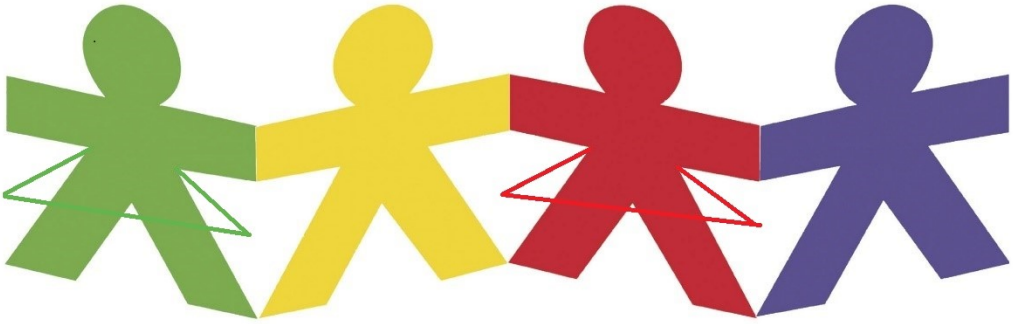
Comitato Unico di Garanzia



RELAZIONE ANNUALE 2017

1 Introduzione alla relazione annuale

Il Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) ha redatto la presente relazione delle attività ai sensi dell'Articolo 14 (Relazione Annuale) del proprio Regolamento, in base al quale:

Il Comitato redige, entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, una relazione sulla situazione del personale del Consiglio regionale riferita all'anno precedente, riguardante in particolare l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing (comma 1).La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti dal Servizio di Prevenzione e Sicurezza del Consiglio regionale, ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "Misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" (comma 2).

2 Riunioni del Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) nel corso dell'anno 2016 si è riunito sei volte nelle seguenti date:

- 2 febbraio 2017
- 13 marzo 2017
- 30 marzo 2017
- 06 luglio 2017
- 20 luglio 2017
- 07 novembre 2017

Per ciascuna delle riunioni è stato redatto un verbale, sottoscritto dai componenti presenti.

3 Attività in tema di predisposizione del Piano delle Azioni Positive

3.1 Fonti Normative

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- Art. 7, 54 e 57 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- D.Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità"
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio
- 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"
- D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in
- materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”
- Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.
- Direttiva 4 marzo 2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

3.2 Il Piano triennale delle Azioni Positive

Gran parte della presente relazione finale si riferisce alle azioni poste attraverso il Piano triennale di Azioni Positive (2017-2019) (PAP) approvato dall’Ufficio di presidenza nell’estate del 2017. Il PAP è stato, nei fatti, immaginato come un documento programmatico mirato ad introdurre azioni propositive-positive all’interno del contesto organizzativo e di lavoro nel quale vengono scelti obiettivi chiari ed efficaci, dei quali è possibile prevederne i tempi e i risultati attesi avendo ben chiare, altresì, le risorse disponibili per realizzare progetti mirati; interventi rivolti alla promozione delle pari opportunità fra uomini e donne che riguarda l’uguaglianza formale e sostanziale sul lavoro all’interno dell’ente cosi come previsto dall’articolo 5 del Regolamento per il funzionamento del CUG.

Il Piano si inserisce, giustappunto, tra le iniziative volute e sostenute dal Consiglio regionale e in questo senso risulta essere una marcatura importante vista l’assoluta novità per l’Amministrazione; come già accennato si configura come strumento programmatico per dare piena attuazione agli obiettivi di parità e di pari opportunità, di prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione, (cosi come prescritto dal D.Lgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”) concorrendo al benessere lavorativo di tutto il personale del Consiglio regionale , favorendo la possibilità di svolgere le proprie funzioni in un contesto (ambientale e lavorativo) attento a prevenire situazioni di malessere e disagio tenendo presente che il termine di “Salute organizzativa” o benessere organizzativo fa riferimento alla capacità di un’organizzazione non solo di essere efficiente e produttiva, ma anche di promuovere e mantenere un adeguato grado di benessere fisico e psicologico, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi vi lavora. A tal riguardo, negli ultimi anni sono aumentate le ricerche che hanno dimostrato come le strutture organizzative più efficaci siano quelle in cui sono presenti dipendenti soddisfatti e in cui prevale un “clima interno” sereno e partecipativo dato dalla motivazione, collaborazione, coinvolgimento, trasparenza, esatta circolazione delle informazioni, aggiornamento professionale, equità, flessibilità e fiducia, tutti elementi che, migliorando la salute mentale e fisica dei lavoratori, contribuiscono ad aumentare la produttività e la soddisfazione nei cittadini rispetto ai servizi prestati. Viceversa, quando si verificano condizioni di scarso benessere organizzativo si possono determinare con molta probabilità, fenomeni quali diminuzione della produttività, assenteismo, bassi livelli di motivazione e “burnout”, ridotta disponibilità al lavoro, carenza di fiducia, mancanza di impegno, aumento di reclami da parte del cittadino-utente.

Il Piano, inserendosi nell'ambito di cambiamento istituzionale e organizzativo del Consiglio regionale , alla luce della prevista riforma della pubblica amministrazione, pone particolare attenzione al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, non solo per prevenire e garantire l'assenza di forme di discriminazioni ma per il rispetto dei principi costituzionali (art. 3 della Costituzione) di parità e pari opportunità a tutti i livelli e come leva di miglioramento della performance organizzativa a vantaggio delle donne e degli uomini in egual misura, per un effetto finale positivo sulla qualità del lavoro sull'efficienza e sulla produttività.

Le azioni previste dal Piano, interessano gli ambiti di intervento di seguito illustrati.

3.2.1 Azioni di carattere organizzativo per le pari opportunità' e il benessere dei lavoratori (per la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita personale, familiare, sociale dei dipendenti)

- Convenzione con strutture di asili nido limitrofi alla sede del Consiglio regionale che possano agevolare i genitori nei primi anni di vita del bambino/a
- Convenzione con strutture limitrofe alla sede del Consiglio regionale di uno o più centri estivi cui possano usufruire i figli dei dipendenti dai 6 ai 13 anni
- Eventuale previsione di diverse articolazioni orarie rispetto a quelle attualmente previste dal Regolamento di organizzazione del Consiglio Regionale
- Avvio del telelavoro anche alla luce della recente approvazione del CCDI del Consiglio regionale del Lazio per una parte o per la totalità del tempo lavorativo
- Rivisitazione del servizio navetta da e per la sede di lavoro (incremento delle corse e delle stazioni partenza/fermata) al fine di renderlo più funzionale all'utenza

3.2.2 Azioni di carattere istituzionale per prevenire ed eliminare le discriminazioni di genere, etnico-geografiche, anagrafiche, fisico-sanitarie e per la riduzione dello stress lavorativo

- Individuazione di possibili attività di prevenzione del fenomeno di "segregazione" orizzontale e verticale, del mobbing e di possibili aggressioni fisiche e/o verbali
- Predisposizione di uno sportello di ascolto all'interno della sede del Consiglio regionale del Lazio, che si potrà avvalere di figure professionali specifiche in vari ambiti (psicologico, giuridico, ecc…) volto a ricevere notizie su problematiche e disagi lavorativi, personali o collettivi e finalizzato a favorire il benessere organizzativo. Tale sportello risulterà molto importante per la raccolta di istanze e segnalazioni dei singoli dipendenti, oltre a registrare conflitti derivanti da mobbing e discriminazioni
- Monitoraggi periodici mediante questionari atti ad indagare sullo stress organizzativo e occupazionale
- Presentazione del progetto "in salute in azienda" finalizzato a sensibilizzare la promozione di stili di vita salutare nei luoghi di lavoro. Si svolgeranno periodicamente degli incontri condotti da esperti del settore che tratteranno vari argomenti tra cui: il fenomeno dell'alcolismo, tabagismo, alimentazione e vita sedentaria

- Attività formativa per i dipendenti del Consiglio regionale per la cui trattazione si rinvia a quanto previsto dal Piano della Formazione del Consiglio regionale del Lazio.

3.2.3 Azioni di carattere fisico-spaziale-sanitario: uso di spazi interni ed esterni dell'Amministrazione (per il confort spaziale, termico, acustico e visivo)

- Creazione ed allestimento di uno spazio comune per il pranzo per tutti i dipendenti che non usufruiscono del servizio mensa interno alla sede del Consiglio regionale del Lazio
- Progetto per l'eventuale apertura degli spazi esterni attigui alla mensa che diano possibilità ai dipendenti, di consumare il pasto all'aperto nei periodi estivi
- Aggiunta di alimenti a mensa che vengano incontro alle esigenze di soggetti che per motivi di salute o per ideologia sono vegetariani e vegani
- Eventuale creazioni di "isole a tema" self-service per la somministrazione degli alimenti all'interno della mensa
- Utilizzo di postazioni informatiche ergonomicamente adeguate, al fine di evitare disturbi muscolo scheletrici e di altro genere
- Possibilità di prevedere la sostituzione nel tempo delle luci al neon con luci a led, le quali oltre ad essere meno pericolose per la salute dei dipendenti dell'Amministrazione, comporterebbero anche un risparmio energetico non indifferente
- Convenzione con palestre e centri sportivi
- Assicurazione sanitaria integrativa per i dipendenti del Consiglio regionale del Lazio

3.2.4 Azioni per la Sicurezza del personale e degli ambienti di lavoro

- Attuazione di azioni volte a rendere effettivo il divieto di fumare negli uffici del Consiglio regionale del Lazio
- Creazione di una convenzione con un centro polispecialistico
- Campagna informativa riguardante la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori ivi compresi quelli riguardanti gruppi omogenei di lavoratori esposti a rischi particolari (lavoratori disabili, lavoratrici in stato di gravidanza, ecc…)
- Individuazione di possibili spazi interni ed esterni adeguati per i fumatori
- Adeguamento del microclima dell'ambiente di lavoro e dei corridoi

3.3 Gli ambiti di intervento del PAP e gli obiettivi raggiunti

Si riporta di seguito la tabella del PAP volta ad illustrare le azioni previste per l'anno 2017 e le azioni intraprese dall'Amministrazione per la realizzazione delle stesse.

Ambito di intervento	***Azioni anno 2017***	***Obiettivi raggiunti***
Azioni di carattere organizzativo per le PARI OPPORTUNITA'.	*Studio di fattibilità circa la possibilità di assegnare ad un asilo nido il servizio di "baby sitting".*	*In collaborazione con gli uffici della Giunta regionale del Lazio è stato pubblicato in intranet regionale per i dipendenti di Giunta e del Consiglio regionale l'avviso relativo agli interventi di supporto alla genitorialità in favore del personale dipendente della Giunta e del Consiglio per il triennio 2017-2019 La procedura oggetto dell'avviso è in itinere.*
Azioni di carattere organizzativo per le PARI OPPORTUNITA'.	*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.*	*E' stato pubblicato l'avviso: "interventi di supporto alla genitorialità in favore del personale dipendente della giunta e del consiglio per il triennio 2017-2019" (l.r. 14 agosto 2017 n. 9)* *-attribuzione di benefici di supporto alla genitorialità per la frequenza di: asili nido, micronidi, sezioni primavera, scuole per l'infanzia e centri estivi.*
Azioni di carattere organizzativo per le PARI OPPORTUNITA'.	*Predisposizione e somministrazione di un questionario e conseguente progetto di possibili diverse articolazioni orarie.*	*L'azione è stata portata a termine con la somministrazione del secondo "Questionario sul benessere organizzativo".*
Azioni di carattere organizzativo per le PARI OPPORTUNITA'.	*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.*	*Si è proceduto, da parte degli uffici competenti, alla trasmissione alle strutture del Consiglio regionale di una richiesta di ricognizione delle attività telelavorabili. Allo stato dell'arte l'attività è in itinere.*
Azioni di carattere organizzativo per le PARI OPPORTUNITA'.	*Studio sulla fattibilità per l'individuazione e modifica delle corse e del tragitto del servizio navetta.*	*E' stato avviato, da parte degli uffici competenti, uno studio di fattibilità volto ad individuare modalità operative di miglioramento del trasporto destinato al personale del Consiglio regionale.*

Ambito di intervento	***Azioni anno 2017***	***Obiettivi raggiunti***
Azioni di carattere Istituzionale per prevenire ed eliminare le DISCRIMINAZIONI di genere, etnico-geografiche, anagrafiche, fisico-sanitarie e per la riduzione dello STRESS lavorativo.	*Predisposizione e somministrazione di un questionario che indaga sui fenomeni del burnout e del mobbing, a tutti i dipendenti.*	*L'azione è stata portata a termine con la somministrazione del secondo "Questionario sul benessere organizzativo".*
Azioni di carattere Istituzionale per prevenire ed eliminare le DISCRIMINAZIONI di genere, etnico-geografiche, anagrafiche, fisico-sanitarie e per la riduzione dello STRESS lavorativo.	*Studio per la valutazione di eventuali problematiche afferenti a disagi dei dipendenti nel luogo di lavoro.*	*E' in corso uno studio volto a verificare tali problematiche, che si concluderà successivamente ad una analisi dei risultati del secondo "Questionario sul benessere organizzativo".*
Azioni di carattere Istituzionale per prevenire ed eliminare le DISCRIMINAZIONI di genere, etnico-geografiche, anagrafiche, fisico-sanitarie e per la riduzione dello STRESS lavorativo.	*Avvio del progetto "in salute in azienda" finalizzato a sensibilizzare la promozione di stili di vita salutare nei luoghi di lavoro.*	*Progetto avviato e realizzato con iniziative volte a contrastare la sedentarietà come ad esempio l'iniziativa "non prendere l'ascensore".*
Azioni di carattere Istituzionale per prevenire ed eliminare le DISCRIMINAZIONI di genere, etnico-geografiche, anagrafiche, fisico-sanitarie e per la riduzione dello STRESS lavorativo.	*Indagine conoscitiva circa le esigenze alimentari dei dipendenti..*	*Nelle more di avvio dell'indagine conoscitiva, è stata invitata la società che gestisce la ristorazione mensa/bar del Consiglio regionale ad incrementare l'offerta alimentare con prodotti vegani, vegetariani ed a dedicare maggiore attenzione alle sostanze allergizzanti nei cibi.*
Azioni di carattere fisico-spaziale-sanitario: uso di spazi interni ed esterni dell'Amministrazione (per il confort spaziale, termico, acustico e visivo).	*Studio sulla fattibilità per l'individuazione di spazi per la pausa pranzo alternativi alla mensa.*	*Avviato studio di fattibilità per individuazione di un area idonea; nelle more è stata destinata una zona adiacente la mensa nella quale è in corso l'allestimento di attrezzatura idonea alla fruizione e consumo di un pasto proprio.*
Azioni di carattere fisico-spaziale-sanitario: uso di spazi interni ed esterni dell'Amministrazione (per il confort spaziale, termico, acustico e visivo).	*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.*	*Avviato studio di fattibilità nel quale la fruizione dello spazio esterno sia compatibile e nel rispetto delle normative sulla presenza in servizio.*

Ambito di intervento	***Azioni anno 2017***	***Obiettivi raggiunti***
Azioni di carattere fisico-spaziale-sanitario: uso di spazi interni ed esterni dell'Amministrazione (per il confort spaziale, termico, acustico e visivo).	*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.*	*Avviato studio di fattibilità nel quale la fruizione dello spazio esterno sia compatibile e nel rispetto delle normative sulla presenza in servizio e della sicurezza della sede.*
Azioni di carattere fisico-spaziale-sanitario: uso di spazi interni ed esterni dell'Amministrazione (per il confort spaziale, termico, acustico e visivo).	*Verifica fonti di illuminazione con progressiva sostituzione nel tempo (attività pluriennale) con fonti luminose di nuova generazione a ridotto impatto ambientale.*	*Predisposto un programma di interventi, a cura del Servizio "Tecnico Strumentale sicurezza Luoghi di lavoro", per il miglioramento energetico (come l'adeguamento illuminotecnico ed energetico dell'impianto di illuminazione esterna della sede del Consiglio regionale).*
Azioni di carattere fisico-spaziale-sanitario: uso di spazi interni ed esterni dell'Amministrazione (per il confort spaziale, termico, acustico e visivo).	*Studio di fattibilità circa la possibilità effettuare convenzioni con palestre e centri sportivi.*	*Effettuato studio di fattibilità cura del Servizio "Tecnico Strumentale sicurezza Luoghi di lavoro"; individuato il centro sportivo idoneo e firmata convenzione con lo stesso nel dicembre 2017.*
Azioni di carattere fisico-spaziale-sanitario: uso di spazi interni ed esterni dell'Amministrazione (per il confort spaziale, termico, acustico e visivo)	*Studio sulla fattibilità tecnico-normativa di forme di agevolazione assicurativa per i dipendenti del Consiglio regionale*	*Avviato studio di fattibilità per individuare compagnia assicurativa idonea al fine di stipulare una convenzione per una ampia copertura di rischio (vita, infortuni, malattia, casa, RC/auto)*
Azioni di carattere fisico-spaziale-sanitario: uso di spazi interni ed esterni dell'Amministrazione (per il confort spaziale, termico, acustico e visivo).	*Assicurazione sanitaria integrativa per i dipendenti del Consiglio regionale del Lazio.*	*Rientra nello studio di fattibilità di cui sopra.*
Azioni per la Sicurezza del personale e degli ambienti di lavoro.	*Realizzazione, nell'ambito dell'intranet del Consiglio, di una sezione dedicata alla sicurezza dei lavoratori; informativa ai lavoratori sui rischi lavorativi, sicurezza ed assistenza.*	*E' stata realizzata una Sezione intranet SOS dedicata alla sicurezza sui luoghi di lavoro;* *Informativa realizzata attraverso campagna esplicativa riguardante la salute e la sicurezza.*
Azioni per la Sicurezza del personale e degli ambienti di lavoro.	*Studio sulla fattibilità per l'individuazione di possibili spazi interni/esterni adeguati per i fumatori.*	*Avviato studio di fattibilità su un'area esterna dedicata ai fumatori posta tra le palazzine E e F.*

Ambito di intervento	***Azioni anno 2017***	***Obiettivi raggiunti***
Azioni per la Sicurezza del personale e degli ambienti di lavoro.	*Predisposizione di un progetto al fine di rendere il più possibile omogeneo il microclima dell'ambiente di lavoro e dei corridoi.*	*Predisposto, a cura del Servizio "Tecnico Strumentale sicurezza Luoghi di lavoro" un progetto volto a garantire un microclima omogeneo nell'ambiente di lavoro e nei corridoi; in fase di aggiudicazione.*

4 Pareri espressi dal CUG

Le amministrazioni, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, devono opportunamente valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nel proprio contesto lavorativo. La realizzazione di tale obiettivo richiede la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una semplice "gestione del personale", ma implica un'adeguata considerazione della personalità del lavoratore proiettata nell'ambiente di lavoro. In questo senso la sfida consiste nel valorizzare il rapporto tra organizzazione e persone, evidenziando come ripensare al *lavoro* non voglia dire solamente renderlo più produttivo, ma anche più gradevole; è puntando anche sugli aspetti impliciti, informali, simbolici, latenti nelle organizzazioni che si può potenziare e rendere più dignitoso il lavoro stesso come fonte di soddisfazione e benessere e come uno dei mezzi atti a migliorare la qualità della vita delle persone. Tra gli obiettivi e le finalità previste dall'articolo 2 del Regolamento del CUG del Consiglio regionale troviamo *"favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto ei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici"*. Alla luce di ciò, il CUG, ai sensi dell'art.5 del suo Regolamento e nel perseguimento delle sue finalità, ha esercitato compiti consultivi, esprimendo, all'unanimità, parere consultivo favorevole al documento *"Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale del Lazio"*. Il sistema si prefigge di approfondire i principi e le linee guida necessari a disciplinare la valutazione della *performance* sia organizzativa che individuale, in conformità con il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 (*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*). Il CUG, nell'esprimere parere favorevole, ne ha colto la portata innovativa: vengono condivisi gli obiettivi e la strategia sottesa, viene accolta con favore la volontà, espressa dall'Amministrazione, di migliorare i coefficienti utili ai fini della misurazione e valutazione delle performances, aumentando le voci relative agli elementi di valutazione sia per i dirigenti che per il comparto, così come i "pesi" individuati, che meglio permettono di valutare il lavoro svolto dal singolo dipendente. Il comitato ha ritenuto il *sistema* di *ciclo di performance* chiaro nelle logiche di programmazione e assegnazione degli obiettivi e di misurazione dei risultati nel quale il personale coinvolto ha consapevolezza delle attese dell'organizzazione nel suo complesso e rispetto all'ambito di propria competenza. Inoltre i criteri, previsti nel sistema,

che verranno utilizzati per valutare la performance individuale, in particolar modo quelli relativi alla "qualità del contributo" sono stati approfonditi, e meglio descritti, nel documento in discorso, attribuendo al valutatore uno strumento analitico che individua fattori quali la "capacità valutativa e motivazionale", la "*capacità organizzativa*", "*l'abilità interpersonale*", utili ad una valutazione maggiormente aderente con l'effettivo contributo del soggetto valutato. Il Comitato, nel perseguimento delle sue finalità, esercita compiti propositivi riguardo la predisposizione di piani di azioni positive in tema di "*benessere organizzativo*" configurandolo come uno degli argomenti di maggiore rilevanza dell'organizzazione stessa in quanto coincide significativamente con il tema della salute organizzativa, con il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative così come previsto dall'articolo sopra citato.

5 Azioni a favore del benessere organizzativo nell'ente

5.1 Salute in azienda

Con il progetto "In Salute in Azienda" il Consiglio regionale si è posto l'obiettivo di promuovere stili di vita salutari in ambito lavorativo e costruire una rete regionale Workplace Health Promotion (WHP). Tale progetto, in collaborazione con la ASL Roma 3, ha riguardato la promozione di stili di vita salutari nei luoghi di lavoro, al fine di favorire la diffusione di stili di vita corretti tra i lavoratori del Consiglio regionale riguardo ai principali fattori di rischio comportamentali connessi alle malattie croniche non trasmissibili (malattie cardiovascolari, tumori, patologie respiratori croniche, diabete ecc…) quali fumo, alcol, sedentarietà ed alimentazione scorretta. In relazione al tabagismo si è provveduto a dare attuazione fattiva al progetto anche attraverso l'adesione alla "*Giornata mondiale senza tabacco*". Il 31 maggio 2017, presso la sala Mechelli è stato promosso un evento informativo, da parte di personale specializzato dell'ASL Roma 3, rivolto ai lavoratori del Consiglio regionale dedicato al contrasto al fumo di tabacco. Sempre in relazione al tema del tabagismo e con riferimento a quanto fin qui illustrato, è stato avviato uno studio di fattibilità per l'individuazione di possibili spazi interni/esterni adeguati destinati ai fumatori; il Servizio tecnico, nella fattispecie, sta conducendo uno studio sull'area esterna individuata tra la Palazzina E e la Palazzina F. Rimanendo in un ambito di intervento di azioni di carattere fisico–spaziale-sanitario, vale a dire uso di spazi interni ed esterni dell'Amministrazione, si è proseguito con interventi di verifica e sostituzione (attività ancora in corso) delle fonti di illuminazione con apparecchi di nuova generazione a ridotto impatto ambientale**.**

Accanto a grandi ed importanti azioni sono state promosse piccole azioni positive che ad una analisi superficiale possono apparire simboliche ma che, viceversa, richiamano l'attenzione alle buone piccole pratiche quotidiane: come ad esempio "non prendere l'ascensore": Infatti, secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, per attività fisica si intende "qualunque sforzo esercitato dal sistema muscolo-scheletrico che si traduce in un consumo di energia superiore a quello in condizioni di riposo". In questa definizione rientrano quindi non solo le attività sportive, ma anche semplici movimenti quotidiani come camminare, andare in bicicletta e fare regolarmente le scale. Va in questo senso la proposta positiva di appendere vicino ai 13 ascensori presenti presso la sede del Consiglio dei *memo-tac* che hanno il compito di invitare i lavoratori ad usare le scale anziché il mezzo meccanico quale forma

elementare, efficace, quotidiana, di contrasto alla sedentarietà e strumento di promozione all'attività fisica.

Per poter offrire un ulteriore strumento di benessere personale è stato avviato, inoltre, uno studio di fattibilità circa la possibilità di effettuare convenzioni con palestre e centri sportivi**.** Lo studio di fattibilità è stato effettuato a cura dell'Ufficio "*Qualità e vigilanza nei luoghi di lavoro*" attraverso indagini di mercato svolte sul web finalizzate all'individuazione dei centri sportivi aventi idonei requisiti volti a garantire ai dipendenti del Consiglio un facilitato utilizzo dei servizi offerti, quali: vicinanza alla sede, pluralità di attività usufruibili (sia al coperto che all'aperto); orario continuato (al fine di consentirne un possibile utilizzo durante la pausa pranzo); quote agevolate per i dipendenti del Consiglio. Dalle risultanze delle suddette indagini è stato individuato il centro sportivo "Gli Ulivi Sporting Club", sito a soli 500 metri di distanza dalla sede, quale il più idoneo a soddisfare le esigenze dell'utenza consiliare. E' stato proposto allo stesso centro di formulare una specifica proposta di Convenzione per il Consiglio, la quale, essendo risultata soddisfacente è stata accettata e comunicata a tutto il personale con nota prot. n. 5085 del 20.12.2017.

Sempre in ambito "*salute in Azienda*", un tema che ha particolarmente impegnato l'attività dell'Amministrazione è stato quello dell'offerta alimentare destinata ai dipendenti; dunque servizio ristorazione della mensa e del bar posti all'interno della sede del Consiglio regionale e, in attesa di avviare una formale indagine conoscitiva circa le esigenze alimentari dei dipendenti, in questa prima fase si è voluto sollecitare l'attuale gestore dei servizi di ristorazione e bar ad avere una maggiore attenzione alle scelte alimentari vegane e vegetariane dei dipendenti. La proposta è stata recepita favorevolmente dal gestore il quale ha incrementato l'offerta alimentare in modo da venire incontro alle diverse esigente e tendenze alimentari; nel Bar l'offerta è stata arricchita con prodotti per colazione vegani (bevande cornetterie centrifughe), presso la mensa ampliamento di pietanze vegetariane (primi piatti, pizze) incremento di contorni vegani crudi e cotti. Nella stesura del capitolato della futura gara per la concessione dei servizi di ristorazione, si è prestata particolare attenzione alle soprarichiamate esigenze vegane, vegetariane, oltre che a problematiche relative alle allergie alimentari. Il capitolato dovrà prestare particolare attenzione alla preparazione e somministrazione di prodotti senza glutine, con riferimento alle "linee guida in materia di produzione di alimenti non confezionati senza glutine per la vendita diretta", predisposte dalla AIC (Associazione Italiana Celiachia) e a tutti quegli alimenti che non devono venire in contatto con prodotti allergizzanti (latte, soia, uova, arachidi, etc.).

Contestualmente è stato avviato uno studio sulla fattibilità per l'individuazione di spazi nei quali poter consumare il pranzo portato da casa. Già nell'estate 2017 l'Amministrazione ha destinato, presso la palazzina "D", in un'area adiacente la mensa, una zona riservata alla fruizione di pasti propri dei dipendenti. Lo spazio, arredato con una decina di tavoli, risulta poco utilizzato in quanto privo di strumentazione (distributori automatici, microonde per riscaldare pietanze o spazi in cui conservare beni di consumo e condimenti); l'area viene regolarmente pulita e l'apertura è a cura della vigilanza. In tal senso potrebbe risultare utile un regolamento per il corretto utilizzo della stessa e la dotazione di utensili e dispositivi che ne consentano una fruizione adeguata.

Per far fronte alle esigenze di tutto il personale è stato anche avviato uno 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. La proposta di utilizzo di spazi esterni alla struttura, per la consumazione del pasto, se pur realizzabile potrebbe non garantire una fruizione della pausa pranzo nel rispetto delle normative sulla presenza in servizio e creare problemi di sicurezza in quanto comporterebbe la disattivazione degli allarmi alle porte. Gli eventuali lavori per la delimitazione degli spazi esterni necessitano di copertura finanziaria ed estremamente problematica potrebbe risultare la corretta climatizzazione dei locali della mensa nel periodo estivo. Andrà valutato, pertanto, in concreto se le due rotonde attigue alle porte di sicurezza verso i parcheggi possano essere sufficienti ed adeguate all'affluenza dei potenziali commensali.

Tra gli studi di fattibilità avviati vi è quello relativo alla possibilità di utilizzare un'area verde pubblica che si trova a confine della sede del Consiglio regionale. Infatti, nonostante il complesso edilizio si trovi in una zona ritenuta "disagiata" e fuori del raccordo anulare, tuttavia sorge adiacente al "Parco della pace"; area attrezzata nella quale il personale potrebbe, sempre nel tempo contrattualmente previsto per la pausa pranzo e senza penalizzazioni in caso di utilizzo del tasto "uno" sul tornello, consumare la pausa pranzo a contatto con la natura. Il personale del Consiglio può fruirne liberamente dall'accesso aperto al pubblico. Una diversa modalità (cancello interno al perimetro del Consiglio) potrebbe comportare un passaggio indiscriminato anche di persone estranee all'Amministrazione, con potenziali problematiche di sicurezza per i veicoli e per la sede del Consiglio. Per poter fruire del passaggio tramite il cancello interno, si dovrebbe prevedere, per gli orari stabiliti, una postazione fissa di personale della vigilanza, necessaria ad impedire l'ingresso all'interno del Consiglio regionale, di persone estranee.

I progetti e studi sopra rappresentati, come gli altri progetti che sono in fase di avvio, riguardano attività di indagine di comportamenti organizzativi che hanno visto, negli ultimi anni, un incremento dell'attenzione da parte delle amministrazioni pubbliche, avendo compreso che il miglioramento della performance di un'organizzazione è strettamente collegato ad una più attenta gestione e motivazione delle risorse umane. Invero, quanto più è alto il grado di benessere fisico e psicologico dei lavoratori, tanto più è riscontrabile un miglioramento dei servizi erogati dall'Ente.

6 Previdenza e assistenza sanitaria

Il benessere organizzativo può essere declinato in più significati, infatti, con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n.178 del 29.11.2017, in attuazione dell'articolo 11 della legge regionale n.9/2017, sono state avviate (e dunque risultano *in itinere)* le procedure, a favore del solo personale a tempo indeterminato non dirigente della Giunta e del Consiglio, relative al "*Piano di assistenza sanitaria integrativa*"; nella fattispecie si parla di una assicurazione sanitaria integrativa per i dipendenti del Consiglio regionale.

Fa riferimento allo stesso ambito lo studio sulla fattibilità tecnico-normativa di forme di agevolazione assicurativa per i dipendenti del Consiglio. E' stata richiesta un'analisi delle iniziative intraprese da altre Amministrazioni al Broker, dalla quale è emerso che le Amministrazioni centrali (Ministero della difesa, Agenzia delle entrate) hanno optato per la creazione di "*bacheche informatiche*" divulgative di polizze auto, vita, casa ecc. ecc. offerte da varie compagnie di assicurazioni con sconti e condizioni di polizza convenzionate, mentre non sono state riscontrate situazioni di contratti assicurativi a favore dei dipendenti, stipulate direttamente dagli Enti come veri e propri *benefit*. Anche sull'intranet della Giunta Regionale

risulta pubblicizzata una Polizza Integrativa volontaria per la copertura della colpa grave RC/patrimoniale integrativa della polizza RC/patrimoniale a carico della Regione Lazio, sia per il personale della Giunta che del Consiglio. Al fine di offrire alternative a quanto fin qui destinato ai dipendenti del Consiglio da parte delle organizzazioni sindacali e dalle associazioni CRAL e DDRL, è stato richiesto al Broker di individuare, nel settore assicurativo, eventuali compagnie disponibili a convenzionarsi con il Consiglio Regionale per coperture assicurative sanitarie e RC/patrimoniali da proporre al personale.

Va infine segnalato che ulteriori forme di assicurazione (vita, infortuni, malattia, casa e RC/auto) a favore del personale regionale sono già attive nell'ambito del portale Noi PA del MEF-RGS, fruibili su base volontaria, con possibilità' di trattenuta sul cedolino stipendiale (https://noipa.mef.gov.it/web/mypa/convenzioni).

7 Sicurezza e qualità dei luoghi di lavoro

Quello della sicurezza sul lavoro è un tema di grande attualità e lavorare in sicurezza è un diritto previsto dalla nostra Costituzione. La tutela della sicurezza, infatti, non solo permette di diminuire il rischio di infortuni ma, garantisce un flusso continuo non rallentato da eventuali condizioni pericolose, diminuendo così le perdite di tempo e aumentando anche la produttività. Questo è un tema centrale nell'organizzazione del Consiglio regionale e, per quanto riguarda le azioni positive promosse per la Sicurezza del personale e degli ambienti di lavoro, è stata realizzata, nell'ambito dell'intranet del Consiglio, una sezione dedicata alla sicurezza dei lavoratori "*Informativa ai lavoratori sui rischi lavorativi, sicurezza ed assistenza*"**.** Al fine di dare più rapida, puntuale e trasparente applicazione all'art. 36 del D.Lgs. 81/2008, concernente l'obbligo del datore di Lavoro di provvedere affinché ciascun lavoratore sia adeguatamente informato circa i molteplici aspetti concernenti la sicurezza nei luoghi di lavoro, l'Ufficio "*Qualità e vigilanza nei luoghi di lavoro*", in data 23 gennaio 2017, ha provveduto a richiedere all'Ufficio competente in materia di pubblicazione, un'implementazione dell'intranet del Consiglio (SOS), con la creazione di un'apposita area dedicata in materia di sicurezza nei luoghi lavoro. Tuttavia le difficoltà tecniche, di progettazione e programmazione dell'attuale software gestionale del servizio intranet, hanno reso impossibile, nel corso dell'anno 2017, la creazione dell'area suddetta, la quale verrà tuttavia strutturata ed implementata nel corso del 2018.

In linea con i progetti fin qui esposti va segnalata un'altra azione positiva che l'Ufficio "*Qualità e vigilanza nei luoghi di lavoro*" inerente alla predisposizione di un progetto volto a rendere il più possibile omogeneo il microclima dell'ambiente di lavoro e dei corridoi. E' utile, da un punto di vista della comprensione, avere presente la particolarità della sede del Consiglio regionale: la struttura è stata costruita nei primi anni 70 e destinata ad attività religiosa, è ubicata in una tenuta fuori del Grande raccordo anulare in zona poco abitata. Da punto di vista tipologico e dell'impianto generale della struttura, i diversi fabbricati che compongono il complesso edilizio sono caratterizzati da una ripartizione longitudinale che prevede una disposizione senza soluzione di continuità degli uffici e delle aree di lavoro lungo ampi fronti finestrati e di palazzine esposte. Nonostante negli anni si sia provveduto con operazioni ed interventi sugli immobili. tuttavia la stessa tipicità del complesso ha reso difficile una gestione omogenea del microclima nell'ambiente di lavoro e nei corridoi molto ampi e con rilevante dispersione**.** Al riguardo, nel capitolato tecnico della gara relativa all'affidamento del "*Servizio integrato di gestione energia per le sedi del Consiglio regionale del Lazio per la durata di nove*

anni", per la quale si è in fase di aggiudicazione, è stabilito che rientrano nell'ambito delle attività extra-canone i servizi a richiesta gli interventi di efficientamento energetico e gli interventi di adeguamento normativo e riqualificazione tecnologica degli impianti. I servizi a richiesta extra-canone consistono nella esecuzione di attività e nella fornitura in opera di materiali e prestazioni integrative straordinarie su richiesta dell'Amministrazione non specificatamente previste nel canone.

8 Pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni

Tra i compiti fondamentali e maggiormente attesi del Comitato Unico di Garanzia vi sono attività di promozione e predispone di azioni positive volte a:

- *favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;*
- *promuovere il benessere organizzativo e prevenire il disagio lavorativo;*
- *contrastare le violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing.*

Autorevoli studi confermano che i problemi di ordine personale e interpersonale e i conflitti con colleghi e superiori incidono fortemente sul benessere dei lavoratori, influendo negativamente sul clima aziendale e sulla produttività. L'Orientamento di azione che il CUG si è dato in questo ambito è stato l'avvio di un percorso di ascolto, rispetto ad alcune problematiche sottoposte da diversi lavoratori, i quali hanno riferito di vivere una esperienza negativa, più o meno intensa, nel proprio contesto lavorativo. Può accadere, infatti, che situazioni di disagio siano subite in solitudine, senza la capacità di fronteggiare vissuti lavorativi percepiti come discriminanti all'interno dell'organizzazione.

Durante l'anno appena trascorso, il CUG ha raccolto segnalazioni e informazioni da parte di alcuni dipendenti, relative a vissuti lavorativi personali, non certificati da indagini, con cui venivano evidenziate alcune problematiche per le quali era richiesta particolare attenzione. L'impegno assunto, in questo senso, è stato fornire una base di ascolto utile ad esprimere bisogni e malesseri, ad intercettare disagi e vissuti personali sfavorevoli in ambito professionale e, quando possibile, a favorire il dialogo e la comprensione tra dipendenti e Amministrazione. Alcune tra le istanze pervenute da parte del personale, ad esempio, hanno riguardato le aspettative deluse circa le valutazioni sulla *performance* che ciascun dirigente esprime ed attribuisce ai propri collaboratori; altre istanze hanno riguardato le modalità relative al conferimento di un nuovo assetto, più efficiente dal punto di vista organizzativo e funzionale del personale (es.: scorrimento orizzontali/verticali), o anche riorganizzazioni che hanno previsto l'accorpamento di funzioni (Autoparco regionale). Ridisegnare un'organizzazione o rimodularla è un'operazione che può impattare significativamente sulle risorse umane pur partendo da un'ottica di efficientamento interno, sia per quanto attiene alle risorse umane, sia per quanto attiene al miglioramento continuo in termini organizzativi. A tal proposito, in un paio di circostanze, dei colleghi hanno segnalato condizioni lavorative e/o di tipo organizzativo, percepite come di esclusione o di isolamento rispetto ad altri colleghi.

E' su questo paradigma di apertura ed ascolto, vera innovazione culturale nei rapporti umani nelle organizzazioni, che il CUG propone un momento di riflessione orientato a

sviluppare nel futuro questo aspetto. Il margine di miglioramento, in questo senso, è amplissimo.

9 Questionario sul benessere organizzativo

Ai sensi dell'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 è stata condotta, anche per l'anno 2017, un'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico. A differenza di quanto accaduto con il Primo Questionario, il Secondo Questionario ha previsto una procedura di compilazione "*online*", prevedendo l'accesso ad un applicativo strutturato in forma anonima. L'indagine ha riguardato diversi aspetti del contesto in cui si svolge l'attività lavorativa, ed ha registrato un insieme di informazioni che, trattate in maniera integrata, hanno l'obiettivo di fornire all'Amministrazione dati utili ad attivare azioni di miglioramento, migliorando gli standard qualitativi ed economici del servizio.

Il questionario mira ad analizzare tre diverse macro aree:

1. il "benessere organizzativo";
2. il "grado di condivisione del sistema di valutazione";
3. la "valutazione del proprio superiore gerarchico".

Conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane, consentirà una analisi dell'insieme dei processi e delle pratiche che incidono sul benessere della comunità lavorativa.

Poiché i dati definitivi del questionario somministrato non sono stati formalizzati, nella presente relazione ci si limita a portare all'attenzione esclusivamente dei dati aggregati, quali la platea a cui il questionario è stato somministrato, e il campione dei dipendenti che hanno risposto, con l'obiettivo di dare ulteriori spunti di riflessione, utili alla nostra esposizione.

Fig. 1: Caratteristiche dell'universo totale dei dipendenti a cui è stato somministrato il questionario: ripartizione del numero soggetti e percentuali per genere, fascia di età, anzianità di servizio, qualifica e tipologia di contratto.

Universo della popolazione dei dipendenti a cui è stato somministrato il Secondo Questionario sul Benessere organizzativo		
	n.	**%**
Uomo	278	50,27%
Donna	275	49,73%
Tot	553	

	TOT	**%**	**U**	**%**	**D**	**%**
Età						
Fino a 30 anni	23	2,71%	15	65,22%	8	34,78%
Dai 31 ai 40 anni	113	12,48%	69	61,06%	44	38,94%
Dai 41 ai 50 anni	148	11,93%	66	44,59%	82	55,41%
Dai 51 ai 60 anni	192	16,27%	90	46,88%	102	53,13%
Oltre i 60 anni	77	6,87%	38	49,35%	39	50,65%
Anzianità di servizio						
Meno di 5 anni	135	15,73%	87	64,44%	48	35,56%
Da 5 a 10 anni	113	11,57%	64	56,64%	49	43,36%
Da 11 a 20 anni	124	11,57%	64	51,61%	60	48,39%
Oltre i 20 anni	181	11,39%	63	34,81%	118	65,19%
Qualifica						
Dirigente	13	2,35%	10	76,92%	3	23,08%
Non dirigente	540	97,65%	268	49,63%	272	50,37%
Tipologia contrattuale						
A tempo indeterminato	383	69,26%	176	45,95%	207	54,05%
A tempo determinato	121	21,88%	70	57,85%	51	42,15%
Comandato	49	8,86%	32	65,31%	17	34,69%

Tab. 2: caratteristiche del campione: ripartizione del numero soggetti e percentuali per genere, fascia di età, anzianità di servizio, qualifica e tipologia di contratto. Confronto tra il Primo e il Secondo Questionario

Primo Questionario

Campione 307		
	n.	%
Uomo	136	44,30%
Donna	159	51,79%
Non dichiarato	12	3,91%
Tot	**307**	
Età		
Fino a 30 anni	11	3,58%
Dai 31 ai 40 anni	63	20,52%
Dai 41 ai 50 anni	95	30,94%
Dai 51 ai 60 anni	102	33,22%
Oltre i 60 anni	24	7,82%
Non dichiarato	12	3,91%
Anzianità di servizio		
Meno di 5 anni	36	11,73%
Da 5 a 10 anni	92	29,97%
Da 11 a 20 anni	39	12,70%
Oltre i 20 anni	126	41,04%
Non dichiarato	14	4,56%
Qualifica		
Dirigente	8	2,61%
Non dirigente	288	93,81%
Non dichiarato	11	3,58%
Tipologia contrattuale		
A tempo indeterminato	242	78,83%
A tempo determinato	44	14,33%
Non dichiarato	21	6,84%

Secondo Questionario

Campione 170		
	n.	%
Uomo	74	43,53%
Donna	75	44,12%
Non dichiarato	21	12,35%
Tot	**170**	
Età		
Fino a 30 anni	11	6,47%
Dai 31 ai 40 anni	26	15,29%
Dai 41 ai 50 anni	35	20,59%
Dai 51 ai 60 anni	59	34,71%
Oltre i 60 anni	23	13,53%
Non dichiarato	16	9,41%
Anzianità di servizio		
Meno di 5 anni	20	11,76%
Da 5 a 10 anni	33	19,41%
Da 11 a 20 anni	27	15,88%
Oltre i 20 anni	74	43,53%
Non dichiarato	16	9,41%
Qualifica		
Dirigente	8	4,71%
Non dirigente	145	85,29%
Non dichiarato	17	10,00%
Tipologia contrattuale		
A tempo indeterminato	131	77,06%
A tempo determinato	19	11,18%
Non dichiarato	20	11,76%

Il dato che emerge in modo significativo riguarda la flessione dei partecipanti rispetto all'anno precedente, che potrebbe essere spiegata con la modalità di somministrazione del questionario utilizzata, avvenuta *on-line.* Infatti, tale procedura di somministrazione potrebbe aver disorientato i dipendenti in termini di garanzia dell'anonimato. Al fine di ottenere dati sempre più completi, è auspicabile che le indagini coinvolgano il maggior numero di lavoratori possibili, essendoci una diretta correlazione tra il numero di risposte date e la qualità dei dati forniti, potendo l'Ente orientarsi verso scelte migliori.

Il dato positivo è che, in media, rispetto ai risultati del precedente questionario[1], si è registrata una percezione più favorevole nella maggior parte degli ambiti di indagine, potendo desumere che ciò sia dipeso dalla percezione di un aumento di sensibilità dell'Amministrazione rispetto a questioni relative al benessere dei dipendenti. Vi è, nella sostanza, un "*sentiment*" di maggiore consenso ed apprezzamento da parte dei dipendenti del Consiglio regionale sull'operato dell'Amministrazione in materia di azioni positive.

10 Dati e informazioni forniti dal Servizio di Prevenzione e Sicurezza del Consiglio regionale

Il Comitato ha recepito, come specificato al comma 2 dell'articolo 14 del Regolamento, dati e informazioni al Servizio Prevenzione e Sicurezza del Consiglio regionale, ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "Misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" che di seguito si riportano.

10.1 Valutazione dei rischi

Nel corso del 2017 si è provveduto a completare la valutazione dei rischi per le sedi esterne del Consiglio regionale del Lazio (viale Giulio Cesare, via Lucrezio Caro e via della Mercede). Successivamente a tale attività, avvenuta di concerto con l'Ing. Roberto Grossi in qualità di RSPP del Consiglio, si è provveduto a predisporre e successivamente approvare i rispettivi DVR, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/08. L'attività valutativa ha riguardato ogni rischio potenzialmente presente nel luogo di lavoro, ivi compresi quelli derivanti dallo stress lavoro correlato e quelli di genere. Le attività suesposte hanno portato all'individuazione per il personale del Consiglio regionale del Lazio presente nelle sedi esterne di un livello di esposizione ai rischi suddetti BASSO/TOLLERABILE. Non è stato pertanto necessario procedere con una analisi di tipo "soggettivo", la cosiddetta valutazione approfondita.

10.2 Maternità

Nel corso del 2017 si è provveduto a dare continuità alla procedura già avviata nel 2016 concernente l'informativa alle lavoratrici in stato di gravidanza di quanto previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. 151/2001. Tale procedura ha consistito nello specifico nel consegnare alle lavoratrici che avessero informato l'Amministrazione del proprio stato, copia dell'estratto del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) relativamente alla valutazione dei rischi riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, contenente i risultati della valutazione stessa e le opportune misure di prevenzione e protezione individuate a tutela loro e del nascituro. Per

[1] I dati complessivi verranno divulgati in una fase successiva.

quanto concerne le lavoratrici in stato di gravidanza richiedenti la flessibilità del congedo di maternità, ex art. 20 del D.Lgs. n. 151/2001 (ovvero la prosecuzione dell'attività lavorativa oltre il 7° mese), si è provveduto a sottoporre le stesse a visita medica da parte del medico competente del Consiglio regionale del Lazio, ai fini dell'ottenimento della certificazione attestante l'assenza di rischi per la salute della gestante e del nascituro nel luogo di lavoro. La tutela sopradescritta ha riguardato nel corso dell'anno in esame 9 dipendenti.

10.3 Attività di incidenza sul benessere organizzativo

Tra le altre attività messe in atto dall'Ufficio "Qualità e vigilanza nei luoghi di lavoro" nel corso del 2017 ed aventi incidenza sul benessere organizzativo dei dipendenti si segnalano:

10.3.1 Formazione

Nel corso del 2017 l'Ufficio "Qualità e vigilanza nei luoghi di lavoro", nel rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, e nel rispetto delle modalità previste dal D.lgs. 81/2008 e dall'Accordo del 21 dicembre 2011 tra il Ministro del lavoro e delle Politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Provincie autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori, i 4 seguenti corsi di formazione:):

- Corso Formazione lavoratori rischio basso – durata 8 ore;
- Corso Formazione generale dei lavoratori – durata 4 ore;
- Corso Formazione lavoratori rischio basso – Specifica - durata 4 ore;
- Corso Aggiornamento Formazione lavoratori rischio basso – durata 6 ore.

L'offerta formativa ha interessato in totale 273 discenti, suddivisi tra i suddetti 4 corsi in base all'esigenza formativa, ed appartenenti sia al personale amministrativo che quello afferente all'area politica ma avente nel Consiglio regionale del Lazio il proprio Datore di Lavoro. I dipendenti che hanno seguito e superato i corsi ai quali erano associati sono stati in totale 166, pari al 60,80 % del personale interessato. L'impegno orario complessivo per la formazione è stato di 1.038 ore lavorative, con una media pro-capite di circa 6,2 ore.

11 Proposte per l'anno che verrà

11.1 conciliazione donne e orari lavoro

Durante uno degli incontri, un componente del Comitato ha portato all'attenzione la questione relativa alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. E' emerso, anche da esplorazioni *vis-a-vis* tra colleghi, come questo sia un tema che entra intensamente nella vita lavorativa e personale di ciascuno, in particolare nel momento in cui nasce un figlio. Il tema della conciliazione *work-life* ha assunto negli anni un ruolo sempre più rilevante nelle politiche sociali tanto da rappresentare un importante ambito strategico per le politiche del lavoro e di pari opportunità. Nonostante ciò non si riesce ad invertire il corso del fenomeno, ed è l'ISTAT a consegnarci dati allarmanti rispetto, ad esempio, al tasso di natalità (nel Lazio le nascite, tra il 2008 e il 2016, hanno registrato il minimo storico con un calo del 15 per cento). Come ci ricorda la professoressa Annamaria Simonazzi, docente all'università La Sapienza di Roma (Economia politica e Storia dell'analisi economica) una delle massime esperte in Italia di "lavoro al femminile". *"Per rilanciare la natalità in Italia servono politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e un welfare basato sui servizi"*. Le organizzazioni non potranno ancora a lungo ignorare questo problema e dovranno presto attrezzarsi per accogliere le esigenze di bilanciamento vita/lavoro di un numero sempre crescente di donne che vogliono poter combinare al meglio

la vita lavorativa e quella professionale. In una società come quella attuale, investita da una serie di profonde trasformazioni in campo demografico, sociale e lavorativo, (delle famiglie mono genitoriali, aumento della richiesta di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, aumento delle persone dipendenti anziane affidate alle cure della famiglia), vi è una richiesta improcrastinabile riguardo gli aspetti di politiche attive: una nuova organizzazione che preveda flessibilità dei rapporti di lavoro e degli orari di lavoro. La questione della conciliazione dei tempi e degli orari di lavoro si inserisce pertanto di diritto nel tema più ampio delle pari opportunità, tenuto conto che la "cura", intesa come quella esercitata in ambito famigliare, resta quasi totalmente a carico della donna.

È necessario fare uno sforzo comune, e in questo senso il CUG intende impegnarsi sia a promuovere iniziative utili, affinché i tempi di conciliazione famiglia/lavoro siano sempre più presenti nell'agenda programmatica dell'Amministrazione, che orientare sempre più le scelte organizzative tenendo conto della qualità di vita delle persone a lavoro.

11.2 Qualità della vita lavorativa

Durante la seduta del 20 luglio 2017 è emersa l'esigenza di conoscere l'orario effettivo di lavoro svolto dai dipendenti del Consiglio regionale, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 241 del Regolamento di organizzazione del Consiglio riguardo il limite massimo di dieci ore giornaliere di presenza in servizio. Alla luce di quanto sopra, è stato chiesto all'Amministrazione di comunicare l'elenco numerico dei dipendenti, suddiviso per strutture e per mesi, che, nel corso del semestre gennaio-giugno, hanno garantito la presenza in servizio oltre il limite orario in questione. È nelle intenzioni del Comitato portare avanti questa indagine in quanto i dati (che ad oggi il CUG è ancora in attesa di ricevere), possono essere il primo punto di osservazione per iniziative volte a favorire il benessere organizzativo, la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei dipendenti. Tale esigenza, inoltre, è stata formalizzata attraverso la previsione dell'orario multi periodale (modulazione, da parte dell'Amministrazione, nel tempo delle ore lavorative effettuate dai dipendenti nei periodi di intensa attività amministrativa e, fruibili attraverso una riduzione dell'orario di lavoro nei periodi di minore attività) dalla ipotesi del nuovo CCNL Comparto Regioni-Autonomie locali recentemente sottoscritta.

11.3 Iniziative di sensibilizzazione sul tema "violenza di genere"

La "Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica" (Istanbul 11 maggio 2011) è una convenzione approvata dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa il 7 aprile 2011. L'Italia, oltre ad aver ratificato la Convenzione, ha anche approvato una legge contro il femminicidio (Legge 119/2013), che all'art. 5 prevede l'adozione di un "Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere", con l'obiettivo di tracciare un sistema di politiche pubbliche che affronti in modo risolutivo questo problema. La Regione Lazio già nel 2014 aveva promulgato la legge regionale n. 4 "Riordino delle disposizioni per contrastare la violenza contro le donne in quanto basata sul genere e per la promozione di una cultura del rispetto dei diritti umani fondamentali e delle differenze tra uomo e donna". Tuttavia, nonostante vi sia una posizione politica ferma, il tema della violenza sessuale e di genere resta drammaticamente attuale. È opinione del CUG che, ferme restando le iniziative politico-legislative, sia fondamentale avviare un cambiamento di tipo culturale attraverso un cambiamento di mentalità e di comportamenti quotidiani. Questo, naturalmente, richiede tempo ma è possibile accelerare il processo con un approccio

strutturato. Il contributo che può e deve fornire un'organizzazione, in una cornice di cambiamento culturale più ampio è, ad esempio, promuovere azioni ed iniziative di tipo formativo/educativo. E' intenzione del Comitato promuovere giornate a tema tenute da docenti, ricercatori, operatori sociali in una logica di politica pubblica orientata alla comprensione del fenomeno della violenza sessuale e di genere, sino alla forma più estrema di femminicidio, all'emancipazione dalla violenza dell'attore e della vittima della stessa.

12. Distribuzione del personale dipendente del Consiglio regionale

Il Comitato ha provveduto a raccogliere, con l'ausilio della Funzione direzionale di staff "Gestione giuridica del personale", i dati relativi alla distribuzione del personale dipendente del Consiglio regionale, in servizio nell'anno 2017, che di seguito si riportano.

Tipologia contrattuale per categoria di appartenenza del personale

TIPOLOGIA	N.	MASCHI	FEMMINE
Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato a tempo pieno	397	197	200
Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato a tempo parziale	21	8	13
Dipendenti di ruolo che usufruiscono di benefici della Maternità	69	32	37
Dipendenti di ruolo che usufruiscono dei benefici della L. 104/92	82	52	30
Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato Cat. "B"	68	49	19
Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato Cat. "B" con Laurea	17	9	8
Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato Cat. "C"	143	64	79
Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato Cat. "C" con Laurea	42	20	22
Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato Cat. "D"	207	92	115
Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato Cat. "D" con Laurea	128	62	66
Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato Cat. "D" senza Laurea	79	29	50
Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato con P.O.	69	22	47
Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato con A.P.	15	9	6
Dirigenti di ruolo	5	3	2

Ripartizione per fasce d'età del personale

FASCE DI ETÀ	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
FINO A 30 ANNI	12	5	17
31-40 ANNI	46	25	71
41-50 ANNI	47	71	118
51-60 ANNI	78	87	165
OLTRE 60 ANNI	32	34	66
PART-TIME	8	4	12

Ripartizione per fasce di anzianità di servizio del personale

PERSONALE PER ANZIANITA' DI SERVIZIO	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
MENO 5 ANNI	13	14	27
DA 5 A 10 ANNI	62	35	97
DA 11 A 20 ANNI	63	52	115
DA 21 A 30 ANNI	44	76	120
DA 31 A 40 ANNI	32	45	77
PIU' DI 40 ANNI	1	0	1
TOTALE	215	222	437

13. Conclusioni

Nell'anno appena trascorso il CUG ha posto le basi affinché il futuro possa essere dedicato alla raccolta di ulteriori buoni risultati, a partire dagli obiettivi fin qui raggiunti. Due sono i punti che si vogliono evidenziare tra gli altri:

1) la somministrazione del Secondo Questionario sul benessere organizzativo, da intendersi quale strumento generatore di effetto motivante sulle persone a lavoro, in quanto mostra l'interesse che l'Amministrazione ha verso i lavoratori;

2) il Piano delle Azioni positive, strutturato principalmente su attività di promozione della cultura del benessere organizzativo, nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne.

A conclusione del lavoro fin qui svolto e, nella consapevolezza del valore dell'attività oggetto della presente relazione è nelle intenzioni del Comitato portare avanti tutte le iniziative già avviate, in un'ottica di partenariato con l'Amministrazione e con il Sindacato, nella prospettiva di "liberare" risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione, gestione e monitoraggio delle azioni positive realizzate o in itinere.