



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Abruzzo - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Regione Abruzzo

Acronimo:	REGIONE ABRUZZO
Regione:	Abruzzo
Provincia:	AQ
Comune:	L'Aquila
CAP:	67100
Indirizzo:	Via Leonardo Da Vinci, 6 ""Palazzo Silone""
Codice Amministrazione:	r_abruzz
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Regioni, Province Autonome e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

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



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

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

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

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

[no-triennale/r_abruzzo/2024-2026/piano_azioni_positive_r_abruzzo-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](#)

[no-triennale/r_abruzzo/2025-2027/piano_azioni_positive_r_abruzzo-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	Presidente Giunta Regionale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Assessori Regionali	0	0	3	0	1	0	0	0	1	1
Organo di vertice	Sottosegretario alla Presidenza della Giunta Regionale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttori a tempo indeterminato	0	0	1	4	1	0	0	0	3	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo Indeterminato	0	0	3	21	5	0	1	5	17	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenti art. 19 d.lgs. 165/2001	0	0	1	4	0	0	0	0	4	1
Dirigente di livello non generale	Altri dirigenti	0	0	1	2	0	0	1	0	1	0
Personale non dirigente	Area Operatori a tempo indeterminato - tempo determinato - tempo determinato Segreterie - Comandi	0	0	0	4	5	0	0	0	2	6
Personale non dirigente	Area Operatori Esperto tempo indeterminato - tempo determinato - tempo determinato Segreterie - Comandi	11	23	29	40	35	1	9	42	39	56

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Area Istruttori tempo indeterminato - tempo determinato - tempo determinato Segreterie - Comandi	6	35	43	61	34	7	24	69	90	34
Personale non dirigente	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione tempo indeterminato - tempo determinato - tempo determinato Segreterie - Comandi	2	23	42	73	58	4	35	71	111	43
Totale personale		19	81	123	211	139	12	70	187	268	142
Totale % sul personale complessivo		1,52	6,47	9,82	16,85	11,10	0,96	5,59	14,94	21,41	11,34

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	11	40	41	25	3	120	42,11	23,44	7	49	64	44	1	165	57,89	25,98
Tra 3 e 5 anni	8	33	37	19	3	100	52,63	19,53	3	9	45	27	6	90	47,37	14,17
Tra 5 e 10 anni	0	5	20	52	37	114	40,14	22,27	0	7	51	61	51	170	59,86	26,77
Superiore a 10 anni	0	1	11	79	87	178	45,88	34,77	0	0	22	107	81	210	54,12	33,07
Totale	19	79	109	175	130	512			10	65	182	239	139	635		
Totale %	1,66	6,89	9,50	15,26	11,33	44,64			0,87	5,67	15,87	20,84	12,12	55,36		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Diploma di scuola superiore	11	61,11	7	38,89	18	1,57
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Laurea	185	41,86	257	58,14	442	38,54
Area Istruttori	Inferiore al Diploma superiore	3	100,00	0	0,00	3	0,26
Area Istruttori	Diploma di scuola superiore	116	51,33	110	48,67	226	19,70
Area Istruttori	Laurea	52	32,91	106	67,09	158	13,78
Area Operatori Esperti	Inferiore al Diploma superiore	20	62,50	12	37,50	32	2,79
Area Operatori Esperti	Diploma di scuola superiore	104	51,49	98	48,51	202	17,61
Area Operatori Esperti	Laurea	12	24,49	37	75,51	49	4,27
Area operatori	Inferiore al Diploma superiore	6	50,00	6	50,00	12	1,05
Area operatori	Diploma di scuola superiore	3	60,00	2	40,00	5	0,44
Totale personale		512		635		1147	
Totale % sul personale complessivo		41,16		51,05		92,20	

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

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

Su un totale di 1267 dipendenti, 585 sono uomini (46,17 %) e 682 sono donne (53,83 %).

La fascia d'età maggiormente rappresentata, sia per gli uomini che per le donne, è tra i 51 e 60 anni.

Il comparto è il settore maggiormente rappresentativo del personale regionale, c'è un leggero scarto tra la rappresentanza femminile a favore di quella maschile (393 donne - 344 uomini).

Circa il 97% del personale regionale svolge un lavoro a tempo pieno, il restante ha scelto la formula del part time in egual misura tra uomini e donne.

Tra il personale, un numero maggiore di laureate si riscontra tra le donne, 418 a fronte di 293 uomini. Nella fascia d'età più giovane, minore di 30 e 40 anni, è rappresentata dagli 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	19	79	119	200	135	552	45,70	97,35	10	68	186	254	138	656	54,30	96,90
Part Time >50%	0	0	0	0	2	2	16,67	0,35	0	0	0	7	3	10	83,33	1,48
Part Time ≤50%	0	2	1	9	1	13	54,17	2,29	2	2	1	6	0	11	45,83	1,62
Totale	19	81	120	209	138	567			12	70	187	267	141	677		
Totale %	1,53	6,51	9,65	16,80	11,09	45,58			0,96	5,63	15,03	21,46	11,33	54,42		

(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	33	51	86	41	225	35,21	93,75	8	41	140	161	64	414	64,79	95,17		
PART-TIME ORIZZONTALE AL 83,33%	0	0	0	0	1	1	16,67	0,42	0	0	0	5	0	5	83,33	1,15		
Part time orizzontale al 80,56 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,23		
Part time orizzontale al 77,77 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,23		
Part time orizzontale al 70 %	0	0	0	0	1	1	50,00	0,42	0	0	0	0	1	1	50,00	0,23		
Part time orizzontale al 66,67 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,23		
Part time orizzontale al 55,55 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,23		
Part time verticale al 50 %	0	2	1	5	0	8	44,44	3,33	2	2	1	5	0	10	55,56	2,30		
Part time orizzontale al 50 %	0	0	0	1	0	1	50,00	0,42	0	0	0	1	0	1	50,00	0,23		
Part time verticale al 41,66 %	0	0	0	2	0	2	100,00	0,83	0	0	0	0	0	0	0,00	--		
Part time verticale al 33,33 %	0	0	0	1	0	1	100,00	0,42	0	0	0	0	0	0	0,00	--		

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 30 %	0	0	0	0	1	1	100,00	0,42	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	14	35	52	95	44	240			10	43	141	174	67	435		
Totale %	2,07	5,19	7,70	14,07	6,52	35,56			1,48	6,37	20,89	25,78	9,93	64,44		

⁽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

Tra gli istituti di conciliazione vita - lavoro lo smart working è utilizzato dal 34,13 % di uomini, la cui età è ricompresa tra 41 e 50 anni, e il 65,87% delle donne, la cui età è ricompresa da 51 a 60 anni, pertanto solo il 49% del personale può usufruire dello smart working.

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	1967	36,85	3371	63,15	5338	42,92
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1944	39,25	3009	60,75	4953	39,82
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	126	15,18	704	84,82	830	6,67
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	57	4,33	1260	95,67	1317	10,59
Totale permessi	4094	32,92	8344	67,08	12438	

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

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

I congedi parentali e i permessi sulla Legge 104/1992 sono utilizzati maggiormente dalle donne.

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

- Smart working
- Telelavoro

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

- Azioni finalizzate all'approvazione del Bilancio di genere:** sulla base delle tabelle di riepilogo dei dati forniti dai Dipartimenti, allegate al Piano 2025 ed a séguito di successiva richiesta di cui alla nota n. DPB010/410470/2025, con comunicazione n. RA/489878/2025 il Servizio Informatica e Statistica - DPB012 del Dipartimento Risorse, Ufficio Statistica Regionale ha trasmesso le elaborazioni statistiche che sono state inserite nella Sottosezione 2.3. "*Piano Triennale delle Azioni Positive 2026 - 2028*" del PIAO 2026 - 2028 annualità 2026, approvato con D.G.R. n. 34 del 30.1.2026. **L'obiettivo è attuato.**
- Implementazione della formazione dei dipendenti improntata sulla cultura delle pari opportunità:** le attività formative si sono regolarmente svolte, attraverso webinar erogati da un ente formatore individuato con apposita procedura di affidamento. **L'obiettivo è attuato.**
- Monitoraggio sul benessere organizzativo:** dopo averne anticipato l'intento al CUG con nota prot. n. DPB010/410477/2025 ed agli utenti regionali con circolare n. DPB010/426625/2025 è stata ripetuta, nel periodo dal 31.10.2025 al 30.11.2025, in forma anonima la somministrazione del questionario già sperimentata secondo il modello approvato con Determinazione n. DPB010/72/2023. A séguito di specifica richiesta, il Servizio Informatica e Statistica ha trasmesso i files contenenti i dati emersi dall'indagine. Con nota n. DPB010/494892/25 si è richiesto al medesimo Servizio il supporto per l'elaborazione dei dati in forma aggregata e statistica. **L'obiettivo è attuato.**
- Completamento dell'iter di istituzione della/del Consigliera/e di fiducia:** dopo la predisposizione dello schema di Avviso e/o di convenzione trasmessi al Dipartimento Risorse con nota prot. n. DPB010/266468/2024 si è proseguita l'esplorazione delle Amministrazioni potenziali destinatarie di richieste di convenzione, con esito negativo. Con nota prot. n. DPB010/471852/25 è stata poi reiterata l'istanza di assegnazione al centro di responsabilità DPB010 - Servizio Organizzazione dei cap. di spesa 11476/1 e 11476/2, per le attività del CUG e gli interventi previsti nei P.A.P. allora ancora assegnati al Servizio Personale. Con D.G.R. n. 832 del 22.12.2025 l'assegnazione è stata disposta, pur senza stanziamento di risorse. Sono stati dunque sperimentati tutti i possibili percorsi finalizzati al reperimento di tale figura, subordinatamente all'assegnazione delle risorse finanziarie occorrenti, per cui **l'obiettivo è attuato.**
- "Carta del tempo del lavoro manageriale":** sulla base dell'attività di ricerca e approfondimento su tale strumento, sulla scorta delle linee Guida Interministeriali del

6.10.2022, è stato elaborato uno schema di Carta del Tempo del Lavoro Manageriale della Giunta Regionale d’Abruzzo, secondo le direttrici espresse nei seguenti paragrafi: *Premessa; Principi e finalità; Destinatari e soggetti responsabili; Gestione delle riunioni; Gestione del tempo; Strumenti e modelli; Monitoraggi e verifiche; Entrata in vigore. Per il 2025, l’obiettivo è attuato.*

I dati sulle azioni realizzate sono contenuti nella sez. 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione", sottosez. 2.3 "Piano Triennale delle Azioni Positive 2026-2028" del PIAO della Giunta Regionale d’Abruzzo, triennio 2026-2028 annualità 2026 approvato con DGR n. 34 del 30.1.2026, in base agli obiettivi del "Piano triennale delle azioni positive 2025-2027 " del PIAO della Giunta Regionale d’Abruzzo triennio 2025-2027, annualità 2025 approvato con DGR n. 63 del 31.1.2025.

Si evidenzia un divario economico a favore delle donne nell’area dirigenziale e quella degli operatori esperti, mentre per le aree Operatori, Istruttori e Funzionari, il divario è nettamente inferiore per le donne.

Si rileva una presenza maggiore delle donne sia nelle Commissioni di Concorso che nella formazione.

Nella formazione manageriale si riscontra una netta preminenza degli uomini, confermando la necessità di equilibrare tale situazione attraverso l’adozione di modalità organizzative che favoriscano lo sviluppo professionale delle donne.

Per quanto concerne gli obiettivi del Piano triennale delle azioni positive, sono state completate le azioni finalizzate all’approvazione del Bilancio di genere. Se ne auspica l’approvazione per una gestione pubblica attenta alle differenze di genere.

Rispettivamente alla formazione è stato svolto il corso dal titolo “Gestione dello stress lavoro-correlato e benessere organizzativo” nei giorni 14 e 23 ottobre 2025 con ampia partecipazione del personale regionale.

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 luoghi di lavoro	172	652	1004	1528	982	4338	45,09	62,03	112	640	1572	1934	1024	5282	54,91	56,44
Aggiornamento professionale	0	8	36	68	121	233	29,95	3,33	0	4	83	258	200	545	70,05	5,82
Competenze digitali	0	55	146	80	110	391	45,05	5,59	7	42	137	214	77	477	54,95	5,10
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	39	0	39	10,66	0,56	0	18	91	120	98	327	89,34	3,49
Tematiche CUG	24	200	304	780	428	1736	40,79	24,82	24	200	640	1208	448	2520	59,21	26,93
Obbligatoria - Privacy e protezione dati	0	0	40	184	32	256	55,17	3,66	0	8	40	144	16	208	44,83	2,22
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	196	915	1530	2679	1673	6993			143	912	2563	3878	1863	9359		
Totale ore %	1,20	5,60	9,36	16,38	10,23	42,77			0,87	5,58	15,67	23,72	11,39	57,23		

⁽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

No

dell'Amministrazione?:

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Stabilizzazione area dei Funzionari e E.Q. n. 4 unità profili vari DPA	2	33,33	4	66,67	6	14,63	Donna
Stabilizzazione area dei Funzionari e E.Q. n. 1 unità profilo professionale "Specialista Amministrativo" ADA	1	20,00	4	80,00	5	12,20	Donna
Stabilizzazione area degli Istruttori n. 1 unità profilo "Assistente Amministrativo" ADA	1	20,00	4	80,00	5	12,20	Donna
Stabilizzazione area dei Funzionari e E.Q. n. 8 unità profilo professionale "Specialista Amministrativo" CPI	2	40,00	3	60,00	5	12,20	Donna
Stabilizzazione area degli Istruttori n. 2 unità profilo professionale "Assistente Amministrativo" CPI	2	40,00	3	60,00	5	12,20	Donna
Stabilizzazione area dei funzionari e E.Q. n. 2 unità profilo professionale "Specialista Amministrativo" CPI	2	40,00	3	60,00	5	12,20	Donna
Avviso mobilità esterna area dei funzionari e E.Q. n. 3 unità "Specialista Informatico"	2	50,00	2	50,00	4	9,76	Uomo
Concorso area degli Istruttori n. 7 unità profilo professionale "Assistente Amministrativo"	3	50,00	3	50,00	6	14,63	Uomo
Totale personale	15		26		41		
Totale % sul personale complessivo	1,21		2,09		3,30		

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

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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigente	€101468,00	€95892,40	€ -5575,60	-5,81

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area Operatori	€26394,20	€25587,40	€ -806,80	-3,15
Area Operatori Esperti	€29356,70	€28493,10	€ -863,60	-3,03
Area Istruttori	€31434,30	€29656,70	€ -1777,60	-5,99
Area Funzionari e E.Q.	€40519,90	€38817,20	€ -1702,70	-4,39

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**

In attuazione dell'obiettivo Obiettivo 3 - *Monitoraggio sul benessere organizzativo. Pubblicazione e compilazione online del Questionario per la rilevazione del benessere organizzativo.*, relativo al Piano delle Azioni Positive 2025- 2027, annualità 2025 il Servizio Organizzazione della Regione Abruzzo ha provveduto alla pubblicazione on line, sulla Intranet dell'Amministrazione, del Questionario per la rilevazione del benessere organizzativo. La finestra per la compilazione on line, in forma rigorosamente anonima, del questionario, diretto a tutto il personale della Giunta Regionale, di qualifica dirigenziale e di comparto, di ruolo e a tempo determinato, è stata aperta dal 31 ottobre 2025 al 30 novembre 2025. Il questionario, oltre ad integrare il contenuto di uno specifico Obiettivo del Piano Triennale delle Azioni Positive di cui all'art. 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.3.2001 e s.m.i., rappresenta di per sé un utile strumento di ricognizione dello "stato di salute" dell'organizzazione dell'Ente.

Durante il 2025 sono pervenute al CUG comunicazioni e segnalazioni di possibili casi di discriminazione oltre che di mobbing. Nel merito il Comitato ne ha evidenziato le criticità e provveduto ad inoltrarle alla Consigliera regionale di parità.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

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

I corsi attinenti all'etica professionale ed umana, sono stati molto utili per la sensibilizzazione di tutto il personale.

Si evidenzia il positivo utilizzo dello smart working e se ne auspica un utilizzo più ampio.

Si consiglia, anche, una periodica somministrazione di questionari sul benessere organizzativo con l'adozione anche di schede di segnalazione di problemi o disagi.

Sarebbe cosa utile la diffusione capillare del Codice Etico e di Comportamento.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Procedura comparativa
Tipologia di atto:	Determinazione dirigenziale - DPB010/9
Data:	26/01/2026
Organo sottoscrittore:	Dipartimento Risorse - Servizio Organizzazione
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Non so
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	18
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

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

- 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
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento

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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

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

- 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

Il Comitato ha svolto una intensa attività di intervento con la discussione di temi che rientrano nella propria competenza: sono state portate all'attenzione del CUG numerose proposte di riorganizzazione dei vari Dipartimenti Regionali oltre che segnalazioni di discriminazione che hanno interessato anche la Consiglieria di parità.

Il CUG ha elaborato un format standardizzato per il rilascio dei pareri, con l'obiettivo di favorire una maggiore chiarezza nei rapporti con il Dipartimento impegnato nel processo di riorganizzazione e, al contempo, di rafforzare le garanzie di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

In ultimo, la nomina della Consiglieria di fiducia prevista dal Piano triennale di azioni positive, il cui avviso non è ancora stato pubblicato a causa di mancanza di risorse.

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