



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia regionale di protezione civile - Regione Abruzzo - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia regionale di protezione civile - Regione Abruzzo

Acronimo: APC

Regione: Abruzzo

Provincia: AQ

Comune: L'Aquila

CAP: 67100

Indirizzo: Via Salaria Antica Est n. 27

Codice Amministrazione: JZXL7734

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Altri Enti Locali

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Tra i 50 e i 100

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2025-2027

[piano_azioni_positive_jzx17734-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_jzx17734-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_jzx17734-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (513.27 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale		0	0	0	1	1	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	0	5	6	1	0	0	2	2	0
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	0	2	7	5	0	0	0	4	9	1
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		1	4	13	13	2	0	0	7	11	1
Totale % sul personale complessivo		1,92	7,69	25,00	25,00	3,85	0,00	0,00	13,46	21,15	1,92

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	0	0	0	1	2	100,00	6,06	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 3 e 5 anni	0	4	5	5	0	14	56,00	42,42	0	0	5	5	1	11	44,00	57,89
Tra 5 e 10 anni	0	1	1	1	1	4	50,00	12,12	0	0	2	2	0	4	50,00	21,05
Superiore a 10 anni	0	0	6	7	0	13	76,47	39,39	0	0	0	4	0	4	23,53	21,05
Totale	1	5	12	13	2	33			0	0	7	11	1	19		
Totale %	1,92	9,62	23,08	25,00	3,85	63,46			0,00	0,00	13,46	21,15	1,92	36,54		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-di-protezione-civile-regione-abruzzo-2026>

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	13	76,47	4	23,53	17	34,69
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	8	50,00	8	50,00	16	32,65
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	6	50,00	6	50,00	12	24,49
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	4	100,00	0	0,00	4	8,16
Totale personale		31		18		49	
Totale % sul personale complessivo		59,62		34,62		94,23	

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

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

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⁾
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	100,00	3,03	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	1	4	13	12	2	32	62,75	96,97	0	0	7	11	1	19	37,25	100,00
Totale	1	4	13	13	2	33			0	0	7	11	1	19		
Totale %	1,92	7,69	25,00	25,00	3,85	63,46			0,00	0,00	13,46	21,15	1,92	36,54		

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

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

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

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	1	3	13	12	1	30	62,50	90,91	0	0	6	11	1	18	37,50	75,00

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⁾
Riposi giornalieri per allattamento ex art. 39 D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	4,17
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	0	0	2	0	2	50,00	6,06	0	0	0	1	1	2	50,00	8,33
Congedo Parentale	0	0	0	1	0	1	33,33	3,03	0	0	2	0	0	2	66,67	8,33
Congedo malattia figlio <3 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	4,17
Totale	1	3	13	15	1	33			0	0	10	12	2	24		
Totale %	1,75	5,26	22,81	26,32	1,75	57,89			0,00	0,00	17,54	21,05	3,51	42,11		

⁽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

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 orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	132	24,18	414	75,82	546	100,00
Totale permessi	132	24,18	414	75,82	546	

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

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

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**

Il Piano delle azioni positive è volto a promuovere all'interno dell'Ente gli obiettivi di pari opportunità finalizzati al benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forme di discriminazione. E' adottato come strumento di prevenzione a tutela della valorizzazione delle risorse umane, assicura la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Nello specifico il piano promuove una migliore organizzazione del lavoro, della vita lavorativa e professionale delle risorse umane, assicura l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, pari opportunità nell'accesso al lavoro, alla formazione....Il CUG lavorerà per l'attuazione delle indicazioni contenute nel piano delle azioni positive.

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⁾
"TL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI D.LGS 31 MARZO 2023 N. 36 E RECENTI NOVITA' GIURISPRUDENZIALI"	1	4	13	13	1	32	62,75	12,50	0	0	7	11	1	19	37,25	12,50
Pari opportunità e benessere	1	4	13	13	1	32	62,75	12,50	0	0	7	11	1	19	37,25	12,50
Competenze digitali per la PA - Syllabus	1	4	13	13	1	32	62,75	12,50	0	0	7	11	1	19	37,25	12,50
CUG	1	4	13	13	1	32	62,75	12,50	0	0	7	11	1	19	37,25	12,50
Valore Pubblico	1	4	13	13	1	32	62,75	12,50	0	0	7	11	1	19	37,25	12,50
trasparenza amministrativa, gli obblighi per il 2022	1	4	13	13	1	32	62,75	12,50	0	0	7	11	1	19	37,25	12,50
Aggiornamento professionale RUP	1	4	13	13	1	32	62,75	12,50	0	0	7	11	1	19	37,25	12,50
Redazione atti amministrativi nella P.A.	1	4	13	13	1	32	62,75	12,50	0	0	7	11	1	19	37,25	12,50
Totale ore	8	32	104	104	8	256			0	0	56	88	8	152		
Totale ore %	1,96	7,84	25,49	25,49	1,96	62,75			0,00	0,00	13,73	21,57	1,96	37,25		

⁽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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-di-protezione-civile-regione-abruzzo-2026>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
stabilizzazione personale cat C e D	2	66,67	1	33,33	3	100,00	Uomo
Totale personale	2		1		3		
Totale % sul personale complessivo	3,85		1,92		5,77		

⁽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 %
01501 AREA ISTRUTTORI	€24505,10	€25091,80	€ 586,70	2,34
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€23622,80	€0,00	€ -23622,80	--
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€36573,10	€33732,40	€ -2840,70	-8,42
dirigenti	€75698,10	€89930,90	€ 14232,80	15,83

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

A tutto il personale è stato sottoposto un questionario, in forma anonima, per la valutazione del benessere organizzativo composto da circa 30 domande a risposta multipla. I dati risultanti sono stati oggetto di una prima elaborazione statistica e verranno resi disponibili al personale dell'Agenzia.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'Agenzia regionale di Protezione Civile ha come scopo quello di esercitare le funzioni, a livello regionale, di protezione civile volte a tutelare la vita, l'integrità fisica, i beni, gli insediamenti, gli animali e l'ambiente dai danni o dal pericolo di danni derivanti da eventi calamitosi di origine naturale o derivanti dall'attività dell'uomo.

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

Il CUG, cercherà di riequilibrare le situazioni di disparità fra uomini e donne, favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro, promuovere politiche di conciliazione tra lavoro e vita privata, favorire il benessere lavorativo e, soprattutto, prevenire e contrastare le discriminazioni di ogni tipo, fisiche, psicologiche e morali.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Adesioni volontarie

Tipologia di atto: Determina direttoriale 270/APC del 29 settembre 2025

Data: 29/09/2025

Organo sottoscrittore: Direttore

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-di-protezione-civile-regione-abruzzo-2026>

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

Considerazioni conclusive

L'Ente ha mostrato sensibilità verso l'utilizzo degli strumenti innovativi per la conciliazione tra vita e lavoro attraverso il ricorso al lavoro agile. Permangono ancora delle criticità organizzative all'interno dell'Agenzia che si riflettono sul benessere lavorativo.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-di-protezione-civile-regione-abruzzo-2026>