	44,44	0,36	0	0	0	32	8	40	55,56	0,42
Organizzazione eventi istituzionali	0	36	108	108	108	360	38,46	4,05	0	36	84	300	156	576	61,54	6,04
Pareri resi dal Collegio Revisori dei Conti in contabilità economico-patrimoniale	0	8	32	16	8	64	80,00	0,72	0	0	0	16	0	16	20,00	0,17
Sviluppo competenze manageriali	0	32	64	112	80	288	66,67	3,24	0	0	16	80	48	144	33,33	1,51
Trattamento fiscale e previdenziale degli emolumenti	0	48	72	36	24	180	71,43	2,03	0	0	12	36	24	72	28,57	0,76
Diritto Amministrativo	0	54	99	72	54	279	36,90	3,14	18	36	117	207	99	477	63,10	5,01
Project Management	0	0	30	60	0	90	50,00	1,01	0	0	60	30	0	90	50,00	0,94
Sistemi di gestione per la qualità	0	65	65	0	0	130	50,00	1,46	0	0	0	130	0	130	50,00	1,36
Accrual	0	0	140	140	140	420	57,14	4,73	0	35	70	140	70	315	42,86	3,31
Il responsabile del procedimento nei concorsi pubblici e le novità del DL PA 2025	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	8	0	0	8	100,00	0,08
Programmazione e gestione del personale delle PA dopo il decreto PA e la conversione del Milleproroghe	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	6	0	9	100,00	0,09
Team building	0	0	120	40	200	360	60,00	4,05	0	0	80	120	40	240	40,00	2,52
Le pensioni e il nuovo portale A.S.I. per le PA	0	6	6	6	0	18	75,00	0,20	0	6	0	0	0	6	25,00	0,06
Lingua inglese	0	40	160	120	200	520	54,17	5,86	0	0	80	320	40	440	45,83	4,62
Master universitario in "Data science per la PA" - II livello	0	0	0	940	0	940	80,00	10,59	0	0	235	0	0	235	20,00	2,47
Ordini professionali	0	0	0	20	16	36	21,43	0,41	0	0	98	22	12	132	78,57	1,39

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⁾
INPS - Valore PA	0	0	370	160	0	530	49,53	5,97	0	60	120	260	100	540	50,47	5,67
Competenze digitali per la PA - Syllabus	0	176	424	352	296	1248	48,30	14,05	8	64	288	624	352	1336	51,70	14,02
Introdurre all'intelligenza artificiale Syllabus - livello introduttivo	0	18	46	38	16	118	40,69	1,33	0	2	34	82	54	172	59,31	1,81
Concetti ed elementi di base dell'intelligenza artificiale nella PA - livello base - Syllabus	0	22	56	48	26	152	44,44	1,71	0	4	40	96	50	190	55,56	1,99
Lavoro agile e PA: innovare i modelli organizzativi per migliorare performance e qualità dei servizi - livello base - Syllabus	0	60	110	80	40	290	25,22	3,27	10	100	205	115	430	860	74,78	9,03
Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti - I.a. S	0	81	180	153	72	486	40,00	5,47	0	27	153	342	207	729	60,00	7,65
Totale ore	32	1045	2889	3085	1829	8880			92	581	2324	4377	2155	9529		
Totale ore %	0,17	5,68	15,69	16,76	9,94	48,24			0,50	3,16	12,62	23,78	11,71	51,76		

⁽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

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

No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso pubblico a esami per l'assunzione a TI di n. 3 unità di personale nell'area funzionari e dell'elevata qualificazione - profilo funzionario della comunicazione e PR	2	50,00	2	50,00	4	11,11	Uomo
Concorso pubblico a esami per l'assunzione a TI di n. 4 unità di personale dell'area funzionari e dell'elevata qualificazione - profilo funzionario legislativo	3	75,00	1	25,00	4	11,11	Uomo
Concorso pubblico a esami per l'assunzione a TI di n. 1 unità di personale dirigenziale area tecnica	3	75,00	1	25,00	4	11,11	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Avviso pubblico per avviamento al lavoro persone con disabilità art. 1 comma 1 L 68/1999 e ss.mm.ii.	1	25,00	3	75,00	4	11,11	Donna
Avviso per l'attribuzione di differenziali stipendiali di cui all'art. 21 del CCDI normativo del personale del comparto - triennio 2023-2025	2	50,00	2	50,00	4	11,11	Donna
Avviso di mobilità ai sensi dell'art. 30 del Dlg. 165/2001	1	25,00	3	75,00	4	11,11	Donna
Procedura riservata al personale di ruolo del Consiglio per la copertura di n. 7 unità di personale da inquadrare nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione - profilo funzionario economico-finanziario	2	50,00	2	50,00	4	11,11	Uomo
Procedura riservata al personale di ruolo del Consiglio per la copertura di n. 16 unità di personale da inquadrare nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione - profilo funzionario amministrativo	3	75,00	1	25,00	4	11,11	Donna
Procedura riservata al personale del ruolo del Consiglio per la copertura di n. 10 unità di personale da inquadrare area istruttore amministrativo	2	50,00	2	50,00	4	11,11	Uomo
Totale personale	19		17		36		
Totale % sul personale complessivo	6,79		6,07		12,86		

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

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

La composizione delle commissioni di concorso è rispettosa di quanto previsto dal d. lgs. 165/2001 (art. 57), il quale impone una riserva di almeno un terzo dei posti al genere femminile.

Nel Consiglio regionale, relativamente all'anno 2025, la rappresentanza di genere femminile nelle commissioni di concorso è stata quasi del 50%.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area degli Operatori Esperti ex cat. B	€24863,10	€24876,30	€ 13,20	0,05
Area degli Istruttori ex cat. C	€27359,10	€27541,20	€ 182,10	0,66

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area Funzionari e dell'elevata qualificazione ex categoria D	€33194,30	€33006,20	€ - 188,10	-0,57
Personale Dirigente	€76164,60	€75412,20	€ - 752,40	-1,00

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?: **Sì**

Ogni anno vengono effettuate indagini sul benessere organizzativo. Per quanto attiene alla valutazione stress lavoro correlato è in fase di predisposizione tale rilevazione, in collaborazione con l'Ordine degli Psicologi del Lazio.

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**

Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale del Lazio - Allegato A alla Deliberazione UdP n. U00210 del 04/09/2025.

Codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni, alle molestie o al mobbing e la rimozione di situazioni di conflittualità e/o di disagio psicologico nei luoghi di lavoro del Consiglio regionale del Lazio - Approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 3 dicembre 2021, 76

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

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

Obiettivo:

Iniziative di welfare integrativo per il personale di ruolo di Consiglio e Giunta

Obiettivo:

Convenzioni

Obiettivo:

Programmazione e realizzazione iniziative volte alla tutela della salute individuale e collettiva sui luoghi di lavoro

Obiettivo:

Promozione del comfort e dell'efficienza della postazione di lavoro del personale

Obiettivo:

Efficientamento energetico

Obiettivo:

Innalzamento del livello di sostenibilità energetico-ambientale

Obiettivo:

Monitoraggio delle progressioni di carriere in base al genere

Obiettivo:

Tutela della disabilità e promozione dell'inclusività e dell'accessibilità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Obiettivo:

Valorizzare il ruolo del CUG

Obiettivo:

Promozione della conoscenza del CUG

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Atto amministrativo

Tipologia di atto: Determinazione dirigenziale

Data: 05/07/2024

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: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Revisione pagina intranet dedicata alle attività del CUG. La formazione avviene nell'ambito del piano della formazione dell'Ente.

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : cug@regione.lazio.it

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

10

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
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- 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
- 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

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 2025 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 2025 e continuerà ad accompagnarla anche nel prossimo triennio mediante un'attenta definizione delle azioni da compiere mediante il PAP 2026-2028.

Nel 2026 sarà necessario innanzitutto implementare i rapporti con la Rete nazionale dei CUG al fine di condividere esperienze e buone pratiche di contrasto alle discriminazioni.

Altresì, una volta nominate da parte dell'Amministrazione, sarà opportuno interfacciarsi con le figure designate alla tutela della disabilità, in particolare per le azioni da intraprendere in tema di rilevazione e gestione di episodi aventi potenzialmente carattere di discriminazione.

Sarà infine rilevante continuare ad 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-2026>