



Portale CUG

Relazione CUG

# Regione Abruzzo - 2024

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Regione Abruzzo

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

### Piano Triennale di Azioni Positive

2022	2023
2022 - 2024	2023-2025
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_abruzz-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf">piano_azioni_positive_r_abruzz-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_abruzz-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_abruzz-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf</a> ) (4.2 MB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_abruzz-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf">piano_azioni_positive_r_abruzz-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_abruzz-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_abruzz-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf</a> ) (6.08 MB)
2024	
2024 – 2026	
<a href="#">piano_azioni_positive_r_abruzz-</a>	



[triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](#)

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

no-

triennale/r\_abruzz/2024-2026/piano\_azioni\_p

ositive\_r\_abruzz-triennio\_2024-2026-

anno\_2024.pdf) (6.93 MB)

---



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	Presidente Giunta Regionale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Assessori Regionali	0	0	3	2	0	0	0	0	0	1
Organo di vertice	Sottosegretario alla Presidenza della Giunta Regionale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttori a tempo indeterminato	0	0	0	4	0	0	0	1	2	0
Dirigente di livello generale	Direttori art. 19 d.lgs. 165/2001	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo Indeterminato	0	0	6	18	6	0	0	4	11	2
Dirigente di livello non generale	Dirigenti art.19 d.lgs. 165/2001	0	0	0	4	3	0	0	3	3	1
Personale non dirigente	Area Operatori ex cat. A tempo indeterminato - tempo determinato - tempo determinato Segreterie	0	0	0	3	8	0	0	1	5	5
Personale non dirigente	Area Operatori Esperti ex cat. B tempo indeterminato - tempo determinato - tempo determinato Segreterie	8	23	28	40	46	1	15	49	49	66

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Area degli Istruttori ex cat. C tempo indeterminato - tempo determinato - tempo determinato segreterie	9	37	54	58	39	7	27	78	86	29
Personale non dirigente	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ex cat. D tempo indeterminato - tempo determinato - tempo determinato Segreterie	3	20	46	78	59	4	28	84	101	45
Totale personale		20	80	137	208	164	12	70	220	257	149
Totale % sul personale complessivo		1,52	6,07	10,40	15,79	12,45	0,91	5,32	16,70	19,51	11,31

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	19	69	73	26	7	194	45,33	34,70	14	53	102	64	1	234	54,67	34,41
Tra 3 e 5 anni	1	8	19	15	3	46	43,40	8,23	1	12	28	18	1	60	56,60	8,82
Tra 5 e 10 anni	0	0	17	47	41	105	41,67	18,78	0	2	49	44	52	147	58,33	21,62
Superiore a 10 anni	0	2	21	93	98	214	47,24	38,28	0	0	32	113	94	239	52,76	35,15
Totale	20	79	130	181	149	559			15	67	211	239	148	680		
Totale %	1,61	6,38	10,49	14,61	12,03	45,12			1,21	5,41	17,03	19,29	11,95	54,88		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ex cat. D	Diploma di scuola superiore	18	66,67	9	33,33	27	2,18
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione ex cat. D	Laurea magistrale	188	42,63	253	57,37	441	35,59
Area degli Istruttori ex cat. C	Inferiore al Diploma superiore	3	100,00	0	0,00	3	0,24
Area degli Istruttori ex cat. C	Diploma di scuola superiore	136	54,84	112	45,16	248	20,02
Area degli Istruttori ex cat. C	Laurea magistrale	58	33,53	115	66,47	173	13,96
Area degli Operatori Esperti ex cat. B	Inferiore al Diploma superiore	28	66,67	14	33,33	42	3,39
Area degli Operatori Esperti ex cat. B	Diploma di scuola superiore	103	46,40	119	53,60	222	17,92
Area degli Operatori Esperti ex cat. B	Laurea magistrale	14	22,95	47	77,05	61	4,92
Area degli Operatori ex cat. A	Inferiore al Diploma superiore	7	50,00	7	50,00	14	1,13
Area degli Operatori ex cat. A	Diploma di scuola superiore	3	42,86	4	57,14	7	0,56
Area degli Operatori ex cat. A	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,08
Totale personale		559		680		1239	
Totale % sul personale complessivo		42,70		51,95		94,65	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Si evidenzia che nell'ultimo anno 2023, rispetto al 2022, si è registrato un incremento positivo dell'occupazione femminile dell'8% .

Si rileva, altresì, che permane un divario importante nell'ambito dell'inquadramento per profili e titoli di studio, dove si registra che rispetto agli uomini, almeno il doppio delle donne con laurea magistrale sono inquadrate nella ex Categoria C e ancora di più emerge il sottoinquadramento delle donne laureate della ex Cat. B.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	19	79	129	198	157	582	45,97	96,68	12	67	214	245	146	684	54,03	96,75
Part Time >50%	0	0	0	0	2	2	14,29	0,33	0	0	2	8	2	12	85,71	1,70
Part Time ≤50%	1	1	5	7	4	18	62,07	2,99	0	3	4	4	0	11	37,93	1,56
Totale	20	80	134	205	163	602			12	70	220	257	148	707		
Totale %	1,53	6,11	10,24	15,66	12,45	45,99			0,92	5,35	16,81	19,63	11,31	54,01		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di part time a richiesta	1	1	5	7	6	20	46,51	7,07	0	3	6	12	2	23	53,49	5,22
Smart working	5	27	58	116	57	263	38,62	92,93	2	30	129	180	77	418	61,38	94,78
Totale	6	28	63	123	63	283			2	33	135	192	79	441		
Totale %	0,83	3,87	8,70	16,99	8,70	39,09			0,28	4,56	18,65	26,52	10,91	60,91		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Si registra uno scarso utilizzo del part-time. Al contrario permane l'utilizzo del lavoro agile (smart working) che registra un numero quasi doppio delle donne rispetto agli uomini autorizzate a fruirne per massimo 2 giorni a settimana e massimo 15 ore.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

### Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1037	37,89	1700	62,11	2737	41,33



Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	851	35,74	1530	64,26	2381	35,95
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	38	6,65	533	93,35	571	8,62
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	35	3,75	899	96,25	934	14,10
Totale permessi	1961	29,61	4662	70,39	6623	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I congedi parentali sempre più vengono utilizzati dalle donne (70,39%) rispetto agli uomini (29,61).

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

- Part-time
- Flessibilità oraria
- Migliorare la sicurezza dei luoghi di lavoro, il lavoro a distanza e la previsione di un tempo dedicato per formazione.

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?:  No

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

- **Redazione Bilancio di Genere** - Il Servizio Organizzazione ha richiesto il riscontro alla propria nota di indicazione di un nominativo da inserire nel costituendo gruppo di lavoro per l'acquisizione dei dati e delle informazioni necessarie all'elaborazione del bilancio di genere. All'esito dei riscontri da parte di tutte le Strutture regionali interessate, si procederà alla costituzione del gruppo. Nelle more di quanto sopra, Il Servizio Organizzazione ha comunque svolto un'attività di raccolta dei dati disponibili, compresi nella propria competenza, attinenti essenzialmente all'analisi del contesto di riferimento ed in particolare alla composizione del personale della Giunta ed all'utilizzo di strumenti di welfare migliorativi dell'organizzazione del lavoro, come il ricorso all'istituto del lavoro agile.

- Implementazione della formazione dei dipendenti improntata sulla cultura delle pari opportunità** - Le attività formative si sono regolarmente svolte, attraverso webinar erogati da un ente formatore individuato con apposita procedura di affidamento.
- Completamento delle azioni finalizzate all'attuazione delle indagini sul benessere organizzativo** - All'esito delle preliminari interlocuzioni con il CUG e con la Consigliera di Parità regionale, con Determinazione Dirigenziale n. DPB010/72 del 19.4.2023 è stato approvato il modello di questionario per la rilevazione del benessere organizzativo. Il questionario è stato somministrato, in forma anonima, a tutto il personale della Giunta Regionale, di qualifica dirigenziale e di comparto, di ruolo e a tempo determinato, attraverso un apposito collegamento sulla Intranet dell'Amministrazione, dal 1 al 30 giugno 2023. I dati emersi dalla somministrazione dei questionari sono stati oggetto di una prima elaborazione statistica da parte del Servizio Informatica e Statistica, quale avvio di un processo di ulteriore dettaglio nell'articolazione dei dati raccolti, volto alla predisposizione del massimo ventaglio di lettura, per l'interpretazione e l'approfondimento delle relative risultanze.
- Completamento delle azioni finalizzate all'approvazione del Codice Etico con l'istituzione del Consigliere/a di fiducia** - A seguito delle interlocuzioni con il CUG e la Consigliera di Parità Regionale, si è provveduto all'approvazione del Codice Etico con D.G.R. n. 385 del 10.7.2023, elaborato da un gruppo di lavoro interno al Servizio Organizzazione. Il codice Etico è stato pubblicato sul B.U.R.A.T. Ordinario n. 30/2023 del 26.7.2023 ed è disponibile su Amministrazione Trasparente.
- Approvazione della "Carta del tempo del lavoro manageriale"**- E' stata avviata un'attività di ricerca circa il ricorso allo strumento della "Carta del tempo manageriale" sulla scorta delle linee guida Interministeriali pubblicate il 6 ottobre 2022 in linea con le strategie dettate dalle Linee guida interministeriali sulla " Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni".

Il CUG auspica l'effettiva redazione del Bilancio di Genere della Regione Abruzzo nonché l'attuazione della disciplina sulla designazione del Consigliere/a di Fiducia.

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

#### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Aggiornamento professionale	90	348	542	1125	451	2556	38,82	2,04	42	292	1371	1957	366	4028	61,18	2,71
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	30	85	15	130	47,27	0,10	0	0	25	110	10	145	52,73	0,10
CUG	80	320	536	820	652	2408	45,82	1,92	48	280	899	1028	592	2847	54,18	1,92
Violenza di genere	20	80	134	205	163	602	45,99	0,48	12	70	220	257	148	707	54,01	0,48
Obbligatoria anticorruzione/privacy valori medi	130	520	871	1132	1059	3712	44,69	2,96	78	455	1430	1670	962	4595	55,31	3,09
competenze digitali valori medi	3820	15280	25594	39155	31133	114982	45,99	91,65	2292	13370	42020	49087	28268	135037	54,01	90,84
Obbligatoria (sicurezza)	2	152	244	364	312	1074	45,32	0,86	18	158	356	486	278	1296	54,68	0,87
Totale ore	4142	16700	27951	42886	33785	125464			2490	14625	46321	54595	30624	148655		

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Totale ore %	1,51	6,09	10,20	15,65	12,32	45,77			0,91	5,34	16,90	19,92	11,17	54,23		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? No

Dai dati esposti emerge che l'aggiornamento professionale è stato **fruito prevalentemente dalle donne 4028 ore a fronte di 2556.**

Le altre tipologie di formazione sono state parimenti fruiti.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Concorso pubblico ex cat. D area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione profilo professionale Specialista economista	2	50,00	2	50,00	4	8,70	Uomo
VERTICALIZZAZIONI Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione profilo professionale Specialista Economista	2	50,00	2	50,00	4	8,70	Uomo
VERTICALIZZAZIONI Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione profilo professionale Specialista Amministrativo	2	50,00	2	50,00	4	8,70	Uomo
VERTICALIZZAZIONI Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione profilo professionale Specialista Tecnico Ingegnere	2	50,00	2	50,00	4	8,70	Uomo
VERTICALIZZAZIONI Area degli Istruttori profilo professionale Assistente Amministrativo	1	25,00	3	75,00	4	8,70	Uomo
VERTICALIZZAZIONI Area degli Istruttori profilo professionale Assistente Contabile	2	50,00	2	50,00	4	8,70	Donna
VERTICALIZZAZIONI Area degli Istruttori profilo professionale Assistente Informatico	2	50,00	2	50,00	4	8,70	Uomo
VERTICALIZZAZIONI Area degli Istruttori profilo professionale Assistente Tecnico	2	50,00	2	50,00	4	8,70	Uomo
VERTICALIZZAZIONI Area degli Operatori Esperti profilo professionale Collaboratore Specializzato Amministrativo	1	25,00	3	75,00	4	8,70	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
VERTICALIZZAZIONI Area degli Operatori Esperti Collaboratore Specializzato Informatico	2	50,00	2	50,00	4	8,70	Uomo
VERTICALIZZAZIONI Area degli Operatori Esperti profilo professionale Collaboratore Amministrativo	1	25,00	3	75,00	4	8,70	Donna
Concorso Pubblico DIRIGENTE AMMINISTRATIVO - CONTABILE; Nomina membri aggiunti commissione Esperto in Lingua Inglese e Esperto in Materie Informatiche	1	50,00	1	50,00	2	4,35	
Totale personale	20		26		46		
Totale % sul personale complessivo	1,53		1,99		3,51		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La presenza femminile nell'ambito delle commissioni di concorso è equamente distribuita, rimasta costante rispetto all'anno precedente.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
AREA OPERATORI	€27117,10	€24925,00	€ -2192,10	-8,79
Area Operatori Esperti	€26568,40	€26803,40	€ 235,00	0,88
Area Istruttori	€29690,90	€28552,10	€ -1138,80	-3,99
Area Funzionari/ E.Q.	€40033,70	€39184,90	€ -848,80	-2,17
Dirigente	€98154,00	€100203,00	€ 2049,00	2,04
Direttore Dipartimento	€126923,00	€126959,00	€ 36,00	0,03

Permane un differenziale negativo nell'area degli operatori e degli istruttori mentre la tendenza si inverte nella Retribuzione netta media dei Dirigenti, con una prevalenza di quella femminile.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Non so

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Non so

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: A seguito di avviso

Tipologia di atto: Determinazione Dirigenziale

Data: 18/05/2021

Organo sottoscrittore: Direttore del Dipartimento Risorse e Organizzazione

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

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

---

Sede virtuale : Videoconferenze tramite la piattaforma webex

---

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

---

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
11

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

---

## Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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

---

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

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
  - Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio
-

lavorativo

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

## Considerazioni conclusive

La Regione Abruzzo ha una composizione pressoché paritetica del personale di comparto, dal punto di vista del genere, con 659 uomini e 690 donne, mentre quello dirigenziale registra ancora un divario rilevante con 27 donne a fronte di 43 uomini come anche negli organi politici (6 U- 1 D).

Sono ancora rilevanti i differenziali retributivi uomo/donna, incluse le retribuzioni di risultato e la produttività soprattutto nelle categorie degli operatori e degli istruttori dove le donne risultano svantaggiate.

Un gap importante si ravvisa nella designazione dei Presidenti delle commissioni di concorso, a differenza della composizione delle stesse che invece è costituita da una maggioranza di donne (cfr. Tabella ).

La formazione del personale ha registrato una consistente presenza femminile (cfr.Tabella ).

Il Lavoro Agile in modalità ordinaria si è confermato uno strumento utile alla conciliazione vita - lavoro.

Il Cug rileva l'esigenza di poter disporre di un proprio budget per consentire l'organizzazione e la partecipazione ad eventi su tematiche di interesse anche da altre amministrazioni.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-abruzzo-2024>