



CONSIGLIO  
REGIONALE  
DEL LAZIO

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

# **RELAZIONE CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

**ANNO 2020**

# INTRODUZIONE

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

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

Il Comitato, insediatosi nel dicembre 2018, presenta la sua terza Relazione, avendo superato la metà del suo mandato. La prima volta lo fece per rendere conto dell'operato dei predecessori e per delineare ambiti e propositi della sua azione. Lo scorso anno vennero evidenziati con maggior chiarezza orientamenti e impostazioni che accompagnavano sia il completamento delle azioni già poste in essere, sia l'individuazione di nuove sfide. 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.

Il 2020 è stato a ragione definito *annus horribilis* per il carico di disgrazie, difficoltà e apprensioni provocato dalla più grave emergenza sanitaria degli ultimi decenni. E non ne siamo ancora fuori. Le conseguenze drammatiche della pandemia hanno riguardato soprattutto la salute di tutti i popoli della terra, ponendo in discussione tutele e certezze acquisite, con pesanti ricadute in termini sociali ed economici. Nulla è sembrato più nella piena disponibilità delle persone, neppure il diritto al futuro. Eppure, quando sarà possibile guardare senza ansia a questo tempo malato ci si renderà conto di alcuni lasciti, se non positivi, almeno in grado di far accelerare la rivisitazione del nostro modo di vivere, lavorare e consumare. Insomma, ereditaremo da questa immane

tragedia anche interrogativi e ricerca di contenuti per un modello di convivenza e di sviluppo, che metta alle nostre spalle non soltanto la “guerra” praticata dal Covid-19.

Tra le eredità non sgradite di questa stagione sospesa va segnalato, dal nostro punto di osservazione, il ricorso al lavoro agile, quale modalità necessitata, preferenziale e semplificata, in segmenti rilevanti dell’attività lavorativa, incluso il pubblico impiego.

È singolare come nella veste di CUG del Consiglio regionale avessimo iniziato il 2020 monitorando l’attuazione del primo bando con la previsione dello *smart working* per il 10% dei dipendenti, per finire poi all’applicazione di percentuali massicce di lavoro a distanza, quale misura emergenziale di distanziamento sociale e di limite alla circolazione di persone e mezzi. La straordinarietà della fase che stiamo attraversando ha tuttavia irrobustito le motivazioni che avevano sostenuto il Comitato nella richiesta di varo dello *smart working*, prima del 2020 e nel corso del 2020 quali la conciliazione tra gli orari di lavoro e le esigenze familiari; la responsabilizzazione e il riconoscimento di maggiore autonomia dei lavoratori; la flessibilità e l’investimento formativo in tecnologie digitali, il decongestionamento delle aree urbane da traffico, inquinamento e stress da pendolari. Il tema del riequilibrio tra le modalità di prestazione lavorativa è stato inevitabilmente presente tanto negli atti prodotti dall’Amministrazione che nelle discussioni e nelle proposte avanzate dal CUG e lo sarà 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.

Il 2020 per il CUG è stato l’anno della consapevolezza dell’accrescimento di funzioni e responsabilità in materia di misurazione e valutazione della *performance*. La Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri aveva già stabilito (paragrafo 3.2) nuove connessioni tra i *Piani delle Azioni Positive* ed il Sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati, attribuendo ai Comitati Unici di Garanzia il compito di concorrere alla formazione del giudizio sulla performance complessiva dell’Ente e sulla performance dei dirigenti. L’Ufficio di Presidenza del Consiglio, con Deliberazione n. 52/2020, ha approvato la proposta di Piano delle Azioni Positive 2020 – 2022, avanzata dal CUG, d’intesa con la Struttura competente, quale atto paritetico rispetto al *Piano della performance* (entrambi nella forma di Allegati) riconoscendo la novità regolamentare ed il rafforzamento del ruolo del Comitato. Questa procedura verrà replicata nei prossimi mesi, aggiungendo un ulteriore elemento d’innovazione: il Piano della Performance ed il Piano delle Azioni Positive verranno approvati, sempre attraverso un unico atto amministrativo, insieme al *POLA*, strumento di pianificazione

del lavoro agile in attività cosiddette “smartizzabili”, cioè eseguibili non in presenza. 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.

Nella Relazione 2020 hanno ampio spazio anche il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi inseriti nel Piano delle Azioni Positive (PAP) 2020 - 2022, relativamente alle schede dell’annualità 2020 e la programmazione degli interventi previsti nel triennio 2021 – 2023. Nelle conclusioni della nostra Relazione sulla situazione del personale 2019, si affermava *“L’estensione delle opportunità di lavoro agile, l’introduzione di figure di competenza per la crescita della mobilità sostenibile, la totale integrazione delle persone con disabilità, la lotta alle molestie e al mobbing e l’impegno mai eccessivo per la sicurezza delle condizioni di lavoro sono solo i punti, forse più avanzati, per trasformare le azioni positive in diritti e garanzie collaudati sul campo”*. Il Comitato ha agito 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. Le determinazioni istitutive e i pareri espressi dal CUG sul *mobility manager* ed il *disability manager*; sulla *Consigliera di fiducia*; sull’attivazione dello *sportello d’ascolto*; l’iniziativa propositiva del CUG sul *Codice di condotta* e sulle *procedure di buon rientro* hanno impreziosito l’azione generale del Comitato sull’insieme degli obiettivi del Piano, pur scontando l’impossibilità oggettiva, causa pandemia, di dare corpo a quei punti incentrati sull’attività in presenza legata allo svolgimento di eventi, alla fruizione di servizi collettivi, a convenzioni con soggetti esterni. I poderosi passi in avanti compiuti verso l’istituzione di figure che andranno a ricoprire incarichi di grande utilità sociale anticipano un orizzonte più degno per chi lavora.

Il Comitato Unico di Garanzia ha svolto la sua normale attività, avvalendosi di riunioni in presenza e di contatti diretti fino alla prima settimana di marzo del 2020. A seguito dei provvedimenti limitativi adottati dagli organi centrali e regionali, per contenere l’espansione dei contagi, il CUG ha ostinatamente riguadagnato condizioni di agibilità passando attraverso modifiche regolamentari che consentissero, al pari di altri, l’utilizzo di piattaforme e la convocazione di incontri ufficiali in videoconferenza. Sono stati rispettati adempimenti e scadenze. Nel corso del 2020, ci sono state 13 sedute del Comitato, tra le quali 10 dopo la proclamazione del lockdown. È stato inoltre costante l’operato dei gruppi di lavoro, insediati per la predisposizione della Relazione

annuale e del PAP. È stata formalizzata la costituzione della Commissione permanente per i Regolamenti, che ha agito sia sul terreno dell'adeguamento delle modalità di incontro attraverso i supporti telematici sia su quello delle modifiche al Regolamento di Organizzazione del Consiglio, nelle parti inerenti al ruolo del CUG.

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 quando sollecitato ad esprimersi su atti dell'Amministrazione e quando non richiesto, attraverso mozioni ed ordini del giorno.

La crisi sanitaria che ci accompagnerà ancora a lungo deposita un altro insegnamento: nei momenti critici, bisogna farsi carico di attenzioni e bisogni che riguardano i settori più fragili della popolazione, anche all'interno di una comunità di lavoro. Noi continueremo a farcene carico. Il CUG è soprattutto questo.

# PRIMA PARTE

## ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Occorre una doverosa premessa prima di affrontare l'analisi dei dati. Ad un attento e puntuale riscontro effettuato, abbiamo constatato che in alcune tabelle pubblicate dall'Amministrazione sono presenti dei refusi e alcuni dati non sono stati interamente valorizzati come indicato nelle note per la compilazione. Dove è stato possibile, nella nostra analisi abbiamo riportato anche le tabelle con i dati corretti.

Il primo dato da correggere riguarda il personale complessivo dell'Amministrazione. Al riguardo, abbiamo rilevato come l'insieme del personale, così come rilevato dalla tabella 1.1, è suddiviso in 285 Uomini e 247 donne, per un totale di 532.

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

Organi di vertice

Secondo l'interpretazione del CUG, sono da considerare "Organi di vertice" le persone che siano al vertice dei rispettivi organi e non tutti i componenti degli organi.

Pertanto, si può notare che gli uomini siano molto più numerosi delle donne (l'82% contro il 18%). 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.

Riportiamo di seguito i dati degli Organi di vertice, rielaborati dal CUG:

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	Presidente della Regione Lazio				1						
Organo di vertice	Presidente del Consiglio regionale			1							
Organo di vertice	Presidenti di Commissione		1	4	4	1			3		
Organo di vertice	Presidenti di Comitato				2						
Totale Organi di vertice			1	5	7	1			3		
Totale % sul personale complessivo			0,19	0,94	1,32	0,19			0,56		

## Dirigenza

Anche nella dirigenza la parte maschile è preponderante (il 79% contro il 21%). Per quanto riguarda la collocazione nelle fasce di età, gli uomini sono collocati, in larga parte, nelle fasce di età tra i 51 e 60 ed oltre, mentre le donne si collocano nelle fasce di età compresa tra 41 e 60 anni. Rileviamo con piacere che, nonostante ci sia una folta componente maschile, l'incarico amministrativo apicale sia ricoperto da una donna.

Riportiamo di seguito i dati della dirigenza nella versione rielaborata:

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Segretario Generale							1			
Dirigente di livello generale	Capo di gabinetto		1								
Dirigente di livello generale	Direttore servizio "Amministrativo" art.19 d.lgs. 165/2001					1					
Dirigente di livello generale	Direttore servizio "Prevenzione della corruzione, trasparenza"							1			
Dirigente di livello generale	Direttore servizio "Tecnico, Organismi di controllo e garanzia"				1						
Dirigente di livello non generale	Vicecapo di gabinetto				1						
Dirigente di livello non generale	Dirigente area "Lavori commissioni"								1		
Dirigente di livello non generale	Dirigente area "Gestione economica del personale"				1						
Dirigente di livello non generale	Dirigente area "Gare, Contratti"				1						
Dirigente di livello non generale	Dirigente area "Organizzazione, Programmazione e Sviluppo delle risorse umane"			1							
Dirigente di livello non generale	Dirigente "Struttura amministrativa di supporto al Comitato regionale per le comunicazioni"					1					
Dirigente di livello non generale	Dirigente area "Bilancio, Ragioneria, Analisi impatto finanziario delle iniziative consiliari"				1						
Dirigente di livello non generale	Dirigente "Struttura amministrativa di supporto al Consiglio delle Autonomie Locali - CAL" art.19 c.6 del D.lgs.165/2001				1						
Dirigente di livello non generale	Dirigente area "Programmazione e manutenzione immobili del Consiglio" art.19 c.6 del D.lgs.165/2001					1					
Totale dirigenza			1	1	6	3			2	1	
Totale % sul personale complessivo			0,19	0,19	1,13	0,56			0,38	0,19	

## Comparto

Il personale non dirigenziale è suddiviso per tipo di contratto.

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

Il personale con contratto a tempo determinato risulta essere quasi il 40% del personale a tempo indeterminato, misura molto alta che potrebbe far pensare ad una carenza di personale, ma si tratta di personale “non amministrativo”, destinato alle segreterie politiche, assunto senza procedure concorsuali, con rapporto fiduciario, per cui non stabilizzabile. La parte maschile è quasi il doppio di quella femminile.

Anche per il personale in comando da altri Enti o dalla Giunta regionale si nota una preponderanza maschile (il 61% contro il 39%).

Per quanto riguarda la distribuzione per fasce di età, il personale di ruolo è maggiormente concentrato nelle fasce di età comprese tra 41 e 60 anni, soprattutto per quanto riguarda la parte femminile, mentre il personale a tempo determinato è concentrato nelle fasce di età tra i 31 e i 60 anni. Analizzando nel complesso le due fasce di età di “giovani” e “anziani”, si rileva che, a causa della cronica mancanza di turn-over, nella fascia degli “under 30” ci sono 12 dipendenti, di cui solo 3 di ruolo, mentre nella fascia degli “over 60” ce ne sono ben 82. Ormai il 50% del personale ha superato i 50 anni e solo il 2% ha meno di 30 anni.

Riportiamo di seguito i dati del comparto, secondo l’approfondimento del CUG:

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Di ruolo	2	27	40	39	25	1	21	34	81	30
Personale non dirigente	dipendenti tempo determinato	5	24	26	11	7	4	13	17	5	1
Personale non dirigente	Comandato da altro ente	0	2	12	13	8	0	3	7	3	2
Personale non dirigente	Trasferimenti dalla Giunta in Consiglio	0	1	4	11	3	0	3	5	10	1
Totale comparto		7	54	82	74	43	5	40	63	99	34
Totale % sul personale complessivo		1,32	10,17	15,44	13,94	8,10	0,94	7,53	11,86	18,64	6,40

Ed i totali sono quelli che seguono:

		Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Totale personale		7	56	88	84	48	5	40	68	100	34
Totale % sul personale complessivo		1,32	10,55	16,57	15,82	9,04	0,94	7,53	12,81	18,83	6,40



### 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.

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 58 uomini e da 86 donne.

La percentuale di posizioni organizzative assegnate, rispetto al genere, si equivale percentualmente, (30 su 58 uomini e 47 su 86 donne).

Tuttavia, le posizioni di responsabilità organizzativa di prima fascia risultano assegnate maggiormente agli uomini, in quanto ha una posizione di prima fascia il 20% degli uomini contro l'8% delle donne.

Riportiamo la tabella con i dati ufficiali pubblicati dall'ente in Amministrazione Trasparente, lievemente difformi da quelli trasmessi alla Piattaforma.

Tipo Posizione di responsabilità	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
APO fascia 1	12	63,16	38,71	7	36,84	14,89	19	24,36
APO fascia 2	12	30,00	38,71	28	70,00	59,57	40	51,28
APO fascia 3	6	36,84	22,58	12	63,16	25,53	19	24,36
Totale personale	30			47			83	
Totale % sul personale complessivo	5,63			8,85			14,69	

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

Il 92% del personale del comparto si trova nella fascia di permanenza inferiore a tre anni. Questo dato è dovuto, nella maggioranza dei casi, alle ultime progressioni orizzontali, avvenute poco più di tre anni fa.

Il personale restante si trova perlopiù nella fascia di permanenza superiore ai 10 anni.

La rappresentanza di genere numericamente si equivale. 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 10 uomini e 3 donne. Metà del personale è in possesso di una laurea magistrale, un terzo ha un master di secondo livello, i restanti sono ripartiti equamente per titolo di studio.

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

Per una corretta analisi dei dati, riportiamo di seguito due sintesi, per categoria e per titolo di studio, elaborate dai dati della tabella predisposta dall'Amministrazione.

Categoria	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti (1)	%	Valori assoluti (1)	%	Valori assoluti (2)	%
B	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00%	2	100,00%	2	6,45%
	Diploma di scuola superiore	11	61,11%	7	38,89%	18	58,06%
	Laurea	3	50,00%	3	50,00%	6	19,35%
	Laurea magistrale	1	25,00%	3	75,00%	4	12,90%
	Master di I livello	1	100,00%	0	0,00%	1	3,23%
<b>Totale personale categoria B</b>		<b>16</b>	<b>51,61%</b>	<b>15</b>	<b>48,39%</b>	<b>31</b>	<b>100,00%</b>
<b>Totale % sul personale complessivo</b>		<b>3,01%</b>		<b>2,82%</b>		<b>5,84%</b>	
C	Inferiore al Diploma superiore	4	50,00%	4	50,00%	8	6,40%
	Diploma di scuola superiore	35	45,45%	42	54,55%	77	61,60%
	Laurea	6	75,00%	2	25,00%	8	6,40%
	Laurea magistrale	10	37,04%	17	62,96%	27	21,60%
	Master di I livello	1	50,00%	1	50,00%	2	1,60%
	Master di II livello	3	100,00%	0	0,00%	3	2,40%
<b>Totale personale categoria C</b>		<b>59</b>	<b>47,20%</b>	<b>66</b>	<b>52,80%</b>	<b>125</b>	<b>100,00%</b>
<b>Totale % sul personale complessivo</b>		<b>11,11%</b>		<b>12,43%</b>		<b>23,54%</b>	
D	Diploma di scuola superiore	13	28,89%	32	71,11%	45	31,25%
	Laurea	7	46,67%	8	53,33%	15	10,42%
	Laurea magistrale	27	47,37%	30	52,63%	57	39,58%
	Master di I livello	6	37,50%	10	62,50%	16	11,11%
	Master di II livello	4	44,44%	5	55,56%	9	6,25%
	Dottorato di ricerca	1	50,00%	1	50,00%	2	1,39%
<b>Totale personale categoria D</b>		<b>58</b>	<b>40,28%</b>	<b>86</b>	<b>59,72%</b>	<b>144</b>	<b>100,00%</b>
<b>Totale % sul personale complessivo</b>		<b>10,92%</b>		<b>16,20%</b>		<b>27,12%</b>	
<b>Totale personale</b>		<b>133</b>	<b>44,33%</b>	<b>167</b>	<b>55,67%</b>	<b>300</b>	<b>100,00%</b>
<b>Totale % sul personale complessivo</b>		<b>25,05%</b>		<b>31,45%</b>		<b>56,50%</b>	

Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti (1)	%	Valori assoluti (1)	%	Valori assoluti (2)	%
Inferiore al Diploma superiore	4	40,00%	6	60,00%	10	3,33%
Diploma di scuola superiore	59	42,14%	81	57,86%	140	46,67%
Laurea	16	55,17%	13	44,83%	29	9,67%
Laurea magistrale	38	43,18%	50	56,82%	88	29,33%
Master di I livello	8	42,11%	11	57,89%	19	6,33%
Master di II livello	7	58,33%	5	41,67%	12	4,00%
Dottorato di ricerca	1	50,00%	1	50,00%	2	0,67%
<b>Totale personale</b>	<b>133</b>	<b>44,33%</b>	<b>167</b>	<b>55,67%</b>	<b>300</b>	<b>100,00%</b>
<b>Totale % sul personale complessivo</b>	<b>25,05%</b>		<b>31,45%</b>		<b>56,50%</b>	

Per il personale di categoria B (16 uomini e 15 donne) e quello di categoria C (59 uomini e 66 donne), si nota come quasi il 60% sia diplomato, solo il 6% abbia un titolo di studio inferiore al diploma e un terzo dei dipendenti abbia una laurea o un master.

Per il personale di categoria D (58 uomini e 86 donne), poco più del 30% dei dipendenti ha un diploma, 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 45 diplomati, frutto di progressioni verticali attuate prima che venisse definito il prerequisito della laurea per l'accesso alla categoria.

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

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

Riportiamo la tabella con i dati rilevati dal Comitato confrontando le singole tabelle, lievemente difformi da quelli trasmessi dall'Amministrazione alla Piattaforma, in quanto sulla piattaforma non sono stati inseriti nella presente tabella i dati relativi alla dirigenza.

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale% (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale% (1)	% di genere (3)
Tempo Pieno	2	28	38	45	28	141	46,38	97,92	1	21	32	80	29	163	53,62	95,88
Part Time > 50%			2			2	22,22	1,39			4	2	1	7	77,78	4,12
Part Time ≤ 50%			1			1	100,00	0,69							0,00	--
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>45</b>	<b>28</b>	<b>144</b>			<b>1</b>	<b>21</b>	<b>36</b>	<b>82</b>	<b>30</b>	<b>170</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,64</b>	<b>8,92</b>	<b>13,06</b>	<b>14,33</b>	<b>8,91</b>	<b>45,86</b>			<b>0,32</b>	<b>6,69</b>	<b>11,46</b>	<b>26,11</b>	<b>9,55</b>	<b>54,14</b>		

In questa parte analizziamo i dati relativi al tipo di presenza in servizio dei dipendenti, 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 (98% degli uomini e 96% delle donne).

Tra coloro che usufruiscono dell'istituto del part-time (10 dipendenti), si riscontra perlopiù la scelta di forme superiori al 50%. Tra i fruitori si nota una netta preponderanza delle donne (7) rispetto agli uomini (3).

### 1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

In questa parte analizziamo i dati relativi alla fruizione da parte dei dipendenti, dell'istituto del part-time. Come si può notare, tale istituto è stato richiesto da pochissimi dipendenti, dieci in totale. Tra coloro che usufruiscono del part-time, le donne sono oltre il doppio degli uomini.

## 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 il triplo 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, con un rapporto medio dell'85% contro il 15%.

Raffrontando i dati con l'anno precedente, si nota quanto ha inciso il lavoro agile (anche se svolto, in modo emergenziale, quasi senza regole).

I permessi giornalieri L.104 sono pressoché invariati, ma con un numero maggiore di dipendenti (531 invece di 435). La riduzione complessiva, quindi, è di circa il 15%. Considerando che nel periodo iniziale dell'emergenza è stato permesso di usufruire di 12 giorni aggiuntivi, questo fa capire che poter svolgere il lavoro agile consente a chi in passato, per sé o per altri, usufruiva dei permessi L.104, di poterli ridurre in virtù del fatto che lavora da casa. Questo vale ancor più per i permessi orari L.104, che si sono percentualmente quasi dimezzati.

Stesso ragionamento va fatto per i congedi parentali. Da settembre l'Italia ha dovuto affrontare un parziale rientro al lavoro e la DAD. Il lavoro agile ha permesso di affrontare l'assistenza ai minori senza dover usufruire dei congedi parentali, che si sono ridotti di circa il 75%.

## SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

### a) Piano triennale delle Azioni Positive

La proposta di Piano triennale delle Azioni Positive 2020/2022 è stata approvata dal CUG il 24 gennaio 2020. Il Piano è stato successivamente adottato quale Allegato B della Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale 10 aprile 2020, n. 52.

Il Piano è articolato in 4 Aree di Azione e n. 18 obiettivi. Tutti gli obiettivi sono riferibili all'innalzamento del benessere organizzativo e tutti verranno 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 2020, riconducibili con maggior evidenza ad azioni per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità:

- Pubblicazione bando avvio fase sperimentale **Smart working** 10% dipendenti Consiglio;
- Approvazione atti amministrativi Regolamentazione ed istituzione figura **Mobility Manager**;
- Predisposizione atti propedeutici istituzione ed attivazione **Sportello d'ascolto**;
- Predisposizione atti propedeutici istituzione figura **Consigliere/a di fiducia**;
- Elaborazione da parte del CUG della proposta di **Codice di condotta**;
- Approvazione atti amministrativi Regolamentazione ed istituzione figura **Disability Manager**;
- Prosecuzione degli interventi di **supporto alla genitorialità** per un totale di € 13.507,21 di contributi ai dipendenti per la frequenza scolastica e la partecipazione ai centri estivi;
- Prosecuzione dell'erogazione di servizi di **assistenza sanitaria integrativa** ai dipendenti;

- Elaborazione da parte del CUG della proposta di **procedure di buon rientro** dei dipendenti dopo assenze di lungo periodo;

Si precisa che la diffusione dell'epidemia ha impedito sia l'organizzazione di giornate formative ed informative volte a diffondere la cultura della parità di genere e delle pari opportunità sia la somministrazione di questionari in presenza d'indagine sul benessere organizzativo. Va infine segnalato che sono stati predisposti gli atti amministrativi per la fattibilità e la realizzazione di un Asilo nido nella sede del Consiglio regionale.

### **b) Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età (Tab. 1.11)**

In questa tabella, le correzioni intervenute riguardano i dati, ad esempio, sulla dirigenza, con la formazione di donne-dirigenti che in Ente hanno tutte un'età inferiore a 60.

Il periodo emergenziale ha di fatto “tagliato le gambe” all'attività formativa, Impossibile in presenza e ancora poco organizzata on-line.

La formazione del personale dirigente è estremamente bassa, nessuno degli uomini ha frequentato corsi di formazione, mentre per le donne la formazione complessiva è mediamente di quattro ore a testa.

Per il personale di categoria B e C, la formazione media è di meno di 10 ore per la parte maschile e poco più di 10 per la parte femminile.

Per il personale di categoria D, la formazione ha superato di poco le 10 ore medie, con una lieve prevalenza, in questo caso, degli uomini.

### **c) Bilancio di genere.**

Non è stato adottato il bilancio di genere.

### **d) Composizione di genere delle commissioni di concorso (Tab. 1.8)**

Le tre commissioni di concorso nominate nell'anno 2020 hanno rispettato, in linea di massima, i criteri di rappresentanza di genere, essendo composte da nove persone, cinque uomini e quattro donne, una delle quali presidente di una commissione.

**e) Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento (Tab. 1.5)**

In questo caso, l'esame del CUG ha rilevato l'assenza in tabella delle retribuzioni del personale dirigente.

Si sono resi necessari alcuni approfondimenti sull'indicazione delle retribuzioni medie del personale del comparto, in quanto, a parità di condizioni contrattuali e a fronte di una quasi totale eliminazione delle ore di straordinario effettuate nel 2020, il dato faceva dedurre un aumento considerevole di importi per tutte le categorie (addirittura tra i 1000 e i 1600 euro).

Da un successivo confronto con l'Amministrazione, si è rilevato, ferma restando la necessità di apportare correttivi ai dati inseriti, che dalle correzioni risulta un lieve calo delle retribuzioni medie, dovuto in prevalenza al fatto che durante il periodo emergenziale non sono stati erogati importi per prestazioni di lavoro straordinario.



## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

### Dati Sicurezza e Salute

L'aggiornamento del Documento Valutazione dei Rischi nel 2020 ha dovuto tener necessariamente conto degli effetti dell'emergenza epidemiologica sul personale del Consiglio ed ha assunto anche la veste di compendio delle misure adottate dal 13 marzo in poi, in coerenza con le disposizioni nazionali e con l'andamento dei contagi, con le ricadute inevitabili sulla vita dei dipendenti e dei loro congiunti. Ciò ha comportato l'assunzione di provvedimenti di sorveglianza sanitaria eccezionale, soprattutto in ordine all'eventuale presenza di lavoratori in condizioni di fragilità ed alla protezione delle attività svolte necessariamente in presenza.

Al riguardo va menzionata l'avvio della campagna di screening per la diagnosi del virus SARS Cov2 - 19 a favore dei dipendenti del Consiglio e sono stati effettuati nel 2020 128 tamponi per un costo di € 2.816,00 a cura dell'Amministrazione. L'iniziativa, lodevole negli intenti, ha purtroppo riguardato solo una parte del personale ed elementi esterni al Consiglio, suscitando del malumore tra i dipendenti.

Sono stati 25 i dipendenti del Consiglio regionale colpiti dal Covid 19, tra i quali 20 sono rientrati in servizio e 5, invece, ancora in attesa di rientrare.

Quanto ai dati più riferibili all'ambito di genere, vanno segnalate:

- l'informativa alle lavoratrici in stato di gravidanza in ordine alla valutazione dei rischi;
- la rilevazione di infortuni causati da incidenti stradali che hanno interessato nel 2020 4 persone, n. 2 donne e n. 2 uomini. Nel dettaglio si tratta di infortuni verificatisi "in itinere", cioè nel viaggio da/verso il luogo di lavoro. Negli anni precedenti era stata prevalente la tipologia d'infortunio all'interno della sede di lavoro e di caduta accidentale all'esterno della sede, quest'anno invece del tutto assente;
- la programmazione di due campagne di screening medico, rivolte rispettivamente alle donne dipendenti over 50 per la diagnosi di tumori al seno ed ai dipendenti over 50 per la diagnosi di tumori alla prostata.

## Azioni a seguito indagini benessere organizzativo

Il Piano delle Azioni Positive 2020 - 2022, predisposto, d'intesa con la Struttura competente e approvato dal CUG il 24 gennaio 2020 e poi adottato unitamente al Piano della *performance* dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio il 10 aprile 2020, conteneva una serie di azioni, dettate dalle risposte dei dipendenti ai questionari sul benessere organizzativo e dall'indicazione di obiettivi primari nel programma del Comitato Unico di Garanzia.

Segnaliamo sinteticamente le azioni che nel 2020 sia attraverso l'approvazione di atti amministrativi sia per via di proposte elaborate dal CUG hanno fatto registrare significativi avvicinati alla loro realizzazione o sono arrivati a compimento:

- L'attivazione di uno sportello d'ascolto e la procedura di nomina di una Consigliere\a di Fiducia per contrastare lo stress correlato e sostenere i lavoratori nelle situazioni di disagio e criticità psicologica;
- la procedura amministrativa per l'istituzione della figura del Mobility Manager;
- la procedura per l'istituzione della figura del Disability Manager;
- la concessione di contributi di sostegno alla genitorialità;
- lo Smart Working;
- l'elaborazione di un programma di misure per il buon rientro dei dipendenti dopo lunga assenza;
- l'elaborazione di un Codice di condotta.

## Codici adottati e in adozione

La Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 12 marzo 2015, n.18, *Adozione del Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale del Lazio, ai sensi dell'art. 54, comma 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche* resta il provvedimento quadro per esaminare e regolare le condotte individuali. Il Codice di comportamento conserva infatti validità ed efficacia, tra le misure di parità di genere, nella diffusione delle buone pratiche di contrasto ad ogni situazione di disagio lavorativo. Il Codice non è soltanto un complesso di norme che accompagnano il

rispetto disciplinare, ma il disegno di condizioni che agevolano l'inclusione e la valorizzazione delle differenze di genere.

L'autentica novità del 2020 è costituita dall'elaborazione e proposta del “*Codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni, alle molestie o al mobbing e la rimozione di situazioni di conflittualità e/o disagio psicologico nei luoghi di lavoro del Consiglio regionale del Lazio*”. La proposta è stata approvata dal CUG nella seduta del 9 dicembre 2020 e successivamente trasmessa alle Strutture competenti, per le valutazioni e le scelte di competenza, essendo necessario apportare le relative modifiche al Regolamento di organizzazione del Consiglio.

La finalità del Codice di condotta è la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestie e mobbing, onde assicurare a ciascuna/o dipendente uguali condizioni senza distinzione di genere, età, etnia, condizione sociale, opinione politica o sindacale, religione, orientamento sessuale e disabilità. S'intende così ribadire il diritto di chi lavora ad operare in un ambiente che garantisca il rispetto della dignità umana, rimuovendo qualsiasi tipo di discriminazione e di comportamento inopportuno ed indesiderato, attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione. Ribadendo i principi di correttezza, libertà, dignità ed uguaglianza.

Il Comitato Unico di Garanzia, promuovendo l'introduzione del Codice di condotta, è fedele alla sua *mission* di agire per respingere ogni forma di discriminazione, anche nella forma della persecuzione psicologica o della violenza morale o dell'abuso di posizione dominante.

## SEZIONE 5. PERFORMANCE

L'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale ha approvato la seguente Deliberazione n. 52 del 10 aprile 2020 “*Piano della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale per il triennio 2020 – 2022 e Piano triennale delle Azioni positive 2020 – 2022*”, che è articolata in 2 Allegati, dei quali l'Allegato A reca quale titolo “*Piano della performance Duemilaventi Duemilaventidue*”. L'approvazione, attraverso un atto unico ed unitario dei due Allegati, regala tre certezze: la pariteticità dei due allegati; la reciprocità d'integrazione dei loro contenuti; l'andamento simmetrico di entrambi gli strumenti di pianificazione. Va inoltre richiamato il fatto che il CUG ha varato la proposta di Piano triennale delle Azioni positive 2020 – 2022 (elaborata in stretto contatto con la Struttura competente) nella seduta del 24 gennaio 2020 e dopo averla portata a conoscenza della Segreteria Generale e della Consigliera di Parità, che ha espresso parere favorevole, essa è stata trasmessa all'Organo politico.

La condivisione degli obiettivi presenti nei 2 Piani 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 Comitato Unico di Garanzia e i Servizi preposti. Questa cooperazione è stata sicuramente corroborata dalle disposizioni della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, tanto nel ribadire il carattere prevalente dei Piani delle Azioni positive, quale strumento di rimozione di tutti gli ostacoli posti sulla strada della piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, quanto nel puntualizzare come debba essere presente nella Relazione annuale del CUG sulla situazione del personale un'apposita sezione sull'attuazione del PAP; la Relazione, dal 2020 con obbligo d'invio all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), diventa inoltre fattore di rilevazione ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili.

Nell'Allegato A, Piano della performance 2020 – 2022, di cui alla Deliberazione UdP 52/2020, all'interno delle linee di indirizzo strategico, in riferimento alla necessità di dare seguito agli istituti previsti dalla contrattazione collettiva, a partire dallo smart working, ci s'impegna (pag. 38) “...a porre in essere azioni volte all'innalzamento del livello di qualità e di benessere organizzativo del personale, individuate nel Piano delle Azioni positive allegato al presente e, in particolare, attraverso l'istituzione delle figure

del mobility manager, disability manager e del/della Consigliere/a di fiducia e l'attivazione di uno sportello d'ascolto dei dipendenti per il disagio lavorativo...”.

All'interno dell'Obiettivo Strategico 1.2 (pag. 41) - *Valorizzare il ruolo istituzionale del Consiglio regionale*, lo specifico Obiettivo 1.2.3 reca *Proposta di modifica al regolamento di organizzazione al fine di adeguare la disciplina del CUG alle intervenute modifiche in ambito nazionale*. Il riconoscimento del ruolo accresciuto del CUG comporta il rafforzamento di forme di autoorganizzazione e di condizioni di miglior operatività.

In capo all'Obiettivo Strategico 1.3 (pag. 42) - *Miglioramento del livello di qualità e soddisfazione del personale* – oltre agli obiettivi appena richiamati del Piano delle Azioni positive, il punto 1.3.4 è *Codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche – mobbing*. Nelle schede di esplicitazione degli stessi obiettivi strategici, sempre all'interno dello stesso macro-obiettivo sull'innalzamento degli standard di qualità della vita del personale (pag. 53), viene prevista “...la realizzazione di percorsi formativi ed informativi volti a diffondere la cultura della parità di genere e delle pari opportunità...”.

L'albero della performance, tanto più in ordine al grado di raggiungimento di obiettivi di benessere organizzativo e di pari opportunità, garantisce un legame sincronico tra l'impegno corale dell'intera “macchina” regionale e la performance dei dirigenti responsabili, valutando in questi ultimi la capacità di affrontare e risolvere passaggi complessi e di ottimizzare il contributo da parte delle risorse umane assegnate.

Nel 2017, l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale votò la Deliberazione n. 37 “*Approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale del Lazio*”, dopo aver acquisito il parere consultivo favorevole da parte del CUG. Il Sistema (SMVP) è tuttora in vigore, ma nel corso del 2020 è stata sottoposta all'attenzione ed al giudizio del Comitato la bozza di un nuovo SMVP, già vagliato nelle delegazioni trattanti del Consiglio. C'è da dire che a fine 2019, sono state pubblicate le Linee-guida n. 5/2019 da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, che intervengono soprattutto sulla valutazione individuale della performance. Tra le altre ragioni che hanno determinato la “revisione” del Sistema ci sono proprio le disposizioni della Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri sui compiti aggiuntivi del CUG in riferimento al ciclo valutativo e la recente individuazione del POLA per la pianificazione del lavoro agile.

Il Comitato Unico di Garanzia, chiamato a conoscere la nuova proposta di Sistema ed esprimere il parere consultivo di competenza, è stato a tal fine convocato il 22 dicembre 2020.

Il CUG ha inteso preliminarmente verificare la rispondenza della bozza alla finalità primaria: la reale possibilità per il dipendente, attraverso la conoscenza degli obiettivi strategici dell'amministrazione e della struttura dirigenziale, di concorrere al raggiungimento non soltanto dei risultati individuali, ma a quelli generali, dell'Ente, ricavandone benefici in termini professionali ed economici.

Il CUG ha ovviamente apprezzato la conferma della previsione di raccordo del Sistema con l'attività del Comitato Unico di Garanzia, con il vincolo per il Piano triennale della prestazione e dei risultati di contenere gli obiettivi in tema di benessere organizzativo, per promuoverne una piena integrazione con il Piano triennale delle Azioni positive. Come pure il fatto che l'Organismo indipendente di valutazione (OIV), cui viene assegnato un ruolo essenziale nel monitoraggio del funzionamento del sistema di valutazione, venga invitato a tener conto della Relazione annuale del CUG e ad avvalersi dello stesso Comitato nella verifica sull'adozione delle misure organizzative, mirate a promuovere la conciliazione dei tempi di lavoro dei dipendenti.

Il CUG ha cercato di approfondire gli aspetti innovativi, evidenziando tra gli altri:

- l'adozione entro il 31 gennaio di ogni anno, attraverso un unico atto deliberativo, del Piano triennale della prestazione e dei risultati, del Piano triennale delle Azioni positive e del POLA (Piano organizzativo del lavoro agile), così da renderlo un primario anello di programmazione;
- la previsione di relazioni trimestrali per la valutazione del personale appartenente alle categorie assegnate alle strutture amministrative, così da supportare, per il personale in produttività collettiva la valutazione svolta anch'essa trimestralmente ai fini della performance individuale;
- la sottolineatura della rilevazione della Relazione annuale del CUG sulla situazione del personale, ai fini della valutazione delle performance individuale dei dirigenti;
- l'introduzione della performance organizzativa di ente che impatta su tutto il personale in maniera diversa, a seconda del ruolo e della qualifica ricoperti;

- l'introduzione di fattori di valutazione come la qualità del contributo del personale di categoria alla performance generale della struttura e, per il personale dirigenziale, della capacità di valutazione dei propri collaboratori;
- l'eliminazione della voce "disponibilità/presenza in servizio", che rimane solo quale fattore di misurazione delle competenze professionali e/o manageriali dimostrate;
- la puntualizzazione dell'iter, dei tempi e del personale coinvolto nelle procedure di conciliazione, con la definizione dei contenuti necessari per la presentazione della seconda istanza, a maggior garanzia dei soggetti interessati.

Il Comitato Unico di Garanzia ha espresso un parere consultivo favorevole alla proposta di Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale del Lazio (SMVP), auspicandone una rapida approvazione nelle sedi competenti. Il pronunciamento positivo del CUG è stato dettato dalla constatazione del potenziale inserimento di tutti i dipendenti in un processo di valorizzazione, con opportunità di crescita umana e professionale e tutele più larghe per i dipendenti. La partecipazione del CUG alla fase di valutazione, al di là della soddisfazione per l'ampliamento della sfera d'azione, comporta, già attraverso i contenuti della presente Relazione, rigore analitico e totale aderenza alla rilevazione oggettiva dei risultati.

Ritenendo che il nuovo SMVP possa entrare in vigore nel 2021 e che sarà poi oggetto di aggiornamento annuale, non potremo che considerarne gli effetti nella Relazione del prossimo anno.



## 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 Dirigenziale n. 357 del 20/05/2014 con scadenza quadriennale. Ad esso è succeduto l'attuale Comitato, nominato nel 2018 con Determinazione Dirigenziale n. 624 del 09.08.2018 da parte della Segreteria Generale del Consiglio, Struttura proponente, Funzione direzionale di staff "Valutazione, Performance, Relazioni sindacali, Benessere organizzativo" avente oggetto *"Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Consiglio regionale del Lazio"*. L'atto di nomina è stato successivamente integrato con altre due Determinazioni Dirigenziali, sempre da parte della Segreteria Generale e della stessa Struttura proponente:

- La Determinazione Dirigenziale n. 803 del 31/10/2018, "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Integrazione composizione", avente il fine di completare la composizione paritetica del Comitato con altri rappresentanti dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali;
- La Determinazione Dirigenziale n. 7 del 08/01/2019, "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Modifica della composizione", avente il fine di sostituire un componente supplente del Comitato.



## **Budget annuale di bilancio**

Nell'ambito della Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 189 del 15/12/2020 "*Bilancio di previsione finanziario del Consiglio Regionale 2021 - 2023*", capitolo U01008 - U.1.03.02.02.005 Organizzazione e partecipazione a manifestazioni e convegni, è previsto un importo di € 1000,00 per le attività del CUG del Consiglio.

## **Riconoscibilità e visibilità del CUG**

Il CUG, nel corso del 2019, aveva cercato di far conoscere la sua azione e veder riconosciuta la sua nuova identità, in linea con l'accrescimento delle funzioni e delle relative responsabilità. La partecipazione da relatori alla Giornata della Trasparenza del Consiglio regionale, indetta dal Segretario Generale e la consegna diretta di un Questionario cartaceo sui temi del benessere organizzativo avevano confortato il lavoro di radicamento del nostro Organismo nella realtà regionale.

Nel 2020, il Comitato ha immediatamente preso atto ed analizzato le risultanze dei Questionari. Tuttavia il CUG, mentre si accingeva a programmare giornate per la diffusione delle pari opportunità, il contrasto agli squilibri e alle discriminazioni e a sviluppare un'azione complementare con altri livelli di responsabilità ed Organismi previsti dal Contratto nazionale per favorire l'inserimento delle persone, più esposte a disagio e isolamento, ha dovuto subire come altri l'effetto delle drastiche e necessarie misure di contenimento dell'espansione epidemica, con un'accentuata riduzione delle attività in ufficio. Per un Organismo autonomo, che si nutre della prossimità in presenza alle istanze del personale, ciò ha comportato la conversione in azioni on line, con i limiti e le potenzialità dei collegamenti telematici. C'è stato dunque il doloroso rinvio proprio di iniziative di contatto e di rilevanza pubblica, mentre si è affinata nel corso dell'anno la consuetudine con l'utilizzo di videoconferenze, zoom meeting e le altre opportunità offerte dalla rete per mantenere e promuovere informazioni, assiduità di relazioni, azioni e reazioni in tempo reale.

Un'attenzione speciale è stata riservata al miglioramento della qualità degli strumenti di comunicazione, cercando di raggiungere soprattutto quelli che non lavorano nella sede del Consiglio di via della Pisana. Abbiamo apprezzato l'elaborazione da parte di un componente del nostro Comitato di un "impianto" di sito, senza nulla togliere al varo di un nuovo sito istituzionale da parte dell'Amministrazione in occasione del 50° anniversario della nascita delle Regioni.

## **Normativa che regola i rapporti tra Amministrazione e CUG**

Restano due i Regolamenti di riferimento nei rapporti tra Amministrazione e Comitato Unico di Garanzia:

- 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 Comitato Unico di Garanzia, attraverso l'indicazione dei compiti, la definizione dei ruoli e degli aspetti organizzativi;
- Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Consiglio regionale del Lazio, 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. Entrambi nel 2019 erano stati sottoposti da parte del CUG ad un'azione di riordino e a modifiche sostanziali, anche a seguito delle disposizioni presenti nella Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio. Nel corso del 2020, la Segreteria generale, dopo aver vagliato le proposte del nuovo Regolamento interno del CUG e le parallele proposte di modifica, avanzate sul Regolamento di Organizzazione del Consiglio (atti approvati dal CUG nella seduta del 5 novembre 2019), ha predisposto il nuovo testo ed ha interpellato ancora una volta il CUG, che in considerazione della condivisione delle proprie istanze nel testo definitivo, ha inviato una lettera contenente un giudizio favorevole. L'iter terminerà con la Deliberazione sul tema da parte dell'Ufficio di Presidenza.

## **Frequenza e temi della consultazione**

Si elencano temi e materie sui quali è stato impegnato il CUG a seguito di formali consultazioni:

- Bando sul Lavoro Agile ordinario (gennaio 2020);
- Modifiche al Regolamento di Organizzazione del Consiglio regionale nella parte relativa al CUG (ottobre 2020);

- Modifiche al Regolamento di Organizzazione del Consiglio regionale (novembre 2020) con riferimento a:
  - Istituzione Consiglieria di fiducia;
  - Istituzione Responsabile dei processi d’inserimento delle persone con disabilità (*Disability Manager*);
  - Istituzione Responsabile della mobilità aziendale (*Mobility Manager*);
  - Attivazione dello Sportello d’ascolto.
- Bozza “Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale del Lazio” (dicembre 2020).

## **B - ATTIVITA’**

### **Recepimento da parte dell’Amministrazione delle considerazioni formulate dal CUG nella relazione annuale 2019**

Il Comitato Unico di Garanzia del Consiglio regionale del Lazio ha approvato il 1° giugno 2020 la Relazione annuale sullo stato del Personale nel 2019 e sulla sua attività, secondo i parametri e le indicazioni della Direttiva marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri. La Relazione, a parte il rilievo dato alla diffusione e all’analisi dei dati inerenti alle risorse umane, si era mossa su due fronti:

- La verifica dello stato di attuazione degli obiettivi contenuti nel Piano triennale delle Azioni positive relativamente al 2019, nell’ambito del PAP 2017 - 2019;
- L’indicazione delle priorità programmatiche, previste nel Piano triennale delle Azioni positive 2020 – 2022.

L’Amministrazione ha anzitutto inserito nel Piano della performance 2020, approvato dall’Ufficio di Presidenza nell’aprile 2020, obiettivi e indirizzi pianificatori presenti nel Piano triennale delle Azioni positive 2020 - 2022, proposto dal CUG ed ha fornito risposte in termini operativi a quanto programmato in precedenza, mantenendo nell’insieme buoni rapporti di collaborazione con il CUG, finalizzati al conseguimento di risultati significativi per tutti. Permane qualche difficoltà nell’attivare le procedure

previste dalla Direttiva 2/2019 per la sostituzione dei componenti del Comitato, non più dipendenti del Consiglio regionale.

Tuttavia, gli atti prodotti nell'anno trascorso vanno certamente nella direzione del miglioramento delle modalità di conciliazione tra tempi di vita e lavoro, con la nuova frontiera del lavoro in modalità agile e le misure di welfare integrativo, quali il sostegno alla genitorialità e gli interventi a favore dei servizi all'infanzia e ai minori e l'estensione dell'accessibilità dei servizi sanitari ed assicurativi ai dipendenti e ai loro congiunti.

Passi giganteschi sono stati fatti con l'istruttoria della regolamentazione dell'attivazione dello sportello d'ascolto, per l'istituzione e la nomina del/della Consigliera di fiducia e per la mobilità sostenibile e con l'iniziativa del Comitato sul Codice di Condotta e le Procedure di buon rientro, pietre miliari per il benessere organizzativo e obiettivi specifici di mandato.

### **Numero riunioni, Gruppi di lavoro e questioni trattate**

Nel corso del 2020, ci sono state n.13 sedute di Comitato, 3 in presenza, tra gennaio e marzo, e 10 in videoconferenza, tra aprile e dicembre. Sono state necessarie 3 riunioni di Comitato tra aprile e maggio 2020 per essere in condizione di approvare e trasmettere la Relazione annuale sullo stato del personale. Il precipitare degli eventi nella fase iniziale della pandemia ha infatti impedito il rispetto della scadenza del 30 marzo per la presentazione della relazione ed i termini sono stati differiti da circolari del Ministero della Pubblica Amministrazione. Se però, nell'incertezza sugli sviluppi della situazione, non ci fossimo attrezzati normativamente e tecnicamente ad utilizzare i canali telematici, non avremmo avuto neppure la certezza di adempiere a questo atto fondamentale per l'attività del CUG.

Giova richiamare le modifiche apportate al Regolamento interno del CUG nella seduta del 14 maggio, con l'introduzione della possibilità di tenere in comprovate situazioni di gravità ed emergenza sedute in modalità telematica; la certezza nell'identificazione dei partecipanti; la comunicazione in tempo reale "a due vie" attraverso il collegamento simultaneo tra tutti i partecipanti; le garanzie audiovideo per l'espressione del voto.

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

- Relazione CUG 2019 sulla situazione del personale;
- Piano triennale Azioni positive 2020 – 2022 e verifica raggiungimento obiettivi PAP annualità 2020;
- Esame Questionario cartaceo 2019;
- Attuazione Bando “lavoro agile” in modalità ordinarie;
- Smart working in modalità straordinarie e prestazioni lavorative in presenza in sicurezza;
- Parere sulle regole per l’istituzione del/la Consigliere/a di fiducia;
- Parere sulle regole per l’attivazione dello sportello d’ascolto;
- Parere sulle regole per l’istituzione del Mobility Manager;
- Parere sulle regole per l’istituzione del Disability Manager;
- Proposta CUG Codice di Condotta;
- Proposta CUG Procedure di buon rientro dopo lunghi periodi di assenza;
- Parere su bozza “Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati”;
- Strumenti e strategie di comunicazione del CUG;
- Proposta di legge regionale sulla parità retributiva di genere;
- Modifica procedure disciplinari;
- Modifiche Regolamento interno CUG per consentire sedute di Comitato in modalità telematica;
- Audizioni e ordine del giorno contro l’ipotesi di un sito discarica nelle adiacenze della sede del Consiglio regionale di via della Pisana.

C'è stata un'intensa attività dei gruppi di lavoro, riuniti frequentemente 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 tre ambiti tematici:

- Relazione annuale sulla situazione del personale;
- Elaborazione proposta Piano triennale delle Azioni positive ed osservatorio stabile sul grado di raggiungimento degli obiettivi intra annum;
- Approfondimento risultanze Questionario CUG cartaceo, compilato dai dipendenti tra il 2 ed il 20 dicembre 2020.

Nel corso della seduta del Comitato Unico di Garanzia del 14 maggio è stata nominata la Commissione Permanente per lo Statuto ed il Regolamento, che ha agito in primavera soprattutto sulle modifiche regolamentari per consentire le riunioni del CUG in videoconferenza.

### **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 2020 - 2022, entro il 31 gennaio 2020. Sono seguiti costanti monitoraggi sullo stato di raggiungimento degli obiettivi previsti per l'annualità 2020 e l'istruttoria sui contenuti del nuovo Piano triennale delle Azioni positive 2021 - 2023;
- Approvazione della proposta “Codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni, alle molestie o al mobbing e la rimozione di situazioni di conflittualità e/o di disagio psicologico nei luoghi di lavoro del Consiglio regionale del Lazio”, nella seduta del 9 dicembre 2020. Il Codice ha la finalità di prevenire ogni forma di discriminazione molestia e mobbing nelle sedi di lavoro

per garantire a ciascuna lavoratrice e a ciascun lavoratore uguali condizioni senza distinzioni di genere, età, etnia, condizione sociale, opinione politica o sindacale, religione, orientamento sessuale, disabilità;

- Approvazione di elementi per una proposta di “Programma di misure per il buon rientro dopo lunga assenza”, nella seduta del 9 dicembre 2020, mirata a favorire il reinserimento dei dipendenti dopo un congruo periodo di assenza, per innalzare il livello di benessere organizzativo del personale, anche attraverso innovativi modelli gestionali delle risorse umane;
- Invio di sollecitazioni sull’ampliamento della platea dei beneficiari del Bando sulle modalità di prestazioni di attività ordinaria in modalità agile, avanzate nella seduta del 5 marzo 2020;
- Ordine del giorno approvato nella seduta del 23 settembre 2020 in esito alla riorganizzazione delle modalità di lavoro agile in sicurezza, a seguito del ritorno in lavoro in presenza, secondo le disposizioni nazionali e regionali, con l’evidenziazione della necessità di misure di protezione della salute.

#### **b) Attività del CUG con esercizio di poteri consultivi**

- Invio in data 30 ottobre 2020 del parere favorevole sulla proposta di modifica al Capo II del Titolo IX del Regolamento di organizzazione del Consiglio regionale, considerando la stessa recettiva delle osservazioni contenute nello schema, approvato il 5 novembre 2019 inerente all’inserimento nel Regolamento generale delle norme già introdotte nel Regolamento interno del CUG.
- Formulazione di parere favorevole sulla proposta di modifica al Regolamento di organizzazione del Consiglio regionale, con riferimento all’istituzione del/la Consigliere/a di fiducia e all’attivazione dello Sportello d’ascolto, inviata dalla Segreteria Generale. Il parere, formulato nella seduta del 12 novembre 2020, esprime consenso all’istituzione di una figura idonea a promuovere un clima organizzativo teso ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone e all’attivazione di una struttura di accoglienza per i dipendenti che si rivolgono al/la Consigliere/a di fiducia, in quanto vittime di discriminazioni, molestie o mobbing o che vivano in una situazione di conflittualità o di disagio psicologico in ambito lavorativo;
- Formulazione di parere favorevole sulla proposta di modifica al regolamento di organizzazione del Consiglio regionale, inviata dalla Segreteria Generale, con



riferimento all'istituzione del Responsabile dei processi d'inserimento delle persone con disabilità (Disability Manager). Il parere, formulato nella seduta del 12 novembre 2020, sostiene la scelta di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'operato di una persona competente che si occupi della ricerca di accorgimenti e soluzioni che agevolino l'accesso al lavoro e curi i rapporti con i centri per l'impiego e con i servizi territoriali;

- Formulazione di parere favorevole sulla proposta di modifica al Regolamento di organizzazione del Consiglio regionale, inviata dalla Segreteria Generale, con riferimento all'istituzione del Responsabile della mobilità aziendale (Mobility Manager). Il parere, formulato nella seduta del 12 novembre 2020, è nel segno della condivisione dell'introduzione di un soggetto professionale che contribuisca alle attività di pianificazione, decisione e gestione di misure di mobilità sostenibile;
- Formulazione di parere favorevole sulla bozza di Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale, inviata dalla Segreteria Generale. Il parere, espresso nella seduta del 22 dicembre 2020, riflette l'opinione del Comitato Unico di Garanzia di assecondare la finalità di adeguare il Sistema di valutazione della performance alle linee-guida del Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri (n. 2/2017 e n. 5/2019), incluso il recepimento delle disposizioni riguardanti l'accrescimento delle funzioni e delle responsabilità del CUG. Il nuovo Sistema si muove in linea, in particolare, con l'assegnazione di obiettivi, l'affermazione di una cultura della responsabilità e della pianificazione, la partecipazione del personale alle fasi di determinazione e attribuzione degli obiettivi e, infine, la diversificazione in relazione ai diversi ruoli e livelli di responsabilità ricoperti nella struttura organizzativa.

### **c) attività del CUG con esercizio di poteri di verifica**

La verifica sullo stato di attuazione degli obiettivi del Piano delle Azioni positive 2020 - 2022, riferite all'annualità 2020, 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

- Attivazione Smart working per almeno il 10% del personale.

Il CUG aveva espresso il parere di competenza nel dicembre 2019. Nel 2020 è stato pubblicato l'Avviso per la selezione dei progetti per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, giusta determinazione 14 del 30/01/2020 e sono state acquisite 15 istanze pervenute entro la scadenza del 21/02/2020.

Il verificarsi dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 ed i conseguenti interventi normativi di carattere nazionale che hanno portato all'adozione della misura del lockdown su tutto il territorio nazionale a partire dal marzo 2020, hanno giocoforza impedito l'inizio della sperimentazione, superata, ovviamente, dall'esigenza inderogabile di collocare nel mese di marzo la quasi totalità del personale del Consiglio (il 98% circa) in lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, con la sola eccezione delle attività indifferibili da rendere in presenza. Si fa presente che la prestazione lavorativa in modalità agile è stata disposta in forma semplificata (senza accordo individuale) come previsto dal D.L. 17 marzo 2020, n. 18, art 87. Il medesimo decreto, inoltre, stabiliva che ogni sperimentazione in corso a quella data fosse da considerarsi superata. Tale modalità di lavoro su larga scala, è stata attuata dal Consiglio regionale attraverso atti organizzativi interni che hanno tenuto conto degli interventi di proroga dello stato di emergenza succedutisi nel tempo (stante l'emergenza, il lavoro agile permarrà fino al 30 aprile 2021) e della rimodulazione della quota di lavoratori da collocare in lavoro agile (almeno per il 50%) prescritta da D.L 19 maggio 2020, n. 34, art 263.

Il CUG intende concorrere nel 2021 all'attuazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), quale strumento di programmazione del lavoro agile a regime, allorché sarà possibile andare oltre le modalità previste dallo stato di emergenza.

- Regolamentazione e predisposizione atti istituzione figura del Mobility Manager.

Il CUG ha espresso in data 12 novembre 2020 parere favorevole alla proposta istitutiva del Mobility Manager, poi approvato con la Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 198 del 23 dicembre 2020, che ha introdotto l'art. 386 ter nel Regolamento di organizzazione. Successivamente, è stato predisposto l'avviso di interpello, riservato al personale con qualifica dirigenziale anche in posizione di comando, per la conseguente individuazione e nomina di tale figura.

In tema di mobilità sostenibile, con determinazione dirigenziale n° A00649 del 29/09/2020, il Servizio amministrativo ha proceduto all'acquisto, per un costo di € 19.667,47, di **8 colonnine elettriche** per consentire agli utenti censiti nella sede del Consiglio regionale del Lazio, di ricaricare elettricamente a titolo oneroso le proprie autovetture.

#### Area di Azione 2 - Iniziative per il benessere organizzativo

- Promozione del ruolo del CUG.

Si è provveduto alla revisione del sito istituzionale e alla creazione di una pagina dedicata al CUG sul nuovo sito intranet del Consiglio regionale.

- Predisposizione atti preliminari attivazione Sportello d'ascolto.

Il CUG ha espresso in data 12 novembre 2020 il parere favorevole alla proposta per l'istituzione e la gestione dello Sportello d'ascolto. È stato successivamente predisposto lo schema di Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza, attraverso le modifiche al Regolamento di Organizzazione del Consiglio regionale, tenendo conto delle osservazioni formulate dal CUG.

- Regolamentazione e predisposizione atti istituzione figura Consigliere/a di fiducia.

Il CUG ha espresso in data 12 novembre 2020 il parere favorevole alla proposta istitutiva del/la Consigliere/a di fiducia. In seguito, è stato predisposto lo schema di Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza, attraverso le modifiche al Regolamento di Organizzazione del Consiglio regionale, tenendo conto delle osservazioni formulate dal CUG. In particolare, viene previsto l'avviso della procedura selettiva pubblica per l'acquisizione di manifestazione di interesse per la nomina della predetta figura di riferimento di contrasto alle violenze morali.

- Elaborazione Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone.

Il CUG ha approvato in data 9 dicembre 2020 la proposta di "Codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni, alle molestie o al mobbing e la rimozione di situazioni di conflittualità e/o di disagio psicologico nei luoghi di lavoro del Consiglio regionale del Lazio". La proposta è stata inviata alla Consigliera di parità regionale, per le valutazioni di competenza, prima dell'adozione degli atti amministrativi necessari.

- Corsi di formazione e convegni.

In materia di buone pratiche per affermare la pari opportunità e la parità di genere, si fa presente che la fase progettuale di corsi di formazione e convegni finalizzati ad accrescere la sensibilità del personale in detto ambito ha subito un arresto a causa dell'emergenza sanitaria. Infatti, il CUG, pur disponendo di risorse economiche all'interno del capitolo di bilancio del CRL destinato alla formazione del personale, è stato nell'impossibilità di procedere alla fase operativo-organizzativa e al conseguente impegno di tali somme a causa delle difficoltà che i soggetti esterni che fanno formazione in questo ambito hanno riscontrato nell'organizzare corsi e/o convegni.

- Linguaggio di genere.

Si segnala infine, quale degna di nota sul tema, la Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 188 del 15 dicembre 2020: "Linguaggio di genere nell'ambito del Consiglio regionale del Lazio".

- Regolamentazione e predisposizione atti istituzione figura Disability Manager.

Il CUG ha espresso il parere favorevole alla proposta istitutiva del Disability Manager, in data 12 novembre 2020. In seguito, è stata approvata la Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 198 del 23/12/2020 che ha previsto l'istituzione della figura del Disability Manager ed ha disciplinato le funzioni introducendo la novella normativa di cui all'art 386 bis nel Regolamento di organizzazione del Consiglio.

- Interventi volti alla genitorialità.

Con la Determinazione dirigenziale da parte della Giunta regionale (Det. 28 dicembre 2020, n. G16312) sono stati approvati gli elenchi dei beneficiari a sostegno della genitorialità, di cui alla L.R. 14 agosto 2017, n. 9, art. 11, c 2, rivolti anche ai dipendenti del Consiglio regionale per l'annualità 2019/2020. In particolare, sono state presentate domande di contributi inerenti a 6 bambine e 7 bambini per la frequenza di asili nido, micronidi, scuole primavera e scuole per l'infanzia e sono stati concessi contributi pari a € 12.320 mentre sono state presentate domande di contributi per 2 bambine e 2 bambini per la partecipazione a centri estivi e sono stati concessi contributi pari a € 1.207.

Segnaliamo inoltre essere in corso la progettazione dell'asilo nido aziendale presso la sede del Consiglio regionale del Lazio, via della Pisana. L'incarico di progettazione e la previsione dei lavori per la realizzazione di tale intervento, sono stati previsti nelle deliberazioni dell'Ufficio di Presidenza del 15/12/2020 n°186 e n°187.

- Erogazione dei servizi di assistenza sanitaria integrativa.

È stata proseguita in tutto il 2020, attraverso la convenzione in essere, l'azione di assistenza sanitaria integrativa a tutto il personale del Consiglio regionale con contratto a tempo indeterminato, ai sensi della L.R. 14 agosto 2017, n. 9.

- Elaborazione programma di procedure di buon rientro da lunga assenza.

Il CUG ha avanzato ed approvato in data 9 dicembre 2020 la proposta di un programma di misure per il buon rientro dei dipendenti dopo lunga assenza, per agevolare il reingresso nel luogo di lavoro. La proposta è stata trasmessa al Servizio Amministrativo, che si è attivato per la predisposizione di un disciplinare di dettaglio.

- Disciplina e attivazione convenzioni.

Si fa riferimento alla possibilità di attivazione di convenzioni per consentire ai dipendenti del Consiglio regionale di fruire di attività essenzialmente culturali, sportive e ricreative. La realizzazione delle azioni non è stata possibile a causa dell'evoluzione epidemiologica da virus Covid-19 e dalle conseguenti misure di prevenzione.

- Somministrazione questionari.

Il CUG aveva promosso a fine 2019 due questionari, uno on line, l'altro cartaceo per l'aggiornamento conoscitivo di stati d'animo ed opinioni sul benessere organizzativo e per sondare la volontà dei dipendenti sull'indicazione delle azioni positive prioritarie. Avendo il CUG attribuito grande significato soprattutto al questionario cartaceo, per la sua ampia diffusione e le proposte pervenute, fermo restando l'esame delle sue risultanze nei primi mesi del 2020, la realizzazione di un nuovo questionario cartaceo "in presenza" è stata di fatto impedita dall'emergenza epidemiologica ed è stata differita al 2021, qualora le condizioni generali lo consentano.

### Area di Azione 3 - Promozione di sani stili di vita

- Iniziative formative e informative volte a promuovere stili di vita salutari in ambito lavorativo.

A causa del perdurare dello stato di emergenza epidemiologica, non è stato possibile organizzare corsi di formazione e giornate informative. Nell'ambito della convenzione con l'ASL ROMA 3, è stata effettuata la campagna vaccinale a favore di tutti i dipendenti del Consiglio Regionale del Lazio, con la somministrazione gratuita di 180 vaccini antinfluenzali.

- Regolamentazione e istituzione Commissione Mensa.

Non è stato possibile procedere all'istituzione della Commissione mensa, a seguito dell'emergenza epidemiologica, che ha comportato l'interruzione e/o una notevole riduzione del funzionamento di alcuni servizi. La mensa era già chiusa da alcuni mesi per altre problematiche; il lockdown e la forte diminuzione del lavoro in presenza hanno di fatto allontanato la sua riapertura. È stata comunque predisposta una proposta di Regolamento della Commissione, trasmessa di recente al CUG in fase di rendicontazione delle azioni positive. Il CUG formulerà il parere e, dopo l'approvazione del disciplinare, potrà esser pubblicato l'avviso per la manifestazione di interesse a partecipare come componenti della Commissione stessa, ovviamente in prossimità della riapertura della mensa e il ripristino a regime del servizio bar.

- Iniziative di promozione della salute sui luoghi di lavoro.

Nell'ambito della convenzione con l'ASL ROMA 3, è stata effettuata la campagna vaccinale a favore di tutti i dipendenti del Consiglio Regionale del Lazio, con la somministrazione gratuita di n°180 vaccini antinfluenzali.

È stata altresì avviata la campagna di screening per la diagnosi del virus SARS Cov-19, a favore di tutti i dipendenti del Consiglio Regionale del Lazio ed effettuati complessivamente n°128 tamponi per un costo totale di € 2.816,00.

Sempre nell'ambito della convenzione con l'azienda sanitaria locale RM3, sono stati perfezionati nel corso del 2020 gli atti necessari alla programmazione di due campagne di screening medico: la prima rivolta alle donne over 50 per la diagnosi di tumori al seno ed il secondo rivolto agli uomini over 50 per la diagnosi di tumori alla prostata.

In merito allo studio di fattibilità per verificare la possibilità di riapertura di un Presidio medico nella sede del Consiglio regionale, l'emergenza epidemiologica ha determinato il posticipo di approfondimenti e confronti necessari a concretizzare tale obiettivo.

#### Area di Azione 4 - Miglioramento dell'ambiente di lavoro

- Microclima.

Nel 2020, nel quadro degli interventi pluriennali, si è proceduto alla sostituzione dei vecchi infissi in ferro per una superficie totale di circa 435 mq con nuovi infissi a taglio termico per un importo totale di € 138.053,84, programmando nell'immediato futuro un analogo lavoro di sostituzione degli infissi per ulteriori 370 mq.

- Allestimento locale adibito al consumo pasti propri da parte dei dipendenti.

A causa dell'emergenza sanitaria, con la drastica riduzione del personale in presenza, è stata rinviata ogni iniziativa per la sistemazione di locali adiacenti alla mensa, utilizzabili per il consumo di pasti propri.

- Sostituzione punti luce.

Nel 2020, si è conclusa la procedura di affidamento della sostituzione delle lampade tradizionali con le lampade a LED ad alta efficienza luminosa (Determinazioni dirigenziali n. A00544/2020 e A00912/2020) per l'efficientamento energetico nelle sedi del Consiglio regionale. Sottoscritto il contratto, i lavori inizieranno nel 2021.

## 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; 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 l'efficacia di azioni di protezione e rimozione dei fattori di rischio.

Nel 2020 non 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. Più uomini tra i titolari di contratti a tempo determinato, soprattutto nelle strutture di collaborazione con gli organi politici e istituzionali; più donne nelle posizioni di responsabilità e nel contingente di ruolo.

Recentemente sono stati aggiunti due "anticorpi" agli arbitri ed ai soprusi di genere.

Il Parlamento italiano, ancor prima delle istituzioni comunitarie ha ratificato con la Legge 4/2021, la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n.190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sui luoghi di lavoro, con indirizzi avanzati sulla flessibilità nelle prestazioni e sulle agevolazioni orarie e con l'introduzione dell'aspetto della ricaduta della violenza domestica sull'occupazione e sulla produttività, oltreché sulla salute e sulla sicurezza delle vittime.

L'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale del Lazio ha approvato la Deliberazione 15 dicembre 2020, n. 188, "*Linguaggio di genere nell'ambito del Consiglio regionale del Lazio*", per uniformare il linguaggio del Consiglio, a partire dagli atti amministrativi e gestionali fino ai moduli e alla comunicazione, improntandolo al corretto rispetto della declinazione di genere e stabilendo che ciascun incarico, qualunque esso sia, debba esser declinato in base al genere. Il CUG ha inserito nel Piano delle Azioni positive 2021 - 2023 le Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e nella comunicazione.



La volontà di aggredire le disparità e radicare la cultura delle opportunità per tutti ha accompagnato tutta l'attività del CUG nel 2020: istruttoria preliminare all'adozione degli atti deliberativi per l'istituzione del/la Consigliere/a di fiducia e l'attivazione dello Sportello d'ascolto; le proposte presentate direttamente dal Comitato relative al Codice di condotta e alle procedure di buon rientro dopo lunga assenza; lo studio delle esigenze e dei suggerimenti forniti dal personale attraverso i Questionari. Si tratta di scelte mirate ad impedire anche le premesse di atteggiamenti discriminatori.

E' utile al riguardo potenziare la fase informativa su episodi e rischi, pur se al margine di molestie, violenze e/o altre forme di mobbing. La Direttiva n. 2/2019 prevedeva, tra le altre, la realizzazione di una Piattaforma tecnologica per mettere in collegamento i vari CUG nell'ambito di un network nazionale. Nel febbraio 2021, è pervenuta la comunicazione ufficiale da parte del Dipartimento della funzione pubblica sulla possibilità per i CUG di iscriversi al Portale della Rete nazionale dei CUG. Il nostro CUG ha immediatamente proceduto all'iscrizione. Il Portale sarà utilissimo nel condividere esperienze e buone pratiche di contrasto alle discriminazioni. I rapporti in essere con il CUG della Giunta regionale del Lazio verranno intensificati, pur nel forzato rinvio del 'lancio' comune di iniziative ed eventi pubblici.

Il 2021 è purtroppo il secondo anno di convivenza con il Covid – 19. Proponiamo di trasferire i risparmi per i buoni pasto in accessorio del comparto, come previsto dalle norme vigenti. Il CUG affronta il 2021 con almeno due certezze in più: confidenza con le modalità telematiche 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 Comitato unico di garanzia, della Struttura amministrativa di supporto all'attività del Comitato e 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 dei diversi strumenti di pianificazione. E sia. Ad una condizione: rendere visibili e concreti gli obiettivi di elevazione degli standard di parità e pari opportunità nel nostro ambiente di lavoro.

Comitato Unico di Garanzia

Il Presidente

f.to Piero AMBROSI