CONSIGLIO
REGIONALE
DEL LAZIO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Al Presidente del Consiglio regionale del Lazio
Mario Buschini
presidentecrl@regione.lazio.it

All'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale del Lazio
lavori_udp@regione.lazio.it
gcangemi@regione.lazio.it
dporrello@regione.lazio.it
m.dibiase@regione.lazio.it
dgiannini@regione.lazio.it
gquadrana@regione.lazio.it

Alla Segretaria Generale del Consiglio regionale del Lazio
dott.ssa Cinzia Felci
cfelci@regione.lazio.it

All'OIV del Consiglio regionale del Lazio
desiderifausto@gmail.com
chiara.pollina@gmail.com
giuseppe.russo@unicas.it

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggioCUG@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2019

PREMESSA

La lunga strada della lotta alle discriminazioni di ogni specie e del contrasto alle diseguaglianze di genere si arricchisce ogni anno di rinnovati orizzonti d'impegno e di segni di avanzamento sul piano dei diritti individuali e collettivi.

A dispetto di una cronaca, doverosamente piegata al racconto di episodi di odiosa sottolineatura, perfino violenta, di differenze di etnia, religione, sesso, emerge nell'ambito sociale ed istituzionale del nostro Paese una forte attenzione ai temi della pari dignità tra gli esseri umani ed alle pari opportunità "a prescindere" da origini ed appartenenze. Seppur compressi dal clamore di fatti criminosi, in primis contro le donne, si diffondono tuttavia sentimenti di reazione civile e di solidarietà umana, uniti dalla volontà di battersi per rimuovere ostacoli culturali e comportamenti illeciti e comunque conniventi.

Anche nell'ambiente di lavoro si è andata consolidando la consapevolezza di fare di più per eliminare le disparità tra uomo e donna in materia di accesso all'occupazione, di uguaglianza sostanziale nelle condizioni professionali e nella progressione di carriera, nella formazione e nei periodi di mobilità. Dal 1991, anno della Legge n. 125, fino all'agosto 2019, mese di pubblicazione sulla G.U. della Direttiva 2/19, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri –Ministero per la Pubblica Amministrazione, Parlamento e Governi hanno inteso promuovere sia la piena attuazione del dettato costituzionale in materia di parità sia l'introduzione di misure, quali le azioni positive, mirate a realizzare concretamente il superamento di qualsiasi distinzione e/o limitazione fondata sulla diversità di genere e ad affermare il riconoscimento di tutele e libertà in ogni contesto lavorativo. Si afferma insomma l'espressione laica, laterale all'invito evangelico, dell'insufficienza del "non far nulla di male" e della necessità di fare del bene. Le azioni positive costituiscono quel quid di benessere che è necessario fare per colmare ritardi e distanze e per la crescita integrale delle persone.

Oggi, finalmente, si dà per acquisito il nesso tra la situazione di benessere lavorativo e la diversa organizzazione di modalità, orari, regole e criteri di valutazione per assicurare le prestazioni, accompagnata da reti di sicurezza e difesa della salute. Un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo lega efficacemente la valorizzazione delle risorse umane e professionali con il raggiungimento di importanti

traguardi. La conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro è essenziale per rendere compatibili l'esercizio professionale con esigenze di natura familiare e/o privata. Senza il lavoro a distanza, la gravissima emergenza sanitaria dei primi mesi del 2020 avrebbe messo ancor di più in ginocchio la pubblica amministrazione, comparti privati, il funzionamento di servizi fondamentali per i cittadini.

La citata Direttiva 2/2019, atto centrale di riferimento della presente Relazione, inserisce in un quadro più adeguato ai nostri tempi l'insieme delle misure propedeutiche alla promozione della parità e delle pari opportunità ed aggiorna e rafforza il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche.

I Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, come noto, attraverso la Legge 183/2010 e la successiva Direttiva 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio – Ministro per la Pubblica Amministrazione, raccolgono l'eredità congiunta dei Comitati per le Pari Opportunità e dei Comitati paritetici per il contrasto al fenomeno del *mobbing*, estendendo a tutto campo l'attività oppositiva alle discriminazioni. "*L'unicità del CUG* – reca la Direttiva 4 marzo 2011 – *risponde all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto, rappresentando, altresì, un elemento di razionalizzazione"*

La recente Direttiva, sulla base sia di indirizzi comunitari e disposizioni normative intervenuti in seguito sia delle problematiche riscontrate in 8 anni di applicazione, rilancia la funzione strategica dei CUG, impegnati sui fronti della lotta alle diseguaglianze di genere, dell'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e del miglioramento della *performance* organizzativa, innovando sugli aspetti dei criteri di composizione e delle procedure di nomina; in parte sull'esercizio dei compiti; profondamente sull'azione di tutela nei confronti di dipendenti esposti a comportamenti violenti o molesti; nella collaborazione con altri organismi (es. con il Responsabile dei processi d'inserimento delle persone con disabilità); infine nell'acquisizione di atti, nella redazione e nella trasmissione della Relazione del CUG entro il 30 marzo.

I Comitati Unici di Garanzia e le Azioni Positive diventano un binomio inscindibile per il legislatore. Sta al nostro impegno quotidiano tradurre queste ambiziose finalità in termini di qualità delle scelte e di utilità per chi lavora.

INTRODUZIONE

Il Comitato Unico di Garanzia del Consiglio Regionale del Lazio, insediato nel dicembre 2018, ha agito in presenza di fattori non proprio ordinari, di cui ovviamente dovrà tener conto la Relazione.

Intanto si può dire con tranquillità che il 2019 è stato il primo anno solare, vissuto interamente dal "nuovo" CUG, che aveva fatto appena in tempo nell'ultimo scorcio del 2018 ad acquisire i dati del Questionario Civit 2017 e a condividere la pubblicazione di quello 2018. È stato l'anno della discussione e dell'approvazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, sulla base del Contratto nazionale 2016 – 2018.

Il 2019 verrà ricordato dagli uffici del Consiglio anche per il varo dei provvedimenti per la prima attuazione "alternativa" di modalità di esecuzione del lavoro subordinato in forma agile e in spazi esterni alle sedi tradizionali.

Infine, anche se vale per tutti, il Comitato Unico di garanzia, nel secondo semestre dell'anno passato, si è misurato con le profonde modifiche nelle linee-guida e, in parte, nel funzionamento dei CUG, intervenute con la Direttiva n. 2/2019, che impongono un'oggettiva reinterpretazione del suo ruolo, in ordine almeno ad un "plus" di responsabilità e di rilevanza esterna delle sue azioni.

Anche davanti a significativi cambiamenti, il Comitato ha inteso operare per quanto possibile in continuità con gli indirizzi assunti dai predecessori, rispettando anche nelle verifiche l'impianto del Piano delle Azioni Positive 2017 – 2019 (PAP), adottato nel 2017 dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.

Il CUG ha tuttavia promosso percorsi conoscitivi e valutazioni sui contenuti del PAP 2020 – 2022, approfondendo la scelta delle azioni in termini sia di attualità sia di obiettivi di mandato.

Alla costante selezione di priorità programmatiche hanno contribuito certamente gli orientamenti maturati in seno al Comitato ma ancor più la pratica di ascolto e di confronto con i lavoratori del Consiglio, favorita dalle ripetute sollecitazioni al CUG di occuparsi di tutte le questioni inerenti la situazione del personale, non soltanto di quelle pertinenti il benessere organizzativo. In alcuni casi, è stata avanzata la richiesta

di interventi che rimandano all'esercizio di poteri che non sono in dote al Comitato. Vi abbiamo colto un doppio segnale: l'attribuzione impropria al CUG di una valenza esclusivamente sindacale; l'espressione di una matura sensibilità sui diritti ed i doveri dei lavoratori.

Il Comitato Unico di Garanzia sta cercando di farsi carico di domande e comportamenti, declinati con maturità e innovazione, andando oltre la preoccupazione per la puntuale osservanza degli adempimenti. Oggi la vera partita di un Organismo di garanzia come il nostro si gioca sull'aderenza quotidiana al vissuto delle azioni dell'Amministrazione, del livello delle prestazioni professionali e del progresso della qualità delle condizioni di chi lavora e dell'ambiente in cui lavora.

E lo fa impegnandosi su molti campi:

- L'intensificazione delle riunioni del Comitato; l'istituzione di gruppi di lavoro con presenze che consentono di superare la distinzione tra componenti effettivi e supplenti; il succedersi di incontri informali per raggiungere una forte coesione tra i due soggetti paritetici del CUG (rappresentanti dell'Amministrazione e delle parti sindacali), vero architrave di strategie e piani d'azione;

- La frequenza e la lealtà dei rapporti con i massimi responsabili e con le strutture dell'Amministrazione, per competere e collaborare ad un tempo da sponde autonome alla ricerca di mete condivise. Di qui il coinvolgimento ufficiale del CUG con pronunciamento di pareri su atti e programmi, confronto sulla formazione delle proposte, consultazioni preventive ed informazioni in tempo reale;

- L'apertura alle istanze di parte sindacale, al miglioramento delle relazioni, rinvigorite dagli scambi in fase di definizione del Contratto decentrato e nei passaggi di riorganizzazione delle modalità di esecuzione del lavoro;

- L'ampliamento della curva di attenzione ad ogni minimo indizio di mobbing, molestia e discriminazione;

- La ricerca di un rapporto permanente con i dipendenti, avviata di fatto con il sondaggio mirato e "localizzato" di fine 2019 e con la riflessione su forme più dirette di informazione e di comunicazione.

Il quadro di straordinarietà in cui si è mosso il CUG nel 2019 si è rivelato di minor impatto davanti alle circostanze che hanno accompagnato la preparazione della Relazione, nell'impossibilità di riunirsi, discutere e organizzare l'attività nello stesso luogo e negli stessi tempi e soprattutto nell'incertezza sul ripristino di uno stato normale di agibilità dialettica e operativa, a causa della gravissima emergenza sanitaria diffusa in Italia (e anche nella nostra regione) tra febbraio e marzo 2020.

La battaglia per l'attivazione dello smart working in Consiglio regionale ha prodotto i suoi primi effetti nell'immediata vigilia del diffondersi del virus e nel ricorso pressoché generalizzato alle modalità di lavoro agile per il Personale. Il CUG non ha pertanto meriti nell'essersi visto costretto a collezionare, analizzare e predisporre documenti preliminari allo schema di Relazione attraverso attività a distanza, utilizzando una vasta rete di canali on line. La collegialità delle scelte ne ha in parte sofferto, ma ne ha sicuramente guadagnato la sperimentazione obbligata di un modulo di cooperazione, chissà quanto replicabile in futuro. Peraltro, la Direttiva 2/2019 stabilisce che il CUG quest'anno per la prima volta debba inviare la Relazione sullo stato del personale e sulla sua attività alla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

I fili che attraverseranno la Relazione 2019 sono tre:

1) L'analisi e la lettura critica dei dati sulla situazione del Personale;

2) Lo stato di attuazione del Piano delle Azioni Positive 2017 - 2019

3) Le priorità operative e programmatiche del Comitato Unico di Garanzia ed i contenuti del nuovo Piano delle Azioni Positive 2020 – 2022, con l'esercizio dei poteri consultivi, propositivi e di verifica.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (TABELLA 1.1)

Organi politici di vertice

Analizzando i dati, si può notare come gli uomini, in questo caso, siano molto più numerosi delle donne (2/3 e 1/3). La parte maschile si colloca, prevalentemente, nelle fasce di età compresa tra 41 e 60 anni. La parte femminile, invece si colloca maggiormente nella fascia di età compresa tra 31 e 50 anni.

Dirigenza

Analizzando i dati, la parte maschile appare numericamente doppia di quella femminile (2/3 e 1/3). Per quanto riguarda la collocazione nelle fasce di età, gli uomini sono collocati, in larga parte, nella fascia compresa tra 51 e 60 anni, mentre le donne sono equamente distribuite nelle tre fasce 41/50 anni, 51/60 anni e maggiore di 60 anni.

Comparto

Il personale non dirigenziale è suddiviso per tipo di contratto, genere, fasce di età, qualifica/profilo. Il personale con contratto a tempo determinato risulta essere quasi il 40% del personale a tempo indeterminato, misura molto alta che potrebbe far pensare ad una carenza di personale, ma si tratta di personale "non amministrativo", destinato alle segreterie politiche, assunto senza procedure concorsuali, con rapporto fiduciario, per cui non stabilizzabile. La parte maschile appare nettamente preponderante su quella femminile, esattamente il doppio. Per il personale con contratto a tempo indeterminato, si nota invece una preponderanza del genere femminile del 10%, maggiormente accentuata nella categoria D. Per quanto riguarda la distribuzione per fasce di età, il personale a tempo indeterminato appare maggiormente concentrato nella fascia di età compresa tra 51 e 60 anni ed oltre, soprattutto per quanto riguarda la parte femminile, mentre il personale a tempo determinato è mediamente concentrato nelle fasce di età 31/40 anni e 41/50 anni.

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE (TABELLA 1.3)

Le posizioni di responsabilità organizzativa, in questo Ente, sono assegnate solo a dipendenti appartenenti alla categoria D, aventi contratto a tempo indeterminato. Per un'analisi più corretta, raffrontando i dati relativi ai dipendenti appartenenti alla categoria. D con quelli della tabella 1.1, si evince che il personale di categoria D, con contratto a tempo indeterminato, è formato da 69 uomini e da 94 donne. La percentuale di posizioni organizzative assegnate, rispetto al genere, si equivale percentualmente, (34 su 69 uomini e 50 su 94 donne). Tuttavia, le posizioni di responsabilità organizzativa di prima fascia risultano assegnate maggiormente agli uomini (13 su 69 uomini contro 10 su 94 donne).

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE (TABELLA 1.4)

Il personale di categoria B, quello di categoria C e oltre l'80% di quello di categoria D si trova nella fascia di permanenza inferiore a tre anni. Questo dato è dovuto, nella maggioranza dei casi, alle ultime progressioni orizzontali, avvenute tre anni fa. Per la categoria D, la restante parte del personale, si trova perlopiù nella fascia di permanenza superiore ai 10 anni.

Per la categoria B la rappresentanza di genere numericamente si equivale. La maggior parte degli uomini si concentra nella fascia che va dai 31 a 40 anni, mentre la maggioranza delle donne nella fascia che va da 41 a 50 anni.

Per le categorie C e D, la rappresentanza di genere vede una prevalenza femminile.

Per la categoria C, la parte maschile si colloca pressoché uniformemente nelle fasce di età 31/40 anni, 41/50 anni, 51/60 anni e oltre 60 anni, mentre la maggioranza delle donne si colloca nella fascia di età che va da 51 a 60 anni. Per la categoria D, la gran parte dei dipendenti si trova nella fascia 51/60 anni.

Di seguito viene riportata una tabella riepilogativa dei dati rappresentati nelle tabelle presenti nell'allegato 1.

		UOMINI							DONNE						
Permanenza nel profilo e livello	Classi età / Categoria	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	B		9	3	3	1	16	11,76		2	9	4		15	8,82
	C	1	10	15	13	12	51	37,50	1	10	12	28	10	61	35,88
	D		6	16	20	13	55	40,44		2	15	41	22	80	40,06
Tra 3 e 5 anni	D				1		1	0,07			2			2	1,18
Superiore a 10 anni	D			1	7	5	13	9,56			1	9	2	12	7,06
Totale		**1**	**25**	**34**	**44**	**31**	**136**	**100,00**	**1**	**14**	**39**	**82**	**34**	**170**	**100,00**
Totale %		**0,73**	**18,38**	**25,00**	**32,35**	**22,79**	**100,00**		**0,59**	**8,24**	**22,94**	**48,24**	**20,00**	**100,00**	

PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO (TABELLA 1.6)

Il personale dirigenziale è composto da 6 uomini e 3 donne. Una lieve maggioranza del personale si colloca nelle fasce “Laurea” o “Laurea magistrale”, i restanti in quelle “Master di I o II livello”. Nessuno nella fascia “Dottorato di ricerca”.

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO (TABELLA 1.7)

Per il personale di categoria B (16 uomini e 15 donne), si può notare che quasi il 60% sia diplomato, solo 2 dipendenti hanno un titolo di studio inferiore al diploma e oltre il 35% ha una laurea o un master.

Per il personale di categoria C (51 uomini e 61 donne), si riscontrano oltre il 60% dei dipendenti diplomati, poco meno del 10% con un titolo di studio inferiore al diploma, circa il 35% con una laurea e ben 6 dipendenti in possesso di un master di I o II livello.

Per il personale di categoria D (68 uomini e 94 donne), quasi il 40% ha un diploma, poco più del 45% ha una laurea, e il 15% ha un master o un dottorato di ricerca.

Dall’analisi emerge il dato che il livello di scolarizzazione è proporzionalmente alto, rispetto ai prerequisiti di ingresso, per le categorie B e C, nella norma per la categoria D, nella quale si trovano 62 diplomati, frutto di progressioni verticali attuate prima che venisse definito il prerequisito della laurea per l’accesso alla categoria.

Di seguito vengono riportate due tabelle riepilogative dei dati rappresentati nelle tabelle presenti nell'allegato 1.

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Categoria**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore	B			2	1,18	2	0,65
	C	5	3,68	5	2,94	10	3,27
Diploma di scuola superiore	B	11	8,09	7	4,12	18	5,88
	C	32	23,53	38	22,35	70	22,88
	D	21	15,44	41	24,12	62	20,26
Laurea	B	3	2,21	2	1,18	5	1,63
	C	2	1,47	2	1,18	4	1,31
	D	7	5,15	8	4,71	15	4,90
Laurea magistrale	B	1	0,74	4	2,35	5	1,63
	C	8	5,88	14	8,23	22	7,19
	D	29	21,32	31	18,24	60	19,61
Master di I livello	B	1	0,74			1	0,33
	C	1	0,74	2	1,18	3	0,98
	D	5	3,68	10	5,88	15	4,90
Master di II livello	C	3	2,21			3	0,98
	D	5	3,68	3	1,76	8	2,61
Dottorato di ricerca	D	2	1,47	1	0,59	3	0,98
Totale personale		**136**	**100,00**	**170**	**100,00**	**306**	**100,00**
% sul personale complessivo		**31,26**		**39,08**		**70,34**	

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
Categoria	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
B	Inferiore al Diploma superiore			2	1,18	2	0,65
	Diploma di scuola superiore	11	8,09	7	4,12	18	5,88
	Laurea	3	2,21	2	1,18	5	1,63
	Laurea magistrale	1	0,74	4	2,35	5	1,63
	Master di I livello	1	0,74			1	0,33
C	Inferiore al Diploma superiore	5	3,68	5	2,94	10	3,27
	Diploma di scuola superiore	32	23,53	38	22,35	70	22,88
	Laurea	2	1,47	2	1,18	4	1,31
	Laurea magistrale	8	5,88	14	8,23	22	7,19
	Master di I livello	1	0,74	2	1,18	3	0,98
	Master di II livello	3	2,21			3	0,98
D	Diploma di scuola superiore	21	15,44	41	24,12	62	20,26
	Laurea	7	5,15	8	4,71	15	4,90
	Laurea magistrale	29	21,32	31	18,24	60	19,61
	Master di I livello	5	3,68	10	5,88	15	4,90
	Master di II livello	5	3,68	3	1,76	8	2,61
	Dottorato di ricerca	2	1,47	1	0,59	3	0,98
Totale personale		**136**	**100,00**	**170**	**100,00**	**306**	**100,00**
% sul personale complessivo		**31,26**		**39,08**		**70,34**	

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA (TABELLA 1.2)

In questa sezione analizziamo i dati relativi al tipo di presenza in servizio dei dipendenti, suddivisi per genere ed età. Come si può notare, la quasi totalità dei dipendenti non usufruisce del part-time, ma ha una presenza in servizio a tempo pieno (97% degli uomini e 94% delle donne). Tra coloro che usufruiscono dell'istituto del part-time (14 dipendenti), si riscontra perlopiù la scelta di forme superiori al 50%. Tra i fruitori si nota una netta preponderanza delle donne (10) rispetto agli uomini (4).

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' (TABELLA 1.9)

In questa sezione analizziamo i dati relativi alla fruizione da parte dei dipendenti, dell'istituto del part-time. Come si può notare, tale istituto è stato richiesto da pochissimi dipendenti, n. 14 totali. Tra coloro che usufruiscono del part-time, vi è una netta preponderanza femminile, 6% delle donne rispetto al 3% circa degli uomini.

FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE (TABELLA 1.10)

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 doppia percentualmente a 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, con un rapporto medio dell'80% contro il 20%.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017 – 2019

Per quel che riguarda "le azioni di carattere organizzativo per le pari opportunità e il benessere organizzativo" segnaliamo:

- Supporto della genitorialità in favore del personale di categoria della Giunta e del Consiglio regionale per uno stanziamento totale per il triennio 2017-2019 di € 361.147,00;
- Avvio nel 2019 delle procedure per la selezione dei progetti per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile;
- Assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti a tempo indeterminato dal 1° luglio 2019 a seguito di una convenzione con un Fondo sanitario integrativo del SSN;
- Progressiva sostituzione delle fonti di illuminazione nel tempo con altre di nuova generazione a ridotto impatto ambientale;
- Azioni di miglioramento del microclima dell'ambiente di lavoro e dei corridoi, con interventi nel 2019, di riqualificazione energetica per un totale di € 169.551,94.

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'
(TABELLA 1.11)

L'ultima sezione descrive la fruizione della formazione nel corso dell'anno 2019, da parte del personale dirigenziale e non dirigenziale La formazione obbligatoria del personale di categoria B, ha riguardato maggiormente la parte maschile, con un numero di ore di gran lunga superiore a quella femminile; la formazione obbligatoria del personale di categoria C maschile è stata leggermente più elevata della parte femminile, mentre per quanto riguarda il personale di categoria D, contrariamente a quanto sopra, la formazione obbligatoria ha riguardato in larga parte il personale femminile, con un rapporto numericamente più che doppio. Per quanto riguarda la

parte di formazione inerente all'aggiornamento professionale, il personale di categoria B ha fruito di un numero di ore percentualmente paritario per genere; il personale di categoria C di parte maschile ha fruito di un numero di ore superiore, con un rapporto più che doppio rispetto alla parte femminile; il personale di categoria D, come per la formazione obbligatoria, ha visto una preponderanza femminile (66,95% contro 40,22%). I corsi di aggiornamento inerenti alle competenze manageriali/relazionali vedono invece, nel personale di categoria D e nel personale della Dirigenza, una netta preponderanza della parte maschile rispetto a quella femminile.

ADOZIONE BILANCIO DI GENERE

Non è stato ancora adottato un bilancio di genere.

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO (TABELLA 1.8)

L'unica commissione di concorso nominata nell'anno 2019 ha rispettato i criteri di rappresentanza di genere, essendo composta da n. 3 persone, due donne ed un uomo, quest'ultimo presidente della stessa.

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (TABELLA 1.5)

L'analisi dei dati mostra come, nel personale non dirigenziale, la retribuzione media degli uomini sia maggiore di quella delle donne, con un divario crescente dalla categoria D alla categoria B.; per quanto riguarda il personale dirigenziale, vi è una sostanziale parità di retribuzione. Non essendoci differenze contrattuali tra i generi, riteniamo che tale divario sia ascrivibile al fatto che il personale in part time per il genere femminile è oltre il doppio di quello per il genere maschile.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Indagini sul personale dipendente - Questionario Benessere Organizzativo

Di seguito viene rappresentato un estratto dei dati e delle informazioni relative all'Indagine sul personale del Consiglio regionale del Lazio 2019 effettuata nel periodo tra il 2 e il 20 dicembre 2019 in modalità on line.

A fronte di tale indagine abbiamo evidenziato i principali risultati. Solo 91 dipendenti hanno risposto al questionario 2019, dato in continuo calo dalle annualità precedenti, cosa che fa pensare ad una disaffezione a questo tipo di indagine, sia per i contenuti "asettici", sia per quella che viene ritenuta una mancanza di riservatezza, visto che per poter compilare il questionario è necessario accreditarsi ad un portale ad hoc.

Riportiamo comunque la distinzione in base al genere, alla qualifica, alla tipologia contrattuale, all'età, all'anzianità di servizio, ed una tabella riepilogativa con il raffronto con le indagini degli anni precedenti.

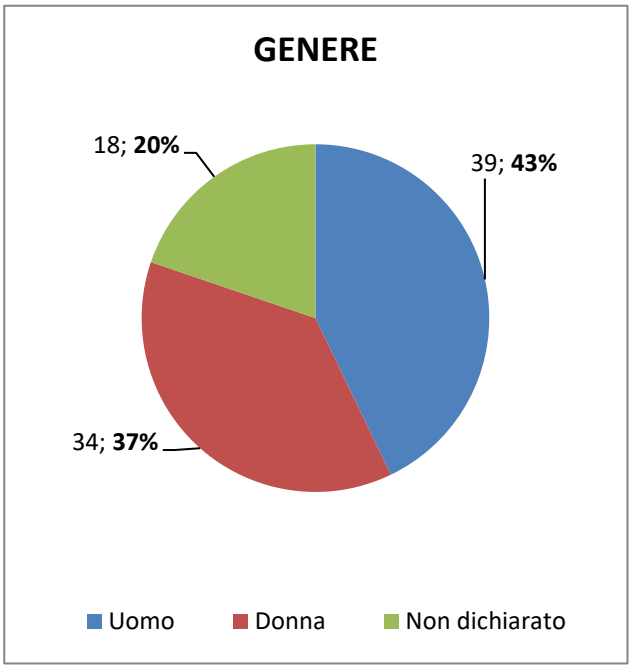
Genere		
Uomo	39	42,86%
Donna	34	37,36%
Non dichiarato	18	19,78%

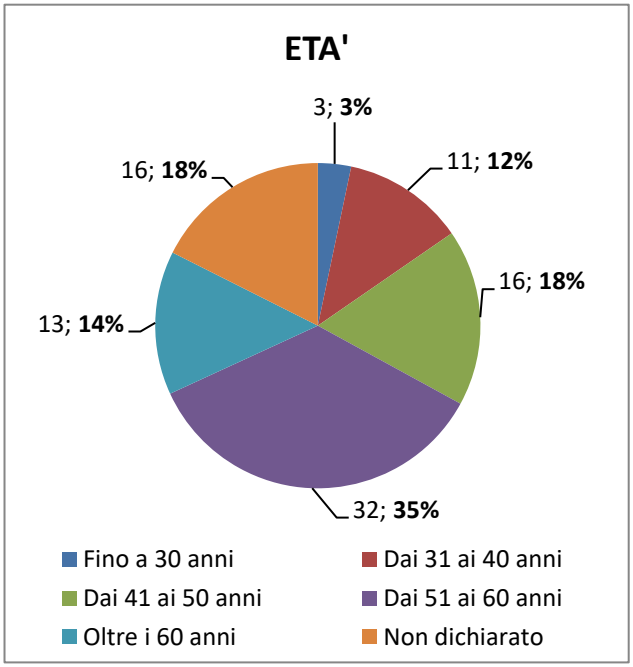
Qualifica		
Dirigente	0	0,00%
Non dirigente	74	81,32%
Non dichiarato	17	18,68%

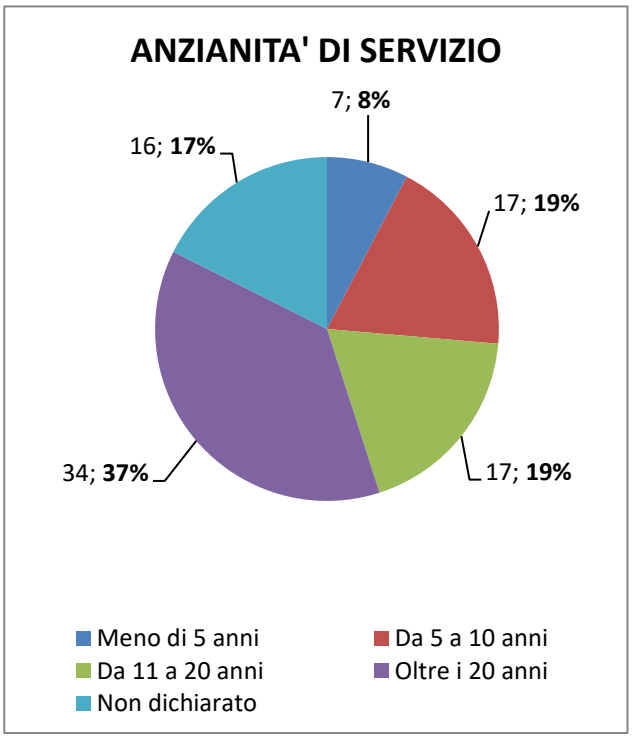
Tipologia contrattuale		
A tempo indeterminato	69	75,82%
A tempo determinato	6	6,59%
Non dichiarato	16	17,58%

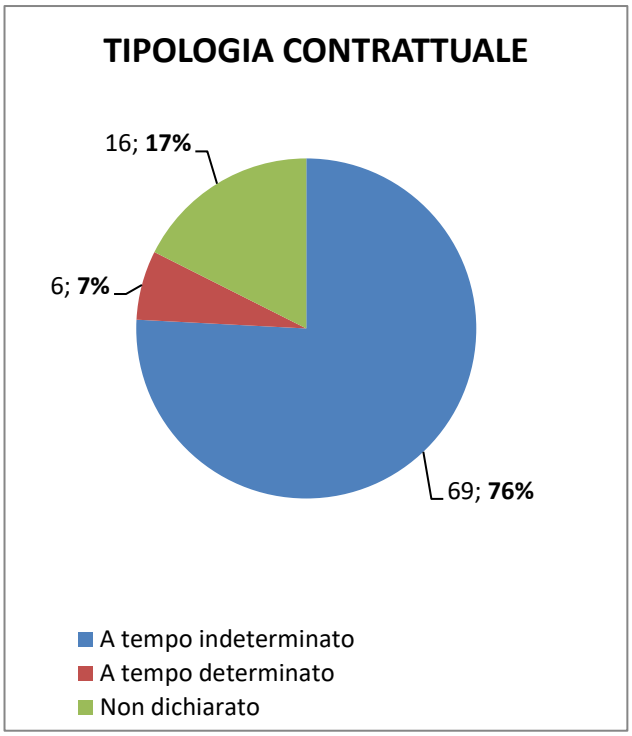
Età		
Fino a 30 anni	3	3,30%
Dai 31 ai 40 anni	11	12,09%
Dai 41 ai 50 anni	16	17,58%
Dai 51 ai 60 anni	32	35,16%
Oltre i 60 anni	13	14,29%
Non dichiarato	16	17,58%

Anzianità di servizio		
Meno di 5 anni	7	7,69%
Da 5 a 10 anni	17	18,68%
Da 11 a 20 anni	17	18,68%
Oltre i 20 anni	34	37,36%
Non dichiarato	16	17,58%


GENERE
18; 20%
39; 43%
34; 37%
Uomo
Donna
Non dichiarato


ETA'
3; 3%
11; 12%
16; 18%
16; 18%
13; 14%
32; 35%
Fino a 30 anni
Dai 31 ai 40 anni
Dai 41 ai 50 anni
Dai 51 ai 60 anni
Oltre i 60 anni
Non dichiarato


ANZIANITA' DI SERVIZIO
7; 8%
16; 17%
17; 19%
34; 37%
17; 19%
Meno di 5 anni
Da 5 a 10 anni
Da 11 a 20 anni
Oltre i 20 anni
Non dichiarato


TIPOLOGIA CONTRATTUALE
16; 17%
6; 7%
69; 76%
A tempo indeterminato
A tempo determinato
Non dichiarato

ANNO	2015	2017	2018	2019
Numero partecipanti	**307**	**170**	**105**	**91**

Genere								
Uomo	136	44,30%	74	43,53%	40	38,09%	**39**	**42,86%**
Donna	159	51,79%	75	44,12%	45	42,86%	**34**	**37,36%**
Non dichiarato	12	3,91%	21	12,35%	20	19,05%	**18**	**19,78%**

Età								
Fino a 30 anni	11	3,58%	11	6,47%	4	3,81%	**3**	**3,30%**
Dai 31 ai 40 anni	63	20,52%	26	15,29%	16	15,24%	**11**	**12,09%**
Dai 41 ai 50 anni	95	30,94%	35	20,59%	27	25,71%	**16**	**17,58%**
Dai 51 ai 60 anni	102	33,22%	59	34,71%	30	28,57%	**32**	**35,16%**
Oltre i 60 anni	24	7,82%	23	13,53%	10	9,52%	**13**	**14,29%**
Non dichiarato	12	3,91%	16	9,41%	18	17,14%	**16**	**17,58%**

Anzianità di servizio								
Meno di 5 anni	36	11,73%	20	11,76%	16	15,24%	**7**	**7,69%**
Da 5 a 10 anni	92	29,97%	33	19,41%	22	20,95%	**17**	**18,68%**
Da 11 a 20 anni	39	12,70%	27	15,88%	17	16,19%	**17**	**18,68%**
Oltre i 20 anni	126	41,04%	74	43,53%	32	30,48%	**34**	**37,36%**
Non dichiarato	14	4,56%	16	9,41%	18	17,14%	**16**	**17,58%**

Qualifica								
Dirigente	8	2,61%	8	4,71%	1	0,95%	**0**	**0,00%**
Non dirigente	288	93,81%	145	85,29%	85	80,95%	**74**	**81,32%**
Non dichiarato	11	3,58%	17	10,00%	19	18,10%	**17**	**18,68%**

Tipologia contrattuale								
A tempo indeterminato	242	78,83%	131	77,06%	77	73,33%	**69**	**75,82%**
A tempo determinato	44	14,33%	19	11,18%	7	6,67%	**6**	**6,59%**
Non dichiarato	21	6,84%	20	11,76%	21	20,00%	**16**	**17,58%**

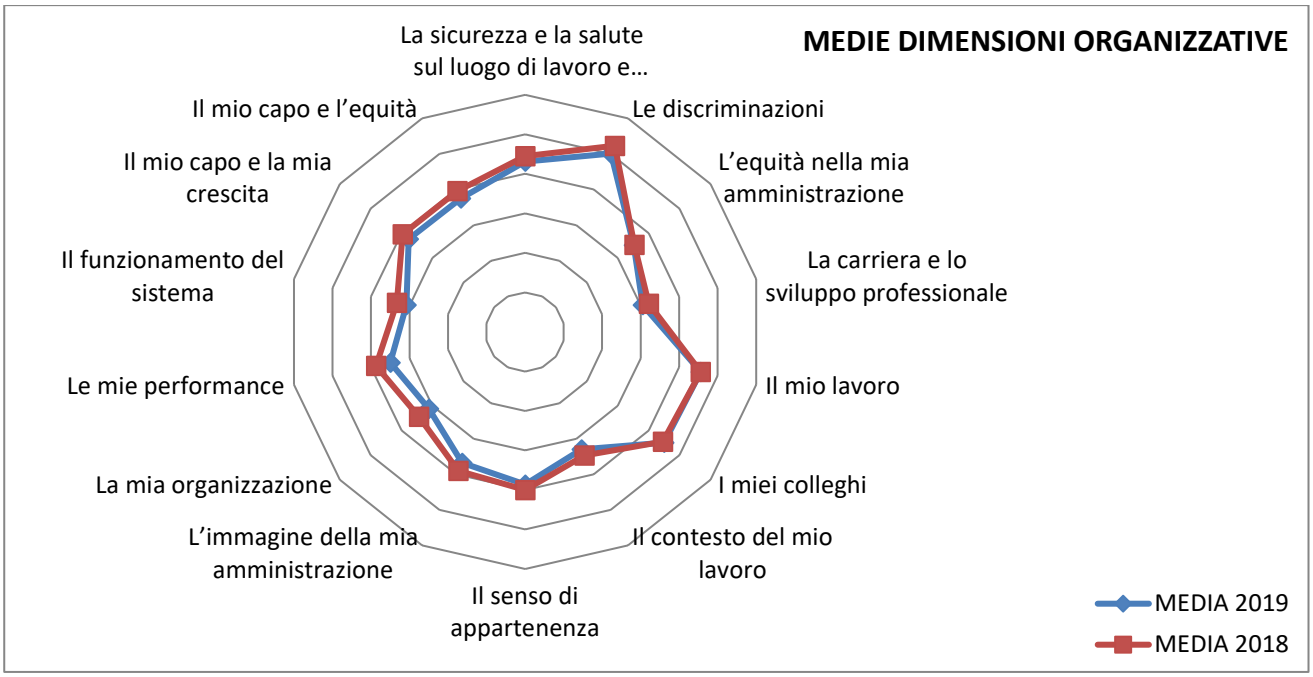
Nella tabella e nel grafico che seguono vengono raffrontate le medie delle dimensioni organizzative degli ultimi due anni. Come si può riscontrare, anche se in misura minima, è cambiata la percezione dei dipendenti nei confronti del contesto lavorativo.

Gli indici al ribasso delle voci "la carriera e lo sviluppo professionale", "Il funzionamento del sistema" e "la mia organizzazione" sembrano il riflesso di una maggiore difficoltà da parte dei lavoratori nell'affermare attitudini e ambizioni professionali.

A tal proposito è emblematica la voce "la mia organizzazione". La disaffezione verso il ruolo delle istituzioni, che ha attraversato in questi anni la società non può non avere un'eco all'interno di un ambiente ad intenso e quotidiano contatto con azioni e protagonisti della vita pubblica.

Unica eccezione a questa generale diminuzione è la voce "i miei colleghi", cosa che dimostra che, nonostante si avverta un senso diffuso di sfiducia rispetto all'anno precedente, migliorano i rapporti umani con le persone che si frequentano quotidianamente, le persone che diventano, di fatto, per il numero di ore trascorse assieme, una seconda famiglia.

	DIMENSIONI ORGANIZZATIVE	2018	**2019**	+ / -
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,45	**4,31**	-0,14
B	Le discriminazioni	5,23	**5,01**	-0,22
C	L'equità nella mia amministrazione	3,54	**3,52**	-0,02
D	La carriera e lo sviluppo professionale	3,21	**3,05**	-0,16
E	Il mio lavoro	4,56	**4,56**	0,00
F	I miei colleghi	4,46	**4,50**	0,04
G	Il contesto del mio lavoro	3,47	**3,30**	-0,17
H	Il senso di appartenenza	4,00	**3,86**	-0,14
I	L'immagine della mia amministrazione	3,90	**3,68**	-0,22
L	La mia organizzazione	3,44	**3,12**	-0,32
M	Le mie performance	3,87	**3,50**	-0,37
N	Il funzionamento del sistema	3,33	**3,08**	-0,25
O	Il mio capo e la mia crescita	3,97	**3,77**	-0,20
P	Il mio capo e l'equità	3,96	**3,75**	-0,21



Nelle tabelle che seguono vengono raffrontate le medie delle singole domande del questionario degli ultimi due anni.

A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato		2018	**2019**	+ / -
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro	4,07	**3,87**	-0,20
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività	4,16	**3,97**	-0,19
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,84	**4,05**	0,20
A.04	Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato) *	5,03	**4,76**	-0,27
A.05	Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro *	5,38	**5,23**	-0,15
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	3,37	**3,73**	0,35
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,95	**4,72**	-0,23
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,76	**4,59**	-0,17
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano *	4,49	**3,91**	-0,58

B - Le discriminazioni		2018	**2019**	+ / -
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,02	**4,73**	-0,29
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,17	**4,88**	-0,29
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,38	**5,14**	-0,24
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro *	5,00	**4,79**	-0,21
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,61	**5,42**	-0,19
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,62	**5,43**	-0,20
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro *	4,44	**4,56**	0,12
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,67	**5,28**	-0,39
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità	5,19	**4,85**	-0,34

C - L'equità nella mia amministrazione		2018	**2019**	+ / -
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,28	**3,51**	0,22
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,21	**3,49**	0,29
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,65	**3,54**	-0,10
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	3,16	**3,08**	-0,08
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,41	**3,98**	-0,43

D - Carriera e sviluppo professionale		2018	**2019**	+ / -
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,83	**2,67**	-0,16
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,57	**2,63**	0,06
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,97	**2,88**	-0,08
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,97	**3,82**	-0,14
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,70	**3,25**	-0,44

E - Il mio lavoro		2018	**2019**	+ / -
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,70	**4,63**	-0,06
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,15	**5,11**	-0,04
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,40	**4,35**	-0,04
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,76	**4,95**	0,19
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,81	**3,75**	-0,07

F - I miei colleghi		2018	**2019**	+ / -
F.01	Mi sento parte di una squadra	4,00	**4,00**	0,00
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,39	**5,51**	0,12
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	5,01	**5,04**	0,03
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,12	**4,20**	0,08
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,77	**3,73**	-0,04

G - Il contesto del mio lavoro		2018	**2019**	+ / -
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,05	**3,06**	0,01
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,85	**3,61**	-0,24
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,71	**3,14**	-0,57
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,36	**3,40**	0,03
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,37	**3,75**	0,39

H - Il senso di appartenenza		2018	**2019**	+ / -
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	3,91	**4,43**	0,52
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,52	**4,10**	-0,42
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,33	**3,12**	-1,21
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,20	**3,88**	0,69
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente *	4,02	**4,00**	-0,02

I - L'immagine della mia amministrazione		2018	**2019**	+ / -
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,20	**3,53**	-0,67
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	3,84	**3,51**	-0,33
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,65	**3,09**	-0,56

L - La mia organizzazione		2018	**2019**	+ / -
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,38	**2,97**	-0,40
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,22	**2,97**	-0,25
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,24	**3,43**	0,19
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,91	**3,47**	-0,44

M - Le mie performance		2018	**2019**	+ / -
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,98	**3,67**	-0,31
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,93	**3,66**	-0,27
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4,07	**3,18**	-0,88
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,48	**3,41**	-0,07

N - Il funzionamento del sistema		2018	**2019**	+ / -
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,84	**3,28**	-0,57
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,63	**3,03**	-0,61
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,37	**2,76**	-0,61
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,78	**2,92**	0,14
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,05	**3,43**	0,38

O - Il mio capo e la mia crescita		2018	**2019**	+ / -
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,62	**3,48**	-0,14
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,66	**3,88**	0,22
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali	4,16	**4,09**	-0,07
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,24	**3,95**	-0,30
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,15	**3,57**	-0,58

P - Il mio capo e l'equità		2018	**2019**	+ / -
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	3,85	**3,45**	-0,40
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,80	**3,73**	-0,07
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,77	**4,27**	0,50
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,44	**4,44**	0,00

Nelle tabelle che seguono vengono rappresentate le medie delle dimensioni organizzative suddivise per genere, tipologia contrattuale, fascia di età e anzianità di servizio.

GENERE														
	A	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**	**G**	**H**	**I**	**L**	**M**	**N**	**O**	**P**
Donne	4,01	5,02	3,21	2,86	4,42	4,46	2,97	3,75	3,59	2,84	3,26	2,85	3,56	3,58
Uomini	4,68	4,94	3,79	3,28	4,70	4,53	3,58	3,88	3,74	3,34	3,71	3,28	3,94	3,90

TIPOLOGIA CONTRATTUALE														
	A	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**	**G**	**H**	**I**	**L**	**M**	**N**	**O**	**P**
Determinato	4,67	5,24	4,55	4,47	4,97	4,87	4,08	4,50	4,06	4,42	4,54	4,17	4,57	4,75
Indeterminato	4,32	4,97	3,43	2,97	4,52	4,47	3,24	3,79	3,63	3,01	3,42	3,00	3,69	3,67

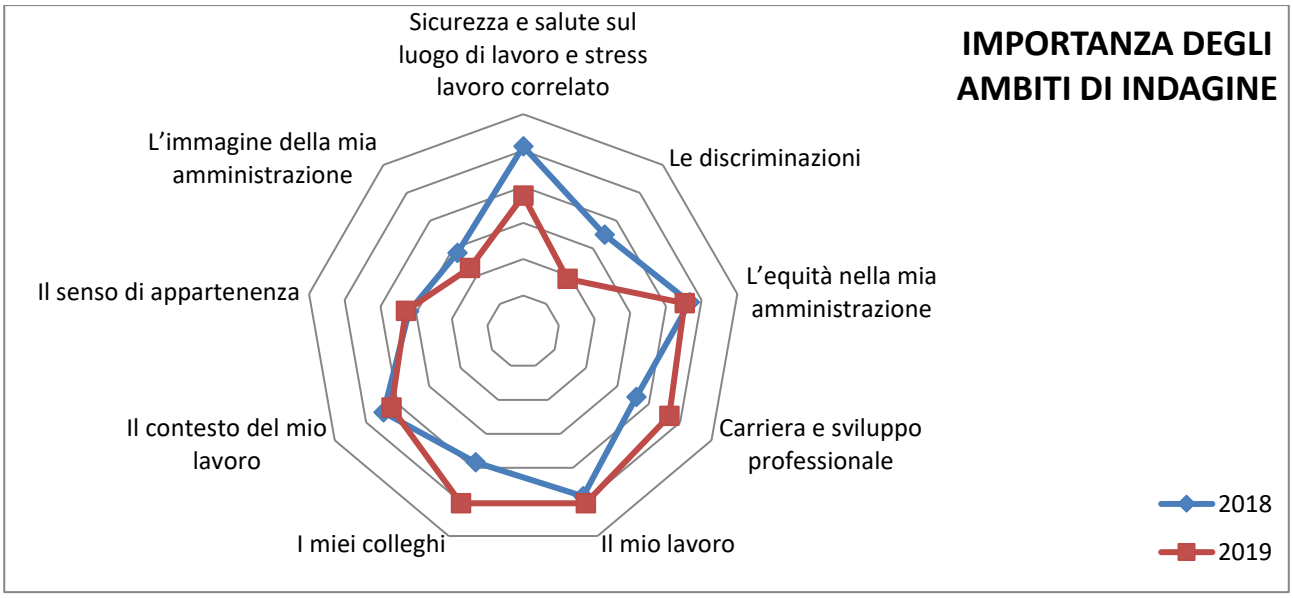
FASCIA DI ETA'														
	A	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**	**G**	**H**	**I**	**L**	**M**	**N**	**O**	**P**
Fino a 30 anni	3,78	3,89	3,00	3,00	4,33	3,53	3,33	3,40	3,33	3,08	3,08	3,27	3,57	2,92
31-40 anni	4,73	5,24	3,69	3,29	4,65	5,05	3,64	3,91	4,12	3,45	3,50	3,25	4,02	3,82
41-50 anni	4,19	5,12	3,14	2,73	4,63	4,15	2,91	3,70	3,42	2,83	3,44	2,90	3,80	3,94
51-60 anni	4,31	4,98	3,65	3,08	4,38	4,47	3,21	3,89	3,50	2,97	3,41	2,94	3,71	3,73
oltre 60 anni	4,47	4,86	3,65	3,42	4,91	4,77	3,77	3,98	4,08	3,58	3,92	3,51	3,66	3,75

ANZIANITA' DI SERVIZIO														
	A	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**	**G**	**H**	**I**	**L**	**M**	**N**	**O**	**P**
Meno di 5 anni	4,28	5,09	3,74	3,69	4,66	4,63	3,36	3,86	3,48	3,57	3,54	3,37	3,53	3,42
5-10 anni	4,76	5,14	3,95	3,23	4,80	4,87	3,71	4,21	4,31	3,32	3,85	3,22	4,40	4,47
10-20 anni	4,35	4,97	3,12	2,62	4,56	4,09	2,92	3,87	3,35	3,00	3,25	2,99	3,68	3,55
oltre 20 anni	4,16	4,90	3,46	3,13	4,42	4,49	3,30	3,65	3,53	2,98	3,46	3,02	3,52	3,56

Nella tabella e nel grafico che seguono vengono raffrontate le medie di quanto siano importanti per il benessere organizzativo dei dipendenti i diversi ambiti di indagine negli ultimi due anni. Si può riscontrare che, anche se in misura minima, è peggiorata la percezione dei dipendenti nei confronti di alcune voci molto importanti, "sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato" e "le discriminazioni".

Anche in questo caso la voce che più sembra importante, nel valore e nel miglioramento dall'anno precedente è "I miei colleghi".

Importanza degli ambiti di indagine		2018	**2019**	+ / -
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	5,22	**4,95**	-0,27
B	Le discriminazioni	4,90	**4,58**	-0,32
C	L'equità nella mia amministrazione	5,13	**5,10**	-0,03
D	Carriera e sviluppo professionale	4,92	**5,13**	0,21
E	Il mio lavoro	5,17	**5,21**	0,04
F	I miei colleghi	4,97	**5,21**	0,24
G	Il contesto del mio lavoro	5,09	**5,04**	-0,05
H	Il senso di appartenenza	4,84	**4,86**	0,02
I	L'immagine della mia amministrazione	4,77	**4,66**	-0,11



Indagini sul personale dipendente - Questionario Interno 2019

Considerazione generale

Il questionario elaborato dal Gruppo di Lavoro è stato pubblicizzato da fine novembre e la consegna dei questionari compilati è avvenuta dal 2 al 20 dicembre. Abbiamo rilevato che la gran parte dei questionari è stata consegnata nelle prime due settimane, pertanto le prossime iniziative di questo tipo, probabilmente, andranno riprogrammate su periodi più brevi.

La "location" della consegna è indovinata. Molti dipendenti sono stati "intercettati" al loro ingresso nell'Ente ed hanno compilato i questionari direttamente nella stanza adibita alla riconsegna.

Il questionario è stato compilato da ben 256 Dipendenti su un totale di circa 700 tra dipendenti di ruolo e contrattisti. Risultato che evidenzia che quando i Dipendenti sono chiamati ad esprimersi su tematiche di interesse del nostro Ente, partecipano attivamente. Considerando che il questionario Civit, proposto in contemporanea, è stato compilato da 91 Dipendenti, sicuramente questa iniziativa ha avuto un notevole successo.

Sicuramente ha contribuito al risultato l'attività di divulgazione fatta dai componenti del Comitato (fatta comunque anche per il questionario Civit) e, per quanto ci è arrivato dai Dipendenti che consegnavano i questionari, la certezza dell'anonimato che non viene percepita per il questionario Civit.

Considerazione sui dati

Sicuramente alcuni argomenti sono stati considerati più rilevanti di altri, per cui dove si parla di diritti o di qualità dei servizi, le risposte sono state date dalla quasi totalità dei Dipendenti, per le iniziative meno "istituzionali" per il benessere invece la risposta è stata data da circa il 70% dei Dipendenti stessi.

Abbiamo rilevato anche una buona attenzione a quello che riguarda la richiesta di comunicazione delle attività del Comitato. I dipendenti vogliono che il CUG li informi sulle attività che svolge. Solo 10 Dipendenti (poco meno del 4%) non vogliono avere

alcuna comunicazione. Riteniamo che la pagina internet del CUG debba essere evidenziata maggiormente sul sito e che i contenuti debbano essere aggiornati costantemente. Anche la comunicazione via mail delle attività è considerata necessaria da più dei due terzi dei Dipendenti. Sicuramente una bacheca "fisica" potrà aiutare la "pubblicizzazione" delle nostre attività ed è ritenuta utile da quasi la metà dei Dipendenti. Diventa ormai indifferibile l'abilitazione di una o più mail associate al CUG. per le relazioni da intrattenere anche con i colleghi.

Analisi dei dati

Sulle domande in cui era prevista una risposta affermativa o negativa la mancanza di risposta è stata considerata come negativa, in quanto i Dipendenti spesso hanno barrato solo i "SI" e non i "NO". Sulle domande in cui era prevista una risposta con cinque valori numerici la mancanza di risposta è stata considerata come un "non risponde". Le risposte aperte sono state, quando possibile, accorpate per argomento.

Analisi delle singole domande

Sezione 1	Domanda 1 - Hai mai letto il Regolamento di Organizzazione del CUG o conosci le Funzioni del Comitato?
	Per quanto "statisticamente" il 43% dei Dipendenti risponda SI, riteniamo che, essendoci tra chi ha compilato il questionario anche i componenti del CUG, il dato reale sia che circa un terzo Dipendenti sia a conoscenza delle funzioni del Comitato

Sezione 2	Domanda 2 - Il CUG ha partecipato, in collaborazione con l'Ufficio Relazioni Sindacali, alla discussione generale ed alla definizione del disciplinare per lo svolgimento dello Smart Working, che permetterà ad almeno il 10% dei dipendenti di poter lavorare a casa fino a dieci giorni al mese. Il bando dovrebbe essere pubblicato a brevissimo e l'attività a casa dovrebbe partire da gennaio 2020. Eri a conoscenza di questa attività su cui ha lavorato propositivamente anche il CUG?
	Rispondono positivamente oltre la metà dei Dipendenti, anche perché l'argomento è stato ampiamente discusso e pubblicizzato informalmente anche in ambienti esterni al Comitato.

Sezione 2	Domanda 3 - Ritieni che la tua attività lavorativa sia (anche parzialmente) effettuabile da casa? Su questo vanno fatte alcune considerazioni di massima. Primariamente, parecchi Dipendenti non sanno esattamente cosa fare a casa e come farlo. Quasi i due terzi dei Dipendenti affermano di poter svolgere il lavoro in modalità di Smart Working. E' considerabile in parte una consapevolezza, in parte una speranza. Poco meno del 40 dei Dipendenti pensa che lo Smart Working sia effettuabile "poco" o "per niente". Sicuramente ci sono attività non adattabili allo Smart Working. L'attività di segreteria operativa o le attività di front office sono quasi completamente precluse, ma certamente le possibilità sono maggiori del 10% stabilito dalla normativa per il 2020. Sicuramente, dopo la fase sperimentale, l'Ente dovrà rivedere al rialzo le quote destinate allo Smart Working.

Sezione 3	Il CUG, nelle prossime sedute, lavorerà propositivamente, di concerto con l'Amministrazione o con il CUG di Giunta regionale, per l'istituzione delle seguenti figure o organismi: obbligatori: Mobility Manager; Organismo paritetico per l'innovazione. facoltativi: Consigliere di fiducia; Sportello di ascolto; Disability Manager. Domanda 4 - Vuoi segnalare delle criticità su argomenti per cui il CUG dovrebbe intervenire, nel limite delle sue funzioni? I suggerimenti ricevuti sono molto variegati. Le problematiche evidenziate sono: Mobilità - Viene evidenziata dalle risposte la scarsa raggiungibilità del Consiglio. Viene richiesta l'istituzione del Mobility manager e maggiore attenzione al servizio navetta; Pari opportunità – Viene richiesta l'attivazione dello Sportello di Ascolto, del Disability Manager, del Consigliere di Fiducia e una maggiore attenzione ai problemi del personale non vedente; Sicurezza - Viene richiesta la riattivazione del presidio medico e la messa in sicurezza di tutti gli ambienti di lavoro; Fumo - Vengono richieste due cose apparentemente opposte, ma entrambe necessarie. E' più sentita come problematica la mancanza di applicazione del divieto di fumo all'interno del Consiglio regionale, ma viene altresì richiesta la creazione di luoghi idonei per i fumatori; Spaccio Aziendale - Probabilmente per i problemi segnalati sulla Mensa e sul Bar, viene richiesta a gran voce l'attivazione di uno spaccio aziendale; Argomenti la cui attenzione è richiesta da singoli dipendenti sono la formazione e la tutela dell'ambiente. Va presa nota anche della richiesta di abolizione del CUG.

Sezione 4	Oltre alle attività istituzionali, il CUG può proporre all'Amministrazione di organizzare delle giornate dedicate ai Dipendenti. Quali di queste iniziative, ad esempio, vorresti fosse realizzata?
	Sicuramente questa è la sezione meno considerata dai Dipendenti, che probabilmente vedono il benessere più nello Smart Working o nelle iniziative destinate all'estensione delle tutele interne. La mancata risposta alle domande è intorno al 30%.
	Domanda 5 - "Babbo Natale in sala Mechelli"
	Risponde positivamente quasi il 50% dei Dipendenti.
	Domanda 6 - Tornei sportivi extra-lavorativi tra servizi
	Risponde positivamente quasi il 50% dei Dipendenti.
	Domanda 7 - Giornata extra-lavorativa per le famiglie dei dipendenti al Parco della Pace
	Risponde positivamente quasi il 50% dei Dipendenti.
	Domanda 8 - Altro
	I suggerimenti ricevuti sono tanti e tanto diversi tra di loro. Volendo sintetizzare si richiedono: Sport – Creazione di una palestra e organizzazione di tornei sportivi tra Dipendenti; Cultura – Organizzazione di eventi culturali a tema; Ambiente – Diminuzione dell'uso della plastica; Convenzioni - Creazione di convenzioni con asili e centri estivi, indice che la problematica dei genitori che hanno figli piccoli è molto sentita; Altri temi sono la beneficenza, i diritti e i doveri dei Dipendenti dal punto di vista del reciproco rispetto, la richiesta della creazione di una borsa di studio per i figli dei dipendenti. Abbiamo ricevuto richieste per il presepe, la tombola, l'agenda, il calendario e la corsa nei sacchi. Una, ma importante, la richiesta di un incontro informativo sulle attività del CUG.

Sezione 5	Negli ultimi tempi, a seguito della richiesta di un sempre maggiore numero di dipendenti, il CUG ha effettuato una propria verifica sull'attività della mensa e del Bar, a seguito della quale ha avuto un incontro informale con l'Amministrazione per dar voce al dissenso mostrato negli ultimi mesi di chi usufruisce di questi servizi. Come valuti le seguenti voci per quanto riguarda l'attività della Mensa e del Bar?
	L'argomento è sicuramente "spinoso". Certamente le valutazioni sono ampiamente negative per le domande ascrivibili alla gestione della Cirfood, ma positive (anche se con qualche criticità) per quanto riguarda il personale Cirfood in servizio al Consiglio regionale.
	Domanda 9 – Qualità
	La qualità delle pietanze è ottima solo per il 3,5% dei Dipendenti. Quasi il 90% dei Dipendenti è evidentemente scontento della qualità. Un dipendente su quattro la definisce pessima.

Sezione 5	Domanda 10 - Quantità
	La quantità delle porzioni è ottima solo per il 4,7% dei Dipendenti. Quasi l'85 dei Dipendenti è evidentemente scontento anche delle quantità delle porzioni. Oltre un dipendente su quattro la definisce pessima.
	Domanda 11 - Igiene
	Anche per quanto riguarda l'igiene, solo il 4,3% dei Dipendenti ritiene ottime le condizioni igieniche. Quasi l'80 dei Dipendenti è evidentemente scontento anche dell'igiene. Oltre un dipendente su cinque la definisce pessima.
	Domanda 12 - Personale
	In questo caso i dati cambiano sensibilmente. Due dipendenti su cinque definiscono ottimo il Personale e comunque il 70% è molto contento. C'è comunque circa un 10% di dipendenti scontento anche del Personale.
	Domanda 13 - Ritieni utile l'istituzione di una commissione Mensa e Bar?
	Quasi plebiscitaria la richiesta dell'istituzione di una Commissione Mensa e Bar. Più di quattro Dipendenti su cinque si dicono favorevoli.

Sezione 6	Ritieni utile essere informato sulle attività del CUG tramite
	Le due forme di comunicazione digitale proposte hanno avuto un buon successo, con delle percentuali vicine al 70%. La bacheca viene ritenuta utile comunque da quasi la metà dei Dipendenti. Sicuramente il dato aggregato è quello a far pensare molto: più del 96% dei dipendenti vuole essere informato sulle attività del CUG.
	Domanda 14 - La pagina internet sul Sito del Consiglio
	Risponde positivamente quasi il 70% dei Dipendenti.
	Domanda 15 - Una bacheca dedicata
	Risponde positivamente quasi il 50% dei Dipendenti.
	Domanda 16 - Comunicazioni via mail istituzionale
	Risponde positivamente quasi il 70% dei Dipendenti.

Conclusioni

Il questionario "cartaceo", per quanto non "ecologico" si è rilevato un'attestazione di fiducia da parte dei Dipendenti che lo hanno compilato nell'azione del Comitato. Abbiamo capito che i colleghi vogliono sapere cosa facciamo e, ancor di più, partecipare propositivamente alla nostra attività, per poter migliorare le condizioni lavorative. Il questionario diventerà sicuramente in futuro un valido strumento per misurare la temperatura del Consiglio regionale, ogniqualvolta sia necessario.

Di seguito è riportato il questionario nel suo formato originale

Hai mai letto il Regolamento di Organizzazione del CUG o conosci le Funzioni del Comitato?	SI NO

Il CUG ha partecipato, in collaborazione con l'Ufficio Relazioni Sindacali, alla discussione generale ed alla definizione del disciplinare per lo svolgimento dello Smart Working, che permetterà ad almeno il 10% dei dipendenti di poter lavorare a casa fino a dieci giorni al mese. Il bando dovrebbe essere pubblicato a brevissimo e l'attività a casa dovrebbe partire da gennaio 2020. Eri a conoscenza di questa attività su cui ha lavorato propositivamente anche il CUG?	SI NO
Ritieni che la tua attività lavorativa sia (anche parzialmente) effettuabile da casa?	① ② ③ ④ ⑤ (1 Per niente – 5 Completamente)

Il CUG, nelle prossime sedute, lavorerà propositivamente, di concerto con l'Amministrazione o con il CUG di Giunta regionale, per l'istituzione delle seguenti figure o organismi:

obbligatori: Mobility Manager (Decreto interministeriale *Mobilità sostenibile nelle aree urbane* 27.03.1998);
Organismo paritetico per l'innovazione (CCNL 2016-2018 – Art. 6).

facoltativi: Consigliere di fiducia;
Sportello di ascolto;
Disability Manager.

Vuoi segnalare delle criticità su argomenti per cui il CUG dovrebbe intervenire, nel limite delle sue funzioni?

_____

Oltre alle attività istituzionali, il CUG può proporre all'Amministrazione di organizzare delle giornate dedicate ai Dipendenti. Quali di queste iniziative, ad esempio, vorresti fosse realizzata?	"Babbo Natale in sala Mechelli" (giornata prenatalizia dedicata a figli e nipoti dei dipendenti)	SI NO
	Tornei sportivi extra-lavorativi tra servizi	SI NO
	Giornata extra-lavorativa per le famiglie dei dipendenti al Parco della Pace	SI NO
	Altro _____	

Negli ultimi tempi, a seguito della richiesta di un sempre maggiore numero di dipendenti, il CUG ha effettuato una propria verifica sull'attività della mensa e del Bar, a seguito della quale ha avuto un incontro informale con l'Amministrazione per dar voce al dissenso mostrato negli ultimi mesi di chi usufruisce di questi servizi. Come valuti le seguenti voci per quanto riguarda l'attività della Mensa e del Bar**?**	Qualità	① ② ③ ④ ⑤ (1 Pessima – 5 Ottima)
	Quantità	① ② ③ ④ ⑤ (1 Pessima – 5 Ottima)
	Igiene	① ② ③ ④ ⑤ (1 Pessima – 5 Ottima)
	Personale	① ② ③ ④ ⑤ (1 Pessimo – 5 Ottimo)
Ritieni utile l'istituzione di una commissione Mensa e Bar**?**		SI NO

Ritieni utile essere informato sulle attività del CUG tramite	La pagina internet sul Sito del Consiglio	SI NO
	Una bacheca dedicata	SI NO
	Comunicazioni via mail istituzionale	SI NO

Nel 2019, i dati trasmessi dal Servizio Tecnico, Ufficio Qualità e Sicurezza sui luoghi di lavoro, testimoniano un impegno a più facce, per il monitoraggio ed il contrasto alle

situazioni di rischio: dalla predisposizione ed implementazione di una cartella sanitaria e di rischio per ciascun lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria (da custodire presso il Datore di lavoro, con l'obbligo del segreto professionale) all'aggiornamento del Database software Sicurweb Infotel, atto alla memorizzazione delle mansioni di rischio, delle visite mediche effettuate e dei corsi di formazione, svolti o da svolgere; dalla revisione in corso del Documento di Valutazione Rischi (DVR) della sede regionale, con sopralluoghi e rilevazione schede preparatorie, alla conclusione dei cicli di formazione per lavoratori a rischio basso, con la convocazione e la partecipazione di dipendenti contrattisti, neoassunti e anche di coloro che non avevano partecipato ai corsi precedenti.

Nell'ottica di genere, intendiamo evidenziare nell'ambito degli atti e dei numeri raccolti dall'ufficio preposto:

- La predisposizione e la trasmissione di un'informativa alle lavoratrici in stato di gravidanza sui risultati della valutazione dei rischi;
- La comunicazione all'Inail dei dati relativi agli infortuni sul lavoro relativi a 4 persone, 3 uomini e 1 donna (purtroppo interessata da un doppio infortunio)
- La partecipazione di n. 44 donne (su un totale di 95 dipendenti) ai corsi di formazione svolti ed in particolare: 12 a quelli obbligatori per la Sicurezza, 10 per l'Antincendio, 10 a quelli di Primo Soccorso e 12 per l'utilizzo dei defibrillatori.

Alcune di queste azioni sono state all'insegna della continuità, ma sono state irrobustite (vedi le presenze femminili nei corsi di formazione) e riqualificate.

Il Piano delle Azioni Positive 2020 – 2022, predisposto, d'intesa con la Struttura competente e approvato dal CUG il 24 gennaio 2020 e poi adottato unitamente al Piano della *performance* dall'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale del Lazio il 10 aprile 2020, assume tra gli obiettivi primari la creazione di uno sportello d'ascolto e l'attivazione della procedura di nomina di un/a Consigliere/a di Fiducia per conseguire il maggior benessere dei singoli e dell'organizzazione, contrastare lo stress correlato e sostenere i lavoratori nelle situazioni di disagio e criticità psicologica, eventualmente verificatesi nel contesto professionale.

La previsione all'interno della Direttiva 2/2019, 3.6, *Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia,* in riferimento all'esercizio dei poteri di verifica, della possibilità da parte dei CUG di promuovere la costituzione, d'accordo con il Servizio preposto alla gestione del Personale, di un Nucleo di ascolto interno all'Amministrazione, va nella stessa direzione del potenziamento della funzione di percettori e primi segnalatori delle condizioni di malessere e/o di violenza, qualora presenti nell'ambiente di lavoro, per prevenire o reprimere qualunque focolaio potenziale di discriminazione.

Tuttavia, il Comitato unico di Garanzia ha già operato nel 2019 con analoghe condotte e finalità, recependo istanze denuncianti mobbing e disparità. Il CUG ha deciso in un caso di procedere ad un'accurata istruttoria, con audizione della persona interessata, interlocuzione nel merito con gli uffici amministrativi, valutazione approfondita degli elementi conoscitivi, interessamento attraverso una nota riassuntiva dei ruoli apicali dell'Amministrazione sia sulle informazioni emerse sia sugli orientamenti in materia del Comitato. In un altro caso, il Presidente ha valutato l'incompetenza del CUG, in ordine alle funzioni attribuite, ad intervenire con altrettanta attenzione, non rilevando nella vicenda la presenza di aspetti suscettibili di discriminazione, come descritti dalla Direttiva 4 marzo 2011.

Infine, in materia di codici di comportamento, oltre a quelli di carattere disciplinare e generale, contenuti nei contratti nazionali di categoria, l'atto primario di riferimento è la Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 12 marzo 2015, n.18, *Adozione del Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale del Lazio, ai sensi dell'art. 54, comma 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche.* Il Comitato Unico di Garanzia considera il Codice adottato uno strumento tuttora avanzato di regolazione delle condotte individuali e strutturali e si è posto nel 2019 e si pone semmai il problema di una sua piena attuazione, soprattutto in un'ottica di genere e di tutela delle condizioni di parità, nel contrasto ad ogni situazione di disagio lavorativo.

A tal proposito, non è mai superflua la sollecitazione, principalmente alla parte dirigenziale, a rispettare alla lettera il dettato dell'art. 12, comma 7 del Codice: *"Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto il dirigente, inoltre, assume iniziative finalizzate all'inclusione ed alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali".*

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Quanto agli obiettivi, l'atto amministrativo principale per il 2019 è stato la Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale del Lazio, n. 80 del 30.05.2019 "*Adozione del Piano delle prestazioni e dei risultati del Consiglio regionale per il triennio 2019 – 2021"*, che contiene l'indicazione degli obiettivi strategici da perseguire, per tutte le componenti del personale, all'interno di un programma annuale e pluriennale.

All'interno di una delle due linee di indirizzo strategico, denominata *"Un Consiglio di qualità"***,** è da segnalare l'inserimento per il 2019 degli obiettivi del miglioramento del livello di benessere organizzativo del personale anche attraverso misure finalizzate allo sviluppo della mobilità sostenibile ed all'attuazione del lavoro agile (pag. 45 del Piano della Performance), successivamente indicati quali: Obiettivo Strategico 1.4.1 - *Innalzamento del livello di benessere organizzativo,* Obiettivo Strategico 1.4.2 - *Elaborazione del disciplinare ed avvio fase sperimentale del lavoro agile presso il Consiglio regionale,* Obiettivo Strategico 1.4.3 – *Sviluppo della mobilità sostenibile.*

Si tratta di punti già presenti nella Relazione CUG 2018 sulla situazione del personale, annoverati tra le linee di mandato del Comitato Unico di Garanzia, avanzate in forma propositiva all'Amministrazione nel corso dell'attività svolta lo scorso anno, quali azioni positive per l'elevazione del benessere organizzativo e l'affermazione delle pari opportunità. Nelle pagine successive del Piano sono state indicate le risorse umane e le procedure amministrative per raggiungere tali risultati.

Nella proposta di Piano delle Azioni Positive 2020 - 2022, approvata dal CUG il 24 gennaio 2020 (e poi adottata unicamente al Piano della Performance dall'Ufficio di Presidenza il 10 aprile 2020) da un lato questi obiettivi sono stati rilanciati quali azioni positive per il 2020 e per il triennio, dall'altro si è preso atto con soddisfazione dell'approvazione del disciplinare nel 2019 e della pubblicazione del Bando per l'avvio sperimentale del lavoro agile nel gennaio 2020.

Nel PAP (e poi nel Piano della Performance approvato congiuntamente ad aprile 2020) ritroviamo in realtà delineati anche altri obiettivi assai presenti all'azione del CUG in

questi anni ed in particolare: sviluppo della mobilità sostenibile, a partire dall'istituzione del Mobility Manager; istituzione delle figure del Disability Manager e del/la Consigliere/a di fiducia; l'attivazione del citato Sportello d'ascolto; un piano di misure per favorire il "buon rientro" dei Dipendenti nel luogo di lavoro dopo una lunga assenza.

In esito alle questioni delle eventuali osservazioni del CUG sull'efficacia e la gestione del Sistema di misurazione e valutazione, in funzione del benessere organizzativo, e delle modalità di collegamento tra performance organizzativa e performance individuale dei soggetti responsabili, occorre far riferimento rispettivamente al parere espresso dal Comitato Unico di Garanzia sul Sistema di misurazione e valutazione nella seduta del 13 marzo 2017 e ai contenuti della Deliberazione n. 37 del 30.03.2017 dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale del Lazio, "*Approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale del Lazio".*

Nel marzo 2017 il CUG espresse parere consultivo favorevole alla proposta del Sistema per disciplinare la valutazione della performance sia organizzativa sia individuale, cogliendone nel giudizio la portata innovativa soprattutto per il miglioramento dei coefficienti; l'aumento delle "voci" e dei "pesi" individuati nel vagliare il lavoro svolto dal personale dipendente; l'interazione tra i criteri della capacità valutativa e motivazionale, la capacità organizzativa e l'abilità interpersonale. Il CUG ha considerato tutti questi elementi di impatto positivo sul benessere dei lavoratori.

L'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale del Lazio a fine marzo 2017, citando in premessa il parere favorevole del CUG, approvò il Piano della Performance, incluso il Sistema di misurazione e valutazione della performance, privilegiando, tra le altre linee d'azione, la sintesi tra il grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi dell'Amministrazione ed il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi. Il Sistema introdotto nel 2017 è tuttora vigente.

La recente Direttiva n. 2/2019, paragrafo 3.2 *"Piani triennali di azioni positive"* ha evidenziato il collegamento dei Piani triennali di azioni positive con il ciclo della *performance,* stabilendo che i citati Piani debbono essere aggiornati entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegati ai Piani della *performance.* Ed ha inoltre disposto che dal 2020, la Relazione dei Comitati Unici di Garanzia sulla situazione del personale venga

trasmessa all'Organismo di Valutazione (OIV), proprio per la sua rilevanza rispetto alla valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione e alla valutazione della performance individuale dei Dirigenti responsabili.

Nel nuovo contesto di relazioni tra CUG e OIV e nell'accresciuto valore delle misure di parità e pari opportunità, connesse all'attività di pianificazione dell'Ente di appartenenza, si configura un impegno più diretto del CUG per concorrere all'efficienza e alla tutela delle pari opportunità nell'ambito della pubblica amministrazione.

SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A - OPERATIVITA'

Modalità di nomina

Il Comitato Unico di Garanzia attualmente in carica è stato nominato con Determinazione Dirigenziale n. 624 del 09.08.2018 da parte della Segreteria Generale del Consiglio, Struttura proponente: Funzione direzionale di staff "Valutazione, Performance, Relazioni sindacali, Benessere organizzativo" avente oggetto *"Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Consiglio regionale del Lazio"*.

In realtà c'è stato bisogno di una successiva Determinazione Dirigenziale, la n. 803 del 31.10.2018, sempre da parte della Segreteria Generale e della stessa Struttura proponente, per integrare la composizione paritetica del Comitato con altri rappresentanti dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali, per rendere pienamente operativo il CUG e consentirne così l'insediamento il 4 dicembre 2018.

A seguito dell'emanazione della Direttiva 4 marzo 2011, da parte dei Ministri per la pubblica Amministrazione e per le Pari Opportunità, con le linee – guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, indicando, tra l'altro, i requisiti necessari per la nomina dei rappresentanti dell'Amministrazione in seno ai CUG, il primo Comitato venne nominato con Determinazione Dirigenziale n. 357 del 20.05.2014 con scadenza quadriennale. Ad esso infatti è succeduto l'attuale Comitato nominato nel 2018.

Budget annuale di Bilancio

Nell'ambito della Deliberazione Consiliare n. 14, "*Bilancio di previsione finanziario del Consiglio Regionale 2020 – 2022",* approvata dal Consiglio regionale il 21 dicembre 2019, al Cap. 8, punto 1 – Organizzazione eventi, pubblicità e servizi per trasferta, U.1.0.02.02.000 – U00008, è previsto un importo di € 500,00, utilizzabile anche per le attività del CUG del Consiglio.

Riconoscibilità e visibilità CUG

Per essere all'altezza dell'accrescimento delle funzioni e delle relative responsabilità, il Comitato Unico di Garanzia ha inteso mettersi alla ricerca di una maggiore titolarità a rappresentare, con un'efficace sintesi, le azioni dell'Amministrazione e le istanze dei cittadini. La via primaria è stata quella di entrare in sintonia con la sensibilità e le domande dei lavoratori, concorrendo all'evoluzione delle dinamiche di disciplina e di governo della comunità regionale. Il tentativo di farsi riconoscere dalla continuità e dal rigore della presenza interpretativa delle tematiche è stato accompagnato da un serrato dibattito all'interno del Comitato, finalizzato alla capacità di offrire proposte risolutive.

Il CUG ha avuto ed ha comunque bisogno di una più ampia risonanza per le proprie iniziative, anche per diventare definitivamente un soggetto autonomo e credibile, originale ed utile. Due eventi sono stati fondamentali nel corso del 2019 per irrobustire il senso della missione del CUG e la sua sete di riconoscibilità: la "creazione" del secondo Questionario interno, già descritta nella Prima Parte e la partecipazione da protagonisti alla Giornata della trasparenza, promossa dal Segretario generale del Consiglio regionale.

L'esperienza fisica e culturale di 20 giorni di contatto diretto con i dipendenti regionali è stato un evento ricco di scambi informativi ed umani, un "pieno" di opinioni sui problemi dell'ambiente di lavoro, un carico di fiducia nei mezzi del CUG e soprattutto la spinta di più di 250 persone ad orientare e riqualificare le scelte del Comitato e del datore di lavoro.

L'esser stati inseriti tra i relatori della Giornata della trasparenza è stata una formidabile occasione per presentare le azioni, i programmi e le potenzialità del CUG. Senza presunzioni di esclusività, il Comitato Unico di Garanzia può affermare un'identità nel ritagliarsi uno spazio specifico nella diffusione delle pari opportunità, del benessere *del* e *sul* lavoro e nel contrasto agli squilibri e alle discriminazioni, ma anche nell'azione complementare con altri livelli di responsabilità ed Organismi previsti dal Contratto nazionale per favorire l'inserimento delle persone, più esposte a disagio e isolamento.

Al CUG spetta pure affinare modalità e strumenti di comunicazione. Finora il Comitato ha riflettuto sull'esigenza di veicolare la conoscenza del proprio operato, innanzitutto verso chi lavora nelle sedi del Consiglio. Dalla mail alla rifondazione del sito istituzionale; dalla bacheca nel corridoio alla semplificazione delle notizie sull'attività del Comitato; dai report informativi al collegamento in rete con altre piattaforme tecnologiche. Il CUG vuole comunicare azioni positive per trasmettere una tensione civile, valorizzare l'habitat lavorativo, rimuovere disparità.

Normativa che regolamenta i rapporti tra Amministrazione e CUG

Sono in sostanza due i Regolamenti che disciplinano i rapporti tra Amministrazione regionale e Comitato Unico di Garanzia:

il Regolamento di Organizzazione del Consiglio Regionale, e successive modifiche, approvato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 29 gennaio 2003, n.3 che, negli articoli dal 370 al 376 septies, disciplina il funzionamento, l'organizzazione e l'attività del Comitato Unico di Garanzia, attraverso l'indicazione dei compiti, la definizione dei ruoli e degli aspetti organizzativi;

il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Consiglio regionale del Lazio, che amplia obiettivi e finalità ed articola la vita e l'organizzazione dell'Organismo, esplicitando le forme di collaborazione con l'Amministrazione e le altre realtà sindacali ed i portatori di competenze

Va precisato che entrambi i Regolamenti sono stati oggetto nel 2019 da parte del CUG di proposte di riordino, revisione e cambiamenti strutturali, ancor più alla luce del dettato della Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio. Di questo si darà conto in altra parte della Relazione (quella incentrata sull'attività annuale del CUG).

Frequenza delle consultazioni e presa in carico dei pareri

Atteso che nella parte immediatamente seguente della Relazione (Attività CUG 2019) sarà esposto nei dettagli l'insieme delle consultazioni, dei confronti e dei pronunciamenti di parere, soprattutto nei rapporti con l'Amministrazione, si evidenziano 3 fasi importanti:

1. Richiesta da parte della Segreteria generale e parere espresso dal CUG a gennaio 2019 sulla Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza, n.1 del 09.01.2019 "*Riorganizzazione delle strutture amministrative del Consiglio regionale-Modifiche al Regolamento di Organizzazione";*

2. Parere del CUG sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), richiesto dalla Segreteria Generale, sulla base delle proposte maturate in sede di delegazione trattante Amministrazione/Sindacati;

3. Parere del CUG in più sedute, richiesto in momenti successivi dalla Segreteria Generale, sulla proposta di "*Adozione della disciplina di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile"* da parte dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.

Va aggiunto che mentre i pareri espressi dal CUG sul punto 3) "lavoro agile", sono stati accolti in gran parte negli atti amministrativi, così non è stato per quanto riguarda quello sul CCDI da parte della "Delegazione trattante", nonostante il contributo minuzioso fornito dal Comitato.

B - ATTIVITA'

Recepimento da parte dell'Amministrazione regionale degli indirizzi della Relazione CUG 2018

Il Comitato Unico di Garanzia del Consiglio regionale del Lazio ha approvato il 28 marzo 2019 la Relazione annuale sullo stato del Personale e sulla sua attività, secondo i parametri e le indicazioni della Direttiva marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Dopo aver dedicato parte rilevante del Documento al contesto normativo, alla disamina dei dati delle indagini sul benessere organizzativo 2017 e 2018, acquisiti tramite i Questionari on line, modello Civit e alle importanti statistiche sulla sicurezza, l'infortunistica e la formazione sul luogo di lavoro, la Relazione guardava alle cose da fare nel 2019 e negli anni futuri, seguendo due profili, indiscutibilmente connessi:

- La verifica dello stato di attuazione degli obiettivi contenuti nel Piano triennale delle Azioni positive nel 2018, attraverso gli schemi delle tre annualità, così come adottato dall'Ufficio di Presidenza nel 2017;
- La sottolineatura di alcune priorità programmatiche, sulle quali concentrare impegno e risorse, trovando un punto di sollecitazione ed incontro con l'azione amministrativa.

Valutazione CUG su recepimento indirizzi e proposte Relazione CUG 2018

L'Amministrazione ha prodotto in misura consistente atti ed iniziative nel 2019 che hanno fornito risposte in alcuni casi di pianificazione, in altri esecutive, sia sul terreno del rispetto di obiettivi e scadenze del PAP 2017 – 2019 sia nella collaborazione con il CUG per dare evidenza alle scelte di mandato. Ci sono tuttavia situazioni per le quali non si è ancora proceduto con pari consapevolezza e tempestività.

Fermo restando che in un'altra parte della Relazione ci sarà una comparazione oggettiva dello stato di attuazione del Piano delle Azioni Positive in riferimento al 2019, si può convenire, rispetto alle scelte programmatiche, che molto sia stato fatto

per la conciliazione tra tempi di vita e lavoro, principalmente nel segnare un punto avanzato nelle prestazioni di lavoro, in modalità agile e nella fruizione di misure di welfare integrativo, quali il sostegno alla genitorialità con interventi a favore dei servizi all'infanzia e ai minori e l'opportunità di ampliamento dell'offerta sanitaria ed assicurativa ai dipendenti.

Non così può dirsi in termini operativi per quanto attiene all'istituzione dello sportello d'ascolto e alle procedure per la nomina del/la Consigliere/a di fiducia e per la mobilità sostenibile. Va ribadito (ci siamo soffermati su questi temi nella Prima Parte) che, nell'ambito del Piano delle Azioni Positive 2020 - 2022, elaborato e discusso nella forma del confronto e collaborazione tra il CUG e la Struttura amministrativa preposta, approvato dal CUG il 24 gennaio 2020 ed adottato dall'Ufficio di Presidenza con Deliberazione n. 52 del 10 aprile 2020, è stata data centralità a queste azioni, prendendo atto di un rinnovato interesse da parte dei Servizi competenti.

Numero riunioni CUG, Gruppi di Lavoro e questioni trattate

Nel corso del 2019, Il Comitato Unico di Garanzia è stato convocato in seduta collegiale 15 volte e precisamente 1 volta a gennaio (il 16) 2 a febbraio (il 7 e il 28), 2 a marzo (il 21 ed il 28) 2 volte a maggio (il 15 e il 30) 2 a giugno (il 4 e il 18), 1 a luglio (il 30), 1 a settembre (il 16), 1 ad ottobre (il 3), 2 a novembre (il 5 ed il 29) ed 1 a dicembre (il 6). Le riunioni del Comitato sono state intervallate e spesso precedute da decine d'incontri tra i gruppi di lavoro, istituiti per i seguenti ambiti tematici:

- Revisione e riordino Regolamento interno CUG e proposta modifiche Regolamento di Organizzazione del Consiglio regionale
- Relazione CUG stato del Personale 2018
- Disciplina prestazioni di lavoro in modalità agile
- Qualità servizi ristorazione
- Questionario interno

Le questioni trattate, alcune anche più volte, nelle sedute di Comitato, sono state:

- Parere CUG su atto di Riorganizzazione delle strutture amministrative;
- Riordino Regolamenti (tra febbraio ed il 5 novembre, giorno dell'approvazione del Regolamento interno CUG e della proposta di modifiche al Regolamento di Organizzazione del Consiglio, anche in considerazione delle nuove indicazioni della Direttiva 2/2019);
- Mobilità;
- Esame dati indagini benessere organizzativo 2017 e 2018 e organizzazione somministrazione Questionario interno 2019;
- Audizione ed esame situazioni disagio nell'ambiente di lavoro (tra febbraio e luglio);
- Relazione CUG 2018 sullo stato del Personale (in due sedute, approvato il 28 marzo);
- Parere proposta Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (in quattro sedute tra maggio e giugno, fino al 18 giugno, giorno dell'approvazione del pronunciamento);
- Bozza disciplinare modalità in lavoro agile (in più sedute tra luglio ed il 6 dicembre, giorno dell'approvazione finale del parere);
- Azioni antifumo tra luglio e novembre. Audizione medico competente il 29 novembre;
- Audizione e parere nuova circolare provvedimenti disciplinari;
- Verifica servizi ristorazione.

Descrizione attività del CUG nell'esercizio dei poteri assegnati dalla Direttiva 4 marzo 2011, Presidenza del Consiglio dei ministri

Illustriamo una sintesi delle attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia del Consiglio Regionale del Lazio nel corso del 2019, in riferimento ai compiti attribuiti dalla Direttiva 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, "*Linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" (art. 21, legge novembre 2010, n. 183), punto 3.2, *Compiti,* riconfermati dalla richiamata Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministro per la Pubblica Amministrazione, punto 3.6, *Rafforzamento dei Comitati Unici di Garanzia*. Ai CUG vengono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica. La nostra sintesi rispetterà l'ordine previsto, con l'immissione di un ulteriore paragrafo inerente all'esercizio coordinato di compiti consultivi/propositivi su due materie che hanno inciso profondamente sull'intera attività annuale: la contrattazione collettiva decentrata; la promozione delle modalità di prestazione in lavoro agile.

Attività del CUG con esercizio di poteri propositivi.

Sono state prodotte azioni tese a promuovere stili di vita sana per migliorare le condizioni di benessere lavorativo. A tal proposito il Comitato ha accumulato conoscenze e orientamenti, sollecitando in modo formale le Strutture amministrative interessate sul rispetto dei divieti antifumo, estendendo il contrasto anche al consumo di sigarette elettroniche e, d'intesa con gli uffici preposti alla qualità e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, coinvolgendo le figure mediche competenti, per proseguire campagne di sensibilizzazione sulla difesa della salute di chi lavora. Con pari intensità si è operato sul tema del funzionamento dei servizi di ristorazione, in particolare sulla tutela e l'accrescimento del benessere alimentare, nel rispetto della diversificazione dei contenuti dei menu e delle modalità di consumo.

Sono state avanzate proposte all'Amministrazione per rendere efficaci le azioni in attuazione di quanto previsto dalla citata Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 12 marzo 2015, n. 18, di adozione del Codice di Comportamento del Personale del Consiglio Regionale. Intendiamo sottolineare il contributo fornito dal CUG all'adeguamento delle norme in materia di procedimenti disciplinari, alla luce di quanto contenuto nel CCLN del personale non dirigente del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016 - 2018. È stata raccomandata (e recepita) l'introduzione di meccanismi più certi ed ulteriori spazi di garanzia per il personale nei procedimenti disciplinari, con il miglioramento di modalità e tempi di difesa sui fatti addebitati.

La predisposizione di un Questionario interno in forma cartacea, calibrato sulla segnalazione di situazioni di disagio, sul riscontro delle primarie necessità nell'organizzazione del lavoro e sui suggerimenti di migliorie da apportare sul piano del benessere e della socialità, ha costituito un'azione inedita, sostenuta da un'ampia partecipazione del Personale e dalla disponibilità dei componenti il CUG all'ascolto e al confronto con i dipendenti in un arco di venti giorni continuativi nel dicembre 2019. Le risultanze del Questionario sono state riportate nella prima parte di questa Relazione, valutazioni del Comitato incluse. L'efficacia e l'utilità di tale sondaggio vanno ad affiancarsi all'indagine sul benessere organizzativo, promossa anche lo scorso anno on line, secondo il collaudato modulo Civit, mirata alla conoscenza di eventuali condizioni di discriminazione e diseguaglianza di trattamento, con il primato dei dati dai quali evincere o meno il rispetto della parità, delle parità e di genere e delle pari opportunità per tutti.

È stata avviata un'intensa fase preparatoria della proposta del nuovo Piano triennale delle Azioni Positive 2020 – 2022, coscienti della novità sulla cadenza annuale dell'approvazione dello stesso, stabilita dalla Direttiva n.2/2019. Questa azione si è caratterizzata sia sulla doverosa verifica dello stato di attuazione del precedente Piano 2017 – 2019, sia per l'individuazione di altri traguardi amministrativi, frutto di numerose discussioni in seno al Comitato e resi espliciti nel corso dell'intervento del Presidente del CUG nel corso della Giornata della Trasparenza del Consiglio regionale del Lazio, il 19 dicembre 2019.

Attività del CUG con esercizio di poteri consultivi

Il Comitato Unico di Garanzia è stato chiamato ad esprimere parere sulla Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 1 del 09.01.2019, "Riorganizzazione delle Strutture amministrative del Consiglio regionale. Modifiche al Regolamento di Organizzazione". Il Segretario Generale del Consiglio regionale ha chiesto al CUG di riunirsi e pronunciarsi sull'atto di riorganizzazione, presenziando alla riunione del 16 gennaio 2019 ed illustrando il provvedimento di razionalizzazione delle strutture amministrative, con la motivazione di una maggiore economicità ed efficientamento. Il Comitato, pur accogliendo perplessità sull'opportunità del trasferimento di alcuni Uffici in altri, ha formulato parere favorevole a maggioranza (con un voto di astensione) sulla Deliberazione n.1/2019 dell'Ufficio di Presidenza.

Il CUG ha affrontato il tema dell'ipotesi di modifica dei termini di flessibilità dell'orario di lavoro in entrata (con ingresso in servizio mutato dalle 7.30 alle 8.00), posto nella fase preliminare della riunione della delegazione trattante sull'Accordo decentrato del Contratto nazionale di lavoro, pronunciandosi per la conservazione delle modalità orarie esistenti.

Il CUG si è riunito in più sedute per esprimere parere sulle misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro legate alla sperimentazione dell'attività lavorativa in modalità agile e sulle materie, ritenute di competenza del CUG, della Contrattazione decentrata integrativa.

Attività del CUG con l'esercizio di poteri propositivi e consultivi

Parere sull'ipotesi di Accordo per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI)

Il Comitato Unico di Garanzia si è occupato dell'ipotesi di Accordo per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2019 - 2021 in 4 sedute, dopoché il Presidente del CUG aveva preso parte agli incontri della Delegazione trattante, composta dai rappresentanti dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali, in qualità di invitato – uditore.

Il 15 maggio 2019 è stato convocato il Comitato con all'ordine del giorno il parere sull'ipotesi di accordo ricevuto dalla Segreteria Generale ed ha deciso di non limitarsi alla sola lettura dell'articolato, con annessa valutazione, ma di procedere ad un riesame integrale, norma per norma, ricorrendo nel caso anche a controdeduzioni, da inviare al tavolo della trattativa.

È stato possibile assumere questo atteggiamento, agevolati dalla presenza costante del dirigente dell'Area "*Valutazione, Performance, Relazioni sindacali, Benessere organizzativo",* struttura decisiva nella stesura dell'accordo, che ha fornito informazioni ed opinioni sulla compatibilità delle proposte con il quadro normativo in tempo reale.

Durante la seduta del 15 maggio, il CUG ha individuato il gruppo di 15 articoli, pertinenti la sfera d'interesse e d'azione dell'Organismo.

Il 30 maggio ed il 4 giugno Il Comitato ha proceduto all'esame dei 14 articoli e nella maggior parte dei casi ha avanzato istanze di modifica ed integrazione, in particolare su quelli concernenti *diritti di assemblea, indennità condizioni di lavoro, indennità per specifiche responsabilità, indennità per i centralinisti non vedenti, banca delle ore, disciplina delle progressioni economiche, retribuzioni di risultato dei titolari di posizione organizzativa, disincentivazione di elevati tassi di assenza del personale, elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, interventi per il benessere organizzativo, disciplina del telelavoro, lavoro agile.*

Il Comitato ha invece espresso parere favorevole all'unanimità, senza osservazioni di merito, sugli articoli relativi a *criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, orario multiperiodale, ferie e riposi solidali.*

Il CUG, convocato sullo stesso tema il 18 giugno 2019, dopo aver recepito altre integrazioni e ribadito, attraverso la rilettura dell'intero articolato, l'insieme di raccomandazioni, suggerimenti critici e, in alcuni casi, inviti alla riformulazione del testo da rivolgere alla Delegazione trattante, ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di Accordo di contrattazione per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo e lo ha successivamente trasmesso al Segretario Generale.

Disciplinare sul Lavoro Agile

Il Comitato Unico di Garanzia è stato convocato 4 volte tra luglio e settembre 2019 per affrontare la questione del Disciplinare sul Lavoro Agile. L'interesse ed il coinvolgimento nell'approfondimento e nella riproposizione dello schema di Disciplinare da parte dei componenti il Comitato sono motivati non solo dal carattere innovativo del provvedimento, ma anche dall'essere indicata la sperimentazione delle modalità in lavoro agile uno degli obiettivi primari elencati nella parte propositiva della Relazione 2018 sulla situazione del personale, approvata dal CUG il 28 marzo 2019, il simbolo di misure di progresso nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

Il valore di questa scelta e la sua incidenza oggettiva su una moderna riorganizzazione del lavoro richiedono una meticolosa ricostruzione della sequenza di atti amministrativi, pareri e proposte da parte del CUG, richieste di riesame e determinazioni da parte dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale del Lazio (UdP) che ha comportato un'intensa e prolungata attività del Comitato e che spiega anche l'alternanza di momenti consultivi e propositivi nel secondo semestre 2019.

28.06.2019
Il Segretario generale trasmette al Comitato Unico di Garanzia la bozza di Disciplinare sul Lavoro Agile, elaborata dalla competente struttura preposta al benessere organizzativo.

30.07.2019
Riunione del CUG con primo punto all'ordine del giorno la proposta di Disciplinare concernente lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile (lavoro agile) per i dipendenti del Consiglio regionale del Lazio. L'intervento nella discussione del dirigente dell'Area competente consente di chiarire trattarsi di una bozza aperta, sulla base della quale costruire insieme, struttura amministrativa e CUG, la proposta definitiva da sottoporre all'Ufficio di Presidenza. A tale scopo, il Comitato istituisce un gruppo di lavoro, formato da 6 componenti.

16.09.2019
Riunione del CUG. A seguito di più incontri tra il gruppo di lavoro incaricato e la Struttura competente sul Benessere organizzativo, viene presentata la proposta di Disciplinare e viene espresso all'unanimità il parere favorevole del Comitato.

19.09.2019
Il CUG trasmette alla Segreteria Generale bozza di disciplinare e parere, rimarcando essere frutto della collaborazione tra Comitato e Struttura competente.

31.10.2019
Riunione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio, che esamina la proposta di Disciplinare sul Lavoro Agile e decide di trasmetterla di nuovo al CUG con alcune modifiche.

04.11.2019
Il Segretario Generale trasmette al CUG il testo del Disciplinare con le modifiche apportate dall'UdP.

05.11.2019
Riunione del CUG. Il Comitato esamina le due modifiche riguardanti la dotazione della strumentazione tecnologica da parte dell'Amministrazione ai dipendenti e la fissazione del limite minimo di due giorni a settimana nei quali svolgere il lavoro agile. Al termine del dibattito, il Comitato esprime all'unanimità parere favorevole sulla disponibilità, da parte dell'Amministrazione, nel fornire i mezzi, ricorrendone i presupposti, ai lavoratori ed esprime parere non favorevole invece, sempre all'unanimità, sulla fissazione del numero minimo di due giorni a settimana, perché in contrasto con il criterio della flessibilità ed il principio di autonomia, nella condivisione dei progetti di lavoro agile tra Amministrazione e dipendenti.

27.11.2019
Riunione dell'Ufficio di Presidenza. Viene formulata una nuova proposta di modifica del punto sul quale il CUG non ha espresso parere favorevole.

06.12.2019
Riunione CUG. Dopo aver ricevuto il testo della nuova modifica dal Segretario Generale, il Comitato passa ad esaminarne il contenuto. Pur avendo qualche riserva, viene apprezzata la novità di collegare il numero minimo di due giorni a settimana (in cui svolgere lavoro agile) all'articolazione su base mensile, tenendo conto delle esigenze del dipendente e/o di quelle organizzative delle strutture. Inoltre, l'atto generale viene considerato un documento di svolta, cui il CUG ha concorso con senso di responsabilità e visione rinnovata del modo di assicurare prestazioni di lavoro. Pertanto, il CUG esprime all'unanimità parere favorevole alla proposta di Disciplinare sul Lavoro Agile, con le modifiche intervenute.

20.12.2019
L'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale del Lazio approva la Deliberazione n. 268 "*Disciplina relativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile (Lavoro agile). Modifiche del regolamento di Organizzazione del Consiglio regionale"*.

L'adozione della Disciplina sul lavoro agile nel dicembre 2019 ha consentito l'avvio sperimentale delle modalità del lavoro a distanza, attraverso la pubblicazione del Bando nel gennaio 2020, rivolto ai dipendenti del Consiglio regionale interessati alla presentazione di progetti di lavoro agile. Si apre una nuova frontiera ed il Comitato Unico di Garanzia del Consiglio regionale ritiene in coscienza di aver contributo alla sua riuscita in modo appassionato ed efficace.

Attività CUG 2019 con esercizio di poteri di verifica

Stato di attuazione Piano Azioni Positive 2017 – 2019 - Annualità 2019

Si precisa che la verifica sullo stato di attuazione del Piano delle Azioni Positive 2017 – 2019, in riferimento all'annualità 2019, viene riassunta essenzialmente sulla base delle rendicontazioni inviate ufficialmente da: Segreteria Generale, Servizio Amministrativo, Servizio Tecnico Organismi di Controllo e Garanzia.

Punto 1 Azioni di carattere organizzativo per le pari opportunità e il benessere organizzativo.

1) Le azioni "studio di fattibilità circa la possibilità di assegnare ad un asilo nido il servizio di baby sitting" e "Indagine preliminare circa le problematiche connesse al periodo di chiusura delle scuole nel periodo estivo da parte dei dipendenti con figli minori e studio di fattibilità sulle soluzioni adottabili" previste dal PAP 2017-2019 sono state di fatto ricomprese negli interventi a supporto della genitorialità in favore del personale di categoria della Giunta e del Consiglio regionale. Gli interventi consistono nell'approvazione ogni anno di un bando tramite il quale individuare e rifondere, con una somma variabile in base al reddito ISEE i dipendenti che abbiano sostenuto spese per la frequenza dei loro figli di asili nido, micronidi, sezioni primavera, scuole di infanzia e centri estivi.

   Il totale dello stanziamento per Giunta e Consiglio per il triennio 2017-2019 è stato di € 361.147,00. Per l'anno educativo 2018/2019 sono pervenute dai dipendenti del Consiglio e accettate:

   - 18 domande per il rimborso del costo dei centri estivi per un importo complessivo erogato di € 3.112,98;
   - 19 domande per il rimborso del costo di asili nido e similari per un importo di € 22.985,00.

2) Per quanto concerne l'azione "Aggiornamento e adeguamento di quanto elaborato dall'Amministrazione in tema di telelavoro … predisposizione e somministrazione di un questionario sul telelavoro", non avendo avuto dai servizi indicazioni sulle attività telelavorabili, l'amministrazione ha approfondito le tematiche relative allo smart working fino alla approvazione della determinazione n. 14 del 2020 con l'avviso per la selezione dei progetti per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

3) Per quanto concerne "lo studio sulla fattibilità per l'individuazione e modifica delle corse e del tragitto del servizio navetta", dipendendo ovviamente anche nel 2019 la gestione dell'autoparco dalla Giunta Regionale, il Servizio competente ha dichiarato non poter attenersi che agli attuali standard del servizio navetta.

Punto 2 Azioni di carattere fisico-spaziale-sanitario: uso di spazi interni ed esterni dell'amministrazione

1) Relativamente all'azione "Assicurazione sanitaria integrativa per i dipendenti del Consiglio regionale del Lazio", a seguito dell'intesa con la Giunta, i dipendenti a tempo indeterminato sono beneficiari, dal 1° luglio 2019, del Piano adottato con delibera 12 dicembre 2017, n. 849 che prevede forme di assistenza sanitaria integrativa grazie alla sottoscrizione del contratto con la Società cassa RBM Salute.

2) Per quanto riguarda l'azione "studio sulla fattibilità per l'individuazione di spazi per la pausa pranzo alternativi alla mensa", sono stati fatti studi sull'individuazione di spazi alternativi alla mensa per la fruizione dei pasti personali da parte dei dipendenti. L'area idonea è stata individuata nella sala adiacente alla mensa ed è stata dichiarata fruibile. Il Servizio competente ritiene però difficile l'acquisto e l'assegnazione di beni che non siano strumentali alle attività amministrative dell'ENTE ma necessari ad un effettivo utilizzo degli spazi (apparecchio per riscaldamento vivande, condimenti ed altro). Inoltre, è stata fatta un'indagine conoscitiva riguardo le abitudini alimentari dei dipendenti, a questo riguardo a partire dal 15 giugno 2019 è cambiato il gestore dei servizi mensa e bar, il quale si è impegnato ad offrire, seppur non abbia molte richieste, pasti sia vegetariani che vegani e per intolleranti in modo da poter soddisfare le esigenze alimentari di ogni dipendente.

3) Per quanto concerne l'azione "verifica fonti di illuminazione con progressiva sostituzione nel tempo (attività pluriennale) con fonti luminose di nuova generazione a ridotto impatto ambientale", Nel 2017 è stata fatta una verifica sulle fonti di illuminazione con progressiva sostituzione delle stesse nel tempo con fonti di illuminazione di nuova generazione a ridotto impatto ambientale. A tal proposito con Determinazione n. 697 del 26.09.2018, è stata attivata una procedura di gara aperta per l'affidamento del Servizio integrato di manutenzione edile ed impiantistica, nelle sedi del Consiglio regionale del Lazio, nell'ambito del quale è prevista la sostituzione delle fonti luminose nel triennio 2019 - 2021.

4) In riferimento all'azione concernente la Sorveglianza Sanitaria, in collaborazione con il Medico competente del Consiglio regionale del Lazio sono state organizzate le visite mediche, di cui all'art. 41 del D.lgs. 81/08, in relazione ai protocolli sanitari previsti dalla Convenzione in essere con la ASL Roma 3, come di seguito specificato:

   - Visite protocollo B e B1 - Videoterminalisti - n° 130 dipendenti;
   - Visita specialistica - n° 1 dipendenti;
   - Visita ingresso lavorativo dopo lunga assenza - n° 1 dipendenti;
   - Visita dopo lunga assenza per infortunio - n° 1 dipendenti;
   - Vaccinazione antinfluenzale - n° 43 dipendenti

Punto 3 Azioni per la Sicurezza del personale e degli ambienti di lavoro

1) In riferimento all'azione "predisposizione di un progetto al fine di rendere il più possibile omogeneo il microclima dell'ambiente di lavoro e dei corridoi" nell'anno 2017 è stato messo a punto un progetto finalizzato a rendere il più possibile omogeneo il microclima dell'ambiente di lavoro e dei corridoi con l'ulteriore individuazione degli ambienti da sottoporre ai miglioramenti microclimatici, a tal riguardo, con determinazione n. 42 del 24.01.2018 è stato affidato il servizio integrato di gestione energia per le sedi del Consiglio regionale per concorrere ai miglioramenti microclimatici. Nel 2019 sono stati realizzati interventi di riqualificazione energetica a spese dell'Amministrazione. In particolare, la sostituzione nei corridoi principali, per un totale di 516 mq, dei vecchi infissi in ferro con nuovi infissi a taglio termico. L'intervento è stato autorizzato con nota del 18.06.2019, con un costo totale di € 169.551,94 e risulta completato.

2) Per quel che concerne le "azioni per la Sicurezza del personale e degli ambienti di lavoro" si è realizzata, nell'ambito dell'intranet del Consiglio, una sezione dedicata alla sicurezza dei lavoratori: informativa ai lavoratori sui rischi lavorativi, sicurezza ed assistenza attualmente strutturata nelle seguenti sezioni:

- Prevenzione dei rischi, che contiene un'informativa di sicurezza e salute nelle sedi di lavoro del Consiglio regionale del Lazio, ai sensi dell'art. 36 d.lgs. 81/08 e delle slide relative ai "Cenni di prevenzione incendi" - Riepilogo dei principali argomenti trattati nell'ambito dei corsi di formazione per addetti antincendio e protezione della salute (Art. 37 co. 9 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81).
- Protezione della salute, la cui sezione risulta in allestimento.

3) Inoltre, si è svolto uno studio sulla fattibilità per l'individuazione di possibili spazi interni/esterni adeguati per i fumatori che non ha portato ancora all'individuazione di un luogo idoneo, poiché sono state evidenziate una serie di problematiche circa la sorveglianza e la sicurezza del personale.

4) Nell'ambito del "Servizio integrato di gestione energia per le sedi del Consiglio regionale del Lazio per la durata di nove anni - C.I.G. 7106501624" sono stati effettuati i seguenti interventi di riduzione del consumo energetico a spese dell'Amministrazione, che hanno portato, durante l'anno 2019, al rifacimento della centrale termica, ad un importante cambiamento dell'impianto elettrico di alimentazione, con la posatura di nuovi cavi secondo la direttiva CPR e all'installazione di una elettrovalvola, a riarmo manuale controllata da una centralina di rivelazione gas, sulla linea di adduzione del gas, esternamente alla centrale. L'intervento è stato completato con l'installazione di un sistema di controllo ad inverter delle pompe primarie, dove gli inverter sono stati posati in un quadro elettrico dedicato che a sua volta è stato collegato al sistema di supervisione generale, il quale restituisce su pagina grafica lo stato di funzionamento dell'impianto e permette di poter impostare:

   - orari di funzionamento e ciclicità delle caldaie;
   - ciclicità e frequenza di funzionamento delle elettropompe;
   - temperature di funzionamento dell'impianto primario e delle dorsali.

   Il progetto per il rifacimento della centrale termica è stato trasmesso al Direttore del Servizio "Tecnico, Organismi di controllo e garanzia" con nota del 22.08.2019 e successiva integrazione con nota del 27.08.2019.

Il suddetto progetto è stato approvato, ai sensi dell'art. 23, co. 15 del D.lgs. 50/2016, con determinazione n. A00014 del 10.09.2019.

L'intervento è stato dunque autorizzato dal R.U.P. con nota dell'11.09.2019 (Autorizzazione rifacimento centrale termica) per il costo di € 367.427,90.

Per concludere si rileva:

- La fornitura in opera di N° 1 gruppo frigo a pompa di calore a servizio dell'Aula consiliare, l'intervento è stato autorizzato con nota del 12.12.2018 (Autorizzazione fornitura gruppo frigo a servizio dell'aula consiliare) per un costo totale di € 91.883,19, tale intervento risulta completato.

  Sempre nell'ambito del "Servizio integrato di gestione energia per le sedi del Consiglio regionale del Lazio per la durata di nove anni - C.I.G. 7106501624" sono stati inoltre effettuati gli interventi di riqualificazione energetica proposti gratuitamente dall'appaltatore in sede di Offerta Tecnica e quindi senza oneri per l'Amministrazione:

- Installazione di valvole di regolazione dotate di testa termostatica su tutti i radiatori che ne erano sprovvisti;

- Installazione di n.100 sonde radio per il rilevamento dell'umidità e della temperatura nei vari locali;

- Fornitura in opera, di n. 2 Gruppi frigo a pompa di calore.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG del Consiglio regionale del Lazio ritiene in coscienza di aver operato nel corso del 2019 in coerenza con le competenze attribuite, sia nell'onorare gli adempimenti, attraverso una convocazione in media trisettimanale delle riunioni di Comitato ed un ricorso permanente al supporto dei gruppi di lavoro, sia nell'investire nella ricerca di coesione tra le risorse umane coinvolte e nella soddisfazione delle istanze della comunità dei lavoratori.

La somministrazione dei Questionari ed il confronto costante con le domande dei Dipendenti hanno accompagnato la missione primaria di coniugare la completa attuazione della strategia di mantenimento ed ampliamento delle pari opportunità con la moltiplicazione delle azioni positive finalizzate all'innalzamento del benessere organizzativo, senza alcuno sconto all'affiorare di aspetti di discriminazione e di logiche di sopraffazione nell'ambiente di lavoro.

Il Comitato si è mosso con la piena adesione agli indirizzi e agli scopi delle Direttive centrali (inclusa la fortemente innovativa 2/2019) e degli atti regionali in rotta verso il primato di misure di promozione della parità sostanziale tra i generi e di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. Peraltro, i dati sul personale del Consiglio, trasmessi da Settori ed uffici (raccolti nell'All.n.1, Dir. 2/19), analizzati nella Prima Parte di questa Relazione, pur evidenziando, soprattutto per i contratti a tempo determinato, una prevalenza maschile, per il resto dei Dipendenti consegnano situazioni di pari opportunità nelle carriere, nelle retribuzioni, registrando anzi un maggior numero di donne titolari di posizioni di responsabilità.

Il Piano delle Azioni Positive 2020 – 2022, saldato al nuovo Piano della Performance, continua ad essere insieme strumento "principe" di programmazione e riferimento solido della gestione delle politiche pubbliche per migliorare la qualità della vita lavorativa. L'estensione delle opportunità di lavoro agile, l'introduzione di figure di competenza per la crescita della mobilità sostenibile, la totale integrazione delle persone con disabilità, la lotta alle molestie ed al mobbing e l'impegno mai eccessivo per la sicurezza delle condizioni di lavoro sono solo i punti, forse più avanzati, per trasformare le azioni positive in diritti e garanzie collaudati sul campo.

Il collegamento con reti territoriali di CUG (ad iniziare dal Comitato "confratello" della Giunta regionale) e piattaforme nazionali, unitamente ad una più marcata attenzione ad occasioni di scambio e conoscenza, comunicazione, informazione e formazione, sono un utile viatico, ereditato dal 2019. La preparazione e l'elaborazione della Relazione sullo stato del personale sono state approntate nelle settimane critiche della diffusione della gravissima epidemia in tutto il mondo, comportando tuttavia un surplus di conoscenze e riflessioni. Esprimiamo gratitudine ai componenti del CUG, effettivi e supplenti e alle unità delle Strutture interne, che hanno agito in uno scenario di evidenti difficoltà, tutti accomunati dalla volontà di non lesinare energie, rigore e passione per concorrere ad indicare la strada maestra dello star bene dei lavoratori, stando bene nell'ambiente di lavoro.

Il Comitato Unico di Garanzia

F.to Il Presidente
Piero Ambrosi

CONSIGLIO
REGIONALE
DEL LAZIO

Allegato 1
alla
RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2019

CONSIGLIO
REGIONALE
DEL LAZIO

Sommario

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni 3

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento) 3

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA 5

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE 5

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE 5

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO 12

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO 12

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO 12

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO 21

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' 21

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE 22

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' 22

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti 23

SEZIONE 3. Azioni da realizzare 30

CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

Tipo di amministrazione: Enti Locali

SITUAZIONE AL 31.12.2019

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età / Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Presidente Regione Lazio				1						
Presidente Consiglio regionale			1							
Presidente di Commissione		1	4	4	1			3		
Presidente di Comitato				2	1				1	
Consigliere Regionale senza incarichi di presidenza		3	8	7	3	1	5	5	2	
Totale personale		**4**	**13**	**14**	**5**	**1**	**5**	**8**	**3**	
% sul personale complessivo		**0,92**	**2,99**	**3,22**	**1,15**	**0,23**	**1,15**	**1,84**	**0,68**	

Classi età / Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Capo di gabinetto del Presidente del Consiglio regionale - art.19 d.lgs. 165/2001			1							
Vicecapo di gabinetto del Presidente del Consiglio regionale - art.19 d.lgs. 165/2001				1						
Segretario generale art.19 d.lgs. 165/2001								1		
Direttore servizio "Tecnico, Organismi di controllo e garanzia"				1						
Dirigente area "Gare, Contratti"				1						
Dirigente area "Gestione risorse e servizi strumentali"									1	
Dirigente area "Struttura amministrativa di supporto al Garante delle persone sottoposte a misure restrittive della libertà personale"										1
Direttore servizio "Amministrativo" art.19 d.lgs. 165/2001					1					
Dirigente area "Bilancio, Ragioneria, Analisi impatto finanziario delle iniziative consiliari" - art.19 d.lgs. 165/2001				1						
Totale personale			**1**	**4**	**1**			**1**	**1**	**1**
% sul personale complessivo			**0,23**	**0,92**	**0,23**			**0,23**	**0,23**	**0,23**

CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

Inquadramento	Classi età	UOMINI					DONNE				
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Tempo determinato	Esecutore - B1	2	3	3	1	4		4	4	3	
	Assistente - C1	3	19	9	6	2	2	3	10	2	1
	Esperto - D1	1	8	14	5			6	4	1	
Tempo indeterminato	Esecutore - Area amministrativa ed economico finanziaria - B1					1				2	
	Esecutore - Area servizi ausiliari, strumentali e manutentivi - B1				1				1		
	Collaboratore - Area amministrativa ed economico finanziaria - B3		9	2	1			2	7	2	
	Collaboratore - Area servizi ausiliari, strumentali e manutentivi - B3			1					1		
	Collaboratore - Area sistemi informativi e tecnologie - B3				1						
	Assistente - Area amministrativa - C		4	8	5	8	1	8	8	15	6
	Assistente - Area archivistica e documentale - C	1	1	2						1	
	Assistente - Area economico finanziaria - C		2	3		2		2	2	2	2
	Assistente - Area sistemi informativi e tecnologie - C		1	2	3				1	4	
	Assistente - Area tecnica e professionale - C		2		5	2			1	6	2
	Esperto relazioni pubbliche - Interprete - Area amministrativa - D1								1		
	Esperto - Area amministrativa - D1		3	9	8	8		2	8	32	20
	Esperto - Area archivistica e documentale - D1		1	1					4	2	2
	Esperto - Area legislativa - D1		1	1							
	Esperto - Area economico e finanziaria - D1		1	2	6	1			2		
	Esperto - Area organizzativa - D1				1						
	Esperto - Area sistemi informativi e tecnologie - D1				1					2	
	Esperto - Area tecnica e professionale - D1			2	1	4				4	
	Specialista - Area amministrativa - D3				1	3				2	1
	Specialista - Area legislativa - D3				6					6	
	Specialista - Area tecnica e tecnico manutentiva - D3			1	1						1
	Specialista - Area documentale - D3					1				1	
	Specialista - Area informatica - D3					1					
	Psicologo - D3								2		
	Giornalista pubblico - Area informazione - D3			1	3				1	1	
Totale personale		**7**	**55**	**61**	**56**	**37**	**3**	**27**	**57**	**88**	**35**
% sul personale complessivo		**1,61**	**12,64**	**14,02**	**12,87**	**8,51**	**0,69**	**6,21**	**13,10**	**20,23**	**8,05**

CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età / Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	1	25	31	44	31	138	97,06	1	13	36	78	32	160	94,12
Part Time >50%	0	0	3	0	0	3	2,21	0	1	4	3	2	10	5,88
Part Time <50%	0	0	1	0	0	1	0,74	0	0	0	0	0	0	0,00
Totale	**1**	**27**	**32**	**46**	**30**	**136**	**100,00**	**1**	**14**	**40**	**81**	**34**	**170**	**100,00**
Totale %	**0,74**	**19,85**	**23,53**	**33,82**	**22,06**	**100,00**		**0,59**	**8,23**	**23,53**	**47,65**	**20,00**	**100,00**	

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	**Valori assoluti**	%	**Valori assoluti**	%	**Valori assoluti**	%
Posizione organizzativa di prima fascia	13	38,24	10	20,00	23	27,38
Posizione organizzativa di seconda fascia	13	38,24	30	60,00	43	51,19
Posizione organizzativa di terza fascia	8	23,52	10	20,00	18	21,43
Totale personale	**34**	**100,00**	**50**	**100,00**	**84**	**100,00**
% sul personale complessivo	**7,82**		**11,49**		**19,31**	

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Esecutore - Area amministrativa ed economico finanziaria - B1

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni					1	1	100,00				2		2	100,00
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
Totale					**1**	**1**	**100,00**				**2**		**2**	**100,00**
Totale %					**100,00**	**100,00**					**100,00**		**100,00**	

CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

Esecutore - Area servizi ausiliari, strumentali e manutentivi - B1

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni				1		1	100,00			1			1	100,00
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
Totale				**1**		**1**	**100,00**			**1**			**1**	**100,00**
Totale %				**100,00**		**100,00**				**100,00**			**100,00**	

Collaboratore - Area amministrativa ed economico finanziaria - B3

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		9	2	1		12	100,00		2	7	2		11	100,00
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
Totale		**9**	**2**	**1**		**12**	**100,00**		**2**	**7**	**2**		**11**	**100,00**
Totale %		**75,00**	**16,67**	**8,33**		**100,00**			**18,18**	**63,64**	**18,18**		**100,00**	

Collaboratore - Area servizi ausiliari, strumentali e manutentivi - B3

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni			1			1	100,00			1			1	100,00
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
Totale			**1**			**1**	**100,00**			**1**			**1**	**100,00**
Totale %			**100,00**			**100,00**				**100,00**			**100,00**	

Collaboratore - Area sistemi informativi e tecnologie - B3

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni				1		1	100,00							
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
Totale				**1**		**1**	**100,00**							
Totale %				**100,00**		**100,00**								

CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

Assistente - Area amministrativa - C

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		4	8	5	8	25	100,00	1	8	8	15	6	38	100,00
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
Totale		**4**	**8**	**5**	**8**	**25**	**100,00**	**1**	**8**	**8**	**15**	**6**	**38**	**100,00**
Totale %		**16,00**	**32,00**	**20,00**	**32,00**	**100,00**		**2,63**	**21,05**	**21,05**	**39,47**	**15,79**	**100,00**	

Assistente - Area archivistica e documentale - C

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	1	1	2			4	100,00				1		1	100,00
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
Totale	**1**	**1**	**2**			**4**	**100,00**				**1**		**1**	**100,00**
Totale %	**25,00**	**25,00**	**50,00**			**100,00**					**100,00**		**100,00**	

Assistente - Area economico finanziaria - C

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		2	3		2	7	100,00		2	2	2	2	8	100,00
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
Totale		**2**	**3**		**2**	**7**	**100,00**		**2**	**2**	**2**	**2**	**8**	**100,00**
Totale %		**28,57**	**42,86**		**28,57**	**100,00**			**25,00**	**25,00**	**25,00**	**25,00**	**100,00**	

Assistente - Area sistemi informativi e tecnologie - C

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		1	2	3		6	100,00			1	4		5	100,00
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
Totale		**1**	**2**	**3**		**6**	**100,00**			**1**	**4**		**5**	**100,00**
Totale %		**16,67**	**33,33**	**50,00**		**100,00**				**20,00**	**80,00**		**100,00**	

CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

Assistente - Area tecnica e professionale - C

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		2		5	2	9	100,00			1	6	2	9	100,00
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
Totale		**2**		**5**	**2**	**9**	**100,00**			**1**	**6**	**2**	**9**	**100,00**
Totale %		**22,22**		**55,56**	**22,22**	**100,00**				**11,11**	**66,67**	**22,22**	**100,00**	

Esperto relazioni pubbliche - Interprete - Area amministrativa - D1

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni										1			1	100,00
Totale										**1**			**1**	**100,00**
Totale %										**100,00**			**100,00**	

Esperto - Area amministrativa - D1

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		3	9	8	8	28	100,00		2	8	32	20	62	100,00
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
Totale		**3**	**9**	**8**	**8**	**28**	**100,00**		**2**	**8**	**32**	**20**	**62**	**100,00**
Totale %		**10,71**	**32,14**	**28,57**	**28,57**	**100,00**			**3,23**	**12,90**	**51,61**	**32,26**	**100,00**	

Esperto - Area archivistica e documentale - D1

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		1	1			2	100,00			4	2	2	8	100,00
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
Totale		**1**	**1**			**2**	**100,00**			**4**	**2**	**2**	**8**	**100,00**
Totale %		**50,00**	**50,00**			**100,00**				**50,00**	**25,00**	**25,00**	**100,00**	

CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

Esperto - Area legislativa - D1

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		1	1			2	100,00							
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
Totale		**1**	**1**			**2**	**100,00**							
Totale %		**50,00**	**50,00**			**100,00**								

Esperto - Area economico e finanziaria - D1

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		1	2	6	1	10	100,00			2			2	100,00
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
Totale		**1**	**2**	**6**	**1**	**10**	**100,00**			**2**			**2**	**100,00**
Totale %		**10,00**	**20,00**	**60,00**	**10,00**	**100,00**				**100,00**			**100,00**	

Esperto - Area organizzativa - D1

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni				1		1	100,00							
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
Totale				**1**		**1**	**100,00**							
Totale %				**100,00**		**100,00**								

Esperto - Area sistemi informativi e tecnologie - D1

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni				1		1	100,00				2		2	100,00
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
Totale				**1**		**1**	**100,00**				**2**		**2**	**100,00**
Totale %				**100,00**		**100,00**					**100,00**		**100,00**	

CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

Esperto - Area tecnica e professionale - D1

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni			2	1	4	7	100,00				4		4	100,00
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
Totale			**2**	**1**	**4**	**7**	**100,00**				**4**		**4**	**100,00**
Totale %			**28,57**	**14,29**	**57,14**	**100,00**					**100,00**		**100,00**	

Specialista - Area amministrativa - D3

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni				1		1	25,00							
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni					3	3	75,00				2	1	3	100,00
Totale				**1**	**3**	**4**	**100,00**				**2**	**1**	**3**	**100,00**
Totale %				**25,00**	**75,00**	**100,00**					**66,67**	**33,33**	**100,00**	

Specialista - Area legislativa - D3

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni				6		6	100,00				6		6	100,00
Totale				**6**		**6**	**100,00**				**6**		**6**	**100,00**
Totale %				**100,00**		**100,00**					**100,00**		**100,00**	

Specialista - Area tecnica e tecnico manutentiva - D3

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni			1	1		2	100,00					1	1	100,00
Totale			**1**	**1**		**2**	**100,00**					**1**	**1**	**100,00**
Totale %			**50,00**	**50,00**		**100,00**						**100,00**	**100,00**	

CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

Specialista - Area documentale - D3

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni					1	1	100,00				1		1	100,00
Totale					**1**	**1**	**100,00**				**1**		**1**	**100,00**
Totale %					**100,00**	**100,00**					**100,00**		**100,00**	

Specialista - Area informatica - D3

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni					1	1	100,00							
Totale					**1**	**1**	**100,00**							
Totale %					**100,00**	**100,00**								

Psicologo - D3

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni										2			2	100,00
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
Totale										**2**			**2**	**100,00**
Totale %										**100,00**			**100,00**	

Giornalista pubblico - Area informazione - D3

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni			1	3		4	100,00			1	1		2	100,00
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
Totale			**1**	**3**		**4**	**100,00**			**1**	**1**		**2**	**100,00**
Totale %			**25,00**	**75,00**		**100,00**				**50,00**	**50,00**		**100,00**	

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Categoria B	€ 20.951,04	€ 19.391,12	€ 1.559,92	7,45
Categoria C	€ 22.740,49	€ 21.893,06	€ 847,43	3,72
Categoria D	€ 28.054,35	€ 27.313,99	€ 740,36	2,64
Dirigenza	€ 64.553,08	€ 64.897,48	- € 344,40	- 0,53
Totale personale	**136**	**170**		
% sul personale complessivo	**51,03**	**48,97**		

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Laurea			1	33,33	1	11,11
Laurea magistrale	3	50,00	1	33,33	4	44,44
Master di I livello	1	16,67			1	11,11
Master di II livello	2	33,33	1	33,33	3	33,33
Dottorato di ricerca						
Totale personale	**6**	**100,00**	**3**	**100,00**	**9**	**100,00**
% sul personale complessivo	**1,38**		**0,69**		**2,07**	

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Esecutore - Area amministrativa ed economico finanziaria - B1

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	1	100,00	2	100,00	3	100,00
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	**1**	**100,00**	**2**	**100,00**	**3**	**100,00**
% sul personale complessivo	**0,23**		**0,46**		**0,69**	

CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

Esecutore - Area servizi ausiliari, strumentali e manutentivi - B1

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	1	100,00	1	100,00	2	100,00
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	**1**	**100,00**	**1**	**100,00**	**2**	**100,00**
% sul personale complessivo	**0,23**		**0,23**		**0,46**	

Collaboratore - Area amministrativa ed economico finanziaria - B3

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore			1	9,09	1	4,35
Diploma di scuola superiore	7	58,33	4	36,36	11	47,82
Laurea	3	25,00	2	18,18	5	21,74
Laurea magistrale	1	8,33	4	36,36	5	21,74
Master di I livello	1	8,33			1	4,35
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	**12**	**100,00**	**11**	**100,00**	**23**	**100,00**
% sul personale complessivo	**2,76**		**2,53**		**5,29**	

Collaboratore - Area servizi ausiliari, strumentali e manutentivi - B3

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore			1	100,00	1	50,00
Diploma di scuola superiore	1	100,00			1	50,00
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	**1**	**100,00**	**1**	**100,00**	**2**	**100,00**
% sul personale complessivo	**0,23**		**0,23**		**0,46**	

CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

Collaboratore - Area sistemi informativi e tecnologie - B3

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	1	100,00			1	100,00
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	**1**	**100,00**			**1**	**100,00**
% sul personale complessivo	**0,23**				**0,23**	

Assistente - Area amministrativa - C

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore	4	16,00	2	5,26	6	9,52
Diploma di scuola superiore	14	56,00	22	57,89	36	57,14
Laurea			2	5,26	2	3,17
Laurea magistrale	5	20,00	10	26,32	15	23,81
Master di I livello			2	5,26	2	3,17
Master di II livello	2	8,00			2	3,17
Dottorato di ricerca						
Totale personale	**25**	**100,00**	**38**	**100,00**	**63**	**100,00**
% sul personale complessivo	**5,75**		**8,74**		**14,48**	

Assistente - Area archivistica e documentale - C

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	2	50,00			2	40,00
Laurea	2	50,00			2	40,00
Laurea magistrale			1	100,00	1	20,00
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	**4**	**100,00**	**1**	**100,00**	**5**	**100,00**
% sul personale complessivo	**0,92**		**0,23**		**1,15**	

CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

Assistente - Area economico finanziaria - C

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	5	71,43	6	75,00	11	73,33
Laurea						
Laurea magistrale	1	14,29	2	25,00	3	20,00
Master di I livello						
Master di II livello	1	14,29			1	6,67
Dottorato di ricerca						
Totale personale	**7**	**100,00**	**8**	**100,00**	**15**	**100,00**
% sul personale complessivo	**1,61**		**1,84**		**3,45**	

Assistente - Area sistemi informativi e tecnologie - C

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore	1	16,67			1	9,09
Diploma di scuola superiore	3	50,00	5	100,00	8	72,73
Laurea						
Laurea magistrale	2	33,33			2	18,18
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	**6**	**100,00**	**5**	**100,00**	**11**	**100,00**
% sul personale complessivo	**1,38**		**1,15**		**2,53**	

Assistente - Area tecnica e professionale - C

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore			3	33,33	3	16,67
Diploma di scuola superiore	8	88,89	5	55,56	13	72,22
Laurea						
Laurea magistrale			1	11,11	1	5,56
Master di I livello	1	11,11			1	5,56
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	**9**	**100,00**	**9**	**100,00**	**18**	**100,00**
% sul personale complessivo	**2,07**		**2,07**		**4,14**	

CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

Esperto relazioni pubbliche - Interprete - Area amministrativa - D1

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea						
Laurea magistrale			1	100,00	1	100,00
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale			**1**	**100,00**	**1**	**100,00**
% sul personale complessivo			**0,23**		**0,23**	

Esperto - Area amministrativa - D1

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	9	32,14	34	54,84	43	47,78
Laurea	4	14,29	6	9,68	10	11,11
Laurea magistrale	12	42,86	13	20,97	25	27,78
Master di I livello	2	7,14	7	11,29	9	10,00
Master di II livello	1	3,57	2	3,23	3	3,33
Dottorato di ricerca						
Totale personale	**28**	**100,00**	**62**	**100,00**	**90**	**100,00**
% sul personale complessivo	**6,44**		**14,25**		**20,69**	

Esperto - Area archivistica e documentale - D1

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore			1	12,50	1	10,00
Laurea						
Laurea magistrale			5	62,50	5	
Master di I livello			1	12,50	1	10,00
Master di II livello	2	100,00			2	
Dottorato di ricerca			1	12,50	1	10,00
Totale personale	**2**	**100,00**	**8**	**100,00**	**10**	**100,00**
% sul personale complessivo	**0,46**		**1,85**		**2,30**	

CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

Esperto - Area legislativa - D1

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea						
Laurea magistrale	2	100,00			2	100,00
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	**2**	**100,00**			**2**	**100,00**
% sul personale complessivo	**0,46**				**0,46**	

Esperto - Area economico e finanziaria - D1

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	2	20,00			2	16,67
Laurea	2	20,00			2	16,67
Laurea magistrale	4	40,00	2	100,00	6	50,00
Master di I livello	1	10,00			1	8,33
Master di II livello						
Dottorato di ricerca	1	10,00			1	8,33
Totale personale	**10**	**100,00**	**2**	**100,00**	**12**	**100,00**
% sul personale complessivo	**2,30**		**0,46**		**2,76**	

Esperto - Area organizzativa - D1

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea						
Laurea magistrale	1	100,00			1	100,00
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	**1**	**100,00**			**1**	**100,00**
% sul personale complessivo	**0,23**				**0,23**	

CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

Esperto - Area sistemi informativi e tecnologie - D1

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	1	100,00	1	50,00	2	66,67
Laurea			1	50,00	1	33,33
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	**1**	**100,00**	**2**	**100,00**	**3**	**100,00**
% sul personale complessivo	**0,23**		**0,46**		**0,69**	

Esperto - Area tecnica e professionale - D1

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	4	57,14	3	75,00	7	63,94
Laurea	1	14,29			1	9,09
Laurea magistrale	2	28,57	1	25,00	3	27,27
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	**7**	**100,00**	**4**	**100,00**	**11**	**100,00**
% sul personale complessivo	**1,61**		**0,92**		**2,53**	

Specialista - Area amministrativa - D3

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	66,67	4	57,14
Laurea						
Laurea magistrale	1	25,00			1	14,29
Master di I livello			1	33,33	1	14,29
Master di II livello						
Dottorato di ricerca	1	25,00			1	14,29
Totale personale	**4**	**100,00**	**3**	**100,00**	**7**	**100,00**
% sul personale complessivo	**0,92**		**0,69**		**1,61**	

CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

Specialista - Area legislativa - D3

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea						
Laurea magistrale	4	66,67	5	83,33	9	75,00
Master di I livello	2	33,33			2	16,67
Master di II livello			1	16,67	1	8,33
Dottorato di ricerca						
Totale personale	**6**	**100,00**	**6**	**100,00**	**12**	**100,00**
% sul personale complessivo	**1,38**		**1,38**		**2,76**	

Specialista - Area tecnica e tecnico manutentiva - D3

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	1	50,00			1	33,33
Laurea						
Laurea magistrale			1	100,00	1	33,33
Master di I livello						
Master di II livello	1	50,00			1	33,33
Dottorato di ricerca						
Totale personale	**2**	**100,00**	**1**	**100,00**	**3**	**100,00**
% sul personale complessivo	**0,46**		**0,23**		**0,69**	

Specialista - Area documentale - D3

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea			1	100,00	1	50,00
Laurea magistrale	1	100,00			1	50,00
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	**1**	**100,00**	**1**	**100,00**	**2**	**100,00**
% sul personale complessivo	**0,23**		**0,23**		**0,46**	

CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

Specialista - Area informatica - D3

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	1	100,00			1	100,00
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	**1**	**100,00**			**1**	**100,00**
% sul personale complessivo	**0,23**				**0,23**	

Psicologo - D3

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea						
Laurea magistrale			1	50,00	1	50,00
Master di I livello			1	50,00	1	50,00
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale			**2**	**100,00**	**2**	**100,00**
% sul personale complessivo			**0,46**		**0,46**	

Giornalista pubblico - Area informazione - D3

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	1	25,00			1	16,67
Laurea						
Laurea magistrale	2	50,00	2	100,00	4	66,67
Master di I livello						
Master di II livello	1	25,00			1	16,67
Dottorato di ricerca						
Totale personale	**4**	**100,00**	**2**	**100,00**	**6**	**100,00**
% sul personale complessivo	**0,92**		**0,46**		**1,38**	

CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione esaminatrice per avviso di mobilità volontaria	1	100,00	2	100,00	3	100,00	U
Totale personale	**1**	**100,00**	**2**	**100,00**	**3**	**100,00**	
% sul personale complessivo	**0,23**		**0,46**		**0,69**		

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

		UOMINI							DONNE						
	Classi età / Tipo Misura conciliazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	Verticale 33,33%			1			1	25,00							
	Verticale 50%										2			2	20,00
	Verticale 70%			2			2	50,00							
	Verticale 75%			1			1	25,00							
	Verticale 76,39%												1	1	10,00
	Orizzontale 83,33%										1		1	2	20,00
	Orizzontale 85%											2		2	20,00
	Orizzontale 88,89%										1			1	10,00
	Orizzontale 92%									1				1	10,00
	Orizzontale 92,66%											1		1	10,00
	Totale			**4**			**4**	**100,00**		**1**	**4**	**3**	**2**	**10**	**100,00**
	Totale %			**100,00**			**100,00**			**10,00**	**40,00**	**30,00**	**20,00**	**100,00**	

CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	504	37,67	834	62,33	1338	100,00
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti			966,43	100,00	966,43	100,00
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	70	23,57	227	76,43	297	100,00
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	63	15,13	353,30	84,87	416,30	100,00
Totale	**53**	**42,40**	**72**	**57,60**	**125**	**100,00**
% sul personale complessivo	**12,18**		**16,55**		**28,73**	

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Tipo Formazione / Classi età		UOMINI							DONNE						
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	Categoria B		26				26	1,40			3			3	0,14
Obbligatoria (sicurezza)	Categoria C		29	20	23	30	102	5,50		6		58	11	75	3,49
Obbligatoria (sicurezza)	Categoria D		3	3	23	43	72	3,88		3	6	114	52	175	8,15
Obbligatoria (sicurezza)	Dirigenza											8		8	0,37
Aggiornamento professionale	Categoria B			50			50	2,70			60			60	2,79
Aggiornamento professionale	Categoria C		168	82	60	12	322	17,36		98		54		152	7,08
Aggiornamento professionale	Categoria D		231	161	216	138	746	40,22		54	678	396	310	1.438	66,95
Aggiornamento professionale	Dirigenza				29	24	53	2,86				89	24	113	5,26
Competenze manageriali / Relazionali	Categoria C									10				10	0,47
Competenze manageriali / Relazionali	Categoria D		10	230	20		260	14,02			50		50	100	4,66
Competenze manageriali / Relazionali	Dirigenza		180		30	14	224	12,08			14			14	0,65
Totale ore			**647**	**546**	**401**	**261**	**1.855**	**100,00**		**171**	**811**	**719**	**447**	**2.148**	**100,00**
Totale ore %			**34,88**	**29,43**	**21,62**	**14,07**	**100,00**			**7,96**	**37,76**	**33,47**	**20,81**	**100,00**	

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Iniziativa n. 1 (PAP 2017-2019)

Obiettivo: Studio di fattibilità circa la possibilità di assegnare ad un asilo nido il servizio di "baby sitting"

Azioni: Sono in corso le attività per l'erogazione dei benefici inerenti all'anno educativo 2018/2019.

Attori Coinvolti: Segreteria Generale

Beneficiari: Nessuno

Spesa: € 22.985,00 (fondi erogati da bilancio di Giunta regionale)

Iniziativa n. 2 (PAP 2017-2019)

Obiettivo: Indagine preliminare circa le problematiche connesse al periodo di chiusura delle scuole nel periodo estivo da parte dei dipendenti con figli minori e studio di fattibilità sulle soluzioni adottabili

Azioni: Avviate iniziative di supporto economico unitarie per il personale di Giunta e Consiglio. Tali iniziative consentono una migliore gestione autonoma da parte delle famiglie di scelta dei centri estivi

Attori Coinvolti: Segreteria Generale

Beneficiari: Nessuno

Spesa: € 3.112,98 (fondi erogati da bilancio di Giunta regionale)

Iniziativa n. 3 (PAP 2017-2019)

Obiettivo: Aggiornamento e adeguamento di quanto elaborato dall'amministrazione in tema di telelavoro e sulla base di ciò, elaborazione di uno studio propedeutico alla predisposizione e conseguente somministrazione di un questionario sul telelavoro - predisposizione e somministrazione di un questionario sul telelavoro

Azioni: Attività non effettuata

Attori Coinvolti: Segreteria Generale

Beneficiari: Nessuno

Spesa: Nessuna risorsa economica impegnata

Iniziativa n. 4 (PAP 2017-2019)

Obiettivo: Studio sulla fattibilità per l'individuazione e modifica delle corse e del tragitto del servizio navetta

Azioni: Attività completata - Eliminazione di due corse del servizio navetta

Attori Coinvolti: Servizio Tecnico, Organismi di Controllo e Garanzia

Beneficiari: Circa 15% dei dipendenti

Spesa: Nessuna risorsa economica impegnata

Iniziativa n. 5 (PAP 2017-2019)

Obiettivo: Predisposizione e somministrazione di un questionario che indaga sui fenomeni del burnout e del mobbing, a tutti i dipendenti

Azioni: Attività completata nel 2017

Attori Coinvolti: Segreteria Generale

Beneficiari: Tutti i dipendenti

Spesa: Nessuna risorsa economica impegnata

Iniziativa n. 6 (PAP 2017-2019)

Obiettivo: Studio per la valutazione di eventuali problematiche afferenti a disagi dei dipendenti nel luogo di lavoro

Azioni: Attività non effettuata

Attori Coinvolti: Segreteria Generale

Beneficiari: Nessuno

Spesa: Nessuna risorsa economica impegnata

Iniziativa n. 7 (PAP 2017-2019)

Obiettivo: Avvio del progetto "in salute in azienda" finalizzato a sensibilizzare la promozione di stili di vita salutare nei luoghi di lavoro

Azioni: Estensione del divieto di fumo presso le sedi del Consiglio regionale anche all'uso delle sigarette elettroniche. Creazione di apposite sezioni dedicate alle seguenti tematiche nell'intranet del Consiglio: divieto di fumo, disturbi oculo-visivi e disturbi muscolo-scheletrici

Attori Coinvolti: Servizio Tecnico, Organismi di Controllo e Garanzia

Beneficiari: Tutti i dipendenti

Spesa: Nessuna risorsa economica impegnata

Iniziativa n. 8 (PAP 2017-2019)

Obiettivo: Indagine conoscitiva circa le esigenze alimentari dei dipendenti

Azioni: A far data dal 15 giugno 2019 è cambiato il gestore della Mensa. Sono state proposte pietanze vegane e vegetariane sia al bar, sia alla mensa

Attori Coinvolti: Servizio Amministrativo

Beneficiari: Tutti i dipendenti

Spesa: Nessuna risorsa economica impegnata

Iniziativa n. 9 (PAP 2017-2019)

Obiettivo: Studio sulla fattibilità per l'individuazione di spazi per la pausa pranzo alternativi alla mensa

Azioni: L'area è definita e fruibile. L'area è dotata di arredi, ma non di attrezzature per conservare e/o riscaldare il pranzo

Attori Coinvolti: Servizio Amministrativo

Beneficiari: Tutti i dipendenti

Spesa: Nessuna risorsa economica impegnata

Iniziativa n. 10 (PAP 2017-2019)

Obiettivo: Studio sulla fattibilità per l'eventuale apertura di spazi esterni attigui alla mensa che diano possibilità ai dipendenti, di consumare il pasto all'aperto nei periodi estivi

Azioni: Attività non effettuata

Attori Coinvolti: Servizio Tecnico, Organismi di Controllo e Garanzia

Beneficiari: Tutti i dipendenti

Spesa: Nessuna risorsa economica impegnata

Iniziativa n. 11 (PAP 2017-2019)

Obiettivo: Studio sulla fattibilità per l'individuazione delle azioni idonee per la possibile fruizione del Parco della Pace all'interno della sede per tutti i dipendenti

Azioni: Attività non effettuata

Attori Coinvolti: Servizio Tecnico, Organismi di Controllo e Garanzia

Beneficiari: Tutti i dipendenti

Spesa: Nessuna risorsa economica impegnata

Iniziativa n. 12 (PAP 2017-2019)

Obiettivo: Verifica fonti di illuminazione con progressiva sostituzione nel tempo (attività pluriennale) con fonti luminose di nuova generazione a ridotto impatto ambientale

Azioni: Assegnati i lavori. Previsto inizio entro il 2021

Attori Coinvolti: Servizio Tecnico, Organismi di Controllo e Garanzia

Beneficiari: Tutti i dipendenti

Spesa: Nessuna risorsa economica impegnata

Iniziativa n. 13 (PAP 2017-2019)

Obiettivo: Studio di fattibilità circa la possibilità effettuare convenzioni con palestre e centri sportivi

Azioni: Attività completata nel 2017

Attori Coinvolti: Segreteria Generale

Beneficiari: Tutti i dipendenti

Spesa: Nessuna risorsa economica impegnata

Iniziativa n. 14 (PAP 2017-2019)

Obiettivo: Studio sulla fattibilità tecnico-normativa di forme di agevolazione assicurativa per i dipendenti del Consiglio regionale

Azioni: Dal 1° luglio 2019, i dipendenti appartenenti ai ruoli del personale non dirigente con contratto di lavoro a tempo indeterminato sono beneficiari dei servizi concernenti Piano di assistenza sanitaria integrativa

Attori Coinvolti: Segreteria Generale

Beneficiari: Tutti i dipendenti

Spesa: Non conosciuta (fondi erogati da bilancio di Giunta regionale)

Iniziativa n. 15 (PAP 2017-2019)

Obiettivo: Assicurazione sanitaria integrativa per i dipendenti del Consiglio regionale del Lazio

Azioni: Dal 1° luglio 2019, i dipendenti a tempo indeterminato appartenenti al comparto sono beneficiari del Piano di assistenza sanitaria integrativa

Attori Coinvolti: Segreteria Generale

Beneficiari: Tutti i dipendenti

Spesa: Non conosciuta (fondi erogati da bilancio di Giunta regionale)

Iniziativa n. 16 (PAP 2017-2019)

Obiettivo: Realizzazione, nell'ambito dell'intranet del Consiglio, di una sezione dedicata alla sicurezza dei lavoratori - informativa ai lavoratori sui rischi lavorativi, sicurezza ed assistenza

Azioni: Presente la Sezione intranet SOS sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, la pagina risulta in allestimento

Attori Coinvolti: Servizio Tecnico, Organismi di Controllo e Garanzia

Beneficiari: Tutti i dipendenti

Spesa: Nessuna risorsa economica impegnata

Iniziativa n. 17 (PAP 2017-2019)

Obiettivo: Studio sulla fattibilità per l'individuazione di possibili spazi interni/esterni adeguati per i fumatori

Azioni: Attività non effettuata

Attori Coinvolti: Servizio Tecnico, Organismi di Controllo e Garanzia

Beneficiari: Dipendenti fumatori

Spesa: Nessuna risorsa economica impegnata

Iniziativa n. 18 (PAP 2017-2019)

Obiettivo:	Predisposizione di un progetto al fine di rendere il più possibile omogeneo il microclima dell'ambiente di lavoro e dei corridoi
Azioni:	L'attività è iniziata con la sostituzione degli infissi esterni dei corridoi
Attori Coinvolti:	Servizio Tecnico, Organismi di Controllo e Garanzia
Beneficiari:	Tutti i dipendenti
Spesa:	€ 169.551,94

Bilancio di genere

L'amministrazione non ha provveduto a redigere il bilancio di genere

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Iniziativa n. 1.1 (PAP 2020-2022)

Obiettivo: Sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa: Smart working

Azioni:
- Avvio fase sperimentazione (avvio dello Smart working per almeno il 10% del personale);
- Monitoraggio.

Attori Coinvolti: Segreteria Generale - Servizio amministrativo -CUG

Beneficiari: Tutto il personale

Iniziativa n. 1.2 (PAP 2020-2022)

Obiettivo: Iniziative a supporto della mobilità

Azioni:
- Regolamentazione della figura del Mobility Manager;
- Predisposizione degli atti per l'individuazione del Mobility Manager.

Attori Coinvolti: Servizio Amministrativo

Beneficiari: Tutto il personale

Iniziativa n. 2.1 (PAP 2020-2022)

Obiettivo: Promozione del ruolo del CUG

Azioni: Riposizionamento e rielaborazione della sezione dedicata al CUG sul sito istituzionale.

Attori Coinvolti: CUG

Beneficiari: Tutto il personale

Iniziativa n. 2.2 (PAP 2020-2022)

Obiettivo: Sportello di ascolto per il disagio lavorativo

Azioni:
- Avvio dello studio di fattibilità per la progettazione, attivazione e gestione di uno sportello di ascolto;
- Predisposizione di atti per l'avvio della fase sperimentale.

Attori Coinvolti: Segreteria Generale - Servizio Amministrativo - CUG

Beneficiari: Tutto il personale

Iniziativa n. 2.3 (PAP 2020-2022)

Obiettivo: Consigliere/a di fiducia

Azioni:
- Regolamentazione della figura del/la Consigliere/a di fiducia;
- Predisposizione degli atti per l'individuazione del/la Consigliere/a di fiducia.

Attori Coinvolti: Segreteria Generale - Servizio Amministrativo - CUG

Beneficiari: Tutto il personale

Iniziativa n. 2.4 (PAP 2020-2022)

Obiettivo: Programmazione e realizzazione di iniziative formative ed informative volte a diffondere la cultura della parità di genere e delle pari opportunità

Azioni:
- Elaborazione Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone;
- Programmazione di corsi di formazione e giornate informative.

Attori Coinvolti: Segreteria generale -CUG

Beneficiari: Tutto il personale

Iniziativa n. 2.5 (PAP 2020-2022)

Obiettivo: Iniziative a supporto dell'inclusività

Azioni:
- Regolamentazione della figura del Disability Manager;
- Predisposizione degli atti per l'individuazione del Disability Manager.

Attori Coinvolti: Servizio Amministrativo

Beneficiari: Tutto il personale

Iniziativa n. 2.6 (PAP 2020-2022)

Obiettivo: Iniziative a supporto della genitorialità

Azioni:
- Prosecuzione degli interventi volti alla genitorialità;
- Predisposizione di un kit informativo sulla genitorialità.

Attori Coinvolti: Segreteria Generale - CUG

Beneficiari: Tutto il personale con figli

Iniziativa n. 2.7 (PAP 2020-2022)

Obiettivo: Assistenza sanitaria integrativa

Azioni:
- Prosecuzione dell'erogazione dei servizi di cui al Piano di assistenza sanitaria integrativa;
- Studio di fattibilità per la riproposizione dei servizi per l'assistenza sanitaria integrativa.

Attori Coinvolti: Segreteria Generale - CUG

Beneficiari: Tutto il personale

Iniziativa n. 2.8 (PAP 2020-2022)

Obiettivo: Procedure di buon rientro da lunga assenza

Azioni: Elaborazione "programma" nel quale siano individuate specifiche misure per agevolare il rientro dei dipendenti.

Attori Coinvolti: Servizio Amministrativo - CUG

Beneficiari: Tutto il personale

Iniziativa n. 2.9 (PAP 2020-2022)

Obiettivo: Convenzioni

Azioni:
- Disciplinare per l'attivazione di convenzioni;
- Attivazione delle convenzioni.

Attori Coinvolti: Servizio Amministrativo - CUG

Beneficiari: Tutto il personale

Iniziativa n. 2.10 (PAP 2020-2022)

Obiettivo: Conoscersi per decidere

Azioni:
- Somministrazione questionario;
- Analisi dei dati raccolti.

Attori Coinvolti: Servizio Amministrativo - CUG

Beneficiari: Tutto il personale

Iniziativa n. 3.1 (PAP 2020-2022)

Obiettivo: Programmazione e realizzazione di iniziative informative volte a promuovere stili di vita salutari in ambito lavorativo

Azioni:
- Programmazione di corsi di formazione e giornate informative;
- Stipula di convenzioni.

Attori Coinvolti: Segreteria generale - Servizio Tecnico, organismi di controllo e garanzia - CUG

Beneficiari: Tutto il personale

Iniziativa n. 3.2 (PAP 2020-2022)

Obiettivo: Commissione mensa e bar

Azioni:
- Regolamentazione della commissione;
- Predisposizione atti per l'Istituzione della commissione;
- Istituzione della commissione.

Attori Coinvolti: Segreteria Generale - Servizio ammnistrativo

Beneficiari: Tutto il personale

Iniziativa n. 3.3 (PAP 2020-2022)

Obiettivo: Promozione della cultura della tutela della salute individuale e collettiva sui luoghi di lavoro

Azioni:
- Implementazione sezione "Protezione della salute" su intranet del Consiglio;
- Studio di fattibilità per la possibile apertura del presidio medico;
- Attivazione convenzioni per screening medico.

Attori Coinvolti: Servizio Tecnico, organismi di controllo e garanzia

Beneficiari: Tutto il personale

Iniziativa n. 4.1 (PAP 2020-2022)

Obiettivo: Microclima

Azioni: Prosecuzione sostituzione infissi esterni.

Attori Coinvolti: Servizio Tecnico, organismi di controllo e garanzia

Beneficiari: Tutto il personale

Iniziativa n. 4.2 (PAP 2020-2022)

Obiettivo: Allestimento locale adibito al consumo dei pasti

Azioni: Acquisto attrezzature atte a conservare o riscaldare le pietanze nel locale adibito al consumo dei pasti dei dipendenti.

Attori Coinvolti: Servizio Amministrativo

Beneficiari: Tutto il personale

Iniziativa n. 4.3 (PAP 2020-2022)

Obiettivo: Efficientamento energetico

Azioni: Avvio lavori di sostituzione punti luce.

Attori Coinvolti: Servizio Tecnico, organismi di controllo e garanzia

Beneficiari: Tutto il personale