



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Lazio - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Regione Lazio

Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00147
Indirizzo:	Via Cristoforo Colombo, 212
Codice Amministrazione:	r_lazio
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

2018	2018
2018 – 2020	2018 – 2020
piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2018-2020-anno_2018.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2018-2020-anno_2018.pdf) (200.98 KB)	piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2018-2020-anno_2018_1.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2018-2020-anno_2018_1.pdf) (540.96 KB)

2021

2021 - 2023

[piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)



[no-
triennale/r_lazio/2021-2023/piano_azioni_posi
tive_r_lazio-triennio_2021-2023-
anno_2021.pdf](#) (1.03 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
Personale non dirigente	CATEGORIA A	0	0	3	14	9	0	0	2	7	2
Personale non dirigente	Categoria B	1	7	34	108	108	0	1	46	122	123
Personale non dirigente	CATEGORIA C	7	44	156	303	195	4	45	160	310	203
Personale non dirigente	categoria D	0	32	68	191	161	1	87	134	270	207
Dirigente di livello non generale	Dirigenti d'ufficio di ruolo	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	dirigenti d'area di ruolo	0	0	6	19	29	0	0	3	11	36
Dirigente di livello non generale	diretta collaborazine di ruolo	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello generale	Direttori di ruolo	0	0	1	3	2	0	0	0	0	7
Personale non dirigente	categoria A tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	categoria B tempo determinato	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	categoria C tempo determinato	8	8	19	10	8	5	2	10	12	5
Personale non dirigente	categoria D tempo determinato	1	5	5	6	3	1	1	7	2	2
Personale non dirigente	Giornalisti a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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
Dirigente di livello non generale	Dirigente d'Ufficio a tempo determinato	0	0	1	1	0	0	0	1	3	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti d'area a tempo determinato	0	1	7	8	6	0	0	5	6	2
Dirigente di livello generale	DIRETTORE A TEMPO DETERMINATO	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Diretta collaborazione a tempo determinato	0	1	4	4	3	0	0	1	5	0
Personale non dirigente	Categoria A comandati in Giunta	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Categoria B comandati in Giunta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Categoria C comandati in Giunta	0	0	2	3	1	0	2	1	5	1
Personale non dirigente	Categoria D comandati in Giunta	0	0	2	3	0	0	0	5	2	3
Dirigente di livello non generale	Dirigenti d'Ufficio comandati	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti d'Area comandati	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttori comandati in Giunta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Diretta collaborazione comandati in Giunta	0	1	1	1	1	0	0	0	3	0
Totale personale		17	99	311	679	529	11	138	375	761	592
Totale % sul personale complessivo		0,48	2,82	8,86	19,33	15,06	0,31	3,93	10,68	21,67	16,86

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	16	34	36	37	11	134	52,76	8,75	10	23	37	37	13	120	47,24	6,69
Tra 3 e 5 anni	1	37	58	43	10	149	35,90	9,73	1	93	101	63	8	266	64,10	14,83
Tra 5 e 10 anni	1	19	60	104	112	296	40,83	19,33	0	21	80	173	155	429	59,17	23,91
Superiore a 10 anni	0	6	136	458	352	952	49,30	62,18	0	1	149	457	372	979	50,70	54,57
Totale	18	96	290	642	485	1531			11	138	367	730	548	1794		
Totale %	0,54	2,89	8,72	19,31	14,59	46,05			0,33	4,15	11,04	21,95	16,48	53,95		

⁽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⁾
Categoria A di ruolo	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,05
Categoria B di ruolo	Inferiore al Diploma superiore	57	59,38	39	40,63	96	4,84
Categoria C di ruolo	Inferiore al Diploma superiore	13	41,94	18	58,06	31	1,56
Categoria D di ruolo	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,05
Categoria A di ruolo	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,10
Categoria B di ruolo	Diploma di scuola superiore	48	40,34	71	59,66	119	5,99
Categoria C di ruolo	Diploma di scuola superiore	248	51,03	238	48,97	486	24,48
Categoria D di ruolo	Diploma di scuola superiore	98	48,51	104	51,49	202	10,18
Categoria A di ruolo	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria B di ruolo	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,05
Categoria C di ruolo	Laurea	3	60,00	2	40,00	5	0,25
Categoria D di ruolo	Laurea	23	48,94	24	51,06	47	2,37
Categoria A di ruolo	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria B di ruolo	Laurea magistrale	8	57,14	6	42,86	14	0,71

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria C di ruolo	Laurea magistrale	69	45,10	84	54,90	153	7,71
Categoria D di ruolo	Laurea magistrale	292	36,59	506	63,41	798	40,20
Categoria A tempo determinato	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria B tempo determinato	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria C tempo determinato	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,05
categoria D tempo determinato	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria A tempo determinato	Diploma di scuola superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria B tempo determinato	Diploma di scuola superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria C tempo determinato	Diploma di scuola superiore	10	66,67	5	33,33	15	0,76
categoria D tempo determinato	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,05
Categoria A tempo determinato	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria B tempo determinato	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria C tempo determinato	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria D tempo determinato	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria A tempo determinato	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria B tempo determinato	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
categoria C tempo determinato	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,10
categoria D tempo determinato	Laurea magistrale	4	100,00	0	0,00	4	0,20
Categoria A comandati o distaccati	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria B comandati o distaccati	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria C comandati o distaccati	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria D comandati o distaccati	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A comandati o distaccati	Diploma di scuola superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria B comandati o distaccati	Diploma di scuola superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria C comandati o distaccati	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,10
Categoria D comandati o distaccati	Diploma di scuola superiore	0	0,00	3	100,00	3	0,15
Categoria A comandati e distaccati	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria B comandati o distaccati	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria C comandati o distaccati	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria D comandati o distaccati	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A comandati o distaccati	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria B comandati o distaccati	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria C comandati o distaccati	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria D comandati o distaccati	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,05
Totale personale		878		1107		1985	
Totale % sul personale complessivo		24,81		31,28		56,09	

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

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

Dalla tabella 1.1 con i dati riportati dall'Amministrazione, si rileva che il totale dei dipendenti (comparto - dirigenza - comandati) a tempo indeterminato e tempo determinato è pari a 3512 unità così suddivise: 1635 U (46% del tot.) e 1877 D (53% del tot.). **Si evidenzia comunque l'invariata situazione rispetto agli anni precedenti rispetto alla prevalenza del personale di genere femminile.**

Rispetto al totale del personale si rileva una prevalenza di donne di +242 unità; nello specifico per quanto riguarda il comparto: D tot. 1792 - U tot. 1529. Tra i dirigenti e direttori si evidenzia una prevalenza maschile: U 106 - D 85, tot. 191, dati che restano in linea con gli scorsi anni. Si auspica che, al termine dei concorsi in itinere, la differenza possa diminuire, vista la maggiore scolarizzazione, la maggiore anzianità di servizio e la maggiore presenza numerica di donne sul totale del personale.

Per quanto riguarda la tipologia di contratto di lavoro a Tempo Determinato, comparto e dirigenti, persiste la prevalenza del genere maschile: U 113 - D 71, tot.184 unità, con 38 dirigenti uomini a fronte di 23 dirigenti donne.

Relativamente al dato sull'età del personale, si continua ad evidenziare la tendenza, costante e consolidata nell'ultimo biennio, al progressivo aumento, con la presenza maggiore di personale nelle classi >51 e >60, rispettivamente D 38% - U 34%, per un totale pari al 72% del totale.

La maggioranza del personale ha un contratto a Tempo pieno, U 1500 - D1754 e il part-time si conferma forma contrattuale residuale e interessa un numero limitato di persone, perlopiù in modalità PT orizzontale (tab. 1.2). Per entrambi i generi la fascia di età del personale che ne usufruisce è quella > 51 e > 60 anni, ma all'interno di queste fasce è prevalente la presenza femminile, e di queste ultime, 30 con part-time >50% a fronte di soli 6 uomini. Il dato suggerisce che la motivazione sulla scelta del part-time per la suddetta fascia di età sia legata alle esigenze di cura prevalentemente demandate alle donne.

Dai dati riportati nella tab. 1.3 - Posizioni di Responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere - si evince un sostanziale equilibrio di genere con prevalenza femminile nell'attribuzione di PO sia di fascia 1 (63.93%) che di fascia 2 (57.30%) sul totale del personale con posizioni di responsabilità.

L'analisi dei dati sull'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali (tab. 1.4) mostra una distribuzione differenziata tra uomini e donne. Le permanenze inferiori ai 3 anni vedono una prevalenza maschile, mentre nelle fasce 3-5 e 5-10 anni le donne risultano più numerose. La permanenza oltre i 10 anni è invece distribuita in modo equilibrato tra i due generi, con una maggiore concentrazione nelle fasce d'età più mature. **Nel complesso, la forza lavoro presenta una forte stabilità, con una predominanza della fascia 51-60 anni e un lieve vantaggio numerico della componente femminile, dato in coerenza con quanto rilevato nell'anno precedente.**

Tutto il personale dirigenziale risulta in possesso di laurea (tab. 1.6). Le posizioni di livello generale sono numericamente limitate e vedono una prevalenza maschile (58,82% uomini, 41,18% donne). Nella dirigenza di livello non generale la distribuzione è quasi paritaria (52,70% uomini e 47,30% donne). Il totale del personale dirigenziale è composto da 165 unità, pari al 4,66% del personale complessivo, con uno scarto di genere contenuto ma comunque costante (88 uomini e 77 donne).

Per quanto riguarda il personale non dirigenziale, per profilo di inquadramento e titolo di studio (tab. 1.7), quello con titolo di studio inferiore al diploma superiore è residuale e concentrato nelle categorie A e B.

Il possesso del diploma di scuola superiore è prevalente nella categoria C, in modo sostanzialmente bilanciato tra i generi; nella cat. D si registra una leggera prevalenza femminile (51,49%) sul totale.

Rilevante il dato numerico sui titoli di laurea e laurea magistrale (uomini 396; donne 622), dal quale risulta evidente il maggiore livello di istruzione delle donne, che tuttavia non si traduce in ricadute proporzionali nell'attribuzione dei ruoli apicali.

Si rileva che il dato riguardante i titoli di studio risulta fortemente incompleto rispetto al totale dei dipendenti; si auspica pertanto che la campagna di assessment delle competenze, attualmente in corso, possa compensare tale carenza .

NOTA: la tabella relativa alla formazione, compilata dall'Amministrazione, contiene dati non corretti, rettificati solo dopo l'invio del format 1, pertanto, in sostituzione, si riassumono di seguito gli elementi più salienti.

Emerge il seguente quadro relativo alle **ore di formazione complessivamente fruita per genere:**

Uomini: fruita complessivamente **57.905 ore di formazione**, pari al **61,26%** del totale.

Donne: fruita complessivamente **36.620 ore di formazione**, pari al **38,74%** del totale.

La distribuzione delle ore evidenzia una netta prevalenza maschile in termini di volume complessivo di formazione fruita, nonostante la partecipazione femminile risulti spesso elevata o maggioritaria in termini di numero di partecipanti. Ciò suggerisce che gli uomini abbiano mediamente seguito percorsi formativi più lunghi o con un maggior numero di ore, mentre

le donne, pur partecipando in misura significativa, tendono a fruire di interventi formativi di durata complessivamente inferiore.

La partecipazione femminile alla formazione è complessivamente elevata e in molti ambiti prevalente, in particolare nei percorsi di aggiornamento professionale, nelle competenze manageriali e relazionali e nella formazione su accessibilità, dove il numero di donne formate supera quello degli uomini.

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	17	96	282	628	477	1500	46,10	98,10	11	146	355	711	531	1754	53,90	97,28
Part Time >50%	0	0	3	3	3	9	18,75	0,59	0	2	7	17	13	39	81,25	2,16
Part Time ≤50%	0	0	5	9	6	20	66,67	1,31	0	0	3	5	2	10	33,33	0,55
Totale	17	96	290	640	486	1529			11	148	365	733	546	1803		
Totale %	0,51	2,88	8,70	19,21	14,59	45,89			0,33	4,44	10,95	22,00	16,39	54,11		

⁽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⁾
Smart working	14	87	277	521	363	1262	41,11	100,00	7	141	409	739	512	1808	58,89	100,00
Totale	14	87	277	521	363	1262			7	141	409	739	512	1808		
Totale %	0,46	2,83	9,02	16,97	11,82	41,11			0,23	4,59	13,32	24,07	16,68	58,89		

⁽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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Nella fruizione delle forme flessibili di lavoro e misure di conciliazione le donne superano gli uomini sia nel Part-Time che nello smart-working.

Rispetto all'anno 2024 i dipendenti che nel 2025 svolgono la propria attività di lavoro in regime di part-time sono di poco diminuiti (Uomini 2,23% - Donne 2,98% Vs. Uomini 1,9% - Donne 2,71%)

La fascia di età che ricorre maggiormente al part-time è quella tra 51 e 60 anni, soprattutto tra le donne come per il 2024.

(manca la tabella sulle tipologie di part-time)

Con D.G.R. n. 24 del 29/01/2026 è stato approvato il P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2026-2028, con il quale è stata confermata la "Disciplina del lavoro agile" già adottata dal P.I.A.O. precedente. La Regione Lazio ha adottato lo smart working in modalità ordinaria, attraverso la sottoscrizione di accordi individuali con il personale.

Il personale che usufruisce dello smart working al 31/12/2025 è composto da 3.070 unità, di cui 1262 uomini e 1.808 donne.

Rispetto al 2024 si riscontra una diminuzione di 130 unità complessive.

Nonostante l'alto livello di soddisfazione nei riguardi dello smart working, maggiore dell'80% - "dato PIAO" e che lo stesso abbia rappresentato e rappresenti tutt'ora un'importante leva per il cambiamento culturale della nostra organizzazione, c'è la tendenza a ridurre le giornate mensili dedicate a questa modalità di lavoro.

Buona parte della dirigenza ritiene che il lavoro agile possa migliorare l'efficienza e la produttività dei dipendenti, grazie alla maggiore flessibilità e alla possibilità di conciliare meglio vita lavorativa e personale. Tuttavia, riguardo al monitoraggio delle performance, alcuni dirigenti riscontrano la difficoltà di monitorare le performance dei dipendenti in modalità agile. Ciò nonostante, utilizzando efficacemente gli strumenti tecnologici forniti dall'Amministrazione e ritenuti adeguati, si valuta che è possibile superare queste sfide e garantire una valutazione accurata delle prestazioni.

Le Amministrazioni che adottano il lavoro agile spesso vedono un'opportunità per innovare e adattare le pratiche organizzative alle esigenze moderne. Questo può portare a una maggiore competitività e capacità di attrarre talenti.

Per il futuro si auspica che prosegua il processo di adattamento ai nuovi modi di interazione e supporto ai dipendenti, promuovendo un ambiente di lavoro sempre più collaborativo e inclusivo, anche considerato l'aumento graduale dell'età pensionabile e il considerevole aumento di dipendenti regionali con un'età molto elevata, nella fascia d'età superiore.

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	9157	38,87	14404	61,13	23561	54,97
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	5943	39,51	9098	60,49	15041	35,09
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	665	27,32	1769	72,68	2434	5,68
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	670	36,67	1157	63,33	1827	4,26
Totale permessi	16435	38,34	26428	61,66	42863	

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

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

Congedi Parentali e Legge 104/1992: nell'anno 2025 sono stati fruiti permessi per 23.561 giornate di cui 14.404 da donne e 9.157 da uomini. Le donne hanno fruito del 61,13% dei congedi parentali giornalieri, percentuale variata in diminuzione rispetto al 2024

Il numero di ore di permessi l. 104/1992 nell'anno 2025 che è stato usufruito dal personale regionale per 15.041 ore totali.

Per la fruizione della Legge 104/92 a ore le donne hanno usufruito di 9.098 ore a fronte degli uomini con 5.943 ore.

Questi dati confermano che il carico dell'assistenza familiare e di cura continua a gravare soprattutto sulle lavoratrici (61,13 %) variando di poco in diminuzione rispetto al 2024 (61.26%).

Congedi Parentali: nell'anno 2025 sono stati fruiti permessi 2.434 totali di cui 1.769 da donne e 665 da uomini. Dato totale in diminuzione dal 2024.

Le donne hanno fruito del 72,68 % dei congedi parentali giornalieri, percentuale variata rispetto al 2024 in aumento

Situazione analoga si registra per i congedi parentali in ore, fruiti dalle donne per il 63,33 (in aumento rispetto al 2024) mentre per gli uomini è il 36,67%.

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

- Congedi parentali
- 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 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

In merito all'azione n. 1 relativa all'adozione del Codice di condotta: con DGR n. 10/2023, si è provveduto all'approvazione del Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche, il mobbing e lo straining nell'ambito dell'attività lavorativa, in seguito, recepito come allegato S del Regolamento regionale n. 1/ 2002 e successive modificazioni. Con tale Codice si è provveduto all'integrazione in un testo unico dei codici di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, di contrasto al mobbing e alle discriminazioni, di comportamento. La redazione è stata realizzata da un apposito gruppo di lavoro interno al Comitato Unico di Garanzia, dotato delle necessarie competenze giuridiche e attivando la prevista collaborazione con la Consiglieria di Fiducia.

In merito all'azione n. 2 relativa alla Formazione e informazione sui temi delle pari opportunità, in continuità con quanto realizzato nel 2022, 2023 e 2024, anche nel corso del 2025 sono stati attivati corsi di formazione e webinar sulle tematiche delle pari opportunità, nell'ambito del Piano della Formazione dei dipendenti regionali, in particolare con riferimento alla tematica dell'accessibilità.

Il PTAP 2026-2028, integrato nel PIAO, prevede i seguenti Obiettivi strategici:

Normazione interna e strumenti di rendicontazione

- Adozione del Bilancio di genere, quale strumento di analisi e rendicontazione delle risorse destinate alle pari opportunità e degli impatti sugli/le dipendenti.

Accessibilità universale e inclusione

- Centralità dell'accessibilità come principio trasversale nelle politiche 2025-2027, con approccio person-centered (linguaggio e pratiche: "persona con disabilità/fragilità", non "disabile").
- Presa in carico e reinserimento attivo delle persone con disabilità/fragilità (nativa o sopravvenuta), tramite modelli e percorsi dedicati e un gruppo di lavoro multidisciplinare a supporto del responsabile per la disabilità e del disability manager.
- Rimozione di barriere comunicative e miglioramento dell'accessibilità dell'informazione (interna/esterna/istituzionale), adottando linguaggio chiaro e standard di accessibilità nella progettazione di siti e nella produzione di contenuti, documenti e modulistica.

Governance, rete e integrazione inter-istituzionale

- Messa in rete delle esperienze e buone pratiche, indirizzando l'azione dei CUG dentro una rete di relazioni con: responsabile inserimento persone con disabilità, Consigliera/e di fiducia, OIV, RSPP, medico competente, HR, organismi contrattuali, Consigliera/e di parità, UNAR.
- Costituzione della Rete territoriale dei CUG (promotore-capofila: CUG Regione Lazio) per relazioni stabili, collaborazione e progettazione congiunta tra amministrazioni del territorio.

Tutela e contrasto di violenza e molestie

- Rafforzare il ruolo dei CUG quali organismi di tutela per i dipendenti che segnalano comportamenti violenti o molesti, prevenendo ogni forma di ritorsione o discriminazione (diretta/indiretta).
- Consolidamento e applicazione del Codice di condotta integrato (molestie sessuali, mobbing, discriminazioni, comportamento).

Pianificazione, reporting e monitoraggio

- Redazione puntuale della Relazione annuale sul personale (entro il 30 marzo), comprensiva della sezione dedicata all'attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive e dei dati ai sensi del D.Lgs. 81/2009.
- Adozione e monitoraggio del Piano di Azioni Positive (PAP) proposto dal CUG, nel quadro delle funzioni propositive, consultive e di verifica.

Informazione, formazione e cultura organizzativa

- Piano strutturato di formazione continua sulle pari opportunità, violenza di genere e comportamenti organizzativi corretti, in coerenza con il Piano della Formazione.

A tali fini si realizza attraverso le azioni seguenti:

Bilancio di genere: L'obiettivo è introdurre il bilancio di genere come strumento di analisi delle spese e delle politiche, per evidenziare l'impatto delle risorse su uomini e donne e favorire una pianificazione più equa e inclusiva. Questo approccio consente di integrare la prospettiva di genere in tutte le fasi del ciclo di bilancio, migliorando la trasparenza e la responsabilità delle politiche pubbliche.

Accessibilità: Si intende promuovere un ambiente di lavoro inclusivo attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro multidisciplinare che supporti il responsabile per la disabilità e il disability manager. L'obiettivo è garantire il reinserimento attivo delle persone con fragilità e sviluppare modelli di intervento personalizzati per valorizzare le diverse abilità.

Comunicazione accessibile: L'obiettivo è rimuovere le barriere alla comunicazione e all'informazione, adottando linguaggi chiari e strumenti digitali accessibili. Si punta a migliorare la fruibilità dei contenuti online e dei servizi informativi, favorendo l'inclusione di tutti gli utenti, compresi quelli con disabilità sensoriali.

Conciliazione vita-lavoro: Si vuole avviare un percorso formativo per la dirigenza sul lavoro agile e altre forme flessibili di organizzazione, per rendere la PA più attrattiva e competitiva. L'obiettivo è favorire il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, anche attraverso l'ampliamento delle postazioni di coworking.

Rafforzamento CUG: L'obiettivo è creare una rete territoriale dei CUG per favorire il confronto e la condivisione di buone pratiche tra amministrazioni. Questo intervento mira a rafforzare il ruolo dei CUG nella prevenzione delle discriminazioni e nella promozione del benessere organizzativo.

Canale web CUG: Si intende rifunzionalizzare il canale web dedicato al CUG per migliorare la comunicazione interna e la diffusione di informazioni utili. L'obiettivo è creare uno spazio digitale dinamico e accessibile, che favorisca la partecipazione e l'inclusione di tutto il 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	7	53	124	119	303	64,61	12,67	1	4	25	71	65	166	35,39	6,03
Aggiornamento professionale	12	89	304	664	551	1620	45,19	67,75	7	153	385	776	644	1965	54,81	71,40
Competenze manageriali/Relazionali	0	19	46	132	130	327	41,87	13,68	0	39	75	179	161	454	58,13	16,50
Tematiche CUG	1	6	4	3	2	16	50,00	0,67	0	3	5	5	3	16	50,00	0,58
Violenza di genere	0	0	5	4	4	13	56,52	0,54	0	0	0	5	5	10	43,48	0,36
*Altro	3	8	23	56	22	112	44,27	4,68	1	7	29	65	39	141	55,73	5,12
Totale ore	16	129	435	983	828	2391			9	206	519	1101	917	2752		
Totale ore %	0,31	2,51	8,46	19,11	16,10	46,49			0,17	4,01	10,09	21,41	17,83	53,51		

⁽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

Il bilancio di genere era già previsto dalle precedenti edizioni del Piano triennale delle azioni positive ma, al momento, non è stato ancora adottato

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⁾	
Commissione per incarico Direttore regionale Ambiente	2	66,67	1	33,33	3	4,55	Uomo
Commissione per incarico Direttore regionale trasformazione digitale	2	66,67	1	33,33	3	4,55	Uomo
Commissione per incarico Direttore Regionale Programmazione Economica	2	66,67	1	33,33	3	4,55	Uomo
Commissione per incarico Direttore Regionale Trasporti	2	66,67	1	33,33	3	4,55	Uomo
Commissione per incarico Direttore Regionale Lavori Pubblici	2	66,67	1	33,33	3	4,55	Uomo
Commissione per incarico Direttore Ufficio Speciale Ricostruzione post-sisma 2016	2	66,67	1	33,33	3	4,55	Uomo
Commissione Progressione verticale tra Aree da C a D	9	52,94	8	47,06	17	25,76	Uomo
Commissione mobilità personale dirigenziale tecnico - architetto	2	66,67	1	33,33	3	4,55	Uomo
Commissione Progressione verticale tra Aree da B a C	4	57,14	3	42,86	7	10,61	Uomo
Commissione Progressione verticale tra Aree da A a B	2	66,67	1	33,33	3	4,55	Uomo
Commissione mobilità personale dirigenziale tecnico - ingegneri	2	66,67	1	33,33	3	4,55	Uomo
Commissione stabilizzazione Funzionario Area tecnica	2	66,67	1	33,33	3	4,55	Uomo
Commissione guardiaparco	2	66,67	1	33,33	3	4,55	Uomo
Commissione funzionario Avvocato	1	33,33	2	66,67	3	4,55	Donna
Commissione Concorso Agente Fitosanitario	2	66,67	1	33,33	3	4,55	Uomo
Commissione Concorso Ispettore Fitosanitario	2	66,67	1	33,33	3	4,55	Uomo
Totale personale	40		26		66		
Totale % sul personale complessivo	1,13		0,73		1,86		

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

Per quanto riguarda la composizione delle Commissioni di concorso, pur essendo rispettata la quota minima di 1/3 di donne, prevale sempre la presenza maschile, con un valore di 40 unità rispetto alle donne che sono 26. Il dato è peggiorato dal fatto che nelle 16 Commissioni considerate solo 1 donna è Presidente.

Questo dato è consolidato e nelle commissioni per la nomina di dirigenti d'area, dove, ai sensi del regolamento regionale di organizzazione, si prevede che la presidenza sia affidata al Direttore della direzione interessata. Dato che i Direttori sono in maggioranza uomini, il gap di genere relativo alle presidenze nelle commissioni è persistente.

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 OPERATORI	€2740,53	€2663,17	€ -77,36	-2,90
AREA OPERATORI ESPERTI	€2929,67	€2860,48	€ -69,19	-2,42
AREA ISTRUTTORI	€3207,14	€3222,60	€ 15,46	0,48
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	€4289,47	€4269,02	€ -20,45	-0,48

Esaminando i dati relativi al divario economico, si evidenzia che, relativamente al personale femminile del comparto, sussiste una differenza negativa di retribuzione rispetto al personale maschile pari al 5,8 % in diminuzione rispetto allo scorso anno (10,8%) e che è minore man mano che si sale di livello.

Il divario economico tra uomini e donne mostra differenze contenute ma non omogenee tra le diverse aree di inquadramento. Nelle aree operative (Operatori e Operatori Esperti) le retribuzioni delle donne risultano inferiori (-2,90% e -2,42%). Nell'Area Istruttori si registra un lieve vantaggio a favore delle donne (+0,48%). Nell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione il divario è minimo e torna a favore degli uomini (-0,48%). Il quadro complessivo conferma un generale equilibrio retributivo con scostamenti di modesta entità.

Non sono stati forniti dall'Amministrazione i dati delle diverse voci accessorie e incarichi supplementari (quali ad esempio straordinari, indennità di turno e reperibilità, compensi per incarichi di natura tecnica ecc...), utili a definire le motivazioni a supporto del divario economico.

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

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

Durante l'anno di riferimento (giugno 2025) è stata contrattualizzata la nuova Consigliera di Fiducia, che ha condiviso con il CUG la propria relazione annuale, dalla quale si rileva che nel periodo considerato sono pervenute 13 segnalazioni, 12 delle quali inviate da personale di sesso femminile e 1 da personale di sesso maschile.

Le segnalazioni hanno riguardato: presunte discriminazioni, presunto straining, situazioni critiche riconducibili all'assetto organizzativo o gestionale, che pur generando disagio, a parere della Consigliera, non rientravano nelle fattispecie previste dal Codice di condotta.

Le segnalazioni ricevute sono state gestite attraverso:

- colloqui individuali con i/le segnalanti condotti in presenza o da remoto;
- analisi della documentazione fornita dai/dalle segnalanti
- raccolta di ulteriori elementi informativi
- valutazione dell'attivazione della procedura informale o formale prevista dal Codice di Condotta;
- colloqui con i responsabili delle strutture per condividere le evidenze raccolte e suggerire l'adozione di misure organizzative idonee a ristabilire un clima lavorativo rispettoso dei principi del Codice di condotta;
- pianificazione di colloqui di follow-up finalizzati al monitoraggio della situazione rilevata.
- coordinamento con la Rete del Benessere Organizzativo, ove necessario;
- in presenza di componenti di disagio emotivo significative emerse durante i colloqui, è stato altresì proposto - previo consenso dell'interessato/a - un rinvio al Servizio di Supporto Psicologico, in coerenza con quanto previsto dal Codice.

Il personale si è inoltre rivolto direttamente al CUG per la segnalazione di alcuni casi di clima organizzativo non ottimale, presunte discriminazioni e mobbing, che hanno riguardato principalmente donne. In tutti i casi, nei limiti del ruolo del CUG stesso e in funzione delle diverse tipologie di segnalazione, alle persone interessate è stato fornito supporto informativo, anche presso il Datore di Lavoro; i dipendenti sono stati inoltre indirizzati alla Consigliera di Fiducia o allo sportello d'ascolto regionale. Le segnalazioni riguardanti problemi di clima organizzativo sono inoltre state portate all'attenzione della Rete del Benessere Organizzativo della Regione per l'attivazione delle azioni del caso.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	selezione dei componenti di parte amministrativa tramite avviso pubblico interno; designazione dei componenti di parte sindacale.
Tipologia di atto:	Determinazione dirigenziale n. G10450
Data:	03/08/2022
Organo sottoscrittore:	Direzione Regionale Affari Istituzionali e Personale
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?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	E' stato creato un Team dedicato al CUG sulla piattaforma Microsoft Teams, che consente la realizzazione delle riunioni del Comitato o dei gruppi di lavoro, da remoto o in forma mista e comprende uno spazio di archiviazione e scambio di documenti.
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	4
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

Istituzione sportello di ascolto

Rete Benessere Organizzativo

Attività

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

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

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

- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- 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

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Nell'anno di riferimento è stata redatta la nuova proposta di Piano Triennale delle azioni positive, integrata nel PIAO dell'Amministrazione.

Il CUG ha inoltre partecipato attivamente al gruppo di lavoro per la redazione del PIAO stesso, per le parti di competenza.

Il CUG ha infine partecipato a tutte le riunioni di delegazione trattante per le materie di competenza, in particolare: sulla contrattazione decentrata, forme di flessibilità del lavoro, prevenzione delle discriminazioni.

Partecipazione attiva alle plenarie e alle commissioni della Rete dei CUG, in particolare alla commissione Benessere Organizzativo (sottocommissione SW) e Redazione della Voce dei CUG

Considerazioni conclusive

L'analisi complessiva dei dati e delle attività illustrate in questa Relazione annuale per l'anno 2025 restituisce il quadro di un'amministrazione caratterizzata da una forza lavoro stabile, fortemente femminilizzata e con un'età media progressivamente crescente, anche in ragione del progressivo aumento dell'età pensionabile e del fatto che sono state progressivamente ridotte o eliminate alcune modalità che consentivano l'uscita anticipata dal lavoro. La quasi totale assenza di ricambio generazionale ha un impatto anche sul relativo sviluppo di nuove competenze, al quale l'amministrazione sta, negli ultimi anni, facendo fronte con un consistente aumento dell'offerta formativa.

Tali elementi rappresentano al contempo un punto di forza e una criticità, imponendo una riflessione strategica sulla gestione delle risorse umane, sulla valorizzazione delle competenze e sulle politiche di benessere organizzativo.

Permangono nel tempo alcune asimmetrie di genere, in particolare nell'accesso ai ruoli dirigenziali apicali e nelle posizioni di vertice delle commissioni di concorso, a fronte di un livello di istruzione mediamente più elevato del personale femminile. Questo divario, particolarmente evidente nei livelli d'istruzione e formazione più elevata, evidenzia la necessità di rafforzare politiche e strumenti in grado di garantire pari opportunità effettive nei percorsi di carriera e nei processi decisionali.

I dati relativi alla conciliazione vita-lavoro confermano il ruolo centrale delle misure di flessibilità, in particolare dello smart working, che continua a essere ampiamente utilizzato e apprezzato dal personale, pur in un contesto di progressiva riduzione delle giornate fruibili. Il ricorso prevalente delle donne al part-time e ai congedi parentali e di assistenza ex L. 104/1992 segnala tuttavia il permanere di un forte squilibrio nella distribuzione dei carichi di cura, che richiede interventi culturali e organizzativi mirati, oltre a politiche di accompagnamento rivolte anche alla popolazione maschile.

Sul versante del benessere organizzativo, l'attivazione e il consolidamento delle figure di tutela - in particolare la Consigliera di Fiducia e lo sportello di ascolto - rappresentano un presidio fondamentale per la prevenzione e la gestione delle situazioni di disagio, discriminazione e conflitto. Le segnalazioni pervenute, in larga parte da personale femminile, confermano l'importanza di rafforzare la cultura del rispetto, della responsabilità e della sicurezza psicologica nei luoghi di lavoro, anche attraverso azioni formative sistematiche e il pieno utilizzo del Codice di condotta adottato.

E' inoltre proseguita l'attività in seno alla Rete del Benessere Organizzativo, della quale il CUG fa parte, insieme a tutti i gli altri soggetti con competenze nelle materie d'interesse (es. Datore di Lavoro, Consigliera di Fiducia, Consigliera di Parità, medico competente, Mobility manager ecc...), che si svolge attraverso la realizzazione di incontri periodici per la valutazione di iniziative comuni per il personale e per la presa in carico e risoluzione di problematiche segnalate o emergenti; tale Rete rappresenta quindi un efficace volano di cambiamenti culturali in ottica di benessere organizzativo e pari opportunità per tutti, anche attraverso la realizzazione di iniziative ed eventi informativi rivolti al personale regionale.

Nel 2025 è infine continuata la proficua attività di collaborazione e scambio con la Rete Nazionale dei CUG, che ha prodotto numerose iniziative informative/formative.

L'azione del CUG, il cui ruolo e presenza si sono nel tempo consolidati all'interno dell'amministrazione, si è dimostrata costante e articolata, sia nella funzione propositiva sia in quella consultiva e di verifica, con un contributo significativo alla redazione del PIAO e del Piano Triennale delle Azioni Positive. Tuttavia, il limitato recepimento dei pareri espressi e l'assenza di una dotazione finanziaria dedicata continuano a rappresentare elementi di criticità che rischiano di limitare l'efficacia dell'azione del Comitato.

Alla luce di quanto emerso, appare prioritario dare piena attuazione agli obiettivi strategici individuati dal PTAP per il prossimo triennio, con particolare riferimento all'adozione del bilancio di genere, al rafforzamento delle politiche di accessibilità e inclusione, alla diffusione di una formazione continua sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo, nonché alla costruzione di una rete stabile tra i CUG del territorio, per il continuo confronto e scambio di buone pratiche. Tali azioni risultano indispensabili per accompagnare l'amministrazione regionale in un processo di innovazione organizzativa sostenibile, equa e orientata alla valorizzazione di tutte le persone.

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