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

Prot. n. 10 del 25.03.2021

Trasmessa esclusivamente tramite mail

Alla Direzione generale

Al dirigente del Settore Ufficio di Presidenza
Avv. Dina Cristiani

All'OIV
Presso il Settore di Controllo Strategico

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione pUbblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

OGGETTO: trasmissione relazione annuale (anno 2020) del Comitato Unico di Garanzia

Si trasmette, per quanto di competenza, come previsto dal regolamento interno del Cug, la relazione annuale, relativa all'anno 2020, approvata nella riunione del Cug il giorno 25 marzo 2021.
Cordiali saluti.

D'Ordine del Presidente
Il Vicepresidente del Cug
F.to Dott.ssa Manuela Lacaria

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

Alla Direzione generale

All'OIV
Presso il Settore di Controllo strategico

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggioCUG@governo.it

RELAZIONE DEL CUG
SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020
PREMESSA

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020
PREMESSA

Riferimento normativo
La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "L*inee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*" così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità
La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'Amministrazione.
Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'Amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Dall'analisi dei dati forniti dal Settore Risorse Umane, il personale di ruolo del Consiglio regionale era, alla data del 31 dicembre 2020, pari a n. 325 di cui 10 posizioni dirigenziali. Sono, inoltre, contrattualizzati in qualità di collaboratori a tempo determinato (parasubordinati) n. 127 unità di diretta collaborazione con l'organo di indirizzo politico oltre a n. 4 giornalisti.

In riferimento alla composizione del personale di ruolo per genere, si rileva che rispetto agli anni precedenti, si registra una prevalenza nel numero di lavoratrici (172 unità) rispetto ai lavoratori (153 unità).

Si registra nelle collaborazioni con l'organo di indirizzo politico una netta prevalenza di genere maschile (92 unità su un totale complessivo di 127 collaboratori).

Per quanto concerne le fasce d'età complessiva dei dipendenti e dei collaboratori dell'organo di indirizzo politico, la fascia "41-50' risulta la più numerosa per entrambi i generi, seguita dalla fascia "51-60".

Il personale in forza alla struttura burocratica dell'Ente è interamente contrattualizzato con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per quanto concerne le fasce d'età dei dipendenti in forza alla struttura burocratica, la fascia "41-50" risulta la più numerosa, (140 unità di cui 75 lavoratrici e 65 lavoratori) per entrambi i generi, registrando un decremento di n. 3 unità rispetto ai dati rilevati nell'anno 2019. La seconda fascia di età per consistenza numerica, per le lavoratrici, è quella compresa tra "51-60" (63 unità) e per i lavoratori la fascia compresa tra "51-60" (43 unità).

Le fasce di età più elevate, sopra i 51 anni, registrano una consistenza di n. 156 unità (79 lavoratrici e 77 lavoratori), valore complessivo superiore di n. 4 unità rispetto a quello registrato nel 2019. Le due fasce più giovani, sotto i 40 anni, vedono un

decremento di n. 12 unità rispetto ai dati rilevati nell'anno 2019 passando da 41 a 29 unità.

L'analisi storica segna un marcato decremento rispetto ai dati rilevati nell'anno 2016, passando dalle 82 unità (48 lavoratrici e 34 lavoratori) presenti nel 2016 alle attuali 29 unità (18 lavoratrici e 11 lavoratori).

Per quanto riguarda gli incarichi di posizione organizzativa (n. 41 incarichi), 10 erano attribuiti a lavoratori (24%) e 31 a lavoratrici (76%). Le posizioni di responsabilità con pesatura più elevata, nell'ambito delle posizioni organizzative, sono attribuite a donne lavoratrici.

Il numero di dipendenti a tempo parziale si mantiene molto basso (6 unità di cui 2 lavoratori e 4 lavoratrici) con richieste equamente distribuite tra part time orizzontale (2 lavoratrici e 1 lavoratore) e part time verticale (2 lavoratrici e 1 lavoratore) con la fascia di età più numerosa quella compresa tra "41-50".

L'anzianità media, rilevata nella singola posizione economica, si colloca intorno ai cinque anni. La maggior parte del personale in servizio ha un'anzianità di servizio nell'ente pari o superiore ai 10 anni.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Dai dati forniti dall'Amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale e da quanto comunicato dalla Direzione generale, si possono fare alcune considerazioni di carattere generale.

Fermo restando le già note misure di flessibilità e di conciliazione riconosciute dall'Ente a favore dei dipendenti con il disciplinare sull'orario di lavoro, i buoni pasto e la trasferta, in vigore dal 2018, il Consiglio regionale ha, sin dall'inizio dell'emergenza epidemiologica, adottato tutte le misure possibili dirette a favorire la conciliazione della vita lavorativa e di quella personale dei dipendenti, riconoscendo la più ampia

flessibilità con l'eliminazione di fasce di presenza obbligatoria ed autorizzando lo smartworking, su espressa richiesta, per quanto concerne alcune categorie di dipendenti: lavoratori, portatori di patologie e maggiormente esposti al contagio, lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa e lavoratori su cui grava la cura dei figli a seguito della sospensione delle attività didattiche.

Successivamente, a seguito del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'11 marzo 2020, l'intero personale del Consiglio regionale è stato autorizzato a svolgere la prestazione lavorativa in smartworking con la sola esclusione dei dipendenti impegnati in attività indifferibili e urgenti, quest'ultime appositamente individuate nelle circolari organizzative dell'Ente.

Infine in applicazione dell'articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, previa mappatura ed individuazione delle prestazioni lavorative da svolgersi in presenza, è stato garantito al personale nella percentuale prevista dalla suddetta norma il ricorso al lavoro agile, con l'alternanza delle prestazioni di lavoro in smartworking del personale dipendente con lo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza senza ulteriori costi per l'Ente in quanto i dipendenti hanno utilizzato i propri dispositivi e la propria connessione a Internet.

È stato altresì avviato, altresì, attraverso le corrette relazioni sindacali, la regolamentazione in via ordinaria dell'attività da svolgersi in modalità agile, nella quale si evidenzia anche il coinvolgimento di questo Comitato con la trasmissione di proposte relative al testo predisposto dall'Amministrazione.

Alla luce di quanto comunicato dalla Direzione generale, si evidenzia la piena attenzione dell'Amministrazione verso gli obiettivi delle azioni positive dell'Ente relativo alla conciliazione tra vita personale e lavoro, bilanciando le esigenze dell'attività amministrativa con la sicurezza del personale e il suo benessere organizzativo, dimostrando grande considerazione per le peculiari esigenze del

personale, per il loro benessere organizzativo e le necessità di conciliare attività lavorative e vita familiare.

Riguardo i permessi (congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere, è evidente una sostanziale predominanza del ricorso a tali forme di permessi delle donne lavoratrici (76 %) rispetto ai lavoratori (22%).

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

La Direzione generale del Consiglio regionale ha trasmesso al presidente del CUG una relazione sull'attuazione del Piano delle azioni positive 2019-2021 L'ente comunica quanto segue:

a) Piano Triennale di Azioni Positive: approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 17 del 15 aprile 2019, mira all'attuazione degli obiettivi di pari opportunità, dando impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione. All'interno del suddetto piano di azione positive del Consiglio regionale, che ha un orizzonte temporale di tre anni, sono state previste specifiche azioni relative ai seguenti ambiti:

- ✓ Formazione del personale;
- ✓ Sperimentazione lavoro agile;
- ✓ Conciliazione tra vita e lavoro;
- ✓ Sensibilizzazione ed informazione sulla parità di genere;
- ✓ Rientro dai congedi parentali e dai lunghi periodi di assenza;
- ✓ Prevenzione e contrasto delle discriminazioni e molestie di ogni genere sul luogo di lavoro;

Per quanto concerne la formazione, stante la presente situazione di emergenza epidemiologica da COVID-19 e le correlate misure restrittive, nel 2020, l'Ente comunica che, attraverso la formazione a distanza, ha garantito, senza costi per l'Ente, la formazione ai dipendenti con l'individuazione di percorsi formativi gratuiti, disponibili sul web, quali la piattaforma TRIO (tecnologia, ricerca, innovazione, orientamento) e webinar curati dall' IFEL- fondazione ANCI. La formazione destinata ai dipendenti ha riguardato, così, due percorsi formativi on line tematici, relativi a discipline trasversali: l'informatica e la lingua inglese e sul piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Ente, webinar in materia di anticorruzione e trasparenza.

È stata garantita, così come richiesto nel piano di azioni positive, un'adeguata informazione su tutte le opportunità che la legislazione vigente offre ai neo papà, alle neo mamme, ai lavoratori disabili e a coloro che assistono i familiari. L'informazione da parte degli uffici competenti è sempre stata tempestiva e attenta a veicolare ogni novità normativa.

L'ente è pienamente consapevole dell'importanza della piena realizzazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane, proseguendo la propria azione nell'ambito della organizzazione del lavoro, della formazione e della cultura delle pari opportunità e monitorando costantemente i relativi processi, al fine di individuare prontamente le modifiche e gli adeguamenti che dovessero rendersi necessari.

L'Amministrazione ha dedicato spazio al Comitato unico di garanzia sul sito web istituzionale del Consiglio regionale della Calabria, ben visibile e accessibile, contribuendo all' obiettivo di fornire al personale una completa informazione sulla normativa sussistente nell'ambito delle pari opportunità, e allo stesso tempo anche all'obiettivo di sensibilizzare lo stesso personale sulle tematiche inerenti alle pari

opportunità ed alla lotta alle discriminazioni. Si è cercato di creare un'interazione diretta tra i dipendenti e l'organismo in oggetto.

Per quanto concerne i differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative), per le posizioni dirigenziali, con esclusione del Segretario/Direttore Generale, si è rilevato un differenziale 4.97% sulla retribuzione media in favore del personale dirigenziale di sesso femminile. Per gli incarichi di posizione organizzativa, come sopra già rilevato, il 72% del totale degli stessi è attribuito a funzionari lavoratrici. Le posizioni, che nella struttura sono caratterizzate da una maggiore responsabilità e di conseguenza maggiormente retribuite, sono assegnate per il 100% a funzionari lavoratrici. Venendo al differenziale retributivo del personale non titolare di incarico, si rappresenta che lo stesso è determinato unicamente da elementi individuali legati all'anzianità di servizio (maturato economico, retribuzione individuale di anzianità).

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il piano triennale di azioni positive adottato dall'Amministrazione rappresenta uno strumento diretto a guidare l'Amministrazione nella promozione della cultura delle pari opportunità e del benessere organizzativo attraverso una continua ricerca di equilibrio tra responsabilità professionali e familiari nelle politiche di gestione delle risorse umane. Nell'anno 2020 l'Amministrazione ha proposto l'aggiornamento annuale del piano azioni positive 2019-2021, approvato all'unanimità del CUG.

Nell'anno 2020 risulta aggiornato il Documento di valutazione dei rischi con l'integrazione del piano di sicurezza Covid 19 e con l'analisi e la valutazione del rischio, quale misura di contrasto alla diffusione del virus negli ambienti di lavoro.

Rispetto agli anni precedenti, non emergono segnalazioni rispetto lo stress lavoro correlato e le valutazioni di rischi in un'ottica di genere.

Con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 27 del 4 aprile 2014 è stato adottato il codice di comportamento per il personale dipendente, strutturato come un'integrazione del Codice di comportamento generale approvato con D.P.R. 62/2013.

In un'ottica di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, il codice di comportamento dei dipendenti del Consiglio regionale della Calabria, come comunica la Direzione generale, prevede la cura da parte di ogni dirigente, compatibilmente con le risorse disponibili, del benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi trai collaboratori, assumendo iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali. Inoltre, tra i doveri e gli obblighi di carattere generale statuiti dal codice per tutti i dipendenti e per quanto compatibili, anche per consulenti e collaboratori, vi è quello di adottare comportamenti che assicurino la parità di trattamento, a uguali condizioni, astenendosi altresì da azioni che abbiano effetti negativi nei confronti dei destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, lingua, religione, età o su altri fattori.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 18 del 26 giugno 2020, è stata approvata la Relazione sulla performance relativa all'anno 2019, validata dall'Organismo interno di valutazione (OIV). Il paragrafo 13 della relazione sulla performance è dedicata alle pari opportunità e al bilancio di genere ove si evidenzia l'attività propositiva del CUG e consultiva diretta a migliorare l'efficienza delle prestazioni, garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere

organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (in acronimo CUG) del Consiglio regionale della Calabria è stato istituito con decreto del Segretario Generale del Consiglio regionale della Calabria Reg. gen. n. 528 del 23 giugno 2015 e si è insediato il 23 luglio 2015. Con determinazioni del Segretario Generale Reg. gen. n. 118 del 14.3.2016, Reg. gen. n. 192 del 19.4.2017, Reg. gen. n. 539 del 9.10.2018 e Reg. gen. n. 177 del 19.03.2019 è stata successivamente modificata la composizione del CUG.

Il CUG è stato rinnovato con la determinazione del Direttore generale, reg. gen. n. 19 del 22 gennaio 2020, (integrata con la determinazione del Direttore generale n. 88 del 25 febbraio 2020), quale Comitato unico per il personale dirigente e non dirigente del Consiglio regionale della Calabria.

Il Comitato Unico di Garanzia svolge la propria attività non solo a favore delle/dei dipendenti di ruolo del Consiglio regionale della Calabria, ma anche di tutte/i coloro che operano a diverso titolo presso il Consiglio regionale.

Il CUG esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del d.lgs.165/2001, introdotto dall'articolo 21 della legge 183/2010, e della Direttiva.

Il CUG ha, in particolare, compiti propositivi su:

a. predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

b. promozione e potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;

c. temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;

d. iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;

e. analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);

f. diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;

g. azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;

h. azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche o mobbing nell'ente.

Il CUG ha altresì compiti consultivi, formulando pareri su:

a. progetti di riorganizzazione dell'Ente;

b. piani di formazione del personale;

c. orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;

d. criteri di valutazione del personale;

e. contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Le modalità di consultazione del CUG vengono definite dall'Ente.

Il CUG ha infine compiti di verifica su:

a. risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;

b. esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;

c. esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e mobbing;

d. assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

II CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

Il CUG può disporre, anche su richiesta, l'audizione di soggetti sia interni che esterni all'Ente.

L'Amministrazione, per individuare i componenti del CUG, al fine di assicurare che la scelta ricada effettivamente su soggetti in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza, ha proceduto alla relativa designazione ad esito dell'espletamento di

una procedura comparativa trasparente a cui ha potuto partecipare tutto il personale interessato in servizio nell'Amministrazione. I requisiti di professionalità richiesti erano: esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi (ed in particolare: conoscenze nelle materie di competenza del CUG; esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale; attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali).

Al fine di non disperdere il patrimonio di esperienza maturato, il mandato dei componenti del CUG è rinnovabile per un mandato, purché gli stessi soggetti risultino, ad esito della predetta procedura comparativa e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico. La maggior parte dei componenti nominati nel 2015 ha fatto domanda ed è stata riconfermata nel CUG attualmente in carica.

La/il Presidente del CUG è scelta/o tra gli appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione e deve possedere tutti i requisiti di cui sopra, oltre ad elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale. Viene nominata/o dal SG/DG.

La/il Vicepresidente viene nominata/o con funzioni di supplenza nei confronti del Presidente. La/il Vicepresidente viene scelta/o tra i componenti effettivi del CUG designati dalle OO.SS. sulla base dei requisiti di cui sopra ed è eletto a maggioranza dai membri del Comitato.

I componenti del CUG, in carica per quattro anni, hanno continuato a svolgere le loro funzioni fino alla nomina del nuovo organismo, avvenuta nel 2020.

Il CUG ha una composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, effettivamente presenti all'interno dell'Amministrazione, e da un pari numero di rappresentanti

dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti. Per ogni componente effettivo è previsto un supplente che partecipa alle riunioni del CUG in caso di assenza o impedimento del rispettivo titolare, con le medesime prerogative. I componenti supplenti partecipano alle riunioni del CUG anche in presenza dei titolari qualora siano inseriti in specifici gruppi di lavoro delle cui attività si discuta nel corso dell'incontro e tutte le volte in cui il Presidente lo ritenga utile.

Nel 2020, per la prima volta dall'istituzione del CUG al Consiglio regionale, è stata nominata una donna come Presidente del CUG.

La composizione del CUG del Consiglio regionale della Calabria, al 31/12/2020, è la seguente:

COMPONENTI RAPPRESENTANTI DELL'AMMINISTRAZIONE	
COMPONENTI TITOLARI	COMPONENTI SUPPLENTI
Avv. Maria Stefania Lauria *Presidente* Avv. Consolata Antonia Loddo *Segretaria* Sig. Giovanni Pontari Avv. Eliana Romeo Avv. Teresa Greco	Dott.ssa Simona Calabrò Avv. Antonia Repaci Dott.ssa Loredana Tropeano Dott. Filippo Guglielmo Dascola Sig.ra Rita Cotroneo
COMPONENTI RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS.	
COMPONENTI TITOLARI	COMPONENTI SUPPLENTI
Dott.ssa Manuela Lacaria (*FP CGIL*) *Vicepresidente* Avv. Carmelo Nucera (*CISL FP*) Dott.ssa Romina Cavaggion (*UIL FPL*) Avv. Francesca Crisalli (*CSA RAL*) Dott. Luigi Danilo Latella (*DIRER*)	Avv. Elisa Carpentieri (*CISL FP*) Dott. Massimiliano Colica (UIL FPL) Avv. Caterina Marino (*CSA RAL*)

B. ATTIVITÀ

Il Comitato ha intrattenuto rapporti con l'Amministrazione attraverso incontri e mediante l'invio di apposite note e proposte (tra cui suggerimenti per il regolamento sullo smartworking e proposte relative all'attuazione del Piano di azioni positive del Consiglio regionale della Calabria).

Nel piano delle azioni positive approvato dall'Amministrazione nel 2020 (attraverso il quale, in continuità strategica con la programmazione precedente, si è mirato all'attuazione degli obiettivi di pari opportunità, dando impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione), sono state recepite le proposte avanzate dal CUG sullo smartworking per i dipendenti e i dirigenti del Consiglio regionale.

Il CUG, nel 2020, ha inviato all'Amministrazione una proposta di modifica alla bozza di regolamento, proposta dall'Amministrazione, per lo smartworking non emergenziale nel Consiglio regionale della Calabria. Si segnala che la proposta di regolamento dell'Amministrazione ha recepito, in gran parte, la proposta di regolamento formulata dal CUG nel 2019.

Il CUG del Consiglio regionale per l'anno 2020, così come per gli anni precedenti, non ha avuto nessuna dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001.

Gli atti relativi all'attività del CUG sono pubblicati nelle apposite aree presenti nel sito web del Consiglio regionale raggiungibili sia dalla intranet aziendale, accessibile solo dai dipendenti, denominata "Bacheca dei dipendenti" sia dalla home page del sito del Consiglio regionale tramite il link http://www.consiglioregionale.calabria.it/portale/Istituzione/CUG/CUG

Al fine di facilitare il contatto diretto con il Comitato è stato predisposto un apposito indirizzo di posta elettronica (CUG@consrc.it) a cui può essere trasmessa ogni comunicazione, segnalazione o richiesta.

Nel corso dell'anno 2020, i componenti del CUG si sono riuniti per affrontare varie tematiche e tutte le richieste pervenute all'Organismo. A causa dell'emergenza sanitaria gli incontri si sono svolti, principalmente, per via telematica.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Come già rilevato anche nelle precedenti relazioni annuali, al Consiglio regionale della Calabria non sembrano riscontrarsi situazioni evidenti di disparità in materia di parità e pari opportunità.

Attualmente lo smartworking, a causa dell'emergenza Covid, è stato esteso a tutto il personale ottenendo un alto indice di gradimento. Finita l'emergenza si dovrà lavorare affinché gli interessati possano continuare a lavorare in tale modalità. Per tale motivo è necessario che l'Amministrazione, finita la fase di emergenza sanitaria e, dopo l'approvazione del contratto collettivo nazionale 2019/2021 (attualmente in discussione tra Stato e Sindacati), confrontandosi con i soggetti preposti (CUG, RSU, Organizzazioni sindacali), approvi il regolamento per il lavoro agile non emergenziale.

Sarebbe inoltre opportuno, al fine di programmare in modo efficace lo svolgimento dei compiti istituzionali del CUG, formalizzare, con un apposito atto, i rapporti tra il CUG e l'Ente.

Anche per il futuro, il CUG continuerà ad impegnarsi a far adottare azioni che migliorino la percezione del benessere e la qualità della vita organizzativa dell'Ente.

La presente relazione, approvata nella riunione del 25.03.2021, viene trasmessa all'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale della Calabria, alla Direzione Generale, all'OIV presso il Settore di controllo strategico ed alla Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Dipartimento delle Pari Opportunità.

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

D'ordine del Presidente

Il Vicepresidente del CUG

F.to Dott.ssa Manuela Lacaria

TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Livello Conto	Livello Dip.	classi età / inquadramento	UOMINI <30	UOMINI DA 31 A 40	UOMINI DA 41 A 50	UOMINI DA 51 A 60	UOMINI >DI 60	DONNE <30	DONNE DA 31 A 40	DONNE DA 41 A 50	DONNE DA 51 A 60	DONNE >DI 60	TOTALE	TOT U	TOT D
0D0097	57	DIRETTORE GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
0D0164	60	QUAL.DIRIG.TEMPO INDETERMINAT	0	0	1	6	1	0	0	0	1	0	9	8	1
0D7000	112	POS.ECON. D7PROF. ACCESSO D1	0	0	1	0	8	0	0	5	1	3	18	9	9
99000	101	POS.ECON. D6 PROF. ACCESSO D1	0	0	2	4	2	0	0	0	2	0	10	8	2
0D5000	88	POS.ECON. D5 PROF ACCESSO D1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	1	1
0D4000	89	POS.ECON. D4 PROF ACCESSO D1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	3	1	2
50000	64	POSIZIONE ECONOMICA D3	0	0	4	0	0	0	1	13	4	0	22	4	18
49000	65	POSIZIONE ECONOMICA D2	0	0	4	0	0	0	2	6	1	0	13	4	9
0D1000	66	POSIZ.ECON.DI ACCESSO D1	0	0	3	0	0	0	0	1	0	0	4	3	1
0D7000	111	POS.ECON. D7 PROF. ACCESSO D3	0	0	0	1	0	0	0	2	5	0	8	1	7
99000	100	POS.ECON. D6 PROF. ACCESSO D3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
0D5000	62	POS.ECON. D5 PROF. ACCESSO D3	0	0	0	1	0	0	0	3	3	0	7	1	6
0D4000	63	POS.ECON. D4 PROF. ACCESSO D3	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	2
50000	84	POSIZ.ECON. DI ACCESSO D3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
97000	113	POSIZIONE ECONOMICA C6	0	0	7	12	9	0	0	5	21	12	66	28	38
46000	104	POSIZIONE ECONOMICA C5	0	1	6	3	4	0	1	4	1	0	20	14	6
45000	67	POSIZIONE ECONOMICA C4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
43000	68	POSIZIONE ECONOMICA C3	0	2	6	2	0	0	6	10	2	0	28	10	18
42000	69	POSIZIONE ECONOMICA C2	0	3	8	1	0	0	5	6	1	0	24	12	12
0C1000	70	POSIZ.ECON. DI ACCESSO C1	0	0	3	0	0	0	1	0	1	0	5	3	2
0B8000	122	POS.ECON. B8 PROF. ACCESSO B3	0	0	2	4	2	0	0	2	7	0	17	8	9
0B7A00	102	POS.ECON. B7 PROF. ACCESSO B3	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	3	2	1
37492	72	POS.ECON. B5 PROF. ACCESSO B3	0	1	5	1	0	0	1	4	0	0	12	7	5
36494	73	POS.ECON. B4 PROF. ACCESSO B3	0	0	3	1	0	0	0	4	0	0	8	4	4
55000	85	POSIZ.ECON. DI ACCESSO B3	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	3	1	2
0B8000	123	POS.ECON. B8 PROF. ACCESSO B1	0	0	1	5	6	0	0	0	5	1	18	12	6
0B7000	103	POS.ECON. B7 PROF. ACCESSO B1	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	4	4	0
38491	90	POS.ECON. B6 PROF ACCESSO B1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
37493	91	POS.ECON. B5 PROF. ACCESSO B1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
36495	92	POS.ECON. B4 PROF ACCESSO B1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	2	0
34000	74	POSIZIONE ECONOMICA B3	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	3	0	3
32000	75	POSIZIONE ECONOMICA B2	0	1	2	0	0	0	0	3	0	0	6	3	3
54000	76	POSIZ.ECON. DI ACCESSO B1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
0A6000	114	POSIZIONE ECONOMICA A6	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0
28000	77	POSIZIONE ECONOMICA A4	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
61	81	GIORNALISTI	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	4	2	2
96	82	COLLABORATORI A TEMPO DETERMINATO	11	34	28	13	6	8	8	16	3	0	127	92	35
		TOTALE PERSONALE	11	45	93	57	41	8	26	92	67	16	456	247	209
		%SUL PERSONALE COMPLESSIVO	2%	10%	20%	13%	9%	2%	6%	20%	15%	4%	100%		

classi età / incarico	UOMINI <30	UOMINI DA 31 A 40	UOMINI DA 41 A 50	UOMINI DA 51 A 60	UOMINI >DI 60	DONNE <30	DONNE DA 31 A 40	DONNE DA 41 A 50	DONNE DA 51 A 60	DONNE >DI 60	TOTALE	TOT U	TOT D
PRESIDENTE UFFICIO DI PRESIDENZA				1							1	1	0
VICE PRESIDENTE		1	1								2	2	0
SEGRETARIO QUESTORE			1	1							2	2	0
TOTALE	0	1	2	2	0	0	0	0	0	0	5	5	0
%SUL TOTALE COMPLESSIVO	0%	20%	40%	40%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%		

TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

CLASSI DI ETA' / TIPO DI PRESENZA	UOMINI					DONNE						TOT U	TOT D
	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>DI 60	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>DI 60	TOTALE		
TEMPO PIENO	11	45	91	57	41	8	26	89	65	16	449	245	204
PART-TIME >50%	0	0	1	0	0	0	0	3	2	0	6	1	5
PART-TIME = <50%	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
TOTALE PERSONALE	11	45	93	57	41	8	26	92	67	16	456	247	209
%SUL PERSONALE COMPLESSIVO	2%	10%	20%	13%	9%	2%	6%	20%	15%	4%	100%		

TABELLA 1.3 POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TIPO DI POSIZIONE DI RESPONSABILITA'	**VALORI ASSOLUTI**	**%**	**VALORI ASSOLUTI**	**%**	**VALORI ASSOLUTI**	**%**
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	10	24%	31	76%	41	100%
TOTALE PERSONALE	10		31		41	
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO		24%		76%		100%

TABELLA 1.3 POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TIPO DI POSIZIONE DI RESPONSABILITA'	**VALORI ASSOLUTI**	**%**	**VALORI ASSOLUTI**	**%**	**VALORI ASSOLUTI**	**%**
POSIZIONE ORGANIZZATIVA 1^fascia (€ 8.000,00)	0	0,00%	2	5%	2	5%
POSIZIONE ORGANIZZATIVA 2^fascia (€ 10.500,00)	7	17,07%	15	37%	22	54%
POSIZIONE ORGANIZZATIVA 3^fascia (€ 13.000,00)	3	7,32%	6	15%	9	22%
POSIZIONE ORGANIZZATIVA 4^fascia (€16.000,00)	0	0,00%	8	20%	8	20%
TOTALE PERSONALE	**10**		**31**		**41**	
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO		**24%**		**76%**		**100%**

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

classi età / inquadramento	UOMINI					DONNE					
	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>DI 60	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>DI 60	TOTALE
POS.ECON. D7PROF. ACCESSO D1											
INFERIORE A 3	0	0	1	0	8	0	0	4	1	2	16
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POS.ECON. D6 PROF. ACCESSO D1											
INFERIORE A 3	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	4
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	2	3	1	0	0	0	2	0	8
POS.ECON. D5 PROF ACCESSO D1											
INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
POS.ECON. D4 PROF ACCESSO D1											
INFERIORE A 3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA D3											
INFERIORE A 3	0	0	4	0	0	0	1	9	3	0	17
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA D2											
INFERIORE A 3	0	0	2	0	0	0	1	6	1	0	10
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	2	0	0	0	1	2	1	0	6
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZ.ECON.DI ACCESSO D1											
INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
POS.ECON. D7 PROF. ACCESSO D3											
INFERIORE A 3	0	0	0	1	0	0	0	1	5	0	7
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POS.ECON. D6 PROF. ACCESSO D3											
INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POS.ECON. D5 PROF. ACCESSO D3											
INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	4
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POS.ECON. D4 PROF. ACCESSO D3											
INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZ.ECON. DI ACCESSO D3											
INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA C6											
INFERIORE A 3	0	0	7	12	9	0	0	2	19	10	59
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA C5											
INFERIORE A 3	0	0	1	0	0	0	0	3	2	2	8
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
SUPERIORE A 10 ANNI	0	1	5	2	4	0	1	4	1	0	18
POSIZIONE ECONOMICA C3											
INFERIORE A 3	0	2	6	2	0	0	4	7	2	0	23
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA C4											
INFERIORE A 3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA C2											
INFERIORE A 3	0	2	5	1	0	0	2	4	1	0	15
TRA 3 E 5 ANNI	0	1	3	0	0	0	3	4	0	0	11
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZ.ECON. DI ACCESSO C1											
INFERIORE A 3	0	0	2	0	0	0	2	1	1	0	6
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2
POS.ECON. B8 PROF. ACCESSO B3											
INFERIORE A 3	0	0	2	4	2	0	0	2	5	0	15
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POS.ECON. B7 PROF. ACCESSO B3											
INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	3
POS.ECON. B5 PROF. ACCESSO B3											
INFERIORE A 3	0	1	5	1	0	0	1	3	0	0	11
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POS.ECON. B4 PROF. ACCESSO B3											
INFERIORE A 3	0	0	2	0	0	0	0	3	0	0	5
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0	4
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZ.ECON. DI ACCESSO B3											
INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 5 E 10 ANNI	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POS.ECON. B8 PROF. ACCESSO B1											
INFERIORE A 3	0	0	1	5	6	0	0	0	5	1	18
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POS.ECON. B7 PROF. ACCESSO B1											
INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	4
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POS.ECON. B5 PROF. ACCESSO B1											
INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POS.ECON. B4 PROF ACCESSO B1											
INFERIORE A 3	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA B3											
INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA B2											
INFERIORE A 3	0	1	1	0	0	0	0	3	0	0	5
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	3
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZ.ECON. DI ACCESSO B1											
INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA A6											
INFERIORE A 3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1

TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
POSIZIONE ECONOMICA A4											
INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	**1**
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
GIORNALISTI											
INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	**4**
COLLABORATORI A TEMPO DETERMINATO											
INFERIORE A 3	11	34	28	13	6	8	6	15	3	0	**124**
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	**1**
TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	**2**
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
TOTALE PERSONALE	**11**	**45**	**92**	**51**	**40**	**8**	**26**	**92**	**65**	**16**	**446**
%SUL PERSONALE COMPLESSIVO	**2%**	**10%**	**21%**	**11%**	**9%**	**2%**	**6%**	**21%**	**15%**	**4%**	**100%**

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO,MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	UOMINI	DONNE	DIVARIO ECONOMICO PER LIVELLO			
INQUADRAMENTO	RETRIBUZIONE NETTA MEDIA	RETRIBUZIONE NETTA MEDIA	VALORI ASSOLUTI	%	TOT U	TOT D
DIRETTORE GENERALE	€ -	€ 123.705,65	€ 123.705,65	100,00%	0	1
QUAL.DIRIG.TEMPO INDETERMINAT	€ 95.849,87	€ 92.578,18	€ 3.271,69	3,41%	8	1
POS.ECON. D7PROF. ACCESSO D1	€ 37.489,30	€ 40.433,77	€ 2.944,48	7,28%	9	9
POS.ECON. D6 PROF. ACCESSO D1	€ 32.189,27	€ 35.511,51	€ 3.322,24	9,36%	8	2
POS.ECON. D5 PROF ACCESSO D1	€ 26.778,03	€ 31.170,28	€ 4.392,25	14,09%	1	1
POS.ECON. D4 PROF ACCESSO D1	€ -	€ 34.558,50	€ 34.558,50	100,00%	1	2
POSIZIONE ECONOMICA D3	€ 38.087,62	€ 36.410,20	€ 1.677,42	4,40%	4	18
POSIZIONE ECONOMICA D2	€ 29.275,89	€ 29.851,88	€ 575,99	1,93%	4	9
POSIZ.ECON.DI ACCESSO D1	€ 24.606,52	€ 26.530,62	€ 1.924,10	7,25%	3	1
POS.ECON. D7 PROF. ACCESSO D3	€ 45.964,88	€ 37.591,31	€ 8.373,57	18,22%	1	7
POS.ECON. D6 PROF. ACCESSO D3	€ -	€ 46.489,29	€ 46.489,29	100,00%	0	1
POS.ECON. D5 PROF. ACCESSO D3	€ 40.500,34	€ 41.730,44	€ 1.230,10	2,95%	1	6
POS.ECON. D4 PROF. ACCESSO D3	€ -	€ 32.196,98	€ 32.196,98	100,00%	0	2
POSIZ.ECON. DI ACCESSO D3	€ -	€ 27.415,18	€ 27.415,18	100,00%	0	1
POSIZIONE ECONOMICA C6	€ 29.195,25	€ 28.049,01	€ 1.146,24	3,93%	28	38
POSIZIONE ECONOMICA C4	€ 23.227,27	€ -	€ 23.227,27	100,00%	1	0
POSIZIONE ECONOMICA C5	€ 26.565,13	€ 28.058,45	€ 1.493,32	5,32%	14	6
POSIZIONE ECONOMICA C3	€ 25.892,13	€ 24.679,58	€ 1.212,55	4,68%	10	18
POSIZIONE ECONOMICA C2	€ 24.527,71	€ 25.897,77	€ 1.370,05	5,29%	12	12
POSIZ.ECON. DI ACCESSO C1	€ 22.512,04	€ 21.790,88	€ 721,16	3,20%	3	2
POS.ECON. B8 PROF. ACCESSO B3	€ 26.471,08	€ 23.939,88	€ 2.531,20	9,56%	8	9
POS.ECON. B7 PROF. ACCESSO B3	€ 29.195,70	€ 24.124,57	€ 5.071,13	17,37%	2	1
POS.ECON. B5 PROF. ACCESSO B3	€ 23.190,73	€ 20.940,25	€ 2.250,48	9,70%	7	5
POS.ECON. B4 PROF. ACCESSO B3	€ 26.454,95	€ 23.759,56	€ 2.695,40	10,19%	4	4
POSIZ.ECON. DI ACCESSO B3	€ 26.516,81	€ 21.049,87	€ 5.466,95	20,62%	1	2
POS.ECON. B8 PROF. ACCESSO B1	€ 24.905,00	€ 23.783,44	€ 1.121,56	4,50%	12	6
POS.ECON. B7 PROF. ACCESSO B1	€ 24.623,07	€ -	€ 24.623,07	100,00%	4	0
POS.ECON. B6 PROF ACCESSO B1	€ -	€ 30.259,15	€ 30.259,15	100,00%	0	1
POS.ECON. B5 PROF. ACCESSO B1	€ -	€ -	€ -	0,00%	0	0
POS.ECON. B4 PROF ACCESSO B1	€ 23.843,41	€ -	€ 23.843,41	100,00%	2	0
POSIZIONE ECONOMICA B3	€ -	€ 22.675,73	€ -	0,00%	0	3
POSIZIONE ECONOMICA B2	€ 23.094,92	€ 21.231,79	€ 1.863,14	8,07%	3	3
POSIZ.ECON. DI ACCESSO B1	€ 21.244,16	€ -	€ 21.244,16	100,00%	1	0
POSIZIONE ECONOMICA A6	€ 21.944,45	€ -	€ 21.944,45	100,00%	1	0
POSIZIONE ECONOMICA A4	€ -	€ 18.900,11	€ 18.900,11	100,00%	0	1
GIORNALISTI	€ 109.677,48	€ 61.303,52	€ 48.373,96	44,11%	2	2
COLLABORATORI A TEMPO DETERMINATO	€ 11.137,01	€ 9.932,39	€ 1.204,62	10,82%	92	35
					247	209

TOTALE PERSONALE 456

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI					DONNE						
TITOLO DI STUDIO / INQUADRAMENTO	LIC.SCUOLA MEDIA INF	DIPLOMA SCUOLA MEDIA	LAUREA	DIPLOMA UNIVERSITARI	LAUREA BREVE	LIC.SCUOLA MEDIA INF	DIPLOMA SCUOLA MEDIA	LAUREA	DIPLOMA UNIVERSITARI	LAUREA BREVE	TOTALE	TOT U	TOT D
DIRETTORE GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
QUAL.DIRIG.TEMPO INDETERMINAT	0	0	8	0	0	0	0	1	0	0	9	8	1
TOTALE PERSONALE	0	0	8	0	0	0	0	2	0	0	10	8	2
%SUL PERSONALE COMPLESSIVO	0%	0%	80%	0%	0%	0%	0%	20%	0%	0%	100%		

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI					DONNE							
TITOLO DI STUDIO / INQUADRAMENTO	LIC.SCUOLA MEDIA INF	DIPLOMA SCUOLA MEDIA	LAUREA	DIPLOMA UNIVERSITARI	LAUREA BREVE	LIC.SCUOLA MEDIA INF	DIPLOMA SCUOLA MEDIA	LAUREA	DIPLOMA UNIVERSITARI	LAUREA BREVE	TOTALE	TOT U	TOT D
POS.ECON. D7PROF. ACCESSO D1	0	6	3	0	0	0	4	5	0	0	18	9	9
POS.ECON. D6 PROF. ACCESSO D1	0	2	6	0	0	0	0	2	0	0	10	8	2
POS.ECON. D5 PROF ACCESSO D1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2	1	1
POS.ECON. D4 PROF ACCESSO D1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	3	1	2
POSIZIONE ECONOMICA D3	0	0	4	0	0	0	1	17	0	0	22	4	18
POSIZIONE ECONOMICA D2	0	0	4	0	0	0	0	9	0	0	13	4	9
POSIZ.ECON.DI ACCESSO D1	0	0	3	0	0	0	0	1	0	0	4	3	1
POS.ECON. D7 PROF. ACCESSO D3	0	0	1	0	0	0	0	7	0	0	8	1	7
POS.ECON. D6 PROF. ACCESSO D3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
POS.ECON. D5 PROF. ACCESSO D3	0	0	0	1	0	0	0	6	0	0	7	1	6
POS.ECON. D4 PROF. ACCESSO D3	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	2
POSIZ.ECON. DI ACCESSO D3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
POSIZIONE ECONOMICA C6	0	23	5	0	0	1	28	8	0	1	66	28	38
POSIZIONE ECONOMICA C5	0	12	2	0	0	0	4	2	0	0	20	14	6
POSIZIONE ECONOMICA C4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
POSIZIONE ECONOMICA C3	0	2	8	0	0	0	1	15	2	0	28	10	18
POSIZIONE ECONOMICA C2	0	6	5	1	0	0	3	8	1	0	24	12	12
POSIZ.ECON. DI ACCESSO C1	0	0	2	1	0	0	0	1	1	0	5	3	2
POS.ECON. B8 PROF. ACCESSO B3	0	7	1	0	0	0	7	1	1	0	17	8	9
POS.ECON. B7 PROF. ACCESSO B3	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	3	2	1
POS.ECON. B5 PROF. ACCESSO B3	0	4	3	0	0	0	1	2	2	0	12	7	5
POS.ECON. B4 PROF. ACCESSO B3	0	3	1	0	0	0	2	2	0	0	8	4	4
POSIZ.ECON. DI ACCESSO B3	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	3	1	2
POS.ECON. B8 PROF. ACCESSO B1	1	11	0	0	0	1	5	0	0	0	18	12	6
POS.ECON. B7 PROF. ACCESSO B1	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0
POS.ECON. B6 PROF. ACCESSO B1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
POS.ECON. B5 PROF. ACCESSO B1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POS.ECON. B4 PROF ACCESSO B1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0
POSIZIONE ECONOMICA B3	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	3	0	3
POSIZIONE ECONOMICA B2	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	6	3	3
POSIZ.ECON. DI ACCESSO B1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
POSIZIONE ECONOMICA A6	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
POSIZIONE ECONOMICA A4	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
GIORNALISTI	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	4	2	2
COLLABORATORI A TEMPO DETERMINATO	3	34	46	0	9	0	4	29	0	2	127	92	35
TOTALE PERSONALE	5	119	103	3	9	2	67	128	7	3	446	239	207
%SUL PERSONALE COMPLESSIVO	1%	27%	23%	1%	2%	0%	15%	29%	2%	1%	99%	247	209

TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

CLASSI DI ETA' / TIPO MISURA CONCILIAZIONE	UOMINI					DONNE					
	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>DI 60	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>DI 60	TOTALE
Personale che fruisce del lavoro agile*	0	11	64	36	33	0	12	74	66	18	314
Personale che fruisce di orari flessibili	0	1	3	12	7	0	1	10	8	2	44
PART-TIME ORIZZONTALE											
24/36	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
27/36	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
30/36	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
PART-TIME VERTICALE											
18/36	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
21/36	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
27/36	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
TOTALE PERSONALE	0	12	69	48	40	0	13	87	75	20	364
%SUL PERSONALE COMPLESSIVO	0%	3%	19%	13%	11%	0%	4%	24%	21%	5%	100%

* con le modalità esplicitate nella relazione del Direttore Generale.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	234	99%	764	92%	998	93%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	17:32:00 (2 gg)	1%	124:43 (17 gg)	2 %	19	2%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0		43	5 %	43	4%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0		41:26 (6 gg)	1 %	6	1%
Totale	236		830		1066	
% sul personale		**100%**		**100%**		**100%**

Consiglio regionale della Calabria

SETTORE RISORSE UMANE

Trasmessa tramite mail

AL CUG

OGGETTO: Rif. nota 3421 del 1 marzo 2021 – rettifica errore materiale

In riscontro alla nota in oggetto indicata, si comunica che la percentuale sul personale complessivo, indicata nella tabella 1.10 allegata alla predetta nota, relativamente agli uomini è pari al 22% ed alle donne pari al 78%, in luogo della percentuale del 100% indicata per mero errore materiale.

Cordiali saluti.

D'ordine del Dirigente
Dott.ssa Consolata A. Loddo

Firmato digitalmente da

Consolata Antonia Loddo

CN = Loddo Consolata Antonia
O = Consiglio regionale della Calabria
C = IT

CUG

Comitato Unico di Garanzia

Consiglio regionale Calabria

cug@consrc.it

Oggetto: Attuazione del Piano di azioni positive del Consiglio regionale della Calabria. Relazione anno 2020.

La presente relazione ha lo scopo di informare codesto Spett.le Comitato in merito allo stato di attuazione, nell'anno appena trascorso, del piano triennale di azioni positive dell'Ente, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 17 del 15 aprile 2019. Il predetto piano rappresenta, non solo un necessario adempimento normativo, ma anche uno strumento diretto ad attuare gli obiettivi di pari opportunità nonché a guidare l'Amministrazione nella promozione del benessere organizzativo attraverso una continua ricerca di equilibrio tra responsabilità professionali e familiari nelle politiche di gestione delle risorse umane.

La ricerca del benessere organizzativo, la valorizzazione delle differenze e la lotta alle discriminazioni rappresentano, pertanto, una priorità per il Consiglio regionale della Calabria in quanto nessun risultato di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa può essere raggiunto senza porre la giusta attenzione alle persone, alla loro condizione di uguaglianza sostanziale, alla loro motivazione.

All'interno del suddetto piano di azione positive del Consiglio regionale, che ha un orizzonte temporale di tre anni, sono previste specifiche azioni relative ai seguenti ambiti:

1) Formazione del personale;

2) Sperimentazione lavoro agile;
3) Conciliazione tra vita e lavoro;
4) Sensibilizzazione ed informazione sulla parità di genere;
5) Rientro dai congedi parentali e dai lunghi periodi di assenza;
6) Prevenzione e contrasto delle discriminazioni e molestie di ogni genere sul luogo di lavoro;

Occorre sottolineare, in via preliminare, che in un'ottica di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, il codice di comportamento dei dipendenti del Consiglio regionale della Calabria prevede la cura da parte di ogni dirigente, compatibilmente con le risorse disponibili, del benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi trai collaboratori, assumendo iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali. Inoltre, tra i doveri e gli obblighi di carattere generale statuiti dal codice per tutti i dipendenti e per quanto compatibili, anche per consulenti e collaboratori, vi è quello di adottare comportamenti che assicurino la parità di trattamento, a uguali condizioni, astenendosi altresì da azioni che abbiano effetti negativi nei confronti dei destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, lingua, religione, età o su altri fattori.

Nell'anno appena trascorso, contrassegnato dall'emergenza epidemiologica e da un repentino cambiamento per quanto concerne l'organizzazione del lavoro, il Consiglio regionale della Calabria, ha prestato particolare attenzione alla conciliazione della vita lavorativa e di quella personale dei dipendenti. Con circolare della Direzione generale del 5 marzo 2020, doc.int.n. 1386, prima ancora che la normativa nazionale estendesse le misure di contenimento dell'emergenza epidemiologica all'intero territorio nazionale e prevedesse, altresì, lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile nelle pubbliche amministrazioni, sono state adottate importanti misure organizzative dirette a consentire una maggiore flessibilità nello svolgimento delle attività lavorative. In deroga a quanto previsto nel disciplinare sull'orario di lavoro dell'Ente, nel rispetto dell'orario di

lavoro settimanale di 36 ore e compatibilmente con le esigenze di servizio sono state eliminate, infatti, temporaneamente, le fasce orarie di presenza obbligatoria previste del suddetto disciplinare, autorizzando lo svolgimento della prestazione lavorativa nei giorni da lunedì al venerdì, nella fascia compresa dalle ore 8:00 alle 19:30 e anche nella giornata di sabato dalle 9:00 alle ore 14:00.

Con la predetta circolare, nell'adozione delle suddette modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, si è anche autorizzato lo smart working, su espressa richiesta, per quanto concerne alcune categorie di dipendenti: lavoratori portatori di patologie e maggiormente esposti al contagio, lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa e lavoratori su cui grava la cura dei figli a seguito della sospensione delle attività didattiche.

L'Amministrazione ha cercato di bilanciare le esigenze dell'attività amministrativa con la sicurezza del personale e il suo benessere organizzativo focalizzando l'attenzione sull'obiettivo del piano di azioni positive dell'Ente relativo alla conciliazione tra vita personale e lavoro. Nel 2020, inoltre, stante l'accelerazione causata dall' emergenza epidemiologica vi è stata necessariamente un'ampia sperimentazione del lavoro agile, altra azione prevista dal piano azioni positive. A seguito del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'11 marzo 2020, che ha statuito per le pubbliche amministrazioni lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale, infatti, con circolare della direzione generale del 12 marzo 2020, prot. n. 6345, l'intero personale del Consiglio regionale è stato autorizzato a svolgere la prestazione lavorativa in smart working con la sola esclusione dei dipendenti impegnati in attività indifferibili e urgenti, quest'ultime appositamente individuate nelle circolari organizzative dell'Ente.

Nel prosieguo dell'anno, preso atto dell'art. 263 del decreto legge 19 maggio 2020, n.34 che statuisce, tra l'altro, che le pubbliche amministrazioni applichino il lavoro agile, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità, sono state mappate le attività cosiddette smartabili e quelle cosiddette non smartabili individuando con circolare della direzione generale del 14 settembre 2020, prot. n.19242, le prestazioni lavorative da effettuarsi necessariamente in presenza.

Attraverso le circolari della Direzione generale susseguitesi nel tempo sono state fornite ai dirigenti le necessarie direttive dirette a organizzare gli uffici, applicando il lavoro agile, nel rispetto, in linea generale, della percentuale prevista dall'art.263 del decreto- legge 19 maggio 2020, n.34 sovra citato, alternando le prestazioni di lavoro in smart working del personale dipendente con lo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza, di norma, per almeno due giorni a settimana. Si è scelto, attraverso la rotazione del personale, di autorizzare lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile a quasi la totalità dei dipendenti impegnati nelle attività "smartabili". L'attuazione del lavoro agile in fase emergenziale è avvenuto senza ulteriori costi per l'Ente in quanto i dipendenti hanno utilizzato i propri dispositivi e la propria connessione a Internet.

Nell'anno appena trascorso l'Amministrazione ha avviato, altresì, attraverso le necessarie relazioni sindacali, la regolamentazione in via ordinaria dell'attività da svolgersi in modalità agile.

In questa lunga fase di emergenza epidemiologica si è cercato di organizzare le attività della struttura assicurando una equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e nello svolgimento dell'attività in presenza, tenendo comunque conto delle professionalità e delle mansioni del personale, delle prescrizioni sanitarie vigenti per il distanziamento interpersonale e adeguando la presenza dei lavoratori negli ambienti di lavoro a quanto stabilito nei protocolli di sicurezza e nei documenti di valutazione dei rischi. L'obiettivo della amministrazione è sempre stato quello di organizzazione le attività garantendo ai dipendenti, compatibilmente con le esigenze dell'Ente e il rispetto del protocollo di sicurezza aziendale, piena autonomia e flessibilità nella gestione delle ore settimanali da svolgere in presenza, dimostrando grande considerazione per le peculiari esigenze del personale, per il loro benessere organizzativo e le necessità di conciliare attività lavorative e vita familiare.

Nel proseguire l'attuazione del piano di formazione dell'Ente, stante la presente situazione di emergenza epidemiologica da COVID-19 e le correlate misure restrittive, nel 2020, si è reso necessario percorrere la strada della formazione a distanza. Tra i percorsi formativi gratuiti, disponibili sul web, è stata individuata la piattaforma TRIO (tecnologia, ricerca, innovazione, orientamento), un collaudato sistema di web learning della Regione Toscana, già in uso presso diverse

altre pubbliche amministrazioni, che mette gratuitamente a disposizione prodotti e servizi formativi su argomenti trasversali o specialistici. Attraverso questa piattaforma l'Amministrazione ha individuato e definito, due percorsi formativi on line tematici, relativi a discipline trasversali: l'informatica e la lingua inglese. Sempre in attuazione del piano della formazione e altresì del piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Ente sono stati, inoltre, individuati dei webinar curati dall' IFEL- fondazione ANCI, (fondazione che si occupa di servizi di formazione gratuita prioritariamente per Comuni e Città metropolitane) attinenti a tematiche di interesse generale in materia di anticorruzione e trasparenza (il whistleblowing, il procedimento amministrativo, la trasparenza e il diritto di accesso civico generalizzato; la mappatura dei processi e valutazione del rischio corruzione).L'amministrazione, in questo particolare e complesso periodo, ha comunque curato la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, cercando di tracciare dei percorsi formativi inerenti a materie capaci di coinvolgere l'intero personale del Consiglio regionale. La formazione è avvenuta senza costi per l'Ente. L'impegno di tempo richiesto al personale è sempre rientrato nell'ambito dell'orario di lavoro, garantendo allo stesso ampia autonomia nel fruire delle suddette attività formative compatibilmente con le esigenze degli uffici.

É stata garantita, così come richiesto nel piano di azioni positive, un'adeguata informazione su tutte le opportunità che la legislazione vigente offre ai neo papà, alle neo mamme, ai lavoratori disabili e a coloro che assistono i familiari. L'informazione da parte degli uffici competenti è sempre stata tempestiva e attenta a veicolare ogni novità normativa, anche per quanto concerne ogni aspetto connesso alla normativa emergenziale.

Occorre sottolineare come anche lo spazio dedicato al Comitato unico di garanzia sul sito web istituzionale del Consiglio regionale della Calabria, ben visibile e accessibile, ha contribuito allo obiettivo di fornire al personale una completa informazione sulla normativa sussistente nell'ambito delle pari opportunità, e allo stesso tempo anche all'obiettivo di sensibilizzare lo stesso personale sulle tematiche inerenti alle pari opportunità ed alla lotta alle discriminazioni. Si è cercato di creare un'interazione diretta tra i dipendenti e l'organismo in oggetto rendendo immediatamente fruibile

anche lo specifico indirizzo di posta elettronica da utilizzare per segnalare criticità, presentare istanze o avanzare proposte.

Si evidenzia, infine, che il Consiglio regionale della Calabria, consapevole dell'importanza della piena realizzazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane, sta proseguendo la propria azione nell'ambito della organizzazione del lavoro, della formazione e della cultura delle pari opportunità e l'Amministrazione è altresì impegnata a monitorare costantemente i relativi processi, al fine di individuare prontamente le modifiche e gli adeguamenti che dovessero rendersi necessari.

D'ORDINE DEL DIRETTORE GENERALE

Il funzionario P.O.

Avv. Simona Sicuro

SIMONA SICURO
CONSIGLIO REGIONALE DELLA CALABRIA
Funzionario
01.03.2021 09:23:15 UTC