

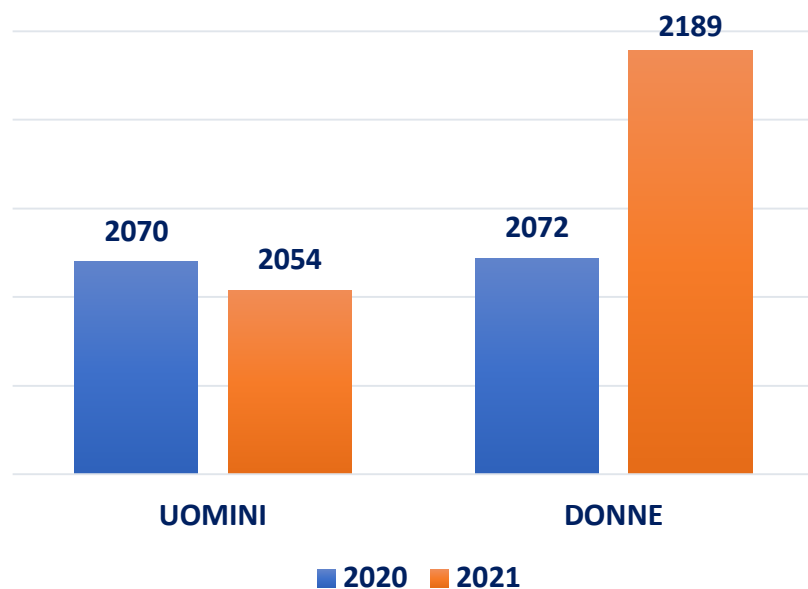
Relazione CUG Regione Lazio 2022

Format 2 della Direttiva 2/2019

La relazione si articola in sei sezioni:

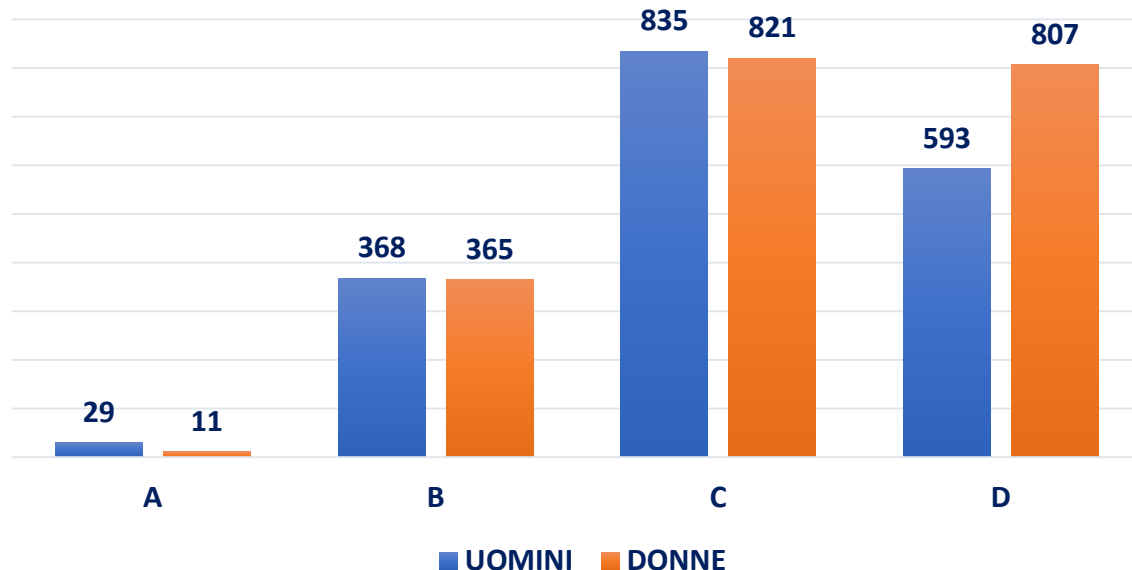
- ✓ 1 – Dati del Personale
- ✓ 2 – Conciliazione vita/lavoro
- ✓ 3 – Parità/pari opportunità
- ✓ 4 – Benessere Personale
- ✓ 5 – Performance
- ✓ 6 – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Il personale della Giunta Regionale del Lazio (di ruolo a tempo indeterminato, comparto e dirigenza, a tempo determinato, comandato “IN” ossia comandato presso la Giunta) al 31/12/2021 si compone di **2.054** uomini e **2.189** donne per un totale di **4.243** dipendenti.

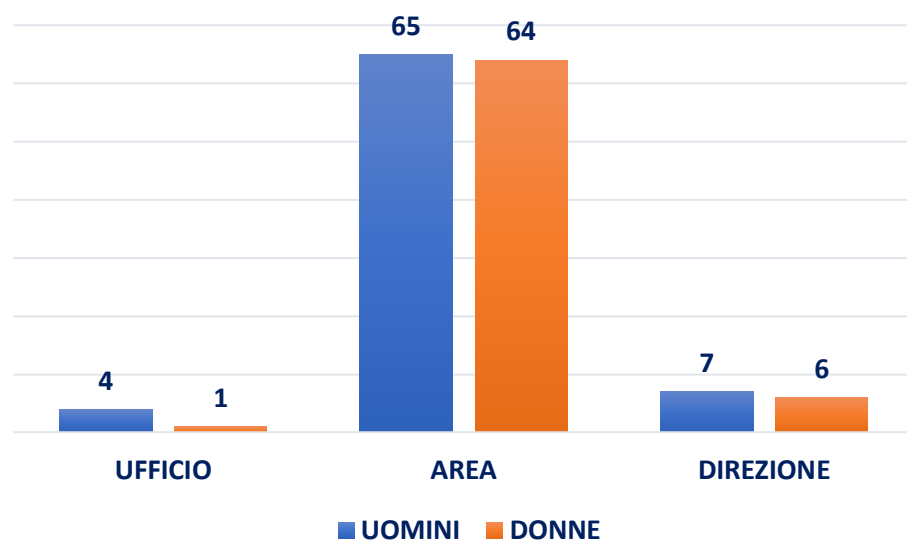


Nel 2021 ci sono stati **239** pensionamenti (**113** Donne e **126** Uomini).

Tra il personale di ruolo del comparto (**3.829 persone, + 132 rispetto al 31/12/2020**) prevale il genere femminile rispetto al maschile per 179 unità. Se nelle categorie B e C la differenza tra donne e uomini non è rilevante, nella categoria A quasi i due terzi del personale (72,5%) è composto da uomini, anche in considerazione della presenza in tale categoria del profilo professionale degli autisti, che tradizionalmente vede una netta prevalenza maschile.

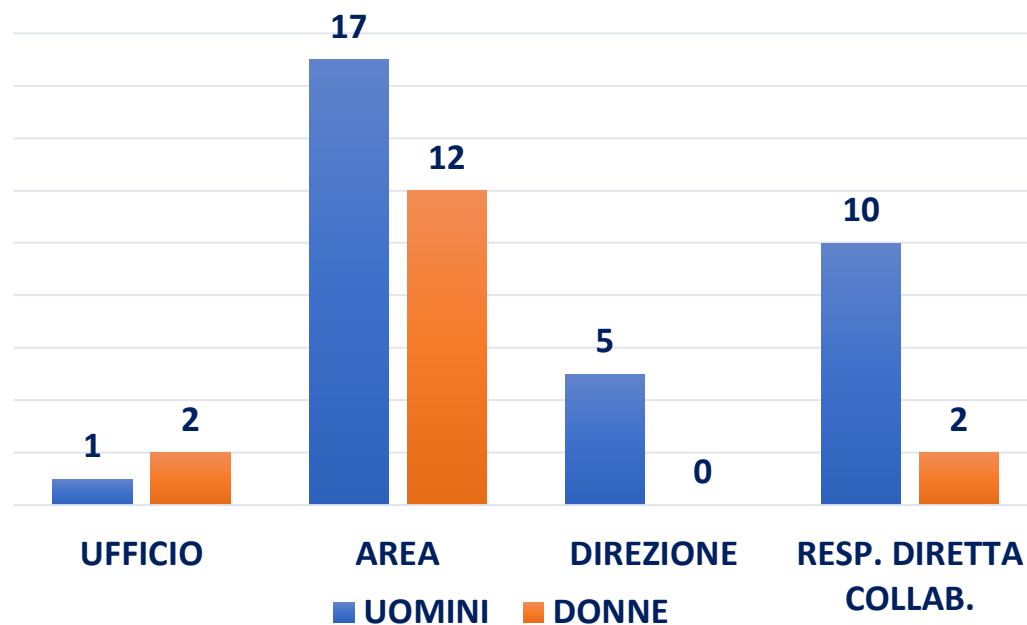


Tra i **dirigenti di ruolo** di ufficio, di area e di direzione (**147** unità) prevale sempre il genere maschile. In particolare, mentre tra i dirigenti di ufficio la maggioranza è netta (4 a 1), tra quelli di area e di direzione il genere maschile prevale leggermente (dirigenti uomini 50,4%, direttori uomini 53,8%).

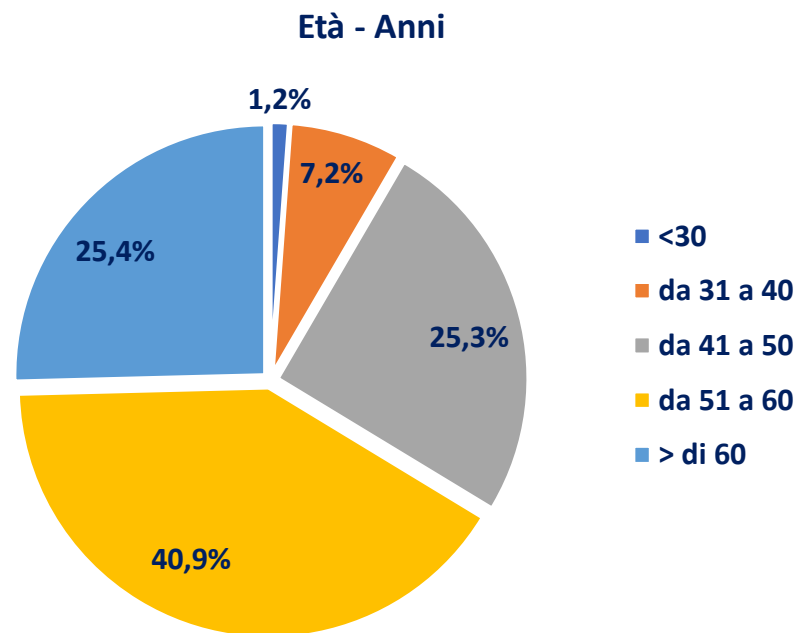
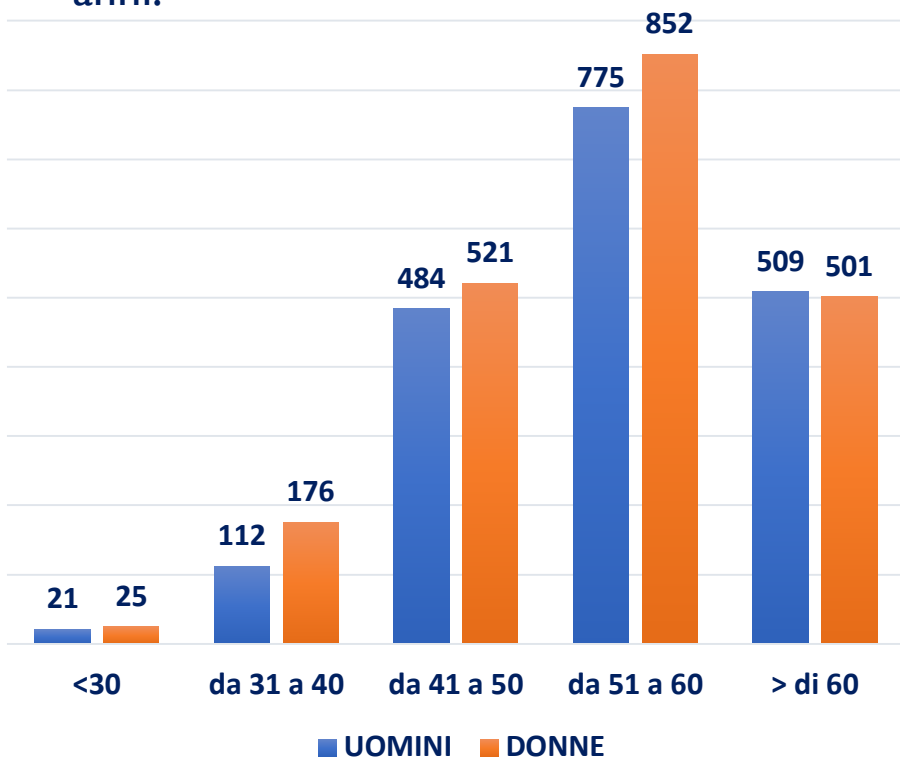


	UOMINI	DONNE
UFFICIO	4	1
AREA	65	64
DIREZIONE	7	6
Totale	76	71

Tra il personale a tempo determinato prevalgono gli uomini sia nel comparto che nella dirigenza. In particolare, non ci sono donne tra i direttori e tra i responsabili di diretta collaborazione le donne sono 1/5 degli uomini. |



Si conferma l'elevata età media del personale di ruolo: più del 40% ha un'età compresa tra i 51 e i 60 anni e circa il 25% ha più di 60 anni, mentre solo l'8,4% ha meno di 40 anni.



CATEGORIA D	TOTALE	P.O.	P.O.1 %	P.O.2 %
DONNE	807	323	9.7	28.6
UOMINI	593	266	13.7	29.2

Nella categoria D, a fronte di una netta prevalenza delle donne, per le posizioni organizzative il differenziale di genere è a favore degli uomini, come si evince dalle percentuali.

Si conferma inoltre, nel comparto, il maggiore livello di scolarizzazione delle donne rispetto agli uomini.

Il 2021 è stato caratterizzato da un impiego ancora largamente diffuso dello Smart Working emergenziale, con conseguente diminuzione della fruizione di tutti gli istituti di conciliazione vita/lavoro.

Inoltre nel 2021 si sono conclusi e non sono stati rinnovati tutti i progetti di telelavoro domiciliare avviati nel corso dell'anno 2016

Azioni realizzate

Valido ai fini della valutazione						
Obiettivo:	Azioni/ Iniziative:	Inserito nel Piano triennale Azioni Positive	Performance Organizzativa:	Performance Individuale:	Inserito nel Piano della Performance:	
POLA	Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.	Adozione Piano Organizzativo Lavoro Agile 2021	NO	SI	SI	SI
INDAGINE	Opinione del personale rispetto al Lavoro Agile	Indagine Smart Working 2021	NO	NO	NO	NO
PERCORSO FORMATIVO	Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione	Percorso formativo Diversity-Disability manager	SI	NO	NO	NO
INIZIATIVA FORMAZIONE	Iniziative formative per i dipendenti regionali	Iniziative destinate alla formazione e volte a favorire il benessere organizzativo. smart learning	NO	NO	NO	NO
COMUNICAZIONE INTERNA	Prosecuzione servizio sportello di ascolto per supporto psicologico	Comunicazione interna, promozione del servizio attraverso webinar dedicato	SI	NO	NO	NO
RESTYLING	Potenziamento della comunicazione interna	Restyling intranet aziendale, newsletter settimanale ai dipendenti, sezione intranet dedicata all'emergenza sanitaria covid	NO	NO	NO	NO

Piano Triennale Azioni Positive

Con DGR n. 480 del 21/07/2021 è stato adottato il Piano Triennale di Azioni Positive(PAP) 2021-23, nel quale sono state introdotte nuove aree d'intervento:

- ✓ Bilancio di genere;
- ✓ Codice etico e di condotta contro le molestie sessuali le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche e il mobbing;
- ✓ Comunicazione non sessista e non discriminante nel linguaggio amministrativo;
- ✓ Lavoro agile e questionario dedicato allo SW emergenziale;

Piano Triennale Azioni Positive

Il PAP prevede inoltre azioni per la razionalizzazione della mobilità:

- ✓ convenzioni con i fornitori del servizio di trasporto pubblico,
- ✓ accordi con le aziende di car sharing e bike sharing
- ✓ iniziative per incentivare il car pooling

E' stata infine prevista la realizzazione di iniziative informative sui corretti stili di alimentazione e l'individuazione all'interno delle sedi di lavoro di spazi attrezzati, dedicati al consumo individuale dei pasti

Differenziali retributivi uomo/donna

Esiste un divario economico per il personale a tempo pieno a favore degli uomini nel comparto: +11% in categoria A, 6% in categoria B, 2% in categoria C.

Tale divario è da ricercare nelle diverse voci accessorie e incarichi supplementari (quali ad esempio straordinari, indennità di turno e reperibilità, compensi per incarichi di natura tecnica), attribuiti agli uomini in misura maggiore rispetto alle donne.

Nella sezione 4 sono riportate le iniziative realizzate nel 2021 dall'Amministrazione per migliorare il benessere organizzativo (*per es. sportelli di ascolto*).

La sezione 5 descrive la struttura del CUG (*per es. tipologia di atto di nomina, data dell'insediamento, sede, eventuali collaborazioni ecc..*) nonché le attività effettuate durante l'anno 2021.

Il CUG ha svolto la sua azione sui seguenti temi di competenza:

- ✓ Azioni positive, indagine sullo SW emergenziale, stesura codice etico e di condotta, per prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche e mobbing all'interno dell'Amministrazione;
- ✓ Temi di competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- ✓ Analisi in ottica di genere;
- ✓ Azioni per favorire condizioni di benessere lavorativo

CONCLUSIONI

Il 2021 è stato caratterizzato dal perdurare dell'emergenza sanitaria, con il 90% circa del personale in smart working; ha visto inoltre l'approvazione del nuovo Piano Triennale di Azioni Positive 2021-23, che tiene conto anche dell'impatto del riassetto logistico delle sedi regionali, con conseguente trasferimento del personale interessato. In tale contesto è stata rafforzata la collaborazione con l'Amministrazione, i cui effetti si concretizzeranno maggiormente nel 2022.

E' stata inoltre consolidata la collaborazione con la Rete Nazionale dei CUG, che nel 2021 ha avviato l'attuazione del Protocollo Antiviolenza, per riconoscere e prevenire le molestie e violenze sul luogo di lavoro, e dell'iniziativa "Pari si cresce", per la diffusione della cultura delle pari opportunità e non discriminazione nelle scuole.

Il CUG della Regione Lazio partecipa attivamente con propri componenti nei gruppi di lavoro di entrambe le iniziative

Buona lettura

