Ai vertici dell'Amministrazione

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 2023

INTRODUZIONE

La Relazione annuale sulla situazione del Personale da parte del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) 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, essa è uno strumento che insieme ad altri concorre alla 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, presenta la sua quinta 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 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.

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.

L'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, con deliberazione n. 55 del 28 giugno 2022, ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022 – 2024, ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.

113, contenente gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere (ex proposta di Piano delle Azioni Positive 2022 – 2024), avanzati dal CUG.

Nella Relazione 2023 hanno ampio spazio anche il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi inseriti nel Piano delle Azioni Positive (PAP) 2022 – 2024, confluito nella sottosezione "*Performance/Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere" della sezione: "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione*" del PIAO, relativamente alle schede dell'annualità 2022 e la programmazione degli interventi previsti nel triennio 2023 – 2025. 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 CUG 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.

Malgrado i grandi passi avanti compiuti, con la nomina del *Mobility manager*, del *Disability manager* e della Consigliera di fiducia, c'è ancora da lavorare per creare un ambiente volto a promuovere ed assicurare le migliori condizioni di lavoro, di salute e di benessere.

Nel corso del 2022, ci sono state sette sedute del Comitato. È stato inoltre costante l'operato dei gruppi di lavoro, insediati per la predisposizione della Relazione annuale e del PAP.

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 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.

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 diverse tabelle pubblicate dall'Amministrazione e trasmesse alla Funzione Pubblica sono presenti dei refusi e alcuni dati non sono stati valorizzati come indicato nelle note per la compilazione.

A seguito di confronto tra il Comitato e l'Amministrazione, la stessa ha provveduto a eliminare i refusi.

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 Vice-capo 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.

Si può notare dalla tab. n. 1.1, sottotabella A, che gli uomini sono esattamente il doppio donne (il 66,6% contro il 33,32%). La parte maschile si colloca, prevalentemente, nelle fasce di età comprese tra 41 e 60 anni. La parte femminile si colloca nella fascia di età compresa tra 41 e 50 anni.

Dirigenza

Dall'analisi della tab. n. 1.1, sottotabella B, emerge che anche nella dirigenza la parte maschile è preponderante (il 77% contro il 23%).

Per quanto riguarda la collocazione nelle fasce di età, gli uomini si trovano, in larga parte, nelle fasce di età comprese tra 51 e 60 ed oltre, mentre le donne si collocano nelle fasce di età comprese tra 41 e 60 anni.

Comparto

Dall'analisi dei dati raccolti nelle tabelle di riferimento emerge quanto segue.

Il personale non dirigenziale è suddiviso per tipo di contratto.

Nel personale di ruolo con contratto a tempo indeterminato notiamo una moderata preponderanza del genere femminile (il 56% contro il 44%).

Il personale di ruolo con contratto a tempo indeterminato risulta essere il 57% del personale complessivo, il 30% è invece a tempo determinato e il 13% è composto da personale comandato o trasferito temporaneamente da Giunta regionale o altri Enti.

Rileviamo, comunque, una diminuzione complessiva del personale, di circa il 17%.

Per quanto riguarda la distribuzione per fasce di età, i due terzi del personale si trovano 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 quinto del personale di ruolo ha superato i 60 anni, e solo l'1% ha meno di 30 anni.

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 alla categoria D, aventi contratto a tempo indeterminato, (cfr. Art. 19, co. 2)

Per un'analisi più corretta, raffrontando i dati relativi ai dipendenti appartenenti alla categoria D con quelli della tabella 1.7, si evince che il personale suddetto, con contratto a tempo indeterminato, è formato da 50 uomini e da 71 donne.

La percentuale di posizioni organizzative assegnate, rispetto al genere, è lievemente sbilanciata, 32 su 50 uomini (il 64%) e 43 su 71 donne (il 60%).

Si accentua 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 34% degli uomini contro il 24% delle donne.

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

Per quanto nella tabella non sia stato dettagliato il livello economico, dai dati rileviamo che gran parte del personale del comparto si trova nella fascia di permanenza tra i 3 e i 5 anni. Questo dato è dovuto, nella maggioranza dei casi, alle ultime progressioni orizzontali, avvenute negli ultimi anni.

Il personale restante si trova quasi equamente distribuito nelle altre fasce di permanenza, con una lieve prevalenza della fascia inferiore ai 3 anni.

La rappresentanza di genere si ripartisce in modo equivalente sulle fasce di anzianità. La maggior parte degli uomini si concentra nelle fasce che vanno dai 41 a 60 anni, mentre la maggioranza delle donne nella fascia che va da 51 a 60 anni.

1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Il personale dirigenziale è composto da 11 uomini e 3 donne. Quasi tutto il personale è in possesso di una laurea magistrale, e 7 dirigenti su 13 hanno master o dottorati di ricerca.

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

Per il personale di categoria B rileviamo che quasi il 50% dei dipendenti sia diplomato, solo il 6% abbia un titolo di studio inferiore al diploma e il 44% abbia una laurea o un master.

Per il personale di categoria C riscontriamo che oltre 60% sia diplomato, e più di un terzo abbia una laurea o un master. Solo 2 dipendenti hanno un titolo di studio inferiore al diploma.

Per il personale di categoria D, quasi il 30% dei dipendenti ha un diploma, oltre il 50% ha una laurea e poco meno del 20% 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 le categorie B e C, nella norma per la categoria D, nella quale si trovano un 30% di diplomati, frutto di progressioni verticali attuate prima che venisse definito il prerequisito della laurea per l’accesso alla categoria.

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 5 dipendenti, di cui 4 donne, hanno un part-time.

Per quanto riguarda i dipendenti a tempo determinato, rileviamo che il part time sia la forma contrattuale utilizzata da 99 persone su 127 (l'80%). (cfr. art. 8, 9, 9 bis, 10 regolamento di organizzazione prevede che "possono")

Il personale comandato o trasferito temporaneamente non effettua part time.

1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Rileviamo che l'85%del personale abbia avuto un accordo per la prestazione lavorativa in modalità agile.

Tuttavia, dall'analisi dei dati raccolti con il questionario somministrato ai dipendenti nel corso dell'anno 2022, emerge che il lavoro agile se, da un lato, ha dato una spinta innovativa all'amministrazione, portando notevoli vantaggi in termini di produttività, di raggiungimento degli obiettivi e di welfare e qualità della vita del lavoratore, dall'altro ha incontrato ed 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.

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.

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 per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere" della sezione: "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione*" del PIAO.

Il Piano è articolato in tre parti.

Parte 1 - Informazioni e dati relativi alle risorse umane

Parte 2 - Azioni positive per il triennio 2022 - 2024 Descrizione delle azioni da intraprendere;

Parte 3 - Azioni positive: Schede di esplicitazione Descrizione delle fasi di realizzazione delle azioni.

Tutti gli obiettivi sono riferibili all'innalzamento del benessere organizzativo e tutti sono ampiamente descritti in ordine al loro stato di attuazione nel Capitolo B – Attività della Seconda Parte della presente Relazione.
In questa Sezione, è utile sottolineare le misure attuate e/o perseguite nel 2022, riconducibili con maggior evidenza ad azioni per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità:

- -Attuazione delle misure/azioni concernenti l'organizzazione del lavoro agile;
- Nomina del Disability manager;
- Prosecuzione degli interventi di supporto alla genitorialità;
- Prosecuzione erogazione di servizi di assistenza sanitaria integrativa;

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

L'Ente ha investito nel 2022 discrete 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.

d) Composizione di genere delle commissioni di concorso

Nulla da rilevare, in quanto non sono stati effettuati concorsi.

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, a ore di straordinario o assegnazione alle segreterie operative per alcuni dipendenti.

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 di iniziative informative volte a promuovere stili di vita salutari in ambito lavorativo
- Promozione della cultura della tutela della salute individuale e collettiva sui luoghi di lavoro;
- Miglioramento dell'ambiente di Lavoro.

Azioni a seguito indagini benessere organizzativo

Nel mese di dicembre, il CUG ha somministrato, in forma cartacea ed anonima, il Questionario "Conoscersi per decidere", finalizzato a rilevare la conoscenza del Comitato medesimo, le esigenze dei dipendenti, al fine di poter segnalare all'Amministrazione quali possano essere i miglioramenti per la vita lavorativa.

L'analisi è stata conclusa e trasmessa all'organo di indirizzo politico-ammnistrativo e a quello di vertice dell'amministrazione nell'anno 2023.

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 dirigente 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.

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. 803del 31.10.2018, n. 7 dell'8-01.2019, n. A00058 del 18.02.2021 2021, n. A00031 del 24.01.2022, n. A00569 del 13.07.2022

Budget annuale di bilancio

Nell'ambito del capitolo U01008 - U.1.03.02.02.005 "Organizzazione e partecipazione a manifestazioni e convegni" del Bilancio di previsione finanziario del Consiglio Regionale 2022 - 2024", è previsto un importo di € 1.000,00 per le attività del CUG del Consiglio.

Riconoscibilità e visibilità del CUG

È avvenuto il riposizionamento nonché la rielaborazione della sezione dedicata al CUG sul sito istituzionale, la quale è stata inserita nel riquadro "In un click" dell'homepage del sito.
Inoltre, è stato approvato il Logo del Comitato

Normativa che regolamenta 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.

B - ATTIVITA'

Nel corso del 2022, ci sono state sette sedute del Comitato.

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

- Proposta di Piano delle Azioni Positive (PAP) 2022 - 2024;
- Parere in merito al documento di "Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo", vigente fino alla definizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- Parere in merito alla "Proposta di organizzazione del lavoro agile quale sottosezione di programmazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)";
- Parere in merito alla "Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale con qualifica dirigenziale per il triennio 2021-2023";
- Questionario "Conoscersi per decidere";
- Sezione CUG sul sito istituzionale;
- Logo del CUG;
- Proposta di obiettivi per favorire il benessere organizzativo, le pari opportunità e l'equilibrio di genere (sottosezione "*Performance/Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere" della sezione: "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione*" del PIAO)

C'è stata una proficua attività dei gruppi di lavoro, riuniti negli intervalli tra le sedute di Comitato ed in preparazione della discussione e della definizione di questioni importanti, oggetto di convocazione delle riunioni del CUG.

I gruppi di lavoro si sono occupati di due ambiti tematici:

- Questionario "Conoscersi per decidere";
- Sezione CUG sul sito istituzionale.

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 del nuovo Piano triennale delle Azioni Positive 2022 - 2024. Sono seguiti monitoraggi intermedi sullo stato di raggiungimento degli obiettivi previsti per l'annualità 2022 e l'istruttoria sui contenuti per favorire il benessere organizzativo, le pari opportunità e l'equilibrio di genere da inserire nel PIAO 2023-2025;

b) Attività del CUG con esercizio di poteri consultivi

- Parere favorevole sul documento di "Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo", vigente fino alla definizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- Parere favorevole sulla "Proposta di organizzazione del lavoro agile quale sottosezione di programmazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)";
- Parere favorevole sulla "Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale con qualifica dirigenziale per il triennio 2021-2023";

c) attività del CUG con esercizio di poteri di verifica

La verifica sullo stato di attuazione degli obiettivi del Piano delle Azioni positive 2022 - 2024, riferite all'annualità 2022, 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, dal Servizio Amministrativo e dal Servizio Tecnico Organismi di Controllo e Garanzia.

Area di azione 1: Iniziative di conciliazione vita-lavoro

1.1: Smart working

Obiettivo:
Attuazione delle misure/azioni concernenti l'organizzazione del lavoro agile
Azioni svolte e risultati conseguiti:
A seguito dell'adozione dei diversi atti organizzativi in materia di svolgimento della prestazione in modalità agile, e da ultimo la deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28.06.2022, n. 55(*Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022 - 2024 ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113)*, le misure organizzative e tecnologiche adottate sono le seguenti:

- adozione della disciplina dell'organizzazione del lavoro agile (Sezione 3. Organizzazione capitale umano - sottosezione di programmazione 3.2 del PIAO);
- predisposizione della modulistica (modello formato digitale_istanza per l'accesso al lavoro agile, modello formato digitale_Accordo individuale di lavoro agile, modello formato digitale_Relazione sullo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile
- attuazione del monitoraggio del Lavoro agile;
- attivazione del Sistema VPN per l'utilizzo della rete intranet, dei sistemi SICER e PROSA, delle cartelle condivise presenti sul server e della posta elettronica ordinaria istituzionale;
- fornitura di un PC portatile al 90% dei dipendenti assegnati alle strutture amministrative;
- assegnazione di n. 190 firme digitali, di cui 62 nell'annualità 2022;
- assegnazione di n. 173 PEC (Posta Elettronica Certificata), di cui 62 nell'annualità 2022;

Le misure in materia di lavoro agile sono state rese operative con comunicati e circolari anche in adeguamento alla normativa nazionale, in particolare, per il riconoscimento del lavoro agile da pare dei lavoratori fragili.

1.2: Iniziative a supporto della mobilità

Obiettivo:
Adeguamento del Piano degli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente
Azioni svolte e risultati conseguiti:
Adozione del Piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) del Consiglio regionale del Lazio anno 2023 (determinazione n. A0166 del 29 dicembre 2022)

Area di azione 2: iniziative per il benessere organizzativo

2.1: Promozione del ruolo del CUG.

Obiettivo:
Riposizionamento e rielaborazione della sezione dedicata al CUG sul sito istituzionale.
Azioni svolte e risultati conseguiti:

La sezione dedicata al CUG del sito istituzionale è stata riposizionata nell'homepage del sito, nel riquadro "In un click".

2.2: Sportello di ascolto per il disagio lavorativo

Obiettivo:
Istituzione dello Sportello di ascolto. Sperimentazione e Monitoraggio.
Azioni svolte e risultati conseguiti:
l'Amministrazione - a seguito dell'approvazione dell'avviso di nomina del Consigliere/a di fiducia - ha proceduto alla nomina della Consigliera di fiducia del Consiglio regionale del Lazio (determinazione 6 aprile 2022, n. A00351).
In data 6 settembre 2022 è stata pubblicata su Intranet la comunicazione della suddetta nomina. Contestualmente, si è provveduto a realizzare una sezione specifica su Intranet denominata "Consigliera di fiducia", contenente tutte le informazioni sul ruolo della Consigliere/a di fiducia, chi può rivolgersi, su come agisce, anche come sportello di ascolto e i contatti della Consigliera.

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

Obiettivo:
Programmazione di corsi di formazione e giornate informative
Azioni svolte e risultati conseguiti:
La struttura competente in materia di formazione area formazione ha predisposto tutti gli atti propedeutici ai fini della programmazione e della realizzazione, nell'annualità 2023, di corsi di formazione funzionali allo sviluppo di una cultura di genere e di pari opportunità e il suo impatto sul benessere organizzativo.
Nello specifico sono stati individuati i seguenti corsi da realizzare in modalità webinar sulla piattaforma telematica dedicata accessibile attraverso un browser internet, slides, materiali didattici, quiz di apprendimento e attestato di superamento:

- *"Il benessere organizzativo e il wellbeing nella PA: principi, strumenti e esperienze*", con un programma di lezioni della durata di 4 ore circa;
- "*La promozione della parità/pari opportunità nella Pubblica amministrazione e la lotta contro la violenza di genere: obblighi, misure, responsabilità";*
- *"La cultura della parità di genere e delle pari opportunità"*;
- *"Il benessere organizzativo nel modello dell'organizzazione positiva".*

2.4 Iniziative a supporto dell'inclusività: Disability Manager

Obiettivo:
Nomina del Disability Manager
Azioni svolte e risultati conseguiti:

Nomina del responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (*Disability manager*) del Consiglio regionale del Lazio (determinazione del 28 dicembre 2022, n. A01157

2.5: Iniziative a supporto della genitorialità

Obiettivo:
Prosecuzione degli interventi volti alla genitorialità
Azioni svolte e risultati conseguiti:
Comunicazione a tutti i dipendenti riguardante la pubblicazione dell'avviso, per l'annualità 2021/2022, sulle iniziative a sostegno della genitorialità di cui alla L.R. 9/2017, con le indicazioni per l'accesso ai benefici previsti per tali iniziative, in particolare, per la presentazione delle domande attraverso la piattaforma informatica dedicata.

2.6 Assistenza sanitaria integrativa

Obiettivo:
Prosecuzione dei servizi di assistenza sanitaria integrativa
Azioni svolte e risultati conseguiti:
Prosecuzione dei servizi assistenza sanitaria (determinazione n. G15342 del 9.11.2022)

2.7 Convenzioni

Obiettivo:
Adozione disciplinare per l'attivazione di convenzioni
Azioni svolte e risultati conseguiti:
Predispostizione della proposta di determinazione concernete "Adozione del Disciplinare per la stipula di convenzioni non onerose a favore dei dipendenti in servizio presso il Consiglio regionale del Lazio". Tale proposta ha assunto il numero 3 del 10 gennaio 2023.
Il disciplinare è stato adottato in seguito con determinazione del 25 Gennaio 2023 n. A00025.

2.8 Conoscersi per decidere
Obiettivo:
Somministrazione questionario. Analisi dei dati raccolti
Azioni svolte e risultati conseguiti:
Nel mese di dicembre, Il CUG ha somminiostrato, in forma anonima, a tutti i dipendenti il questionario "Conoscersi per Decidere" finalizzato a rilevare chi siamo e quali sono le esigenze dei dipendenti, al fine di poter segnalare all'Amministrazione quali possano essere i miglioramenti per la vita lavorativa.
L'analisi è stata trasmessa agli organi di vertice con nota prot. RU n. 0018840 del 1° agosto 2023.

Area di azione 3: Promozione di sani stili di vita

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

Obiettivo:
Programmazione di corsi di formazione e giornate informative. Studio di fattibilità per l'individuazione di spazi da destinare ad attività sportivo-ricreative.
Azioni svolte e risultati conseguiti:
Consegna dello studio di fattibilità relativo all'individuazione di spazi da destinare ad attività sportivo-ricreative. Le somme necessarie per i lavori e per l'acquisto di attrezzature sono state previste nel Bilancio del bilancio di previsione esercizio finanziario 2023-2025.

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

Obiettivo:
Studio di fattibilità per la riapertura del presidio medico. Attivazione convenzioni per screening medico
Azioni svolte e risultati conseguiti:
Consegna dello studio di fattibilità per l'apertura del presidio medico.
Richieste di attivazione di convenzioni per lo screening medico inviata a n. 2 operatori del settore che si sono resi disponibili ad organizzare iniziative per lo screening oncologico.

3.3 Commissione mensa e bar

Obiettivo:
Predisposizione atti per l'Istituzione della commissione. Istituzione della commissione
Azioni svolte e risultati conseguiti:
I "rappresentanti dell'utenza" per la composizione della commissione sono stati nominati con determinazione n. A01158del 28 dicembre 2022.

Area di azione 4: Miglioramento dell'ambiente di lavoro

4.1 Microclima

Obiettivo:
Prosecuzione sostituzione infissi esterni
Azioni svolte e risultati conseguiti:
Prosecuzione dei lavori per la sostituzione degli infissi esterni è prevista in concomitanza con i lavori di ristrutturazione della palazzina D e di realizzazione dell'archivio storico. La realizzazione dei sopracitati lavori è prevista nell'annualità 2023.

4.2 Locale adibito al consumo dei pasti

Obiettivo:
Studio di fattibilità per il miglioramento degli spazi adibiti al consumo dei pasti.
Azioni svolte e risultati conseguiti:
Consegna dello studio di fattibilità relativo all'individuazione di spazi da destinare al miglioramento del consumo dei pasti. Le somme necessarie per i lavori e per l'acquisto di attrezzature sono state previste nel bilancio di previsione esercizio finanziario 2023-2025.

4.3 Efficientamento energetico

Obiettivo:
Prosecuzione lavori di sostituzione punti luce
Azioni svolte e risultati conseguiti:
Prosecuzione sostituzione delle lampade tradizionali con lampade a LED ad alta efficienza luminosa programmata nell'ambito del "Servizio integrato di gestione energia per le sedi del Consiglio regionale del Lazio per la durata di nove anni". Si è provveduto alla sostituzione delle lampade presenti negli spazi comuni nelle palazzine E – f – G – H – M – B (solo piano terra), corrispondente all'85% della sostituzione complessiva prevista.

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 2022 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 continuato a accompagnare l'attività del CUG nel 2022: nomina del *Mobility manager*, del *Disability manager* e della Consigliera di fiducia, il Questionario. Si tratta di scelte mirate ad impedire anche le premesse di atteggiamenti discriminatori.

Il CUG affronta il 2023 con almeno due certezze in più: digitalizzazione dei processi e procedimenti e comprensione dei meccanismi d'impegno e di relazione con componenti e dipendenti, propri del ciclo alternato di prestazioni in presenza e a distanza. Si rinnovano espressioni di gratitudine alle donne e agli uomini del CUG, della struttura amministrativa di supporto all'attività del Comitato e quella di promozione delle misure di benessere organizzativo e dei Servizi di riferimento. In questi anni si sono moltiplicate occasioni e prove per accrescere e far conoscere le funzioni dei CUG. La cosiddetta visibilità del CUG è considerata essa stessa un obiettivo imprescindibile. Tutto per rendere visibili e concreti gli obiettivi di elevazione degli standard di parità e pari opportunità nonché di benessere organizzativo nel nostro ambiente di lavoro.

Comitato Unico di Garanzia
Il Presidente
f.to Fabio SANNIBALE

Fabio Sannibale
2023.10.10 15:36:05
CN=Fabio Sannibale
C=IT
2.5.4.46=202050119437
2.5.4.5=TINIT-SNNFBA60C29E958M
RSA/2048 bits