

**Comitato Unico di Garanzia**  
**RELAZIONE ANNUALE 2016**





CONSIGLIO  
REGIONALE  
DEL LAZIO

Comitato Unico di Garanzia

## **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 quattro volte nelle seguenti date:

- 30 marzo 2016
- 25 luglio 2016
- 25 ottobre 2016
- 10 novembre 2016

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

## **3 Attività Predisposizione 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



CONSIGLIO  
REGIONALE  
DEL LAZIO

Comitato Unico di Garanzia

- 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”

Il Piano di Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative volte a dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. n. 198/2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure tese ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni



CONSIGLIO  
REGIONALE  
DEL LAZIO

Comitato Unico di Garanzia

forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l’attuazione delle Direttive dell’Unione Europea al fine di accrescere l’efficienza, l’efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini

L’attuazione di queste politiche rappresenta un’esigenza imprescindibile, considerata anche l’attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all’argomento e gli impegni che ne derivano per l’ordinamento italiano.

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l’individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Relativamente alle attività propositive previste dal Regolamento, il CUG ha avviato, già a fine anno 2015, una prima stesura del Piano delle Azioni Positive 2017-2019, che nel corso dei primi mesi del 2016, a seguito di attività portate avanti da un gruppo di lavoro, è stato modificato e integrato da parte dei componenti del Comitato. Nel mese di luglio il CUG ha condiviso il PAP con la “Funzione direzionale di staff “Valutazione, Performance, Relazioni sindacali, Benessere organizzativo” e nella riunione del 25 luglio 2016 il documento è stato ufficialmente acquisito in bozza ed è, allo stato attuale, in via di definizione.

Il Piano, suddiviso in aree di intervento, intende soffermarsi su un insieme di aspetti volti a dare la priorità all’obiettivo delle pari opportunità di genere individuato dal D.gs n. 198/2006, avviando un percorso finalizzato ad un approccio integrato per l’affermazione delle pari opportunità, per il contrasto alle discriminazioni, alle molestie e al mobbing, per



CONSIGLIO  
REGIONALE  
DEL LAZIO

*Comitato Unico di Garanzia*

la tutela della salute e sicurezza sul lavoro e per il benessere lavorativo in generale. In particolare, è posta attenzione sui seguenti macro-aspetti:

- Promuovere e garantire l'affermazione del principio di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nei confronti delle risorse umane regionali e del loro sviluppo professionale;
- Promuovere l'affermazione di una cultura organizzativa orientata alle pari opportunità e alla non discriminazione, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari tra i sessi, la rimozione di stereotipi e discriminazioni dirette e indirette, con particolare attenzione alla parità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori;
- Valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare di quelli appartenenti a categorie svantaggiate, sottorappresentate o discriminate.

Il PAP si rivolge al personale del Consiglio regionale, in quanto costituente la "Comunità di lavoro". Tale comunità si trova ad interagire in forme complesse, al servizio della collettività più generale e, al tempo stesso, in rappresentanza di un'Istituzione. Le difficoltà legate alla mobilità, al livello dei servizi disponibili negli ambienti di lavoro regionali, sono fattori che rendono il quadro ulteriormente complesso ed hanno un impatto significativo sulla vita lavorativa e personale dei dipendenti regionali. L'età media dei dipendenti di ruolo del Consiglio aumenta di pari passo con quella della popolazione italiana, dato oggettivo che tende ad incidere fortemente sulle azioni rivolte alla formazione permanente, alla conciliazione vita-lavoro, alla prevenzione dello stress e delle malattie professionali anche ad esso correlate, rendendo essenziale attuare interventi mirati sia di carattere tradizionale che innovativo.

La consapevolezza della complessa realtà in cui opera questa comunità di lavoro ha ispirato trasversalmente le proposte progettuali del Piano, in modo da permettere il conseguimento di obiettivi che migliorino in concreto singoli aspetti di tale realtà e, più in generale, l'efficienza dell'attività amministrativa.

Ulteriore finalità del PAP sarà di favorire il coinvolgimento consapevole del personale, attraverso la partecipazione "attiva" alla realizzazione delle finalità dell'Ente, la circolazione delle informazioni e la opportuna divulgazione delle azioni proposte. L'insieme delle attività dovranno quindi contribuire ad accrescere progressivamente la percezione interna dell'Istituzione, qualificando il Consiglio, nell'ambito delle



CONSIGLIO  
REGIONALE  
DEL LAZIO

Comitato Unico di Garanzia

amministrazioni pubbliche, quale “luogo di buone prassi” nella promozione e affermazione concreta dei principi di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni.

Il Comitato, nello strutturare la bozza del PAP, ha posto l’accento su specifiche azioni che dovranno essere avviate, quali la formazione professionale, il reinserimento lavorativo a seguito di assenze prolungate, la conciliazione dei tempi vita-lavoro, l’assistenza medica in sede, l’apertura di uno sportello di ascolto.

Allo stato attuale, il PAP è in via di definizione da parte della Funzione direzionale di staff “Valutazione, Performance, Relazioni sindacali, Benessere organizzativo”.

#### **4 Analisi e valutazione dei dati del Questionario sul “Benessere organizzativo”.**

Relativamente alla situazione del personale del Consiglio regionale 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*, si ritiene utile illustrare le principali risultanze dell’indagine svolta nel 2016 sul benessere organizzativo, attraverso la somministrazione ai dipendenti di un Questionario ad hoc (che si allega, nella sua totalità, alla presente relazione).

L’indagine è stata effettuata presso la sede del Consiglio regionale del Lazio ad opera del Comitato Unico di Garanzia e della Funzione direzionale di Staff “Gestione giuridica del personale”, quest’ultima focalizzata nella rilevazione di eventuali fabbisogni dei dipendenti a cui in seguito far fronte attraverso la programmazione e l’attuazione di adeguate politiche aziendali. Obiettivo dello studio è stato, in primis, quello di trarre valore dai dati ottenuti, valutando il grado di benessere lavorativo percepito dai dipendenti, al fine di focalizzare i punti di forza e di debolezza dell’amministrazione regionale.

Il questionario è stato somministrato a tutti dipendenti e dirigenti dell’Ente, incluso il personale assegnato alle strutture gestionali, a quelle di diretta collaborazione e ai dipendenti comandati da altre amministrazioni. Si è optato per una metodologia di somministrazione dell’indagine sotto forma cartacea, gestita dal CUG con il supporto della Funzione direzionale di staff “Gestione giuridica del personale”.

L’indagine è stata condotta al fine di ottenere un campione contenente un ampio ventaglio di professionalità confrontabili, sullo sfondo di una comune appartenenza organizzativa. Così come rappresentato nella tabella che segue, l’universo della popolazione a cui è stato somministrato il questionario è composto da n. 552 dipendenti (individuati con le modalità indicate al precedente paragrafo), suddivisi, sia numericamente che in termini percentuali, per fascia di età, anzianità di servizio, qualifica e tipologia contrattuale. Ai fini



CONSIGLIO  
REGIONALE  
DEL LAZIO

Comitato Unico di Garanzia

di una comprensione dettagliata dei dati emersi, nella sottostante tabella sono riportati i dati di genere relativi alle singole classificazioni, sia in termini numerici che percentuali, sia dell'universo della popolazione che del campione esaminato.

Universo della popolazione		
	n.	%
Uomo	290	52,54%
Donna	262	47,46%
<b>Tot</b>	<b>552</b>	
Età		
Fino a 30 anni	20	3,62%
Dai 31 ai 40 anni	105	19,02%
Dai 41 ai 50 anni	154	27,90%
Dai 51 ai 60 anni	196	35,51%
Oltre i 60 anni	77	13,95%
Anzianità di servizio		
Meno di 5 anni	98	17,75%
Da 5 a 10 anni	115	20,83%
Da 11 a 20 anni	138	25,00%
Oltre i 20 anni	201	36,41%
Qualifica		
Dirigente	16	2,90%
Non dirigente	536	97,10%
Tipologia contrattuale		
A tempo indeterminato	414	75,00%
A tempo determinato	95	17,21%
Comandato	43	7,79%

Campione		
	n.	%
Uomo	136	44,30%
Donna	159	51,79%
Non dichiarato	12	3,91%
<b>Tot</b>	<b>307</b>	
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%

I primi dati emersi hanno evidenziato che i questionari compilati sono risultati essere n. 307, a fronte di un totale di n. 552 consegnati, con un tasso di risposta pari al 56%. È stata



CONSIGLIO  
REGIONALE  
DEL LAZIO

Comitato Unico di Garanzia

riscontrata una maggiore partecipazione femminile all'indagine (52%), rispetto al genere maschile, mentre per quanto riguarda la variabile riferita all'età, si nota una maggiore concentrazione delle risposte tra i dipendenti appartenenti alle fasce di età tra i 41 e i 50 anni (31%) e tra i 51 ed i 60 anni (33%). L'anzianità di servizio rappresenta una variabile significativa nell'identificazione del campione e in particolare, nella figura 3, si evidenzia come abbiano maggiormente partecipato alla rilevazione, i dipendenti con più anzianità di servizio (41%), e quelli con un'età anagrafica più matura.

Le dimensioni indagate sono state 14, come di seguito elencate, e per ciascuna domanda è stato chiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala Likert, che impiega sei classi che vanno dalla modalità "Per nulla" (1), fino alla modalità "Del tutto" (6).

La tabella di seguito presentata evidenzia la media delle valutazioni delle dimensioni indagate, da cui emerge una valutazione media complessiva pari a 3,60 ossia appena al di sopra del valore soglia.

	Dimensioni organizzative	Media
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,01
B	Le discriminazioni	4,64
C	L'equità nella mia amministrazione	3,42
D	Carriera e sviluppo professionale	2,76
E	Il mio lavoro	4,44
F	I miei colleghi	4,46
G	Il contesto del mio lavoro	3,18
H	Il senso di appartenenza	3,52
I	L'immagine della mia amministrazione	3,40
L	La mia organizzazione	2,91
M	Le mie performance	3,30
N	Il funzionamento del sistema	2,81
O	Il mio capo e la mia crescita	3,76
P	Il mio capo e l'equità	3,84

Ai fini della presente relazione, si ritiene utile presentare anche i risultati di tutte le dimensioni indagate, mettendo a confronto la media di ogni singola dimensione con le medie delle categorie suddivise per genere, tipologia di contratto, fascia di età, anzianità di servizio e qualifica professionale.





	MEDIA GENERALE	Uomo	Donna	A tempo determi nato	A tempo indeter minato	Fino a 30 anni	Dai 31 ai 40 anni	Dai 41 ai 50 anni	Dai 51 ai 60 anni	Oltre i 60 anni	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni	Dirigen te	Non dirigent e
Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,01	4,22	3,86	4,39	3,96	4,06	4,10	3,95	4,02	4,03	4,53	4,17	3,77	3,89	3,78	4,04
Le discriminazioni	4,64	4,73	4,58	4,64	4,64	4,33	4,64	4,59	4,64	4,92	4,99	4,82	4,61	4,46	3,86	4,67
L'equità nella mia amministrazione	3,42	3,63	3,24	4,59	3,19	3,15	3,49	3,38	3,39	3,46	4,73	3,34	3,16	3,23	3,73	3,42
Carriera e sviluppo professionale	2,76	3,03	2,54	3,91	2,55	2,87	3,12	2,58	2,65	2,94	4,06	2,72	2,71	2,49	3,85	2,75
Il mio lavoro	4,44	4,60	4,29	4,83	4,36	3,95	4,46	4,46	4,37	4,70	5,09	4,53	4,12	4,31	4,00	4,45
I miei colleghi	4,46	4,59	4,35	5,00	4,35	4,58	4,57	4,44	4,39	4,41	5,19	4,44	4,35	4,33	4,63	4,46
Il contesto del mio lavoro	3,18	3,47	2,94	4,11	3,01	3,36	3,32	3,09	3,08	3,46	4,25	3,16	3,14	2,95	3,43	3,19
Il senso di appartenenza	3,52	3,83	3,25	4,60	3,30	3,73	3,84	3,37	3,34	3,69	4,64	3,52	3,72	3,12	3,78	3,51
L'immagine della mia amministrazione	3,40	3,58	3,28	4,45	3,20	3,33	3,61	3,33	3,29	3,55	4,46	3,40	3,55	3,09	3,33	3,42
La mia organizzazione	2,91	3,27	2,61	3,91	2,71	2,52	3,24	2,63	2,89	3,10	4,10	2,81	2,68	2,74	3,13	2,90
Le mie performance	3,30	3,61	3,03	4,31	3,09	3,36	3,47	3,35	3,09	3,14	4,46	3,51	3,02	2,92	3,81	3,28
Il funzionamento del sistema	2,81	3,17	2,50	3,88	2,61	3,29	3,00	2,67	2,67	3,03	4,11	2,89	2,67	2,47	3,53	2,79
Il mio capo e la mia crescita	3,76	3,92	3,60	4,86	3,56	4,51	3,98	3,85	3,43	3,65	5,01	3,91	3,62	3,35	4,15	3,74
Il mio capo e l'equità	3,84	4,09	3,61	4,90	3,66	4,14	3,93	3,94	3,62	3,90	4,98	3,92	3,73	3,52	4,03	3,83

Tra le 14 dimensioni prese in esame, quella che appare maggiormente critica, è “Carriera e sviluppo professionale”, con una media pari a 2,76. Di poco superiori sono i dati emersi dalle medie delle dimensioni “Funzionamento del sistema” (2,91) e “La mia organizzazione” (2,91). Viceversa, le dimensioni che hanno ottenuto le opinioni maggiormente positive da parte degli intervistati sono “Le discriminazioni” (4,64), “I miei colleghi” e “Il mio lavoro”, rispettivamente con una media di 4,46 e 4,44. Pertanto, le maggiori criticità a cui l’Amministrazione dovrà far fronte riguardano questioni legate alla dicotomia sviluppo di carriera/merito e alla chiarezza relativamente ai percorsi che portano



CONSIGLIO  
REGIONALE  
DEL LAZIO

*Comitato Unico di Garanzia*

ad una crescita professionale, con ulteriori atteggiamenti critici in merito alle premialità e alla carriera.

In conclusione, si può affermare con certezza che la capacità di una organizzazione di garantire il benessere fisico, psicologico e sociale dei propri lavoratori si riferisce al modo in cui le persone vivono l'ambiente in cui lavorano: più una persona sente di appartenere all'organizzazione, più lavorerà con impegno e dedizione. Dai risultati emersi dal questionario risulta la necessità di dover sviluppare maggiori competenze legate al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione, tenendo conto dell'ambiente e del clima in cui si trovano a dover lavorare ogni giorno. Inoltre, alla luce dei risultati emersi relativi alle dimensioni maggiormente critiche, si invita l'amministrazione a porre attenzione alle criticità evidenziate da una lettura comparativa dei dati in questione, ed in particolare alle problematiche riscontrate in termini di prospettiva e avanzamento di carriera, nonché di una organizzazione amministrativa vieppiù attenta alle esigenze dei propri dipendenti.

Senza dubbio, il genere maschile, rispetto a quello femminile, ha una percezione più positiva dell'ambiente in cui lavora relativamente a tutte le dimensioni esplorate con il questionario.

Analizzando invece i punti di forza, si evince l'importanza attribuita dai dipendenti alla disponibilità ad andare incontro alle esigenze lavorative dei propri colleghi, in particolare nell'aiutarsi tra loro. Per il personale è importante lavorare in un'organizzazione orientata allo sviluppo, sentirsi parte degli scopi organizzativi e percepire possibilità di crescita professionale, ma per stare bene nel proprio lavoro è essenziale lavorare in un contesto caratterizzato da relazioni armoniose con i propri colleghi e con i propri superiori, in un ambiente in cui le informazioni siano adeguatamente accessibili.

E' proprio con questa attenzione all'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la convivenza lavorativa, che l'amministrazione dovrà muoversi, promuovendo azioni volte al miglioramento del benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative.

## **5 Giornata sul Benessere organizzativo**

Tra le attività portate a conclusione nel corso dell'anno 2016, si evidenzia l'organizzazione della giornata dell'"Indagine sul Benessere organizzativo", avvenuta in data 19 dicembre 2016 presso la sala "Mechelli", nel corso della quale sono stati portati



CONSIGLIO  
REGIONALE  
DEL LAZIO

Comitato Unico di Garanzia

all'attenzione dei colleghi del Consiglio regionale i risultati del questionario sull'indagine sul Benessere organizzativo.

## **6 Contributo dato dal CUG ai fini dell'adozione dell'accordo sul "Contratto collettivo decentrato integrativo normativo per il triennio 2016 - 2018".**

Il Presidente del CUG è stato coinvolto in riunioni operative propedeutiche all'adozione del Contratto integrativo decentrato (sottoscritto in data 25 ottobre 2016), durante le quali ha rappresentato le indicazioni raccolte nel corso delle riunioni del CUG, relativamente al miglioramento del Benessere organizzativo all'interno dell'Ente. In particolare, l'art. 28 (Interventi per il benessere organizzativo) del Contratto decentrato ha recepito le indicazioni e i suggerimenti del Comitato, specificatamente per quanto concerne:

1. individuazione di appositi spazi attrezzati in cui i dipendenti possono trascorrere la pausa pranzo;
2. creazione di apposite aree attrezzate riservate ai fumatori nel rispetto di quanto stabilito dalla legge regionale 27 luglio 2016, n.10 "Interventi di lotta al tabagismo per la tutela della salute e dell'ambiente";
3. attivazione di un servizio di assistenza all'infanzia all'interno o nei pressi della sede consiliare;
4. attivazione di sportelli di ascolto;
5. attivazione di interventi volti ad implementare il benessere psico-fisico dei dipendenti del Consiglio.

## **7 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.

### **7.1 Stress lavoro correlato**

Nel corso del 2016, l'Ufficio "Qualità e vigilanza nei luoghi di lavoro" ha effettuato un'indagine allo scopo di valutare il rischio derivante dalla potenziale presenza di stress



CONSIGLIO  
REGIONALE  
DEL LAZIO

*Comitato Unico di Garanzia*

correlato nell'attività lavorativa, ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/08 e dall'Accordo Quadro Europeo del 2004, e di identificare eventuali misure di tutela necessarie per la riduzione o l'eliminazione del rischio stress. La valutazione del rischio stress lavoro correlato presso il Consiglio regionale del Lazio, condotta dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione in collaborazione con l'Ufficio, è stata sviluppata seguendo la proposta metodologica dell'ISPESL (2010) - INAIL (2011) e le indicazioni della Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza del Lavoro (2010). Nello specifico è stata effettuata una valutazione preliminare, di tipo "oggettivo" nella quale sono stati esaminati alcuni indicatori, quali:

- Fattori di contenuto del lavoro (ambiente di lavoro, attrezzature, orario di lavoro etc.);
- Fattori di contesto del lavoro (organizzazione, autonomia decisionale etc.);
- Eventi sentinella (indice infortunistico, ferie non godute, procedimenti e sanzioni disciplinari ed assenze dal lavoro);

Le attività suesposte hanno portato all'individuazione per il personale del Consiglio regionale del Lazio di un livello di esposizione al rischio stress lavoro correlato BASSO. Non è stato pertanto necessario procedere con una analisi di tipo "soggettivo", la cosiddetta valutazione approfondita.

## **7.2 Maternità**

Nel corso del 2016 si è provveduto ad avviare e standardizzare una procedura che da un lato consentisse al Datore di lavoro di ottemperare agli obblighi informativi verso le lavoratrici in stato di gravidanza previsti dall'art. 11, comma 2, del D.lgs. 151/2001 e, dall'altra, alle lavoratrici stesse di prendere maggior coscienza dei propri diritti e delle modalità operative attraverso le quali ottenere un'efficace tutela del proprio stato.

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 loro tutela. Al tempo stesso si è proceduto, in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), all'elaborazione dell'aggiornamento del DVR, con modifiche rilevanti rispetto alle precedenti stesure per la parte riguardante le lavoratrici in stato di gravidanza, esplicante



ancor più nel dettaglio la normativa di settore, le procedure attuate per la valutazione del rischio ed i principali fattori di rischio lavorativo per la salute della donna e del bambino.

### 7.3 Valutazione del rischio differenze di genere

La valutazione dei rischi lavorativi, di cui all'art. 28 del D.lgs. 81/08, ha interessato altresì i possibili rischi connessi alle differenze di genere. Dall'analisi delle attività svolte in ambito aziendale non si individuano rischi particolari derivanti dalle differenze di genere.

### 8 Distribuzione del personale dipendente del Consiglio regionale

A conclusione della presente relazione annuale, si è 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 2016, 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	417	206	211
Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato a tempo parziale	12	4	8
Dipendenti di ruolo che usufruiscono di benefici della Maternità	90	47	43
Dipendenti di ruolo che usufruiscono dei benefici della L. 104/92	104 di cui 9 dipendenti fruiscono di due l. 104 e n. 1 dipendente di tre l. 104	35 di cui 6 per se stessi	69 di cui 13 per se stesse
Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato Cat. "B"	69	50	19
Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato Cat. "B" con Laurea	17	9	8
Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato Cat. "C"	146	65	85



CONSIGLIO  
REGIONALE  
DEL LAZIO

Comitato Unico di Garanzia

Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato Cat. "C" con Laurea	40	20	20
Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato Cat. "D"	214	95	119
Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato Cat. "D" con Laurea	131	65	66
Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato Cat. "D" senza Laurea	83	30	53
Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato con P.O.	69	22	47
Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato con A.P.	14	9	5
Dirigenti di ruolo	8	5	3

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

Roma, 30 marzo 2017

Il Presidente  
f.to Dott. Andrea Ciccolini