



*Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni*



Al Presidente del Consiglio Regionale del Lazio

Al Segretario Generale Vicario del Consiglio
Regionale del Lazio

All'OIV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024



*Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni*



INTRODUZIONE

La Relazione annuale sulla situazione del Personale da parte del Comitato Unico di Garanzia è un adempimento, previsto inizialmente dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 e riconfermato ed arricchito dall'analoga Direttiva n. 2/2019, nel quadro dell'evoluzione sociale e normativa delle politiche di contrasto alle discriminazioni e alle diseguaglianze, per una piena affermazione dei principi e delle scelte di parità e di pari opportunità.

Tuttavia, la Relazione sta diventando molto più che un adempimento. È un'occasione preziosa per cogliere criticità, cambiamenti e dinamiche nel mondo del lavoro e più in generale nei rapporti tra la società e la pubblica amministrazione, dai nostri ridotti ma significativi osservatori di operatori del Consiglio regionale del Lazio e di componenti di un Organismo autonomo, all'interno del quale convivono in una dialettica serrata aspettative ed istanze dell'Amministrazione e dei rappresentanti delle forze sindacali.

Il Comitato, insediatosi nel dicembre 2018 e nelle more della attivazione della procedura di rinnovo dello stesso, presenta la sua sesta relazione. La laboriosa raccolta dei dati sullo stato del personale è stata anche stavolta sia lo specchio di un universo composito di risorse e competenze sia il doveroso preludio alla verifica attuativa da parte nostra delle questioni di cui ci occupiamo e per le quali vale tanta pena di battersi: il benessere organizzativo, la rimozione di ogni condizione di disagio, presente o potenziale, il sostegno a misure conciliative tra tempi di vita e impegno professionale.

I temi del riequilibrio tra le modalità di prestazione lavorativa, della conciliazione tra gli orari di lavoro e le esigenze familiari; della responsabilizzazione e del riconoscimento di maggiore autonomia dei lavoratori; della flessibilità e dell'investimento formativo in tecnologie digitali, del decongestionamento delle aree urbane da traffico, dell'inquinamento e dello stress da pendolari, ormai attuali e futuri, sono stati inevitabilmente presenti tanto negli atti prodotti dall'Amministrazione che nelle discussioni e nelle proposte avanzate dal CUG e lo saranno a lungo, dal momento che si va consolidando come paradigma del ripensamento dell'organizzazione della pubblica amministrazione, oltreché del radicale cambiamento della cultura e della disciplina del lavoro, improntate primariamente al raggiungimento dei risultati.



Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni



Le strade del lavoro agile e della performance, con l'introduzione di mutati criteri di valutazione, sono destinate ad incontrarsi all'interno di mature strategie di riforma della P.A. Tuttavia, ad oggi, al Consiglio regionale del Lazio, il lavoro agile incontra delle resistenze da parte di persone ancorate a modelli organizzativi improntati ad un rapporto gerarchico burocratico e su una cultura da sempre orientata alla valorizzazione della presenza in ufficio dei dipendenti.

L'Ufficio di Presidenza del Consiglio, con deliberazione n. U00011 del 31 gennaio 2024, ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022 - 2024, contenente gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere (ex proposta di Piano delle Azioni Positive 2024 - 2026), avanzati dal CUG.

Nella Relazione 2024 hanno ampio spazio anche il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi inseriti nel Piano delle Azioni Positive (PAP) 2023 - 2025, relativamente alle schede dell'annualità 2023 e la programmazione degli interventi previsti nel triennio 2024 - 2026. Nelle conclusioni della nostra Relazione sulla situazione del personale 2019, si affermava *“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 e 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 Comitato ha agito da anni con coerenza e determinazione su questo campo e oggi può riferire su proposte ed atti che avvicinano, in qualche caso lambiscono il conseguimento di risultati fondamentali per l'innalzamento della qualità della vita del personale del Consiglio.

L'istituzione, a volte a singhiozzo, delle figure del Mobility manager, del Disability manager e della Consigliera di fiducia sono i primi, difficili e per ora non abbastanza supportati, passi in avanti compiuti verso una grande utilità sociale, anticipando un orizzonte più degno per chi lavora.

Nel corso del 2023, ci sono state 7 sedute del Comitato. L'operato dei gruppi di lavoro si è limitato alle relazioni richieste dalla normativa.

Il Comitato ha tenuto rapporti di leale confronto con l'Amministrazione e di proficua collaborazione con le strutture preposte ed i Servizi competenti in azioni e problematiche di rilievo comune. Il contributo all'autonoma ricerca di soluzioni non è mai venuto meno. La stessa fisionomia del CUG, luogo di sintesi della rappresentanza



*Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni*



di Amministrazione e sindacati, è di per sé garanzia di composizione di diversità di opinioni e giudizi. Il Comitato, peraltro, ha tempestivamente esercitato i suoi poteri, anche quando sollecitato ad esprimersi su atti dell'Amministrazione.

In questo quadro si è lavorata la presente Relazione, partendo dall'analisi dei dati relativi alla consistenza del personale e all'attuazione degli obiettivi di parità, pari opportunità e benessere organizzativo forniti dall'Amministrazione tramite i competenti Settori, commentati nelle pagine che seguono.

La crisi sanitaria degli anni scorsi ha lasciato un nuovo insegnamento: nei momenti critici bisogna farsi carico di attenzioni e bisogni che riguardano i settori più fragili della popolazione, a partire dalla nostra comunità di lavoro. Noi continueremo a farcene carico. Il CUG è soprattutto questo.



*Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni*



PRIMA PARTE

ANALISI DEI DATI

Occorre una doverosa premessa prima di affrontare l'analisi dei dati. Ad un attento e puntuale riscontro effettuato, abbiamo constatato che in alcune tabelle pubblicate dall'Amministrazione e trasmesse alla Funzione Pubblica sono presenti dei refusi.

Inoltre, a causa della trasmissione, in data 14 marzo 2024, della relazione al CUG, da parte dell'Amministrazione in luogo del 1° marzo, data prevista dalla normativa in materia, e della costituzione del Gruppo di lavoro avvenuta in data 21 marzo 2024, non è stato possibile avere un confronto con l'Amministrazione per la verifica della correttezza dei dati, dovendo predisporre la Relazione in tempi molto stretti.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

1.1 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Organi di vertice

Riteniamo non valida, come già segnalato in passato, l'interpretazione data dall'amministrazione per la quale tra gli organi di vertice siano presenti il Segretario generale, il Capo di gabinetto ed il Vicecapo di gabinetto. Secondo le definizioni normative le prime due figure sono chiaramente dei Dirigenti di livello generale e la terza un Dirigente di livello non generale.

Parlare di statistiche con soli 6 dati non è facile. Gli uomini sono esattamente cinque volte le donne (l'83,3% contro il 16,7%). La parte maschile si colloca, prevalentemente, nelle fasce di età comprese tra 51 e 60 anni. L'unica donna è nella fascia di età compresa tra 31 e 40 anni.

Dirigenza

Nella dirigenza, è erroneamente indicato come "Dirigente di livello generale" il Vice Capo di Gabinetto, che è un dirigente di livello non generale. Il Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 300 e le norme da esso richiamate definiscono Dirigente di livello generale solo il Capo di Gabinetto.



Nella dirigenza la parte maschile è preponderante (il 90% contro il 10%).

Per quanto riguarda la collocazione nelle fasce di età, l'unica donna e la maggior parte degli uomini si trovano nella fascia di età maggiore di 60 anni.

Comparto

Il personale non dirigenziale è suddiviso per area di inquadramento:

- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Nel personale dell'Area degli Operatori esperti notiamo una moderata preponderanza del genere maschile (il 51% contro il 49%).

Confrontando la tabella con le tabelle successive, rileviamo che non è stato preso in considerazione il personale a tempo determinato (personale non dirigente a tempo determinato, personale non dirigente comandato da altro ente, personale non dirigente trasferito da Giunta in Consiglio), per cui non siamo in grado di confrontare i dati delle diverse tipologie di contratto. Nella valutazione che segue si parla unicamente del personale di ruolo a tempo indeterminato.

Rileviamo, comunque, un aumento degli uomini di 10 unità. Invariato il numero delle donne. Complessivamente il personale è aumentato del 3,8%.

Per quanto riguarda la distribuzione per fasce di età, il 72% del personale si trova nelle fasce di età tra i 41 e 60 anni.

Nota negativa, che si riscontra in gran parte del pubblico impiego a causa della mancanza di turn-over, è che quasi un sesto del personale ha superato i 60 anni, e solo due dipendenti hanno meno di 30 anni.



*Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni*



1.3 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Le posizioni di responsabilità organizzativa, in questo Ente, sono assegnate solo a dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

La percentuale di posizioni organizzative assegnate, rispetto al genere, è lievemente sbilanciata, 32 su 58 uomini (il 55%) e 41 su 66 donne (il 62%).

È invece opposta la differenza di genere sulle posizioni di responsabilità organizzativa di prima fascia, che risultano assegnate maggiormente agli uomini, in quanto ha una posizione di prima fascia il 31% degli uomini contro il 26% delle donne.

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

Non è stata effettuata la classificazione del personale per profili, per cui ci limiteremo a dire che, dai dati, rileviamo che gran parte del personale del comparto si trova nella fascia di permanenza inferiore ai 3. Solo 2 dipendenti hanno una permanenza tra i 3 e i 5 anni.

Quest'ultimo dato è errato, in quanto, visto che l'ultimo CCNL riporta tutti i dipendenti ad un medesimo livello (differenziale stipendiale), tutti i dipendenti si trovano nella condizione di appartenere al medesimo livello non avendo l'Ente effettuato a far data dal rinnovo contrattuale bandi per le progressioni orizzontali.

1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Per come riportato dalla tabella 1.1, il personale dirigenziale è composto da 9 uomini e 1 donna. Nella tabella 1.6 risultano 9 uomini e 3 donne, per cui il dato, ovviamente errato. Comunque, i titoli di studio sono equamente ripartiti per tipologia fra i vari dirigenti.



1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

Il dato fornito dall'Amministrazione è errato.

Per come riportato dalla tabella 1.1, il personale dell'Area degli Operatori esperti è composto da 19 uomini e 18 donne. Nella tabella 1.7 risultano 19 uomini e 16 donne, per cui il dato, ovviamente errato, non è commentabile. Comunque, è rilevante notare che un terzo dei dipendenti ha un titolo di studio superiore a quello previsto come prerequisito per l'Area.

Per il personale dell'Area degli Istruttori riscontriamo che oltre 60% sia diplomato, e più di un terzo abbia una laurea o un master. Solo 1 dipendente ha un titolo di studio inferiore al diploma.

Per il personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, quasi il 23% dei dipendenti ha un diploma, il 60% ha una laurea e il 17% ha un master o un dottorato di ricerca.

Dal punto di vista di genere, non ci sono sostanziali variazioni rispetto ai titoli di studio.

Dall'analisi emerge il dato che il livello di scolarizzazione è proporzionalmente alto, rispetto ai prerequisiti di ingresso, per l'Area degli Operatori esperti e per l'Area degli Istruttori.

Per il personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, rileviamo un 23% di diplomati, frutto di progressioni verticali attuate prima che venisse definito il prerequisito della laurea per l'accesso all'Area.



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In queste tabelle analizziamo i dati relativi al tipo di presenza in servizio ed alle misure di conciliazione, 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.

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

In linea con gli anni precedenti, la quasi totalità del personale lavora a tempo pieno. Solo 6 dipendenti, 3 uomini e 3 donne, hanno un part-time.

1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Rileviamo che la quasi totalità del personale abbia avuto un accordo per la prestazione lavorativa in modalità agile. Per quanto il PIAO 2023 e la contrattazione decentrata hanno definito delle norme che avrebbero potuto definire una piena applicazione di leggi, decreti e contratti nazionali, ma le resistenze da parte di persone ancorate a modelli organizzativi improntati ad un rapporto gerarchico-burocratico e su una cultura da sempre orientata alla valorizzazione della presenza in ufficio dei dipendenti hanno determinato delle evidenti differenze di applicazione del lavoro agile per il personale assegnato ai diversi servizi. Una migliore considerazione delle esigenze del personale, combinata alle opportunità di efficientamento, di risparmio e di attenzione all'ambiente potrebbero portare ad un futuro che in tanti altri enti è già il presente da parecchio tempo.

Per quanto riguarda la flessibilità oraria, la totalità del personale fruisce di orari flessibili.

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

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 il doppio di 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, addirittura il triplo.

Complessivamente viene utilizzato per la fruizione dei permessi relativi alla Legge 104/92 circa il 2,3% delle giornate lavorative annue. Per quanto riguarda i permessi per congedi parentali fruiti, si arriva solo allo 0,2%.



*Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni*



SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) Piano triennale delle Azioni Positive

La proposta di Piano triennale delle Azioni Positive 2022-2024 confluita nella sottosezione “Performance/Obiettivi” della sezione: “Valore pubblico, Performance e Anticorruzione” del PIAO.

Gli obiettivi, riportati nell'allegato 5 alla sottosezione 2.2 del PIAO, hanno in oggetto azioni positive mirate, in linea di continuità con quelle poste in essere negli anni precedenti, sia a migliorare la condizione del dipendente all'interno dell'organizzazione sia a favorire la conciliazione delle esigenze familiari con il lavoro e la valorizzazione delle pari opportunità e della parità di genere con ricadute positive sull'attività lavorativa e sullo sviluppo professionale dello stesso.

Gli obiettivi n. 2.1, 3.1, 3.2 e 3.3 sono azioni positive già programmate ed avviate dall'amministrazione.

Le risultanze della verifica dello stato di attuazione dei suddetti obiettivi sono riportate nella apposita sezione “attività del CUG con esercizio di poteri di verifica” del paragrafo “Attività” della seconda parte della presente Relazione.

b) Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Nel 2023 l'Ente ha continuato a investire esigue risorse nella formazione obbligatoria, sicuramente deve investire di più nella formazione e nella riqualificazione del proprio personale. Formazione e riqualificazione del personale devono costituire un investimento organizzativo necessario.

c) Bilancio di genere.

Non è stato adottato



*Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni*



d) Composizione di genere delle commissioni di concorso

Nelle commissioni sono stati impiegati 4 uomini e 10 donne per un totale di 9 procedure selettive. Per quanto gli uomini siano solo 4, in 4 casi su 5 il presidente della commissione è uomo. I dati sono errati, in quanto in 4 commissioni non risulta il genere del presidente, e in 2 commissioni il genere del presidente discorda con i dati dei componenti della commissione, in quanto in una commissione formata da due donne il presidente è un uomo e in una commissione formata da due uomini il presidente è una donna.

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

Per quanto riguarda le differenze tra uomini e donne, sono così basse da far pensare, come motivazione, a ore di straordinario o assegnazione alle segreterie operative per alcuni dipendenti, non essendo previste contrattualmente differenze.

Nella tabella compilata dall'Amministrazione non sono comunque presenti le Aree previste dal CCNL, in quanto sono dettagliate "Categoria B", "Categoria C" e "Categoria D". Riteniamo che le indicazioni corrette da riportare dovessero essere, rispettivamente, "Area degli Operatori esperti", "Area degli Istruttori" e "Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione".



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Dati Sicurezza e Salute

Per prevenire situazioni di disagio o stress lavorativo e situazioni di discriminazione/mobbing sono state adottate le seguenti azioni, che sono descritte dettagliatamente nel paragrafo B della seconda parte della presente Relazione:

- Programmazione di iniziative formative ed informative volte a diffondere la cultura della parità di genere e delle pari opportunità;
- Programmazione e realizzazione di iniziative informative volte alla tutela della salute individuale e collettiva sui luoghi di lavoro e alla promozione di stili di vita salutari
- Miglioramento dell'ambiente di Lavoro.

Azioni a seguito indagini benessere organizzativo

A seguito degli esiti del Questionario somministrato nell'annualità 2022 in ordine alle criticità in tema di mobbing e molestie, il CUG ritiene che le azioni realizzate dall'Amministrazione nel corso dell'annualità 2023 (soltanto due giornate informative) non siano sufficienti per sensibilizzare in modo adeguato i dipendenti nelle suddette tematiche.

L'amministrazione non si è dotata neanche nel 2023 dello strumento dei "questionari on-line" richiesto dal CUG.

Nel mese di dicembre, l'Amministrazione ha somministrato, in forma cartacea ed anonima, ai dipendenti, il questionario. Il questionario e i relativi esiti sono stati trasmessi al CUG nel mese di marzo 2024. Pertanto, non è stato possibile per il CUG analizzare e interpretare i dati raccolti in base ai quesiti iniziali e proporre azioni conseguenti a ciò che si è osservato.

Codici adottati e in adozione

Nel 2023 non sono stati adottati nuovi codici, né modificati quelli esistenti.



*Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni*



SEZIONE 5. PERFORMANCE

La condivisione degli obiettivi per favorire il benessere organizzativo, le pari opportunità e l'equilibrio di genere è un tratto dominante della mission complessiva, delle azioni e delle performance. Rappresenta inoltre il frutto di una riflessione comune, oltreché di uno schema collaudato di collaborazione e scambio di informazioni sullo stato di attuazione tra il CUG e l'Amministrazione. Questa cooperazione è stata sicuramente corroborata dalle disposizioni della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, tanto nel ribadire il carattere prevalente dei Piani delle Azioni positive, quale strumento di rimozione di tutti gli ostacoli posti sulla strada della piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, quanto nel puntualizzare come debba essere presente nella Relazione annuale del CUG sulla situazione del personale un'apposita sezione sull'attuazione del PAP; la Relazione, dal 2020 con obbligo d'invio all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), diventa inoltre fattore di rilevazione ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili.

La descrizione e l'esito dell'attività monitoraggio dei suddetti obiettivi, individuati nelle rispettive schede di esplicitazione, sono riportati nel paragrafo B della seconda parte della presente Relazione.



*Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni*



SECONDA PARTE

L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A - OPERATIVITA'

Modalità di nomina

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 n. 357 del 20/05/2014 con scadenza quadriennale. Ad esso è succeduto l'attuale Comitato, nominato nel 2018 con determinazione n. 624 del 09.08.2018 da parte della Segreteria Generale del Consiglio.

La composizione del Comitato è stata successivamente integrata con le seguenti determinazioni: n. 803 del 31.10.2018, n. 7 dell'8-01.2019, n. A00058 del 18.02.2021, n. A00031 del 24.01.2022, n. A00569 del 13.07.2022.

Nel corso del 2022 la pariteticità all'interno del CUG è venuta meno, a seguito della mancata nomina dei componenti di parte sindacale in sostituzione di quelli dimissionari. Tale situazione perdura tutt'ora. Pertanto, una delle attività del 2024 del CUG sarà sicuramente quella di apportare delle modifiche al proprio Regolamento di funzionamento e formulare delle proposte di modifica del Regolamento di Organizzazione del Consiglio regionale, al fine di disciplinare tale fattispecie.

Budget annuale di bilancio

Nell'ambito del Bilancio di previsione finanziario del Consiglio Regionale 2024 - 2026", non è stato previsto alcun importo per le attività del CUG del Consiglio.



*Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni*



Riconoscibilità e visibilità del CUG

Nel 2023, il CUG ha ridotto drasticamente la sua attività propositiva limitatosi a quella consultiva. Sicuramente è una regressione rispetto al passato, dovuta anche alla mancata attivazione delle procedure di rinnovo del Comitato.

Normativa che regola i rapporti tra Amministrazione e CUG

La disciplina relativa ai rapporti tra Amministrazione e CUG è racchiusa nei seguenti provvedimenti:

- 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 CUG;
- Regolamento per il funzionamento del CUG, 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.

Si tratta ovviamente di due Regolamenti ben distinti: l'uno pertinente al funzionamento del Consiglio regionale nelle sue molteplici articolazioni; l'altro inerente all'esercizio autonomo di regolamentazione da parte di un Organismo, come il Comitato unico di garanzia.

Frequenza e temi della consultazione

Il CUG non ha ricevuto nel 2023 formali consultazioni.



*Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni*



B - ATTIVITA'

Recepimento da parte dell'Amministrazione delle considerazioni formulate dal CUG nella relazione annuale 2023

L'Amministrazione non ha attivato la procedura di rinnovo del CUG, come richiesto dal medesimo nella precedente annualità.

Numero riunioni, Gruppi di lavoro e questioni trattate

Nel corso del 2023, ci sono state sette sedute del Comitato.

Le questioni trattate nelle sedute di Comitato, sono state le seguenti:

- Parere in merito alla “Proposta di Piano della formazione del personale e di Organizzazione del lavoro agile”;
- Esame relazione del Gruppo di lavoro sul questionario 2022;
- Incontro con il dott. Roberto Rizzi. Disability manager del Consiglio regionale del Lazio;
- Approvazione Relazione CUG – Consiglio Regionale del Lazio – 2023;
- Parere proposta di convenzione non onerosa (Pangea Medical s.r.l.) a favore del personale in servizio presso il Consiglio regionale del Lazio;
- Parere proposta di convezione non onerosa (Croce Rossa Italiana - Comitato Area Metropolitana di Roma Capitale) a favore del personale in servizio presso il Consiglio regionale del Lazio;
- Audizione della Consiglieria di fiducia;
- Relazione CUG anno 2023;
- Relazione CUG sulla situazione del personale - anno 2023;
- Compilazione questionario di gradimento sui servizi resi dalla Struttura Amministrativa di supporto al Comitato Unico di Garanzia (CUG);



*Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni*



- Somministrazione questionario ai dipendenti del Consiglio sul lavoro agile, benessere, parità di genere e pari opportunità, elaborato dalla Dott.ssa Chiara Mingiacchi P.O. “Welfare aziendale e servizi al personale”;



*Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni*



Descrizione attività del CUG secondo compiti e poteri attribuiti

Compiti e poteri definiti da “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), Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 4 marzo 2011, punto 3.2; Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministro per la Pubblica Amministrazione, punto 3.6, Rafforzamento dei Comitati Unici di Garanzia)

a) Attività del CUG con esercizio di poteri propositivi

Presentazione della proposta degli obiettivi per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere (ex proposta di Piano delle Azioni Positive 2024 – 2026).

b) Attività del CUG con esercizio di poteri consultivi

Parere favorevole con osservazioni all’unanimità dei presenti alla proposta di deliberazione dell’Ufficio di Presidenza del consiglio regionale concernente: “Riorganizzazione delle strutture amministrative del Consiglio Regionale. Modifiche al regolamento di organizzazione. Proposta.”.

Parere favorevole all’unanimità dei presenti alla “Proposta di Piano della formazione del personale e di Organizzazione del lavoro agile”.

c) attività del CUG con esercizio di poteri di verifica

La verifica sullo stato di attuazione degli obiettivi del Piano delle Azioni positive 2023 - 2025, riferite all’annualità 2023, oltreché il monitoraggio permanente effettuato dal Comitato (sia in funzione della pianificazione sia per acquisire in tempo reale l’andamento delle azioni) e il confronto periodico con le Strutture preposte, avviene anche tramite le rendicontazioni inviate ufficialmente dalla Segreteria Generale e dai Servizi.



*Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni*



Area di Azione 1 - Iniziative per il benessere organizzativo

- 1.1: Indagine qualitativa su Conciliazione vita-lavoro, Benessere organizzativo e Parità di genere: Somministrazione del questionario a tutti i dipendenti del Consiglio regionale ed elaborazione e valutazione degli esiti;
- 1.2: Programmazione e realizzazione di iniziative formative ed informative volte a diffondere la cultura della parità di genere e delle pari opportunità: le giornate formative realizzate sono le seguenti:
 - "Gestione del cambiamento, promozione ed attuazione del principio delle pari opportunità e valorizzazione delle differenze nella gestione delle risorse umane", svolta in data 19 settembre 2023;
 - "Correttezza dei comportamenti e del linguaggio nell'ambiente di lavoro", svolta in data 3 ottobre 2023;
- 1.3: Convenzioni: Predisposizione di due schemi di convenzioni. Una convenzione è stata attivata, la seconda è in attesa di sottoscrizione da parte del contraente. È stata realizzata su intranet della sezione dedicata alle convenzioni attivate (<https://sosconsiglio.regione.lazio.it/archivio/comunicazioni/convenzioni/>);
- 1.4: Iniziative a supporto della mobilità: Il Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) del Consiglio Regionale del Lazio è stato adeguato e adottato con determinazione n. A00967 del 29.12.2023, pubblicato nella sezione AT del sito istituzionale del Consiglio (<https://www.consiglio.regione.lazio.it/fivw=provvedimentodirigenzialedettagliadd=3817>);

Area di Azione 2 – Promozione di sani stili di vita

- 2.1.: Programmazione e realizzazione di iniziative informative volte alla tutela della salute individuale e collettiva sui luoghi di lavoro e alla promozione di stili di vita salutari:
 - Progetto di fattibilità presentato con note prot. RU 23122 del 29.09.2023 e 30112 del 30.11.2023. A seguito dell'Accordo di collaborazione tra l'Azienda pubblica di servizi alla persona "Asilo Savoia" e il Consiglio regionale, stipulato in data 29.10.2023 (cfr. deliberazione Ufficio di Presidenza 13.10.2023, n. U00083), tale progetto risulta superato e le somme iscritte al bilancio per i suddetti lavori sono state destinate al completamento dei lavori di ristrutturazione della palazzina D;



- Le giornate formative realizzate sono le seguenti: - 1^a parte "Corretti stili di vita", con particolare riguardo all'alimentazione ed allo svolgimento di attività fisica, svolta in data 13 settembre 2023; - 2^a parte "Corretti stili di vita" con particolare riguardo alla riduzione del consumo di alcool e del danno da fumo, svolta in data 16 ottobre 2023.

Area di Azione 3 – Miglioramento dell'ambiente di lavoro

- 3.1.: Microclima: la sostituzione degli infissi esterni è prevista al completamento dei lavori relativi a: archivio storico (per una superficie totale di circa 45 mq), infissi già forniti; Palazzina D (per una superficie totale di circa 89 mq), fornitura e posa in opera degli infissi già autorizzata;
- 3.2.: Efficientamento energetico: i lavori di sostituzione delle lampade tradizionali con lampade ad alta efficienza luminosa e a basso consumo energetico hanno interessato n. 995 su 1321 punti luce, pari al 75,32% di punti luci sostituiti rispetto al totale offerto (1321);
- 3.3.: Allestimenti spazi da adibire al consumo dei pasti:
 - Acquisto attrezzature atte a conservare o riscaldare le pietanze nel locale interno adibito al consumo dei pasti: è stata acquistata, con determinazione 28 dicembre 2023, n. A00934, la fornitura dei beni di cui alla scheda prestazionale adottata con determinazione 21 dicembre 2023, n. A00856;
 - Allestimento spazi esterni da adibire al consumo dei pasti: adozione della determinazione 28.06.2023, n. A00354, relativa all'affidamento di fornitura e posa in opera di una pergotenda. La posa in opera della stessa è avvenuta (nota prot. RU n. 1409 del 22.01.2024").



*Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni*



CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La Relazione sulla situazione del personale costituisce il passaggio fondamentale per un'utile riflessione sull'attività svolta; per porre la conoscenza e l'esame dei dati sul personale a base delle misure per l'organizzazione ed il benessere del personale stesso; per valutare l'attuazione e la "presa" delle azioni positive. La Relazione, in sintesi, è il metro annuale dell'affermazione di una cultura del lavoro fondata sulla dignità della persona e sul rispetto reciproco. Violenze e molestie rappresentano un attentato permanente alle pari opportunità, un impedimento alle aspirazioni a progredire, un "virus" letale per le relazioni professionali. Il CUG opera per garantire la prevenzione di ogni focolaio di discriminazione e di potenziale abuso attraverso azioni di protezione e rimozione dei fattori di rischio.

Nel 2023 non si rilevano mutamenti significativi negli equilibri di genere rispetto all'anno precedente né sulla composizione generale del personale, né sotto i profili delle responsabilità, delle retribuzioni e delle potenziali progressioni di carriera.

La volontà di aggredire le disparità e radicare la cultura delle opportunità per tutti ha accompagnato l'attività del CUG nel 2023. Il Questionario, uno degli strumenti utili alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti da standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, quantomeno nella percezione da parte dei dipendenti è stato somministrato dall'Amministrazione a dicembre 2023 ed i risultati sono a disposizione del CUG solo da marzo 2024. Con queste tempistiche il Comitato non può ovviamente svolgere nel migliore dei modi il suo compito. È auspicabile per l'avvenire una migliore tempistica sia nella fase di somministrazione del questionario sia in quella di reporting. Inoltre, è utile incrementare le attività informative sulle tematiche relative a molestie, violenze e/o altre forme di mobbing.

La Direttiva n. 2/2019 prevede, tra le altre, la realizzazione di una Piattaforma tecnologica per mettere in collegamento i vari CUG nell'ambito di un network nazionale. Nel febbraio 2021, è pervenuta la comunicazione ufficiale da parte del Dipartimento della funzione pubblica sulla possibilità per i CUG di iscriversi al Portale della Rete nazionale dei CUG. Il nostro CUG ha immediatamente proceduto all'iscrizione. Per quanto l'utilizzo del Portale potrebbe essere utilissimo nel condividere esperienze e buone pratiche di contrasto alle discriminazioni, nel 2023 non



*Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni*



è stato fatto alcun accesso. Andranno ripresi i rapporti con il CUG della Giunta regionale del Lazio (interrotti nel 2023), nell’ottica del “lancio” comune di iniziative ed eventi pubblici. Si rinnovano espressioni di gratitudine alle donne e agli uomini del Comitato Unico di Garanzia e alla Struttura amministrativa di supporto all’attività del Comitato. In quest’ultimo anno l’attività del CUG si è ridotta in attesa del suo rinnovo, ci auguriamo che nel 2024 si possa riprendere ad accrescere e far conoscere le funzioni dei CUG. La visibilità del CUG è considerata essa stessa un obiettivo imprescindibile. Tutto per rendere concreti gli obiettivi di elevazione degli standard di parità e pari opportunità nel nostro ambiente di lavoro.

Comitato Unico di Garanzia
Il Presidente
Fabio SANNIBALE