



COMITATO UNICO DI GARANZIA

PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI – CUG
DEL CONSIGLIO REGIONALE DELLA CALABRIA

RELAZIONE ANNUALE (ANNI 2015 E 2016)



INDICE

1. INTRODUZIONE.....pag. 2
2. COMPOSIZIONE DEL CUG DEL CONSIGLIO REGIONALE DELLA CALABRIA...pag. 2
3. ATTIVITA' SVOLTA DAL CUG.....pag. 4
4. LA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL'ENTE.....pag. 5
5. L'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI PARITÀ, PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE ORGANIZZATIVO E DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO ALL'INTERNO DEL CONSIGLIO REGIONALE.....pag. 8
6. CONSIDERAZIONI FINALI.....pag. 10



1. INTRODUZIONE

La presente relazione viene redatta in attuazione dell'art. 12 del regolamento interno del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Consiglio regionale della Calabria, in base al quale il CUG redige, entro il 31 marzo di ogni anno, una relazione sulla situazione del personale dell'Ente attinente 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 e mobbing.

Il documento, oltre a descrivere l'attività svolta dal CUG a partire dalla sua costituzione, darà conto della situazione del personale del Consiglio regionale sulla base dei dati aggregati forniti dal Settore Risorse umane.

L'approvazione della relazione è prevista anche dalla Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica amministrazione e del Ministro per le Pari opportunità (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")

2. COMPOSIZIONE DEL CUG DEL CONSIGLIO REGIONALE DELLA CALABRIA

L'art. 57 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato ed integrato dall'art. 21 della legge n. 183 del 2010, ha previsto l'istituzione obbligatoria all'interno delle Pubbliche Amministrazioni di un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce unificandone le competenze, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge.

Le modalità di funzionamento dei comitati unici di garanzia sono oggetto della Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica amministrazione e del Ministro per le Pari opportunità.

Il Comitato, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei



principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Consiglio regionale della Calabria (di seguito CUG) è stato costituito con determinazione del Segretario Generale Reg. gen. n. 528 del 23.06.2015 e si è insediato il 23 luglio 2015. Con determinazione del Segretario Generale Reg. gen. n. 118 del 14.03.2016 la composizione del CUG è stata successivamente modificata.

Esso ha una composizione paritetica, essendo composto da un pari numero di rappresentanti delle organizzazioni sindacali e di rappresentanti dell'Ente. La partecipazione al CUG è gratuita. L'organismo ha durata quadriennale

Nella tabella seguente viene rappresentata la composizione dell'organismo alla data del 31/12/2016:

COMPONENTI RAPPRESENTANTI DELL'AMMINISTRAZIONE

Componenti effettivi

Dott. Antonio Cortellaro

presidente

Avv. Consolata Antonia Loddo

segretaria

Sig. Giovanni Pontari

Avv. Sonia Minnici

Avv. Eliana Romeo

Componenti supplenti

Avv. Francesca Crisalli

Avv. Annamaria Ferrara

Dott. Filippo Guglielmo Dascola

Sig.ra Maria Domenica Minniti

Dott.ssa Teresa De Stefano

COMPONENTI RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS.

Componenti effettivi

Dott.ssa Manuela Lacaria (FP-CGIL Calabria)

Avv. Carmelo Nucera (CISL FP Calabria)

Sig.ra Annita Curatola (UIL FPL Calabria)

Da nominare (CSA RAL Calabria)

Dott. Luigi Danilo Latella (DIRER SIDIRSS)

Componenti supplenti

Arch. Rosa Grazia De Paoli (CISL FP Calabria)

Sig. Antonio Mastrolorenzo (UIL FPL Calabria)

Da nominare (CSA RAL Calabria)

Nel periodo considerato dalla presente relazione, hanno fatto parte del CUG anche: l'avv. Giada Romeo e il sig. Santoro Alessandro Criaco (componenti rispettivamente effettivo e supplente per UIL FPL Calabria), nonché le signore Santa Antonia Fazzari e Immacolata Vozza (componenti rispettivamente effettivo e supplente per la CSA Fiadel Calabria)

I componenti del CUG partecipano a quattro gruppi di lavoro sulle tematiche di seguito indicate:

1. organizzazione del lavoro (Latella, Nucera, Minnici e Mastrolorenzo);



2. orario di lavoro e maternità, conciliazione dei tempi di vita e lavoro (Curatola, Romeo E., Ferrara, De Stefano);

3. benessere organizzativo, salute e sicurezza, molestie e mobbing (Loddo, Fazzari, Dascola, Vozza);

4. formazione e fondi comunitari (Lacaria, Pontari, De Paoli, Crisalli e Minniti).

Il funzionamento del CUG è disciplinato da un regolamento interno, approvato nella seduta del 23 luglio 2015.

Alle riunioni del CUG partecipano, oltre ai componenti effettivi, anche, ma senza diritto di voto, i componenti supplenti.

Una autonoma sezione del sito istituzionale del Consiglio regionale della Calabria è dedicata al CUG e alla sua attività.

3. ATTIVITA' SVOLTA DAL CUG

Dal momento della sua costituzione, il CUG si è riunito nelle seguenti date: 23 luglio 2015, 1 febbraio 2016, 5 febbraio 2016, 23 maggio 2016, 7 giugno 2016, 25 luglio 2016.

Nella seduta del 23 luglio 2015 è stata eletta la Vicepresidente ed è stato approvato il regolamento interno.

Sono stati inoltre creati quattro gruppi di lavoro sulle tematiche di competenza del CUG.

Nella seduta del 5 febbraio 2016 è stata approvata una proposta relativa al disciplinare sull'orario di lavoro.

In data 25 luglio 2016 sono state approvate le osservazioni sulla bozza del Piano di azioni positive 2016-2018.

Nella seconda parte del 2016 è stato creato un apposito gruppo di lavoro con il compito di redigere una bozza di codice di comportamento per la prevenzione e il contrasto del fenomeno del mobbing e altre forme di discriminazione delle lavoratrici e dei lavoratori del Consiglio regionale.

Il CUG è titolare di una casella di posta elettronica, presso la quale può essere contattato.

Grazie alla collaborazione del Settore informatico e flussi informativi è stata creata, all'interno del sito internet del Consiglio regionale della Calabria, una apposita sezione, che contiene, tra l'altro, la



normativa e giurisprudenza rilevante negli argomenti di competenza del CUG e che viene periodicamente aggiornata con le ultime novità in materia.

Inoltre, nella “Bacheca dei dipendenti”, alla quale possono accedere, dalla home page del sito istituzionale, i soli dipendenti del Consiglio regionale, si trova una sezione dedicata al CUG.

Il 23 maggio è stato adottato il logo del CUG.

Sono infine stati avviati contatti e interlocuzioni con gli organismi competenti in materia di parità e pari opportunità operanti sul territorio.

4. LA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL'ENTE

In questo paragrafo viene fornita la situazione complessiva del personale del Consiglio regionale sulla base dei dati aggregati comunicati dal Settore Risorse umane in data 20/9/2016.

Le seguenti tabelle concernono i **dati generali** e il tipo di **carriera**:

Dati generali dipendenti:

Uomini	Donne	Totale
178	184	362

Dipendenti per carriera e genere

Tipo Carriera	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	9	2	11
Non Dirigenti	169	182	351

Non si riscontra, quindi, uno squilibrio a favore di uno dei due generi nel numero totale di dipendenti del Consiglio regionale (184 donne e 178 uomini). Se tuttavia si considera soltanto il personale dirigente, emerge la preponderanza del genere maschile.

Circa la **tipologia di contratto** di lavoro, tutti i rapporti risultano a tempo indeterminato:

Per tipologia di contratto	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	178	184	362
Tempo determinato	0	0	0



Per quanto concerne l'età dei dipendenti, si riscontra una netta maggioranza di dipendenti con più di 40 anni di età (280). Anzi, delle quattro fasce di età considerate, la più numerosa è l'ultima (oltre 50 anni), con 152 dipendenti:

Per età	Uomini	Donne	Totale
Meno di 30 anni	2	1	3
Dai 31 ai 40 anni	32	47	79
Dai 41 ai 50 anni	61	67	128
Oltre 50 anni	83	69	152

Circa gli incarichi di **Alta professionalità e di Posizione Organizzativa**, la situazione (alla data del 31/12/2016) è fornita dalla seguente tabella:

Incarichi	Uomini	Donne	Totale
P.O.	0	0	0
A.P.	5	12	17

Riguardo all'**orario di lavoro**, si riscontra un'altissima percentuale di dipendenti con contratto a tempo pieno:

Per orario di lavoro	Uomini	Donne	Totale
Full time	176	183	359
Part time	2	1	3

Il dato della tabella precedente riguarda la situazione al 20/9/2016; alla data del 31/12/2016 i dipendenti in part-time erano diventati 4.

Per quanto attiene al **titolo di studio**, soltanto 7 dipendenti non hanno conseguito almeno la licenza di scuola media superiore. Tra il personale fornito di laurea, si rileva la prevalenza delle donne:

Per titolo di studio	Uomini	Donne	Totale
Fino alla scuola dell'obbligo	5	2	7
Licenza media superiore	109	84	193
Laurea	64	98	162



Riguardo all'**anzianità di servizio**, la schiacciante maggioranza dei dipendenti ha un'anzianità compresa tra i 6 e i 20 anni di servizio; soltanto 14 lavoratori/lavoratrici hanno almeno 26 anni di anzianità:

Per Anzianità	Uomini	Donne	Totale
Da 0 a 5 anni	13	18	31
Da 6 a 10 anni	55	75	130
Da 11 a 15 anni	62	43	105
Da 16 a 20 anni	40	42	82
Da 21 a 25 anni	0	0	0
Da 26 a 30 anni	0	1	1
Da 31 a 35 anni	7	4	11
Da 36 a 40 anni	1	0	1
Da 41 a 43 anni	0	1	1

Infine, in merito alle varie tipologie di **assenza** dal servizio, si rileva la preponderanza delle lavoratrici in tutte le tipologie considerate:

Tipologia assenza	Uomini	Donne	Totale
Malattia retribuita	1516	2330	
Congedi obbligatori di paternità/maternità Congedi parentali/ malattia figlio	414	1777	
Formazione	33	55	
Permessi legge 104/92	172	235	
Altri congedi	644	717	



5. L'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI PARITÀ, PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE ORGANIZZATIVO E DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO ALL'INTERNO DEL CONSIGLIO REGIONALE

Il presente paragrafo si basa sulla documentazione in possesso del CUG o comunque reperibile sul sito istituzionale.

Nel corso del 2016 sono stati sottoscritti i contratti decentrati del personale del comparto relativi agli anni 2013, 2014, 2015 e 2016 e, per il 2013, 2014 e 2015, i contratti decentrati della dirigenza.

Nel mese di agosto l'Ente ha avviato l'indagine sul benessere organizzativo dei propri dipendenti, mediante la somministrazione ai lavoratori/lavoratrici (non dirigenti), da parte del Settore Relazioni esterne, comunicazione e legislativa, di un questionario. Alla data di approvazione di questa relazione non si conoscono gli esiti della suddetta rilevazione.

Nel mese di ottobre, poi, sempre il Settore Relazioni esterne, comunicazione e legislativa ha realizzato un'intervista "sulla struttura amministrativa" finalizzata a un'eventuale modifica appunto della struttura organizzativa dell'Ente. Anche in tal caso non si conoscono le risultanze di tale iniziativa.

Nel corso del 2016 è stato approvato dall'Ufficio di Presidenza il Piano triennale delle azioni positive 2016-2018. Il Piano, che accoglie alcune osservazioni del CUG, prevede sei azioni positive: 1) formazione; 2) conciliazione tra vita e lavoro; 3) sensibilizzazione e informazione sulla parità di genere; 4) rientro dai congedi parentali e dai lunghi periodi di assenza; 5) garantire il funzionamento del CUG; 6) prevenzione e contrasto delle discriminazioni e molestie di ogni genere sul luogo di lavoro. Si prevede, inoltre, che il CUG venga informato annualmente sull'attuazione del Piano.

Nel mese di ottobre si sono avviate le procedure di selezione per le progressioni economiche orizzontali, concluse nel mese di dicembre. Il personale utilmente collocato in graduatoria per l'attribuzione delle PEO era così suddiviso: n. 51 donne e n. 21 uomini.

Sempre a ottobre è stata avviata la procedura per il conferimento di 22 incarichi di Posizione organizzativa.

Durante il mese di novembre si è conclusa, con il conferimento degli incarichi, la procedura relativa alle Alte professionalità.



In tema di formazione, nel corso dell'anno si sono svolti corsi di formazione generale e specialistica sul decreto legislativo n. 81 del 2008.

Con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 61 del 21/12/2016, è stata approvata la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2015, redatta dall'Organismo interno di valutazione (OIV), organismo rinnovato nel mese di aprile. Il paragrafo 13 della Relazione sulla Performance è dedicata alle pari opportunità e al bilancio di genere.

Nell'anno 2016 non risultano effettuate revisioni del Documento di valutazione dei rischi – DVR.



6. CONSIDERAZIONI FINALI

In base ai dati a disposizione, non è dato riscontrare all'interno dell'Ente una situazione di squilibrio di genere in materia di parità e di pari opportunità.

Sul versante del benessere organizzativo, invece, sarà fondamentale la conoscenza delle risultanze dell'indagine avviata nel mese di agosto del 2016.

È da accogliere positivamente la approvazione del Piano triennale delle azioni positive, come documento fondamentale per l'obiettivo della rimozione degli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità sul luogo di lavoro.

Con riferimento al ruolo del CUG, bisogna sottolineare la previsione, all'interno del suddetto Piano triennale, di una specifica Azione positiva volta a garantire l'attività dell'organismo medesimo.

Sarebbe tuttavia necessario, a questo riguardo, che le modalità di consultazione o comunque di coinvolgimento del CUG nelle materie di sua competenza venissero formalizzate con atto dell'Ente (circolare o direttiva), così come raccomandato, tra l'altro, dalle Linee guida approvate con la già citata Direttiva ministeriale del 4 marzo 2011.

La presente relazione, approvata all'unanimità nella seduta del 31 marzo 2017, sarà trasmessa, come previsto dal regolamento interno del CUG, all'Ufficio di Presidenza e al Segretario generale. Inoltre, essa verrà inviata alla Consigliera regionale di Parità, alla Commissione regionale per l'uguaglianza dei diritti e le pari opportunità fra uomo e donna, alle OO.SS, all'OIV, al Medico competente, al Responsabile del servizio di prevenzione e protezione rischi nei luoghi di lavoro, e ai Rappresentanti del lavoratori per la sicurezza.

Si procederà, infine, a curarne la pubblicazione sul sito istituzionale del Consiglio regionale della Calabria.

Reggio Calabria, 31 marzo 2017.

Il presidente del CUG
dott. Antonio Cortellaro