



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 (ANNO 2018)

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 (di seguito: CUG), in base al quale il CUG redige, entro il 31 marzo di ogni anno (termine non perentorio), 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.

La relazione, 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.

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.

I comitati unici di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, hanno compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuiscono 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 CUG del Consiglio regionale della Calabria 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 successive determinazioni del Segretario Generale (da ultimo RG 539/2018) la composizione del CUG è stata modificata.

Il CUG 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 31/12/2018:

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)

vicepresidente

Avv. Carmelo Nucera (CISL FP Calabria)

Dott.ssa Romina Cavaggion (UIL FPL Calabria)

Avv. Simona Raspa (CSA FIADEL Calabria)

Dott. Luigi Danilo Latella (DIRER Calabria)

Componenti supplenti

Arch. Rosa Grazia De Paoli (CISL FP Calabria)

Dott. Massimiliano Colica (UIL FPL Calabria)

Avv. Teresa Greco (CSA FIADEL Calabria)

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

- 1.organizzazione del lavoro;*
- 2.orario di lavoro e maternità, conciliazione dei tempi di vita e lavoro;*
- 3.benessere organizzativo, salute e sicurezza, molestie e mobbing;*
- 4.formazione e fondi comunitari.*

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.

ATTIVITA' SVOLTA DAL CUG

Riunioni del CUG.

Nel corso del 2018 il CUG si è riunito il 27 marzo, il 30 luglio e il 23 novembre.

Nella seduta del 27 marzo è stata approvata la relazione annuale relativa al 2017. Inoltre, ci si è soffermati, tra l'altro, sulla relazione sul benessere organizzativo.

Nella riunione del 30 luglio è stata eletta vicepresidente del CUG la dott.ssa Lacaria ed è stata programmata l'attività annuale.

Nella seduta del 23 novembre è stata esaminata della bozza del regolamento per il lavoro agile o smartwork dei dipendenti del Consiglio regionale.

Non è stato possibile approvare in via definitiva il regolamento sul lavoro agile, in quanto la programmata seduta di dicembre è stata sconvocata per gli impegni dei componenti dell'organismo.

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 "Bachecca 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.

LA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL'ENTE

Sulla base dei dati comunicati dal Settore Risorse umane in data 20/3/2019, cristallizzati al 31/12/2018, si possono fare alcune considerazioni di carattere generale sul personale dell'Ente.

Alla fine del 2018 il personale in forza all'Ente era di 346 dipendenti, di cui 10 dirigenti. Prosegue quindi il decremento già riscontrato nella precedente relazione; rispetto al 2016 l'Ente può contare su 16 lavoratori in meno.

Permane per il personale non dirigenziale un sostanziale equilibrio tra i due generi, in quanto si riscontra solo una lieve predominanza di lavoratrici sugli uomini (52,68% contro 47,32%).

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

Per quanto concerne le fasce di **età** dei dipendenti, la fascia "oltre 50 anni" si conferma come la più numerosa (con un incremento rispetto al 2016 di 10 unità), seguita dalla fascia 41-50 (+ 15 rispetto al 2016). Le due fasce più "giovani" vedono invece un inesorabile quanto inevitabile decremento, passando dalle 82 unità complessive del 2016 alle attuali 39.

Mentre nelle due fasce più "anziane" si riscontra un equilibrio pressoché perfetto tra uomini e donne, le lavoratrici sono più del doppio degli uomini nella fascia 31-40, mentre non sono presenti nella fascia sotto i 30 anni.

Riguardo **alle A.P. e P.O.**, su 39 incarichi, 11 erano attribuiti a uomini e 28 a lavoratrici. Se si considera l'età degli incaricati e delle incaricate, si rileva che la fascia più rappresentata è quella dai 41 ai 50 anni (23), seguita dalla fascia oltre i 50 anni (13); tre incarichi sono stati attribuiti a dipendenti con meno di 41 anni di età.

Invariato il numero di dipendenti con lavoro a **tempo parziale** (6, di cui 2 uomini e 4 donne), che percentualmente si mantiene molto basso.

Per quanto attiene ai **titoli di studio**, dati pressoché invariati rispetto al 2017: schiacciante maggioranza di dipendenti che hanno conseguito almeno la licenza media superiore

Circa l'**anzianità media di servizio**, quella degli uomini è di 13 anni e 6 mesi, contro i 12 anni e 1 mese delle lavoratrici.

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 CUG o comunque reperibile sul sito istituzionale.

In particolare, la Direzione generale del Consiglio regionale ha trasmesso al Presidente del CUG una relazione sull'**attuazione del Piano delle azioni positive** 2016-2018. L'Ente comunica quanto segue:

- 1) **Formazione del personale:** anche per il 2018 l'Ente evidenzia di avere organizzato dei corsi di formazione riservati ai dipendenti del Consiglio regionale, privilegiando la formazione in house; riferisce, inoltre, che è stata manifestato al Dipartimento Pari Opportunità l'interesse a essere coinvolti in eventuali iniziative in materia di c.d. lavoro agile;
- 2) **Conciliazione dei tempi di vita e lavoro:** l'Ente descrive le attività svolte, in particolare in attuazione del disciplinare sull'orario di lavoro, i buoni pasto e il trattamento di trasferta.
- 3) **CUG:** l'Ente evidenzia lo spazio a disposizione dell'organismo sul sito istituzionale e la pronta attivazione per la sostituzione dei componenti di parte sindacale.

Nel corso dell'anno sono stati sottoscritti i **contratti decentrati** del personale del comparto e della dirigenza relativi all'anno 2018.

Nel corso dell'anno si è avviata la procedura per il conferimento degli incarichi di Posizione organizzativa. Inoltre, è stata avviata e conclusa quella per le **progressioni economiche** orizzontali.

A partire dal 1° gennaio 2018 è stata data attuazione al **disciplinare sull'orario di lavoro**, i buoni pasto e il trattamento di trasferta.

A far data dal 2 gennaio 2018 è stata data attuazione al Protocollo di gestione della presenza in servizio del personale dipendente del Consiglio regionale o di altre pubbliche amministrazioni assegnato alle strutture speciali.

Con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 28 del 29/5/2018, è stata approvata la Relazione sulla **Performance** relativa all'anno 2017, validata dall'Organismo interno di valutazione (OIV). Il paragrafo 13 della Relazione sulla Performance è dedicata alle pari opportunità e al bilancio di genere. Sempre in materia di performance, nel 2018 è entrato in vigore il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 6/2018.

Nell'anno 2018 non risultano revisioni del Documento di valutazione dei rischi – DVR.

CONCLUSIONI

Come è emerso anche nelle precedenti relazioni annuali, all'interno dell'Ente non sembrano riscontrarsi eclatanti situazioni di squilibrio in materia di parità e di pari opportunità, soprattutto se viste nell'ottica di tutela delle lavoratrici

Esemplificativo, al riguardo, è il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa, per i quali le dipendenti donne sono in maggioranza.

Con riferimento al ruolo del CUG, è da accogliere positivamente la previsione, all'interno del suddetto Piano triennale, di una specifica Azione positiva volta a garantirne l'attività.

Si ribadisce anche in questa sede che, onde programmare in modo efficace lo svolgimento dei compiti istituzionali del CUG, occorrerebbe formalizzare in un apposito atto la disciplina dei rapporti tra il CUG stesso e l'Ente ed in particolare il coinvolgimento del CUG ogni qualvolta vengono elaborati documenti di suo interesse. In tal modo, si darebbe attuazione alle Linee guida approvate con Direttiva ministeriale del 4 marzo 2011.

La presente relazione, approvata nella riunione del 16 MAGGIO 2019, viene trasmessa, come previsto dal regolamento interno del CUG, all'Ufficio di Presidenza e al Segretario generale.

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

Il presidente del CUG (in carica fino all'11/3/2019)

Firmato digitalmente da

Antonio Cortellaro

CN = Cortellaro Antonio
O = Consiglio regionale della
Calabria/80001350802
C = IT