COMITATO UNICO DI GARANZIA



RELAZIONE ANNUALE 2018

Sommario

1) Introduzione	3
2) Riunioni Comitato Unico di Garanzia nel 2018	4
3) Tra un Piano triennale delle Azioni Positive e un altro	5
4) Questionario sul benessere organizzativo 2017	6
5) Questionario sul benessere organizzativo 2018	13
6) Riferimenti normativi Piano delle Azioni Positive	17
7) Piano delle Azioni Positive del Consiglio regionale 2017 -2019 ed indicazioni dei Questionari sul Benessere Organizzativo 2017 – 2018.	18
8) Piano triennale delle azioni positive 2017 – 2019: a che punto siamo?	21
9) Qualità e Sicurezza sui luoghi di lavoro	31
10) Nuovi traguardi si annunciano	36
11) Infine	37

1) Introduzione

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), sostituisce, come noto, in base all'art. 57 del d.lgs. 165/2001, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Il punto 3.3 Relazioni della Direttiva 4 marzo 2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica, "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' (articolo 21, legge 4 novembre 2010, n. 183), recepita sia nel Regolamento di organizzazione del Consiglio Regionale del Lazio, art. 376 quater, c 1 (Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 29 gennaio 2003, n. 3 sia nel Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Consiglio Regionale del Lazio, art. 14, c 1.g.) reca:

"Il CUG redige entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante 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".

La relazione annuale sul 2018 viene redatta dal Comitato Unico di Garanzia insediatosi nell'ultimo mese del 2018 ed in tal senso sconta condizioni del tutto eccezionali. Non per questo, i componenti eludono i temi delle responsabilità derivanti dalla piena accettazione delle designazioni effettuate dall'Amministrazione e dalle Organizzazioni sindacali; dall'onore e l'onere di svolgere una funzione di rilievo per la tutela dei diritti e delle aspettative e i doveri delle lavoratrici e dei lavoratori del Consiglio regionale del Lazio; dalla convinta consapevolezza di agire nella continuità dell'operato del Comitato rimasto in carica fino all'agosto 2018, impegnandosi sulle sopraggiunte specificità ed innovazioni. Ed infine l'emergere di nuove responsabilità insite in una stagione di sfide per il rinnovamento della Pubblica Amministrazione; il miglioramento delle relazioni con le parti sociali; l'originalità di aspirazioni al diritto alle diverse forme del benessere organizzativo, riconosciuto sempre più come condizione necessaria per la vivibilità e l'efficienza dell'ambiente di lavoro fungono da stimolo per le attività del Comitato

In realtà, per il *report* 2018 abbiamo dovuto tener conto noi per primi della singolarità di un ciclo di attività di un C.U.G. che ha esaurito di fatto il suo mandato con la presentazione e l'approvazione, un anno fa, della Relazione Annuale 2017 e di un C.U.G. insediatosi formalmente il 4 dicembre 2018, a conclusione delle designazioni utili a consentire il subentro.

Tuttavia, il 2018 non è stato soltanto un anno di inevitabile transizione, per via dei tempi legati alle procedure di nomina del Comitato. Non lo è stato intanto perché i componenti uscenti hanno visionato solamente alcuni dati aggregati del Secondo Questionario, condotto nel 2017, di rilevazione degli umori e degli orientamenti del personale del Consiglio e poi perché soprattutto hanno effettuato una prima verifica sulle azioni poste in essere tramite il Piano triennale di Azioni Positive 2017 - 2019 (PAP), con la soddisfazione di veder alcuni obiettivi raggiunti e/o in via di attuazione, cui non è certo mancato il loro interessamento. Non lo è stato anche perché il C.U.G., entrato nelle piene funzioni nello scorso dicembre, nell'ultimo scorcio dell'anno ha inteso avvalersi con immediatezza dell'analisi e della rielaborazione dei contenuti del Questionario 2017 e contestualmente promuovere la somministrazione del Questionario 2018, pur avendo presente le difficoltà di compilazione dello stesso nei giorni dal17 al

31 dicembre 2018, periodo non ideale, ma l'ultimo comunque utile per non rinunciare alla necessaria 'finestra' annuale.

2) Riunioni Comitato Unico di Garanzia nel 2018

18 gennaio 2018

In questa seduta, il C.U.G. si è occupato essenzialmente di una disamina sullo stato di attuazione del Piano triennale di Azioni Positive (PAP), con un'audizione del Responsabile dell'Ufficio "Qualità e vigilanza nei luoghi di lavoro", in particolare concentrando l'attenzione sul funzionamento del servizio navetta; sull'avvio del progetto 'Salute in Azienda', finalizzato al miglioramento degli stili di vita sui luoghi di lavoro, con la campagna di contrasto al fumo di tabacco, in primis nel luogo di lavoro; sulle scelte e le abitudini alimentari dei dipendenti. Il C.U.G. ha proceduto poi ad un sommario resoconto sui dati generali del Questionario 2017, rilevando una forte diminuzione delle risposte da parte dei nostri colleghi, ma anche un giudizio sostanzialmente favorevole sulle azioni poste in essere dall'Amministrazione.

28 marzo 2018

Il Presidente ha portato all'approvazione del Comitato la *Relazione annuale 2017*, soffermandosi soprattutto sull'attuazione delle misure contenute nel Piano triennale di Azioni Positive (PAP), nel primo anno del triennio, con la sottolineatura della fase propositiva e di un parziale raggiungimento di alcuni obiettivi. Il Comitato ha approvato la Relazione annuale.

A questo punto, essendo in scadenza il C.U.G. nominato con Determinazione 20 maggio 2014, n. 357, con Determinazione 29 maggio 2018, n.357, è stato approvato l'avviso per la nomina dei componenti effettivi e supplenti in rappresentanza dell'Amministrazione ed il 6 giugno 2018 è stato chiesto alle Organizzazioni Sindacali di indicare i propri componenti, ai fini della costituzione del nuovo C.U.G. per il quadriennio 2018/2022. Successivamente, con Determinazioni n. 624 del 09.08.2018 e n. 803 del 31.10.2018, la Segreteria Generale ha prima costituito il C.U.G. e poi ne ha integrato la composizione, a seguito di indicazioni sopraggiunte nel frattempo.

4 dicembre 2018

E' il giorno della seduta inaugurale del nuovo C.U.G., alla presenza del Segretario Generale del Consiglio regionale, Dott.ssa Cinzia Felci. Ed i saluti e gli interventi sono rivolti ad intensificare i rapporti di collaborazione tra C.U.G. ed Amministrazione, oltreché a tracciare temi generali d'impegno e di programmazione dei lavori del Comitato, con iniziative a breve termine, per caratterizzare il 2018, non solo come l'anno di passaggio del testimone tra il Comitato uscente e quello entrante, semmai di una fase di consolidamento di indirizzi, di acquisizione delle buone pratiche avviate, di aggiornamento delle strategie e di rilancio di traguardi ambiziosi.

3) Tra un Piano triennale delle Azioni Positive e un altro

L'impegno di garantire continuità al lavoro svolto e di misurarsi con il rinnovamento di strumenti ed obiettivi calza perfettamente con la riconferma del Piano delle Azioni Positive (PAP), come strumento 'faro' della quasi totalità delle attività del Comitato Unico di Garanzia ed ancor più come punto di riferimento fondamentale di iniziative, programmi ed investimenti del Consiglio regionale. Questo impegno si colloca certamente nel rispetto del dettato del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" e delle finalità di indicare ed attuare misure di rimozione di ogni distinzione, esclusione o limitazione fondata sull'identità di genere che penalizzi o impedisca addirittura il riconoscimento e l'esercizio dei diritti umani e delle libertà primarie nel campo politico, economico, sociale, culturale e civile e in ogni altro ambito. Noi abbiamo l'opportunità di sperimentare direttamente la ricaduta di queste misure nel nostro contesto, di riportarne fedelmente i propositi e gli effetti oggettivi, come pure di coglierne criticità nell'attuazione e potenziali sviluppi. In tal senso, anche questa Relazione in larga parte prenderà in esame contenuti ed azioni del Piano triennale delle Azioni Positive 2017 – 2019, approvato dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale del Lazio, con Deliberazione n. 114 del 03.08.2017 e, nello specifico, come nel 2018, anno successivo a quello d'impostazione, siano state avviate e realizzate le azioni programmate. Tuttavia, presentando questo resoconto alla fine del primo trimestre 2019, il C.U.G. dovrà aver presente anche il compito di adeguare, ricalibrare e, se del caso, surrogare ed integrare la proposta con nuove priorità, marcando ad esempio la maggiore centralità di aspetti quali il superamento delle condizioni e della distribuzione del lavoro, in ordine agli effetti diversi, a seconda dell'identità di genere, nella carriere e nel trattamento dei dipendenti e quello di promuovere una diversa organizzazione del lavoro, attraverso una diversificazione dei luoghi di 'produzione' e dello stesso orario di lavoro, favorendo un moderno equilibrio tra responsabilità personali, familiari e professionali. Tali priorità potranno essere affermate attraverso la formulazione e l'approvazione del nuovo Piano triennale 2020 – 2022, senza però rinunciare, a nostro avviso, alla facoltà, laddove evidenza di contenuti e condivisione con l'Amministrazione lo permettessero, di agire in anticipo ed elaborare ed approvare il Piano triennale delle Azioni Positive 2019 – 2021.

La periodicità dei Questionari somministrati ai dipendenti, disciplinati dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, art. 14, c 5 e predisposti dalla Commissione indipendente per la Valutazione la trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) nel 2013, soprattutto per via della portata conoscitiva dei dati e degli orientamenti dell'universo dei dipendenti, costituiscono una pietra miliare della pianificazione delle azioni positive di un Soggetto pubblico. I risultati dei Questionari sono diventati allo stesso modo premessa e contenuto unitario con i PAP ed in forza di questa motivazione abbiamo accolto con favore lo sforzo di mantenerne la cadenza annuale, promuovendone la compilazione per il 2018, nelle ultime settimane dell'anno trascorso. I Questionari nel 2017 e nel 2018 sono stati promossi on line, mentre nel 2015 erano stati distribuiti in veste cartacea. Il numero progressivamente decrescente dei partecipanti segnala un forte elemento di preoccupazione, senza voler necessariamente stabilire un nesso di causa ed effetto tra la forma della somministrazione e l'adesione dei dipendenti del Consiglio regionale. Sin d'ora, possiamo però convenire sul fatto che la diffusa considerazione sui Questionari - 'interna corporis' del Piano delle Azioni Positive conduce ad una serena rivisitazione delle modalità ed ancor più dei quesiti tramite i quali sollecitare il Personale del Consiglio ad esprimersi.

Resta utilissimo ed opportuno incamerare nella presente Relazione i dati ed i giudizi raccolti con i Questionari, a partire da quello del 2017 nell''Indagine sul personale del Consiglio regionale del Lazio 2017', a cura della Segreteria Generale, Area Valutazione, Performance, Relazioni Sindacali, Benessere Organizzativo. Quanto al 2018, vista la recente compilazione, si procede invece con una comparazione con i risultati del 2017, sulla base di dati aggregati e verranno enucleate separatamente le aree di risposte collegate con gli obiettivi prefissati con il PAP 2017 – 2019.

4) Questionario sul benessere organizzativo 2017

Il primo obiettivo dell'indagine è la valorizzazione dei dati raccolti, al fine di valutare se e come i dipendenti percepiscono la condizione di benessere lavorativo e proporre le conseguenti soluzioni a situazioni di disagio e di difficoltà. Il Questionario 2017 ha messo a fuoco tre grandi aree di problematiche: il benessere organizzativo; il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico. In relazione alla terza area, ci si riferisce alla percezione da parte del dipendente dell'attività intraprese dal superiore gerarchico per dirigere la gestione del personale e migliorarne la performance. Il Questionario è formato da 82 domande ed investe 14 dimensioni organizzative. Per la metodologia seguita, cito dall'Indagine '..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" fino alla modalità "Del Tutto"....Il valore soglia sotto il quale il dato rilevato può essere considerato negativo è pari a 3,5. L'intervistato, per ogni domanda e/o affermazione, esprime il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione stessa o a quanto la ritiene importante o non importante.."

Seguono tabelle e grafici:

1) dell'universo totale dei dipendenti destinatari dell'indagine 2017 (tabella 1)

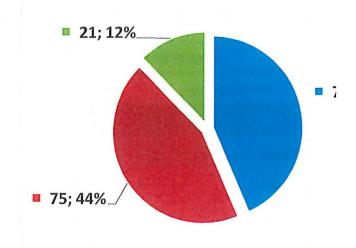
Universo totale dei dipe	ndenti destinatari dell'indagine 2017	
	n.	%
Uomo	278	50,27%
Donna	275	49,73%
Tot	553	

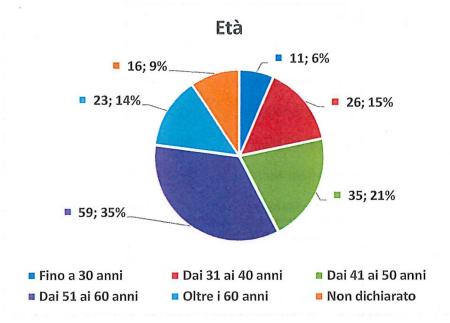
	TOT	%	U	%	D	%
Età						
Fino a 30 anni	23	2,71%	15	65,22%	8	34,78%
Dai 31 ai 40 anni	113	12,48%	69	61,06%	44	38,94%
Dai 41 ai 50 anni	148	11,93%	66	44,59%	82	55,41%
Dai 51 ai 60 anni	192	16,27%	90	46,88%	102	53,13%
Oltre i 60 anni	77	6,87%	38	49,35%	39	50,65%
Anzianità di servizio						
Meno di 5 anni	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			NO SKUR	r the ocie	TI FOLE	
Dirigente	13	2,35%	10	76,92%	3	23,08%
Non dirigente	540	97,65%	268	49,63%	272	50,37%
Tipologia contrattuale	い方質を	the Parties	KIND OF	THE STATE OF	STEEDING	render
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%

2) del gruppo dei 170 dipendenti che hanno risposto al Questionario, in riferimento al genere, all'età, all'anzianità di servizio, alla qualifica, alla tipologia contrattuale (<u>tabella 2</u>)

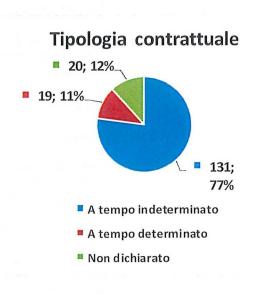
ANNO 2017								
Partecipanti		170						
	n.	%						
Genere								
Uomo	74	43,53%						
Donna	75	44,12%						
Non dichiarato	21	12,35%						
Età								
Fino a 30 anni	11	6,47%						
Dai 31 ai 40 anni	26	15,29%						
Dai 41 ai 50 anni	35	20,59%						
Dai 51 ai 60 anni	59	34,71%						
Oltre i 60 anni	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%						

Genere









3) delle medie di ogni dimensione organizzativa e medie delle singole domande (<u>tabella 3</u>)

	DIMENSIONI ORGANIZZATIVE	NED IA 2017							
Α	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,34							
В	Le discriminazioni	5,10							
C	L'equità nella mia amministrazione								
D	La carriera e lo sviluppo professionale								
E	Il mio lavoro								
F	I miei colleghi								
G	Il contesto del mio lavoro								
Н	Il senso di appartenenza	3,92							
1	L'immagine della mia amministrazione	3,73							
L	La mia organizzazione	3,24							
M	Le mie performance	3,78							
N	Il funzionamento del sistema	3,22							
0	Il mio capo e la mia crescita	4,17							
Р	Il mio capo e l'equità	4,20							
-	Timo Capo e requita	4,20							
	DOMANDE	2017							
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro	3,96							
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività	4,05							
A.03	La continui sticka dalunia kung di laung (magi mastagiani di laung kunin sità mungasaità	3,82							
A.04	Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato) *	4,90							
A.05	Sono soggetto a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro *	5,22							
A.06		3,52							
A.07		4,73							
A.08		4,49							
A.09		4,38							
B.01		4,85							
B.02		4,86							
B.03		5,35							
B.04		4,84							
B.05		5,51							
B.06		5,51							
B.07		4,36							
B.08		5,48							
B.09		5,17							
C.01		3,73							
C.0 2		3,56							
C.0 3	Discontillant il and in mile actiliani and in mile actiliani and a differentiate in account all accounts.	3,88							
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	3,27							
C.0 5	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,59							

	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,56
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,35
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,82
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4,10
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,59
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,64
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,19
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,58
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,87
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,71
F.01	Mi sento parte di una squadra	4,12
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,49
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	5,07
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,26
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare ingruppo e a collaborare	4,03
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,13
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,88
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,67
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,57
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,27
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	3,74
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,43
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,40
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,18
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente *	3,85
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,06
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	3,63
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,49
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	
LIUL		3,11
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	
		3,11
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,11 3,09
L.02 L.03	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,11 3,09 3,08
L.02 L.03 L.04	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,11 3,09 3,08 3,67
L.02 L.03 L.04 M.01	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,11 3,09 3,08 3,67 3,92
L.02 L.03 L.04 M.01 M.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,11 3,09 3,08 3,67 3,92 3,90
L.02 L.03 L.04 M.01 M.02 M.03	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,11 3,09 3,08 3,67 3,92 3,90 3,90
L.02 L.03 L.04 M.01 M.02 M.03 M.04	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,11 3,09 3,08 3,67 3,92 3,90 3,90 3,42
L.02 L.03 L.04 M.01 M.02 M.03 M.04 N.01	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione	3,11 3,09 3,08 3,67 3,92 3,90 3,90 3,42 3,64
L.02 L.03 L.04 M.01 M.02 M.03 M.04 N.01 N.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,11 3,09 3,08 3,67 3,92 3,90 3,90 3,42 3,64 3,59
L.02 L.03 L.04 M.01 M.02 M.03 M.04 N.01 N.02 N.03	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al	3,11 3,09 3,08 3,67 3,92 3,90 3,90 3,42 3,64 3,59 3,29
L.02 L.03 L.04 M.01 M.02 M.03 M.04 N.01 N.02 N.03 N.04	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	3,11 3,09 3,08 3,67 3,92 3,90 3,90 3,42 3,64 3,59 3,29 2,68
L.02 L.03 L.04 M.01 M.02 M.03 M.04 N.01 N.02 N.03 N.04 N.05	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,11 3,09 3,08 3,67 3,92 3,90 3,42 3,64 3,59 3,29 2,68 2,89

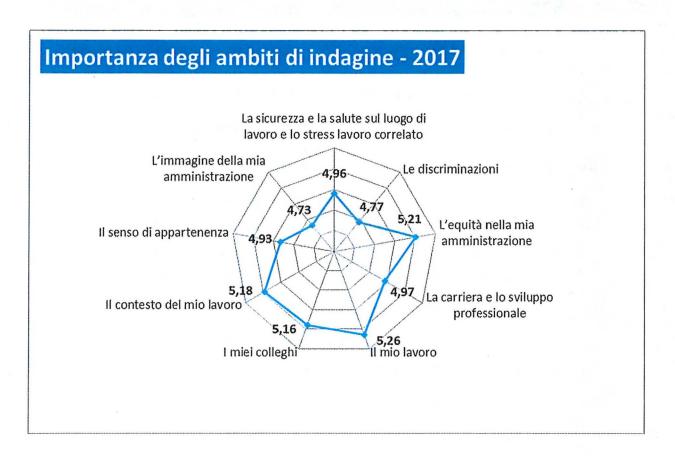
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,46
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,33
Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,09
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,93
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,02
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,74

4) delle medie di ogni dimensione organizzativa relative al genere, alle tipologie contrattuali, alle fasce d'età, all'anzianità di servizio, al personale dirigente e non dirigente (<u>tabella 4</u>)

	Media generale	Uomo	Donna	A tempo det.	A tempo indet.	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	Dirigente	Non dirigente
La sicurezza e la salute sul luogo																
di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,34	4,41	4,25	5,00	4,23	4,02	4,75	4,37	4,29	4,07	5,10	4,26	4,33	4,16	4,37	4,33
Le discriminazioni L'equità nella	5,10	5,04	5,13	5,54	5,02	4,65	5,24	5,34	4,97	5,02	5,43	5,12	5,16	4,94	5,41	5,07
mia amministrazione La carriera e lo	3,81	3,96	3,68	4,97	3,63	3,43	3,78	3,91	3,85	3,72	4,89	3,37	3,84	3,69	4,13	3,78
sviluppo professionale	3,09	3,26	2,98	4,47	2,90	2,62	3,26	3,41	3,08	2,79	4,28	2,70	3,45	2,85	3,88	3,07
Il mio lavoro	4,60	4,75	4,48	5,14	4,51	4,00	4,78	4,87	4,48	4,60	5,08	4,64	4,75	4,40	4,65	4,60
I miei colleghi	4,59	4,69	4,59	5,14	4,54	4,68	4,72	4,73	4,59	4,34	5,41	4,36	4,65	4,50	4,48	4,62
Il contesto del mio lavoro	3,51	3,62	3,46	4,57	3,35	3,26	3,71	3,63	3,41	3,49	4,75	3,02	3,63	3,36	3,74	3,51
II senso di appartenenza L'immagine	3,92	3,94	3,91	4,93	3,76	3,61	3,99	4,14	3,90	3,67	4,94	3,59	4,43	3,60	3,88	3,92
della mia amministrazione	3,73	3,83	3,61	5,04	3,52	3,79	3,99	3,69	3,59	3,64	4,83	3,51	4,11	3,33	3,95	3,69
La mia organizzazione	3,24	3,38	3,15	4,32	3,08	2,50	3,56	3,31	3,18	3,28	4,23	2,87	3,67	3,01	3,59	3,23
Le mie performance II	3,78	3,92	3,72	4,80	3,65	3,50	3,92	3,94	3,81	3,54	4,98	3,54	3,86	3,59	4,34	3,78
funzionamento del sistema	3,22	3,42	3,06	4,46	3,02	3,22	3,38	3,42	3,11	2,97	4,79	2,80	3,50	2,88	3,78	3,19
Il mio capo e la mia crescita	4,17	4,32	4,08	4,94	4,04	3,50	4,63	4,51	4,09	3,62	5,01	4,25	4,35	3,85	4,80	4,14
Il mio capo e l'equità	4,20	4,40	4,07	5,20	4,04	3,53	4,82	4,36	4,03	3,96	5,13	4,29	4,19	3,91	4,59	4,19

5) dell'importanza degli ambiti di indagine (tabella 5)

lm	portanza ambiti di indagine	Media
	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro	4,96
Α	correlato	7,50
В	Le discriminazioni	4,77
C	L'equità nella mia amministrazione	5,21
D	La carriera e lo sviluppo professionale	4,97
Ε	Il mio lavoro	5,26
F	I miei colleghi	5,16
G	Il contesto del mio lavoro	5,18
Н	Il senso di appartenenza	4,93
1	L'immagine della mia amministrazione	4,73



Al Questionario 2017, per la prima volta on line. hanno preso parte 170 dipendenti, oltre il 40% in meno rispetto a quelli della tornata precedente. L'Area incaricata di semplificare la lettura dell'indagine ravvisa una persistente domanda di accrescimento delle competenze ed argomentazioni critiche sui temi della carriera e dello sviluppo professionale, l'organizzazione in generale ed il funzionamento del sistema, con accentuazioni più problematiche su tutte le medie delle dimensioni organizzative da parte della platea femminile, con una significativa eccezione da parte delle stesse (e non solo da parte delle donne) sui passi avanti compiuti contro le discriminazioni in materia di diversa appartenenza politica, sindacale, religiosa, etnica, di orientamento sessuale, di stato fisico e di età.

Altro elemento positivo viene riscontrato nelle forme di disponibilità e solidarietà professionale tra dipendenti.

5) Questionario sul benessere organizzativo 2018

Come già riferito, abbiamo condiviso la decisione di somministrare il Questionario, di cui al D.Lgs 150/2009, art. 14, c 5, entro il 2018, ben sapendo che il periodo obbligatoriamente individuato per i termini di compilazione, 17 – 31 dicembre 2018, si sarebbe prestato a difficoltà oggettive, a partire dalla ridotta presenza in ufficio dei dipendenti regionali durante la festività natalizie. Tra l'altro, per il secondo anno consecutivo era prevista una compilazione 'on line', prevedendone l'accesso in forma anonima, nella piena consapevolezza del calo di partecipazione, già registrato nel 2017 (da 305 a 170 partecipanti). Ciò nonostante, abbiamo ritenuto apprezzabile non privare l'Amministrazione ed il C.U.G. di un elenco aggiornato di informazioni ed opinioni da parte dei dipendenti su tutti gli aspetti organizzativi e relazionali della vita lavorativa, conferendo centralità alla valorizzazione del capitale umano, nell'ambito di dinamiche di accrescimento della condizione di benessere nella quotidiana attività professionale.

Il Questionario 2018 ha replicato macroaree e quesiti già collaudati nel 2017. La recente acquisizione delle risposte pervenute consente ad oggi di poter esporre dati aggregati, in attesa di una lettura più articolata e di un'interpretazione analitica delle risultanze. Nella presente Relazione sono contenute tabelle:

6) sull'universo totale dei dipendenti destinatari dell'indagine 2018 (tabella 6)

UNIVERSO TOTALE DEI	DIPENDENTI	DESTINATARI	DELL'INDAGINE 2018

	N.	%
DONNA	245	50,00%
ОМО	245	50,00%
TOTALE	490	100,00%

	TOT UOMINI	% SULLA FASCIA	% SUL TOTALE	TOT DONNE	% SULLA FASCIA	% SUL TOTALE	TOTALE	%
ETÀ								
FINO A 30 ANNI	8	72,73%	1,63%	3	27,27%	0,61%	11	2,24%
DAI 31 AI 40 ANNI	55	59,78%	11,22%	37	40,22%	7,55%	92	18,78%
DAI 41 AI 50 ANNI	63	48,46%	12,86%	67	51,54%	13,67%	130	26,53%
DAI 51 AI 60 ANNI	78	43,82%	15,92%	100	56,18%	20,41%	178	36,33%
OLTRE I 60 ANNI	41	51,90%	8,37%	38	48,10%	7,76%	79	16,12%
TOTALE	245			245			490	100,00%
ANZIANITÀ DI SER	RVIZIO			Semilar service				
MENO DI 5 ANNI	65	61,90%	13,27%	40	38,10%	8,16%	105	21,43%
DA 5 A 10 ANNI	51	54,84%	10,41%	42	45,16%	8,57%	93	18,98%
DA 11 A 20 ANNI	65	57,02%	13,27%	49	42,98%	10,00%	114	23,27%
DA 21 A 30 ANNI	35	31,25%	7,14%	77	68,75%	15,71%	112	22,86%
DA 31 A 40 ANNI	29	46,03%	5,92%	34	53,97%	6,94%	63	12,86%
PIÙ DI 40 ANNI	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	0,61%	3	0,61%
TOTALE	245			245			490	100,00%
QUALIFICA								
DIRIGENTE	11	78,57%	2,24%	3	0,61%	0,61%	14	2,86%
NON DIRIGENTE	234	49,16%	47,76%	242	49,39%	49,39%	476	97,14%
TOTALE	245			245			490	100,00%
TIPOLOGIA CONTR	RATTUALE							
INDETERMINATO	165	44,47%	33,67%	206	55,53%	42,04%	371	75,71%
DETERMINATO	50	64,94%	10,20%	27	35,06%	5,51%	77	15,71%
COMANDATI	30	71,43%	6,12%	12	28,57%	2,45%	42	8,57%
TOTALE	245			245			490	100,00%

7) sui partecipanti all'indagine sul benessere organizzativo nel 2018, suddivisi per genere, età, anzianità di servizio, qualifica e tipologia contrattuale (<u>tabella 7</u>)

ANNO 2018 - Partecipanti n. 105

Genere	n.	%	Età	n.	%	Anzianità di servizio	n.	%	Qualifica	n.	%
Uomo	44	41,90%	Fino a 30 anni	6	5,71%	Meno di 5 anni	20	19,05%	Dirigente	1	0,95%
Donna	47	44,76%	Dai 31 ai 40 anni	17	16,19%	Da 5 a 10 anni	24	22,86%	Non dirigente	87	82,86%
Non dichiarato	14	13,33%	Dai 41 ai 50 anni	31	29,52%	Da 11 a 20 anni	17	16,19%	Non dichiarato	17	16,19%
		. 1	Dai 51 ai 60 anni	31	29,52%	Oltre i 20 anni	34	32,38%	Tipologia contrattuale	n.	%
			Oltre i 60 anni	10	9,52%	Non dichiarato	10	9,52%	A tempo indeterminato	83	79,05%
			Non dichiarato	10	9,52%				A tempo determinato	7	6,67%
									Non dichiarato	15	14,29%

8) sulle medie delle dimensioni organizzative (tabella 8)

	DIMENSIONI ORGANIZZATIVE	MEDIA 2018
Α	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,43
В	Le discriminazioni	5,21
С	L'equità nella mia amministrazione	3,48
D	La carriera e lo sviluppo professionale	3,14
E	Il mio lavoro	4,53
F	I miei colleghi	4,42
G	Il contesto del mio lavoro	3,42
Н	Il senso di appartenenza	3,94
1	L'immagine della mia amministrazione	3,86
L	La mia organizzazione	3,36
M	Le mie performance	3,79
N	Il funzionamento del sistema	3,26
0	Il mio capo e la mia crescita	3,94
Р	Il mio capo e l'equità	3,94

Ed infine seguono altre due tabelle comparative: una tra i dipendenti che hanno partecipato ai tre Questionari sul Benessere organizzativo negli anni 2015, 2017 e 2018, suddivisi per genere, età, anzianità di servizio, qualifica e tipologia contrattuale (<u>tabella 9</u>); l'altra tra le medie delle dimensioni organizzative tra il 2017 ed il 2018 (<u>tabella 10</u>), con l'annessa rappresentazione grafica (<u>tabella 11</u>).

Entrambe possono essere utili a fornire un quadro d'insieme dei dati sui veri protagonisti in un arco quadriennale delle nostre indagini conoscitive e degli orientamenti sui temi organizzativi negli ultimi due anni.

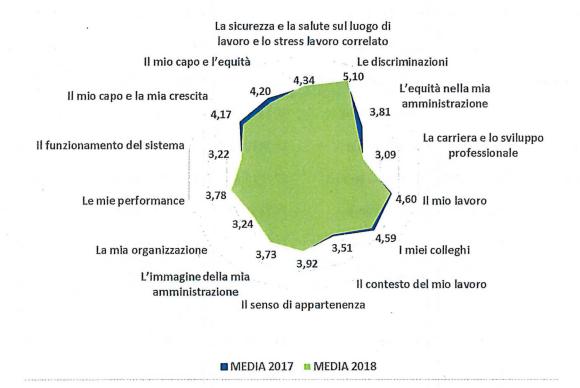
<u>Tabella 9)</u>

ANNO 2015			ANNO 201	7		ANNO 2018		
Partecipanti	307		Partecipanti	170		Partecipanti	105	5
Genere	n.	%	Genere	n.	%	Genere	n.	%
Uomo	136	44,30%	Uomo	74	43,53%	Uomo	44	41,90%
Donna	159	51,79%	Donna	75	44,12%	Donna	47	44,76%
Non dichiarato	12	3,91%	Non dichiarato	21	12,35%	Non dichiarato	14	13,33%
Età			Età			Età		
Fino a 30 anni	11	3,58%	Fino a 30 anni	11	6,47%	Fino a 30 anni	6	5,71%
Dai 31 ai 40 anni	63	20,52%	Dai 31 ai 40 anni	26	15,29%	Dai 31 ai 40 anni	17	16,19%
Dai 41 ai 50 anni	95	30,94%	Dai 41 ai 50 anni	35	20,59%	Dai 41 ai 50 anni	31	29,52%
Dai 51 ai 60 anni	102	33,22%	Dai 51 ai 60 anni	59	34,71%	Dai 51 ai 60 anni	31	29,52%
Oltre i 60 anni	24	7,82%	Oltre i 60 anni	23	13,53%	Oltre i 60 anni	10	9,52%
Non dichiarato	12	3,91%	Non dichiarato	16	9,41%	Non dichiarato	10	9,52%
Anzianità di servizio		and the	Anzianità di servizio			Anzianità di servizio		
Meno di 5 anni	36	11,73%	Meno di 5 anni	20	11,76%	Meno di 5 anni	20	19,05%
Da 5 a 10 anni	92	29,97%	Da 5 a 10 anni	33	19,41%	Da 5 a 10 anni	24	22,86%
Da 11 a 20 anni	39	12,70%	Da 11 a 20 anni	27	15,88%	Da 11 a 20 anni	17	16,19%
Oltre i 20 anni	126	41,04%	Oltre i 20 anni	74	43,53%	Oltre i 20 anni	34	32,38%
Non dichiarato	14	4,56%	Non dichiarato	16	9,41%	Non dichiarato	10	9,52%
Qualifica		11.851	Qualifica			Qualifica		
Dirigente	8	2,61%	Dirigente	8	4,71%	Dirigente	1	0,95%
Non dirigente	288	93,81%	Non dirigente	145	85,29%	Non dirigente	87	82,86%
Non dichiarato	11	3,58%	Non dichiarato	17	10,00%	Non dichiarato	17	16,19%
Tipologia contrattuale			Tipologia contrattuale			Tipologia contrattuale		
A tempo indeterminato	242	78,83%	A tempo indeterminato	131	77,06%	A tempo indeterminato	83	79,05%
A tempo determinato	44	14,33%	A tempo determinato	19	11,18%	A tempo determinato	7	6,67%
Non dichiarato	21	6,84%	Non dichiarato	20	11,76%	Non dichiarato	15	14,29%

Tabella 10)

	DIMENSIONI ORGANIZZATIVE	MEDIA 2017	MEDIA 2018	+/-
Α	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,34	4,43	0,09
В	Le discriminazioni	5,10	5,21	0,11
С	L'equità nella mia amministrazione	3,81	3,48	-0,33
D	La carriera e lo sviluppo professionale	3,09	3,14	0,05
Е	Il mio lavoro	4,60	4,53	-0,07
F	l miei colleghi	4,59	4,42	-0,17
G	Il contesto del mio lavoro	3,51	3,42	-0,09
Н	Il senso di appartenenza	3,92	3,94	0,02
1	L'immagine della mia amministrazione	3,73	3,86	0,13
L	La mia organizzazione	3,24	3,36	0,12
М	Le mie performance	3,78	3,79	0,01
N	Il funzionamento del sistema	3,22	3,26	0,04
О	Il mio capo e la mia crescita	4,17	3,94	-0,23
Р	Il mio capo e l'equità	4,20	3,94	-0,26

Tabella 11)



Pur ribadendo il bisogno di un esame minuzioso dei singoli dati del questionario 2018, è palese e dominante la cifra esigua dei partecipanti (105) in sensibile diminuzione rispetto a quella del 2017 (170) e addirittura in misura di poco più del 33% rispetto ai dipendenti che consegnarono la copia cartacea del loro modulo nel 2015. In questa sede non ci sembra opportuno azzardare neppure ipotesi di motivi che

hanno determinato una riduzione così verticale del numero di colleghe e colleghi interessati. Assumiamo però l'indifferibile impegno di approfondire le ragioni di un trend così negativo, che rischia di minare l'attendibilità dell'intera indagine conoscitiva e/o comunque di attenuarne il contributo di orientamento e di supporto alle buone pratiche del benessere organizzativo.

Oltre il rilievo poco confortante sulla partecipazione, enucleiamo due osservazioni di massima sull'astensione dalla compilazione del Questionario da parte di quasi tutti i dirigenti e la sostanziale omogeneità delle medie delle dimensioni organizzative tra il 2017 ed il 2018, con una preoccupante regressione di fiducia nelle condizioni di equità e di crescita sia rispetto all'amministrazione di appartenenza che al rapporto tra dipendenti e dirigenti.

6) Riferimenti normativi Piano delle Azioni Positive

Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- **D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001** (art. 7-54-57), "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 e1icienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), "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 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";

Legge n. 124 del 7 agosto 2015, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

Legge n. 81 del 22 maggio 2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato";

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile).

Gli atti normativi e regolamentari di riferimento per la valutazione e l'eventuale predisposizione del Piano triennale di Azioni Positive rispondono sia alla reiterazione della copiosa ed efficace produzione legislativa degli ultimi decenni che all'introduzione di indirizzi che declinino per l'oggi ed il domani le forme del benessere organizzativo.

7) Piano delle Azioni Positive del Consiglio regionale 2017 -2019 ed indicazioni dei Questionari sul Benessere Organizzativo 2017 – 2018

Prima di inoltrarci nella verifica puntuale dello stato di attuazione del Piano triennale delle Azioni Positive 2017 – 2019, ad ulteriore dimostrazione dell'essere i Questionari premessa conoscitiva e parte integrante della pianificazione delle azioni mirate al benessere organizzativo, a titolo esemplificativo, abbiamo inteso estrapolare alcuni gruppi di quesiti, presenti nei moduli predisposti sia nel 2017 che nel 2018, la cui compilazione è elemento essenziale della verifica su alcuni qualificati obiettivi indicati nel Piano triennale.

Vengono illustrate le medie inerenti le singole domande dei seguenti ambiti:

- Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato (*Tabella 12*)

Tabe	<u>lla 12</u>	2017	2018
	A) Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,34	4,43
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro	3,96	4,06
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4,05	4,14
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro	3,82	3,82
A.04	Ho subito atti di mobbing	4,90	5,02
A.05	Sono soggetta/o a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	5,22	5,38
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	3,52	3,32
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,73	4,94
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,49	4,75
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano	4,38	4,48

- Discriminazioni (*Tabella 13*)

Tabe	lla 13	2017	2018
	B) Le discriminazioni	5,10	5,21
B.01	Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	4,85	5,01
B.02	Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	4,86	5,16
B.03	Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,35	5,37
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,84	4,95
B.05	Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,51	5,60
B.06	Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,51	5,62
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,36	4,38
B.08	Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,48	5,65
B.09	Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità	5,17	5,16

- Contesto di lavoro (*Tabella 14*)

Tabe	<u>lla 14</u>	2017	2018
	G) Il contesto del mio lavoro	3,51	3,42
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,13	3,00
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,88	3,80
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,67	3,67
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,57	3,31
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,27	3,31

- Importanza degli ambiti di indagine (*Tabella 15*)

	- Importanza degli ambiti di indagine '-	2017	2018
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,96	5,20
В	Le discriminazioni	4,77	4,92
C	L'equità nella mia amministrazione	5,21	5,09
D	Carriera e sviluppo professionale	4,97	4,88
E	Il mio lavoro	5,26	5,12
F	I miei colleghi	5,16	4,93
G	Il contesto del mio lavoro	5,18	5,05
Н	Il senso di appartenenza	4,93	4,79
1	L'immagine della mia amministrazione	4,73	4,72



Ci limitiamo in questo capitolo solo a sottolineare i riscontri oggettivi di queste medie, assai vicine tra il 2017 ed il 2018, con lievi progressi in tema di sicurezza e salute sul luogo di lavoro (e stress lavoro correlato) e di assenza di discriminazione, ma con un piccolo arretramento di fiducia nel contesto di lavoro, rispetto alla definizione dei compiti, alla circolazione delle informazioni ed alla conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita. Quanto all'importanza degli ambiti di indagine, c'è una parallela conferma del rilievo crescente che viene dato alle materie della sicurezza e della salute e alla lotta alle discriminazioni, con parametri di giudizio leggermente negativi nel 2018 rispetto al 2017 su tutte le voci che riguardano l'organizzazione del lavoro ed il grado di soddisfazione del dipendente, assai scettico sulla presenza di equità, possibilità di carriera, immagine dell'Amministrazione e senso di appartenenza.

8) Piano triennale delle azioni positive 2017 – 2019: a che punto siamo?

A proposito di continuità con l'operato del C.U.G. che ci ha preceduto, per effettuare la verifica sullo stato di attuazione del PAP 2017 – 2019, intendiamo seguire in gran parte gli schemi utilizzati nella Relazione annuale 2017, attraverso il raggruppamento degli ambiti di intervento interessati dalle azioni previste nel Piano.

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

Azioni di carattere istituzionale per prevenire ed eliminare le discriminazioni di genere, etnicogeografiche, 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
- Monitoraggi periodici mediante questionari atti ad indagare sullo stress organizzativo e occupazionale.

- Iniziative finalizzate a sensibilizzare la promozione di stili di vita salutare nei luoghi di lavoro. Dopo la giornata 'antifumo' del 2017, prevedere campagne ed eventi per affrontare i fenomeni dell'alcolismo, tabagismo, alimentazione e vita sedentaria.

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

- Aggiunta di alimenti a mensa che vengano incontro alle esigenze di soggetti che per motivi di salute o per ideologia sono vegetariani e vegani
- 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
- Individuazione delle azioni idonee per la possibile fruizione del Parco della Pace all'interno della sede per tutti i dipendenti
- Previsione della 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
- Studio sulla fattibilità tecnico normativa di forme di agevolazione assicurativa per i dipendenti del Consiglio regionale del Lazio
- Assicurazione sanitaria integrativa per i dipendenti del Consiglio regionale del LazioAzioni per la Sicurezza del personale e degli ambienti di lavoro

Azioni per la Sicurezza del personale e degli ambienti di lavoro

- Realizzazione all'interno del sito intranet del Consiglio, di una sezione dedicata alla sicurezza dei lavoratori; informativa ai lavoratori sui rischi lavorativi, sicurezza ed assistenza
- Individuazione di possibili spazi interni ed esterni adeguati per i fumatori
- Adeguamento del microclima dell'ambiente di lavoro e dei corridoi

	Azioni anno 2017	Azioni previste anno 2018	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"	ad esito dello studio, predisposizione degli atti pubblici e per l'assegnazione mediante convenzione del servizio	Con legge regionale 14 agosto 2017 n. 9, all'articolo 11 è stato previsto che:" La Regione, in armonia con quanto previsto dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e dì lavoro, in attuazione dell'articolo l, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183), promuove a favore del personale dipendente non dirigente della Giunta e del Consiglio regionale interventi di supporto alla genitorialità anche finalizzati ad agevolare la frequenza di asili nido, micronidi, sezioni primavera, scuole per l'infanzia e centri estivi".
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	ad esito dello studio, predisposizione del bando per convenzione con i centri estivi - individuazione delle strutture partecipanti	Le indicazioni di cui sopra tendono a tradurre in realtà alcune azioni a favore e a tutela della genitorialità, attraverso la possibilità di vedersi riconosciuta la possibilità, da parte dei genitori dipendenti del Consiglio regionale del Lazio, di rimborso di una quota parte delle spese sostenute per l'iscrizione dei propri figli in centri estivi, asili, nidi, centri per

	Azioni anno 2017	Azioni previste anno 2018	Obiettivi raggiunti
		10-14	l'infanzia. L'attività
			portata avanti
			dall'amministrazione si
			è sviluppata attraverso
N 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10			ricerche e analisi della
	() ()		normativa riguardante
			il benessere
	9		organizzativo e con
A	100		l'affrontare le
			problematiche che via
			via si presentavano
			attraverso incontri con
# F	9		gli uffici della Giunta
, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,			regionale per un
	7 10 . 4 10 10.		confronto sulle azioni
	1 A 2 A 2 A 2 A 2 A 2 A 2 A 2 A 2 A 2 A		positive da
	x x 3		intraprendere in tema
			di genitorialità, tale
	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		azione è stata
			sviluppata
			propedeuticamente
			all'adozione della
			determinazione
			dirigenziale n. G00974
			del 30.01.2018 della
			Direzione regionale
			"Affari Istituzionali,
			Personale e Sistemi
			Informativi", che
			disciplina i termini e le
			modalità di
8 2 1			presentazione delle
*			domande per l'accesso
			ai benefici di cui all'art.
2 - 2 - 2			11, comma 2, della
			legge regionale 14
1 - 2 1 1 1 1 1 1 1			agosto 2017, n. 9,
			recante "Iniziative per
	0 0.51 p=1		la valorizzazione del
			benessere
	The second second second		organizzativo in favore
	g of a gradual section of		del personale
			dipendente della Giunta
9 9 9			e del Consiglio
			regionale", in
			attuazione di quanto
			disposto con la deliberazione di Giunta
			deliberazione di Giunta

5 -	Azioni anno 2017	Azioni previste anno 2018	Obiettivi raggiunti
			regionale 12 dicembre 2017, n. 848, avente ad oggetto "Criteri erogazione contributi inerenti "Iniziative per la valorizzazione del benessere organizzativo in favore del personale dipendente della Giunta e del Consiglio regionale. Attuazione
			dell'articolo 11 della legge regionale 14 agosto 2017 n. 9", Nell'ambito dell'avviso della Giunta regionale" interventi di supporto alla genitorialità in favore del personale dipendente della Giunta e del Consiglio per il triennio 2017-2019 (legge regionale 14 agosto 2017 n. 9, art. 11, comma 2,)". La procedura è ancora in corso.
Azioni di carattere organizzativo per le PARI OPPORTUNITA'	predisposizione e somministrazione di un questionario e conseguente progetto di possibili diverse articolazioni orarie		È possibile consultare al riguardo le risultanze del questionario 2017 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	possibili applicazioni progetto	Dopo la trasmissione da parte degli uffici competenti alle strutture del Consiglio regionale di una ricognizione delle attività telelavorabili, si è preso atto del non aver la stessa avuto seguito e si è sviluppata un'azione conoscitiva sulle possibilità di applicazione, tenendo

	Azioni anno 2017	Azioni previste anno 2018	Obiettivi raggiunti
			conto anche di quanto previsto dal CCNL 2016 – 2018, che ha portato a riconsiderare il modello di prestazione, con la nuova centralità dello smart working (lavoro agile) Nell'ottobre 2017, fu
Azioni di carattere organizzativo per le PARI OPPORTUNITA'	studio sulla fattibilità per l'individuazione e modifica delle corse e del tragitto del servizio navetta	in considerazione delle risorse disponibili, intensificazione corse e soste del servizio navetta	siglato un accordo tra le strutture della Giunta e quelle del Consiglio regionale sulle modalità operative tese a migliorare il trasporto destinato al personale del Consiglio. Il Servizio Tecnico ha segnalato nel corso del 2018 ritardi ed inadempienze nell'attuazione dei punti previsti dall'accordo, in particolare sulla mancata messa a disposizione del numero minimo di autisti e sulla manutenzione e la gestione amministrativa degli automezzi adibiti al trasporto. La conseguenza è anche la riduzione del numero delle corse
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	individuazione di possibili attività di prevenzione	È possibile consultare al riguardo le risultanze del questionario 2017 sul Benessere organizzativo

	Azioni anno 2017	Azioni previste anno 2018	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	studio per la valutazione di eventuali problematiche afferenti a disagi dei dipendenti nel luogo di lavoro	predisposizione di un progetto per l'apertura di un sportello di ascolto – eventualmente in collaborazione con la Giunta regionale - finalizzato a favorire il benessere organizzativo dei dipendenti (artt. 381.3 e 383 reg.org. Cons.reg.le)	Non ci sono azioni da segnalare
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	prosecuzione incontri periodici condotti da esperti del settore che tratteranno vari argomenti tra cui: il fenomeno dell'alcolismo, tabagismo, alimentazione e vita sedentaria	Non ci sono azioni da segnalare
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	ad esito dell'indagine, aggiunta di alimenti a mensa che vengano incontro alle esigenze di soggetti che per motivi di salute o per ideologia sono vegetariani e vegani	Sono state espletate le procedure di gara per l'affidamento in concessione dei servizi di gestione mensa, bar, tavola calda e buvette nella sede del Consiglio regionale, a seguito della Determinazione n. 956 del 29/12/2017. Si rileva la presenza agli artt. 25 e 26 del Capitolato di Concessione il riferimento a menu differenziati ed in particolare i pasti per celiaci e la gestione di intolleranze alimentari

	Azioni anno 2017	Azioni previste anno 2018	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 di spazi per la pausa pranzo alternativi alla mensa	avvio allestimento spazio per la pausa pranzo	Individuata l'area idonea , adiacente la mensa, non risulta l'allestimento di attrezzatura idonea alla fruizione ed al 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	inizio lavori	Rilevate le problematiche di sorveglianza e sicurezza, gli indirizzi restano da definire
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	eventuale realizzazione	Rilevate le problematiche di sorveglianza e sicurezza, gli indirizzi restano da definire, pur avendo da tempo previsto il Servizio Tecnico un piano di massima di fruizione del Parco della Pace
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	prosecuzione della sostituzione	Con Determinazione n. 697 del 26.09.2018, è stata attivata una procedura di gara aperta per l'affidamento del Servizio integrato di manutenzione edile ed impiantistica, nelle sedi del Consiglio regionale del Lazio, nell' ambito del quale è prevista la sostituzione delle fonti luminose nel triennio 2019 – 2021 con nuove

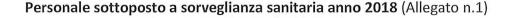
	Azioni anno 2017	Azioni previste anno 2018	Obiettivi raggiunti
			fonti a basso impatto ambientale
Azioni di carattere fisico-spaziale-sanitario: uso di spazi interni ed esterni dell'amministrazione (per il confort spaziale, termico, acustico e visivo)	studio di fattibilità circa la possibilità effettuare convenzioni con palestre e centri sportivi	ad esito dello studio, predisposizione degli atti pubblici e per l'assegnazione mediante convenzione del servizio	Il Consiglio regionale del Lazio ha aderito negli ultimi giorni del 2017 alla proposta di Convenzione formulata dal Centro sportivo "GLI ULIVI SPORTING" Via della Pisana n. 1078, consentendo a tutti i dipendenti del Consiglio di fruire a partire dal 2018 delle modalità agevolate della stessa
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	ad esito dello studio, predisposizione degli atti necessari	l'Amministrazione sta procedendo alla predisposizione degli atti necessari alla ricerca del contraente assicurativo
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		l'Amministrazione sta procedendo alla predisposizione degli atti necessari alla ricerca del contraente assicurativo
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	aggiornamento	Realizzata e presente la Sezione intranet SOS sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, la pagina risulta in allestimento

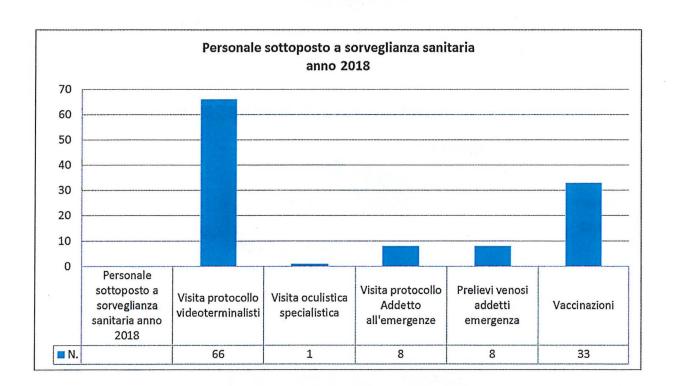
	Azioni anno 2017	Azioni previste anno 2018	Obiettivi raggiunti
Azioni per la Sicurezza del personale e degli ambienti di lavoro	studio sulla fattibilità per l'individuazione di possibili spazi interni/esterni adeguati per i fumatori		Rilevate le problematiche di sorveglianza e sicurezza, gli indirizzi restano da definire
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	individuazione degli ambienti da sottoporre ai miglioramenti microclimatici	Con Determinazione n. 42 del 24.01.2018 è stato affidato il servizio integrato di gestione energia per le sedi del Consiglio regionale per concorrere ai miglioramenti microclimatici

9) Qualità e Sicurezza sui luoghi di lavoro

L'attuazione di misure per realizzare parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro deve tenere obbligatoriamente conto di dati conoscitivi , prodotti dalle attività svolte in materia di sicurezza del personale e dei luoghi di lavoro, sorveglianza sanitaria, memoria degli infortuni, formazione ed informativa sui rischi (in particolare per le lavoratrici in stato di gravidanza).

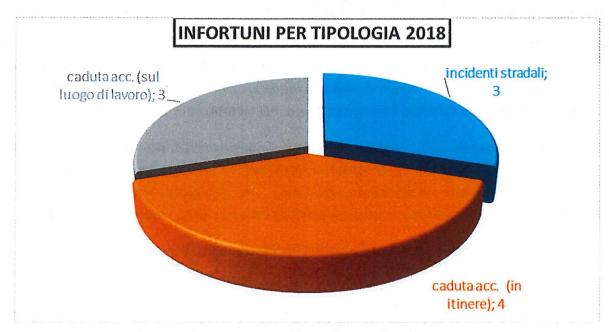
Il materiale qui documentato rivela il rilevante impegno dell'Ufficio 'Qualità e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro, Servizio Tecnico, Organismi di Controllo e Garanzia' del Consiglio regionale del Lazio e dallo stesso portato all'attenzione del C.U.G., per valutarne l'inserimento tra le azioni meritorie nel campo del benessere organizzativo e della tutela e della sicurezza dei dipendenti.

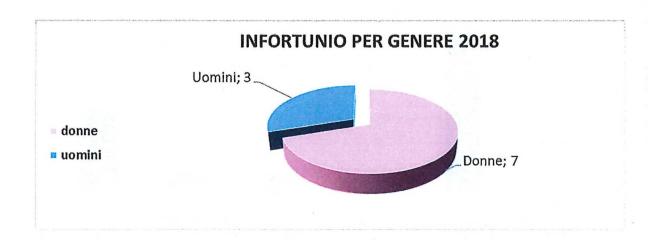


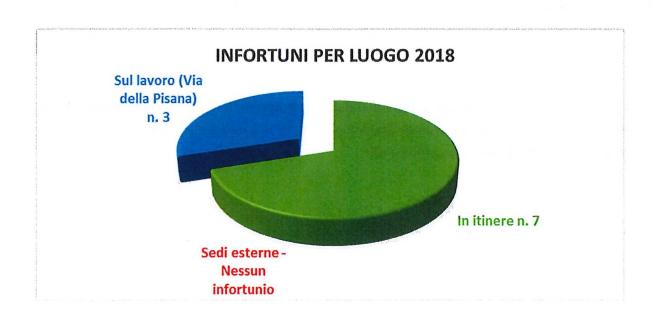


In relazione ai protocolli sanitari, previsti dalla convenzione con la ASL RM3 ed in collaborazione con il medico competente del Consiglio regionale del Lazio, sono state effettuate n. 75 visite, n. 8 prelievi venosi e n. 33 vaccinazioni antinfluenzali.

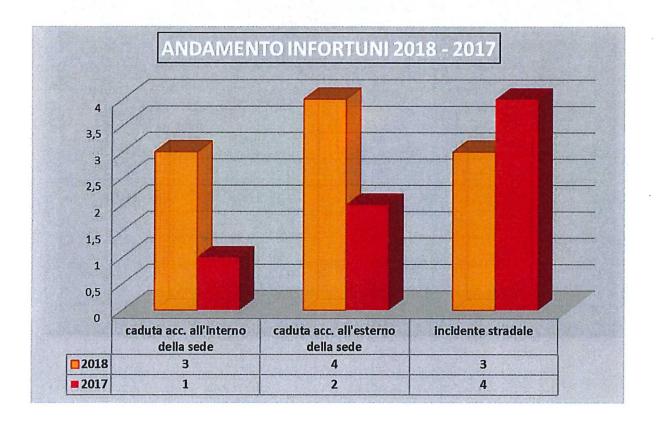
Infortuni 2018 (Allegato n. 2)



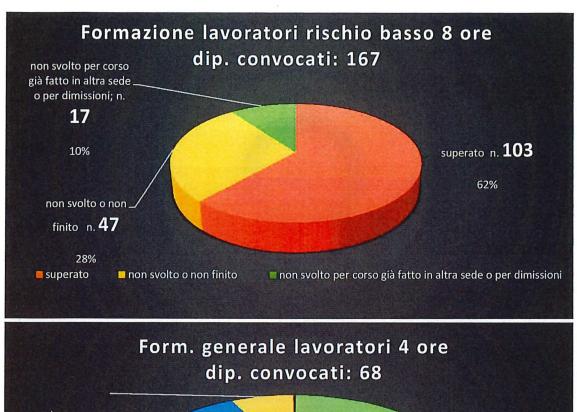






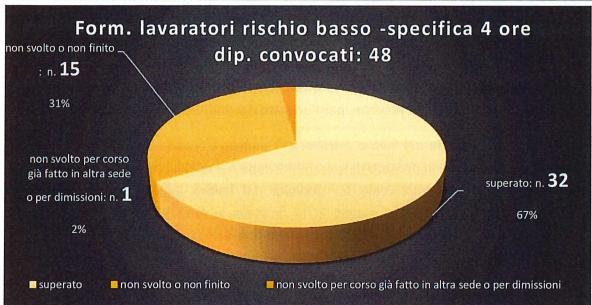


Il *report* inerente gli infortuni sul lavoro (dati ed informazioni comunicati obbligatoriamente all'INAIL, ai sensi del d.lgs. 81/2008, art. 18, c 1) ha riguardato un totale di n. 10 dipendenti, evidenziando elementi significativi quali la tipologia, il genere (7 donne, 3 uomini), luogo e conseguenze degli infortuni. Interessante è infine anche la tabella sull'andamento degli infortuni tra il 2017 ed il 2018, con un incremento degli stessi sia all'interno che all' esterno della sede di Via della Pisana.









Ci limitiamo a sottolineare il fatto che i Corsi di formazione (previsti dal D.Lgs. 81/2008, art. 37) hanno uno svolgimento che va oltre i termini dell'anno solare. Nel 2018, infatti si è conclusa la prima edizione dei Corsi iniziata nel 2017. E nel 2018 ha preso il 'via' la seconda edizione di Corsi di formazione elearning sulla sicurezza per fornire un'informativa di carattere generale ai neoassunti (personale comandato e contrattista) che terminerà durante il 2019. Solo allora saranno fornite le statistiche dei corsi dell'ultima edizione.

Informativa alle lavoratrici in stato di gravidanza

Nel 2018, è stata predisposta e trasmessa al personale interessato un'informativa sui risultati della valutazione dei rischi (d.lgs. 151/2001, art. 11, c 2).

10) Nuovi traguardi si annunciano

La consapevolezza di un moderato avanzamento dello stato di attuazione degli obiettivi del Piano triennale delle Azioni Positive 2017 – 2019 ed in generale delle misure mirate all'accrescimento del benessere organizzativo è accompagnata almeno da due considerazioni:

- Ci sono indirizzi da definire, azioni da impostare e ritardi da colmare, anche nella pianificazione
- Ci sono questioni che ormai s'impongono per evidenza, qualità e necessità e che, senza intaccare l'orientamento di far progredire un insieme combinato di risoluzioni, possono essere indicate come 'priorità tra le priorità'

L'attività del legislatore; il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali, relativo al periodo 2016 – 2018, le ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo; le sensibilità e le istanze della comunità delle lavoratrici e dei lavoratori; il senso comune spingono nella direzione di concertare ed attuare risposte aggiornate ed adeguate alla questione della conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita ed alla soglia di attenzione e di contrasto, mai troppo alta ed esaustiva, del superamento di ogni odiosa forma di discriminazione, ancor più quella di genere. Strategie ed ambizione nel conseguire traguardi più solidi ed innovativi rappresentano il banco di prova per l'Amministrazione pubblica e, nell'ambito delle circoscritte competenze, per l'operato dei Comitati Unici di Garanzia:

- a) Una più razionale organizzazione del lavoro attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, fino a poco tempo fa traducibile in progetti di sperimentazione del telelavoro, senza far decadere tale traccia, oggi vira decisamente verso le modalità del lavoro agile. La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 1 giugno 2017, invitava le Amministrazioni pubbliche a permettere entro tre anni ad almeno il 10% dei dipendenti di avvalersi delle nuove forme spaziotemporali di svolgimento della prestazione lavorativa.
- b) Attivazione di sportelli di ascolto. Segnaliamo la novità da parte della Giunta regionale del Lazio (Determinazione n.G17028 del 19.12.2018) di procedere alla pubblicazione di un avviso di selezione di un soggetto professionale esterno , al fine essenzialmente della consulenza e dell'assistenza ai dipendenti oggetto di molestie sessuali o violenza morale e persecuzione psicologica, primariamente attraverso la gestione dello sportello di ascolto per le problematiche da disagio lavorativo.
- c) Misure di Welfare integrativo, attraverso la concessione di benefici di natura assistenziale, sociale e logistica in favore dei dipendenti quali i servizi di prevenzione e tutela della salute, anche attraverso polizze integrative delle prestazioni del SSN; interventi a sostegno della genitorialità; supporto all'istruzione e al merito dei figli dei dipendenti; mobilità sostenibile, con il miglioramento dei servizi navetta e la richieste di modalità aggiuntive del servizio pubblico; iniziative di sostegno ai redditi familiari.

11) Infine...

Il 2019 è in realtà il primo anno di lavoro per il C.U.G. insediatosi il 4 dicembre 2018. La presente Relazione, oltre al rispetto degli adempimenti regolamentari, contiene la duplice volontà di implementare le azioni già intraprese per il raggiungimento dei numerosi obiettivi di benessere organizzativo e di far conoscere indirizzi e finalità di mandato sui quali impegnare il Comitato Unico di Garanzia del Consiglio regionale del Lazio, nel confronto con l'Amministrazione, le parti sociali e soprattutto le lavoratrici ed i lavoratori regionali.

In conclusione, intendiamo ringraziare per la consulenza tematica e l'assistenza operativa la Segreteria Generale, Area Valutazione, Performance, Relazioni Sindacali, Benessere Organizzativo ed in particolare il Dr. Simone Conte per il supporto statistico e grafico.