



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

Trasmessa esclusivamente tramite mail

Alla Direzione generale

Al dirigente del Settore Ufficio di Presidenza

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

Prot. n. 5 del 30 marzo 2022

OGGETTO: trasmissione relazione annuale (anno 2021) del Comitato Unico di Garanzia

Si trasmette, per quanto di competenza, come previsto dal regolamento interno del Cug, la relazione annuale, relativa all'anno 2021, approvata nella riunione del Cug tenutasi in data odierna.

Cordiali saluti.

D'Ordine del Presidente

Il Vice Presidente del Cug

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 2021

PREMESSA

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2021

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 *“Linee 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 etc.).

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 2021, pari a n. 317 di cui 10 posizioni dirigenziali. Sono, inoltre, contrattualizzati in qualità di collaboratori a tempo determinato (parasubordinati) n. 109 unità di diretta collaborazione con l'organo di indirizzo politico.

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 (171 unità) rispetto ai lavoratori (146 unità).

Si registra nelle collaborazioni con l'organo di indirizzo politico una netta prevalenza di genere maschile (87 unità su un totale complessivo di 109 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, (139 unità di cui 75 lavoratrici e 64 lavoratori) per entrambi i generi, registrando un decremento di n. 1 unità rispetto ai dati rilevati nell'anno 2020. La seconda fascia di età per consistenza numerica, per le lavoratrici, è quella compresa tra "51-60" (65 unità) e per i lavoratori la fascia compresa tra "51-60" (45 unità).

Le fasce di età più elevate, sopra i 51 anni, registrano una consistenza di n. 158 unità (83 lavoratrici e 75 lavoratori), valore complessivo superiore di n. 2 unità rispetto a

quello registrato nel 2020. Le due fasce più giovani, sotto i 40 anni, vedono un decremento di n. 9 unità rispetto ai dati rilevati nell'anno 2020 passando da 29 a 20 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 20 unità (13 lavoratrici e 7 lavoratori).

Per quanto riguarda gli incarichi di posizione organizzativa (n. 40 incarichi), 9 erano attribuiti a lavoratori (22,5%) e 31 a lavoratrici (77,5%). 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 equamente distribuita tra "41-50" ed i "51-60".

L'anzianità media, rilevata nella singola posizione economica, si colloca tra i tre ed i cinque anni con esclusione delle posizioni apicali di nuova istituzione (2018). La maggior parte del personale in servizio ha un'anzianità di servizio nell'ente 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.

Il 2021, come del resto il 2020, è stato contrassegnato dall'emergenza epidemiologica e da una diversa organizzazione del lavoro. Sono state affrontate le difficoltà di gestire l'organizzazione degli uffici e l'azione amministrativa assicurando una equilibrata

alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e nello svolgimento dell'attività in presenza.

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. È stata garantita al personale, come del resto richiesto dalla normativa nazionale, la massima flessibilità nello svolgimento della prestazione lavorativa. 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.

L'Ente, nel disciplinare lo smart working emergenziale, ha assicurato la massima attenzione alle esigenze familiari e personali dei dipendenti nell'organizzazione dell'attività degli uffici assicurando, oltre che la rotazione dei dipendenti, il distanziamento e il rispetto delle prescrizioni previste nel protocollo di sicurezza aziendale anticontagio COVID-19. 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.

È stata avviata, 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 relativa 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 dei dipendenti, 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, c'è una sostanziale predominanza del ricorso a tali forme di permessi delle donne lavoratrici rispetto ai lavoratori.

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 2021-2023. L'ente ha comunicato quanto segue:

- a) Piano Triennale di Azioni Positive: approvato, previo parere favorevole della Consigliera regionale di parità, con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 10 del 17 marzo 2021. Prevede misure volte a sostenere principi di pari opportunità all'interno del contesto organizzativo e di lavoro, rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra donne e uomini e favorire, ove sussista la necessità, il riequilibrio del divario fra generi, attraverso la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali in cui esse sono sottorappresentate, con

il precipuo obiettivo di rispettare la dignità personale, indispensabile per la realizzazione di un sano ambiente di lavoro.

b) All'interno del suddetto Piano, che ha un orizzonte temporale di tre anni, sono state previste specifiche azioni relative ai seguenti ambiti:

- ✓ Formazione del personale;
- ✓ Disciplina 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, gli interventi formativi si sono svolti durante l'orario di lavoro e, data la situazione di emergenza epidemiologica da COVID-19, in modalità e-learning; ove possibile in modalità asincrona al fine di permettere una migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. I dipendenti partecipanti ai corsi prescelti dall'Ente, sulla base di mansioni e competenze, sono stati individuati e autorizzati dai Dirigenti e dai Responsabili delle strutture di appartenenza.

Tra i numerosi corsi effettuati dall'Ente: anticorruzione e trasparenza, materie di carattere gestionale (smart working, gestione dei documenti informatici, nuovo Regolamento europeo 679/2016 sulla protezione dei dati personali ecc.), valutazione delle politiche pubbliche, social media manager (dedicato ai dipendenti che operano negli uffici dell'Ente competenti nell'ambito della comunicazione pubblica).

Su segnalazione del CUG è stato effettuato un corso in materia di benessere organizzativo, con modalità FAD asincrona, con particolare attenzione alla gestione dei conflitti sul luogo di lavoro, all'ascolto, alla collaborazione, al processo di *problem*

solving di gruppo funzionale al benessere organizzativo, alla gestione del tempo e alle pratiche di *wellbeing* e *growth mindset* a cui hanno partecipato, conseguendo il relativo attestato, 165 dipendenti appartenenti a varie categorie.

É stata garantita, dal competente Settore Risorse Umane, 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.

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

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), si rappresenta che lo stesso è determinato da elementi individuali legati all'anzianità di servizio (maturato economico, retribuzione individuale di anzianità).

Per gli incarichi di posizione organizzativa, come sopra già rilevato, il 77,5% 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 a funzionarie lavoratrici.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il piano triennale di azioni positive adottato dall'Ente 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 2021 il CUG ha inviato all'Amministrazione la sua proposta per l'aggiornamento annuale del piano azioni positive, che è stata recepita.

Nel 2021 il Consiglio regionale, nell'ambito del piano della performance, ha inserito un progetto obiettivo, realizzato in collaborazione con il CUG, diretto a realizzare un'indagine su benessere organizzativo e smart working attraverso un questionario facoltativo e anonimo somministrato al personale dell'Ente. L'indagine ha rilevato una grande partecipazione del personale e ha fatto emergere la sussistenza, all'interno dell'Amministrazione, di un clima lavorativo positivo nonché la consapevolezza da parte del personale di svolgere la propria prestazione lavorativa in un luogo di lavoro equilibrato e confortevole. L'attività si è conclusa con un'assemblea divulgativa dei risultati che ha avuto luogo in videoconferenza.

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

In un'ottica di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, il codice di comportamento dei dipendenti del Consiglio regionale della Calabria, come comunicato dalla 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 tra i 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. 30 del 23 luglio 2021, è stata approvata la Relazione sulla performance relativa all'anno 2020, 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 n. 2 del 2019.

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.

Il 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.

B. ATTIVITÀ

Il Comitato ha intrattenuto rapporti con l'Amministrazione attraverso incontri e mediante l'invio di apposite note e proposte.

Nell'anno 2022 il CUG ha inviato all'Amministrazione la sua proposta per l'aggiornamento annuale del piano azioni positive, che è stata recepita dall'Amministrazione.

Su richiesta del CUG l'Amministrazione ha attivato un corso in materia di benessere organizzativo, con modalità FAD asincrona, con particolare attenzione alla gestione dei conflitti sul luogo di lavoro, all'ascolto, alla collaborazione, al processo di problem solving di gruppo funzionale al benessere organizzativo, alla gestione del tempo e alle pratiche di wellbeing e growth mindset. Il corso è stato gestito dal Prof. Carlo Duò, Psicologo del Lavoro, esperto di Risorse Umane, Counseling e Comunicazione Strategica. Hanno partecipato e conseguito il relativo attestato 165 dipendenti appartenenti a varie categorie.

Nel 2021 il CUG ha collaborato con l'Amministrazione al progetto obiettivo diretto a realizzare un'indagine su benessere organizzativo e smart working attraverso un questionario facoltativo e anonimo somministrato al personale dell'Ente. L'indagine ha

rilevato una grande partecipazione del personale e ha fatto emergere la sussistenza, all'interno dell'Amministrazione, di un clima lavorativo positivo nonché la consapevolezza da parte del personale di svolgere la propria prestazione lavorativa in un luogo di lavoro equilibrato e confortevole. L'attività si è conclusa con un'assemblea divulgativa dei risultati che ha avuto luogo in videoconferenza e a cui ha partecipato un componente del CUG in qualità di relatore.

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 2021, 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.

Lo smartworking, usufruito dal personale autorizzato dai Dirigenti, ha ottenuto un alto indice di gradimento. L'Amministrazione, confrontata con i soggetti preposti (CUG, RSU, Organizzazioni sindacali), nel 2022, dopo aver approvato il relativo regolamento, ha attivato il lavoro agile non emergenziale.

Molte attività rientranti nello svolgimento dei compiti istituzionali del CUG sono state realizzate in collaborazione con l'Ente in un clima di proficua collaborazione.

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 28/3/2023, 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
F.to Il Vice Presidente del Cug
Dott.ssa Manuela Lacaria

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

Livello Dip.	inquadramento	UOMINI					DONNE					TOTALE	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			
57	DIRETTORE GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
60	QUAL.DIRIG.TEMPO INDETERMINAT	0	0	0	7	1	0	0	0	1	0	9	8	1
112	POS.ECON. D7PROF. ACCESSO D1	0	0	1	2	7	0	0	5	3	2	20	10	10
101	POS.ECON. D6 PROF. ACCESSO D1	0	0	2	2	0	0	0	0	1	0	5	4	1
88	POS.ECON. D5 PROF ACCESSO D1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	3	2	1
89	POS.ECON. D4 PROF ACCESSO D1	0	0	0	0	0	0	0	9	5	0	14	0	14
64	POSIZIONE ECONOMICA D3	0	0	6	0	0	0	1	7	3	0	17	6	11
65	POSIZIONE ECONOMICA D2	0	0	3	1	0	0	0	3	0	0	7	4	3
66	POSIZ.ECON.DI ACCESSO D1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1
111	POS.ECON. D7 PROF. ACCESSO D3	0	0	0	1	0	0	0	3	5	0	9	1	8
100	POS.ECON. D6 PROF. ACCESSO D3	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	5	0	5
62	POS.ECON. D5 PROF. ACCESSO D3	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	3	1	2
63	POS.ECON. D4 PROF. ACCESSO D3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
84	POSIZ.ECON. DI ACCESSO D3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
113	POSIZIONE ECONOMICA C6	0	0	9	15	14	0	0	6	20	14	78	38	40
104	POSIZIONE ECONOMICA C5	0	0	3	0	1	0	0	4	1	0	9	4	5
67	POSIZIONE ECONOMICA C4	0	1	5	0	0	0	4	6	1	0	17	6	11
68	POSIZIONE ECONOMICA C3	0	2	7	2	0	0	4	9	1	0	25	11	14
69	POSIZIONE ECONOMICA C2	0	1	4	1	0	0	3	2	1	0	12	6	6
70	POSIZ.ECON. DI ACCESSO C1	0	0	4	0	0	0	0	0	1	0	5	4	1
122	POS.ECON. B8 PROF. ACCESSO B3	0	0	4	3	1	0	0	1	8	1	18	8	10
102	POS.ECON. B7 PROF. ACCESSO B3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
71	POS. EC. B6 PROFILO ACCESSO B3	0	0	4	0	0	0	0	3	0	0	7	4	3
72	POS.ECON. B5 PROF. ACCESSO B3	0	0	4	1	0	0	1	3	1	0	10	5	5
73	POS.ECON. B4 PROF. ACCESSO B3	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	4	3	1
85	POSIZ.ECON. DI ACCESSO B3	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	0	2
123	POS.ECON. B8 PROF. ACCESSO B1	0	0	1	7	4	0	0	0	4	1	17	12	5
103	POS.ECON. B7 PROF. ACCESSO B1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0
90	POS.ECON. B6 PROF ACCESSO B1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
91	POS.ECON. B5 PROF. ACCESSO B1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
92	POS.ECON. B4 PROF ACCESSO B1	0	0	0	0	1	0	0	2	1	0	4	1	3
74	POSIZIONE ECONOMICA B3	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	4	1	3
75	POSIZIONE ECONOMICA B2	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0
76	POSIZ.ECON. DI ACCESSO B1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
114	POSIZIONE ECONOMICA A6	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0
105	POSIZIONE ECONOMICA A5	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
77	POSIZIONE ECONOMICA A4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
81	GIORNALISTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
82	COLLABORATORI A TEMPO DETERMINATO	6	27	35	13	6	2	7	9	4	0	109	87	22
TOTALE PERSONALE		6	34	99	58	36	2	20	84	69	18	426	233	193
%SUL PERSONALE COMPLESSIVO		1%	8%	23%	14%	8%	0%	5%	20%	16%	4%	100%		

Incarico	classi età	UOMINI					DONNE					TOTALE	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			
PRESIDENTE UFFICIO DI PRESIDENZA					1							1	1	0
VICE PRESIDENTE			1			1						2	2	0
SEGRETARIO QUESTORE		1		1								2	2	0
TOTALE		1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	5	5	0
%SUL TOTALE COMPLESSIVO		20%	20%	20%	20%	20%	0%	0%	0%	0%	0%	100%		

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

TIPO DI PRESENZA	CLASSI DI ETA'	UOMINI					DONNE					TOTALE	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			
TEMPO PIENO		6	34	98	57	36	2	20	82	67	18	420	231	189
PART-TIME >50%		0	0	0	1	0	0	0	2	2	0	5	1	4
PART-TIME = <50%		0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
TOTALE PERSONALE		6	34	99	58	36	2	20	84	69	18	426	233	193
%SUL PERSONALE COMPLESSIVO		1%	8%	23%	14%	8%	0%	5%	20%	16%	4%	100%		

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

TIPO DI POSIZIONE DI RESPONSABILITA'	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	9	23%	31	78%	40	100%
TOTALE PERSONALE	9		31		40	
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO		23%		78%		100%

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

TIPO DI POSIZIONE DI RESPONSABILITA'	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	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)	6	15,00%	15	38%	21	53%
POSIZIONE ORGANIZZATIVA 3^fascia (€ 13.000,00)	3	7,50%	6	15%	9	23%
POSIZIONE ORGANIZZATIVA 4^fascia (€16.000,00)	0	0,00%	8	20%	8	20%
TOTALE PERSONALE	9		31		40	
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO		23%		78%		100%

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

Livello Dip.	Inquadramento	UOMINI					DONNE					TOTALE	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				
112	POS.ECON. D7PROF. ACCESSO D1														
	112 INFERIORE A 3	0	0	1	2	2	0	0	1	2	1	9	5	4	
	112 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	5	0	0	4	1	1	11	5	6	
	112 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	112 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
101	POS.ECON. D6 PROF. ACCESSO D1														
	101 INFERIORE A 3	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2	1	1	
	101 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	101 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	101 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	3	3	0	
88	POS.ECON. D5 PROF ACCESSO D1														
	88 INFERIORE A 3	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2	1	1	
	88 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	88 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	88 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	
89	POS.ECON. D4 PROF ACCESSO D1														
	89 INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	9	4	0	13	0	13	
	89 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	
	89 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	89 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
64	POSIZIONE ECONOMICA D3														
	64 INFERIORE A 3	0	0	5	0	0	0	1	7	2	0	15	5	10	
	64 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2	1	1	
	64 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	64 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
65	POSIZIONE ECONOMICA D2														
	65 INFERIORE A 3	0	0	3	1	0	0	0	2	0	0	6	4	2	
	65 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	65 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	
	65 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
66	POSIZ.ECON.DI ACCESSO D1														
	66 INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	66 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	
	66 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	66 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
111	POS.ECON. D7 PROF. ACCESSO D3														
	111 INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	2	
	111 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	1	0	0	0	1	5	0	7	1	6	
	111 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	111 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
100	POS.ECON. D6 PROF. ACCESSO D3														
	100 INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	5	0	5	
	100 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	100 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	100 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
62	POS.ECON. D5 PROF. ACCESSO D3														
	62 INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	0	2	
	62 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	
	62 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	62 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
63	POS.ECON. D4 PROF. ACCESSO D3														
	63 INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	63 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	
	63 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	63 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
84	POSIZ.ECON. DI ACCESSO D3														
	84 INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	84 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	84 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	84 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	
113	POSIZIONE ECONOMICA C6														
	113 INFERIORE A 3	0	0	8	7	7	0	0	4	2	3	31	22	9	
	113 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	1	8	7	0	0	2	18	11	47	16	31	
	113 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	113 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
104	POSIZIONE ECONOMICA C5														
	104 INFERIORE A 3	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	3	2	1	
	104 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	104 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	104 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	2	0	0	0	0	3	1	0	6	2	4	
68	POSIZIONE ECONOMICA C3														
	68 INFERIORE A 3	0	2	6	2	0	0	2	6	0	0	18	10	8	
	68 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	1	0	0	0	2	3	1	0	7	1	6	
	68 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	68 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
67	POSIZIONE ECONOMICA C4														
	67 INFERIORE A 3	0	1	5	0	0	0	4	6	1	0	17	6	11	
	67 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	67 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	67 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
69	POSIZIONE ECONOMICA C2														
	69 INFERIORE A 3	0	1	1	1	0	0	2	1	0	0	6	3	3	
	69 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	3	1	2	
	69 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	3	2	1	
	69 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
70	POSIZ.ECON. DI ACCESSO C1														
	70 INFERIORE A 3	0	0	4	0	0	0	0	0	1	0	5	4	1	
	70 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	70 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	70 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
122	POS.ECON. B8 PROF. ACCESSO B3														
	122 INFERIORE A 3	0	0	2	1	0	0	0	0	3	0	6	3	3	

122 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	2	2	1	0	0	1	5	1	12	5	7
122 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
122 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
102 POS.ECON. B7 PROF. ACCESSO B3													
102 INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
102 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
102 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
102 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
71 POS.ECON. B5 PROF. ACCESSO B3													
71 INFERIORE A 3	0	0	4	0	0	0	0	3	0	0	7	4	3
71 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
71 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
71 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
72 POS.ECON. B5 PROF. ACCESSO B3													
72 INFERIORE A 3	0	0	4	0	0	0	0	3	1	0	8	4	4
72 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	2	1	1
72 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
72 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
73 POS.ECON. B4 PROF. ACCESSO B3													
73 INFERIORE A 3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
73 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2	1	1
73 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0
73 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
85 POSIZ.ECON. DI ACCESSO B3													
85 INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
85 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
85 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
85 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
123 POS.ECON. B8 PROF. ACCESSO B1													
123 INFERIORE A 3	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0	5	5	0
123 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	3	4	0	0	0	4	1	12	7	5
123 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
123 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
103 POS.ECON. B7 PROF. ACCESSO B1													
103 INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
103 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
103 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0
103 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
90 POS.ECON. B6 PROF. ACCESSO B1													
90 INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
90 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
90 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
90 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
91 POS.ECON. B5 PROF. ACCESSO B1													
91 INFERIORE A 3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
91 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
91 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
91 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
92 POS.ECON. B4 PROF ACCESSO B1													
92 INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	3	0	3
92 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0
92 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
92 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
74 POSIZIONE ECONOMICA B3													
74 INFERIORE A 3	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	4	1	3
74 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
74 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
74 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
75 POSIZIONE ECONOMICA B2													
75 INFERIORE A 3	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0
75 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
75 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
75 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
76 POSIZ.ECON. DI ACCESSO B1													
76 INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
76 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
76 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
76 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
114 POSIZIONE ECONOMICA A6													
114 INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
114 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0
114 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
114 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
105 POSIZIONE ECONOMICA A4													
105 INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
105 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
105 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
105 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
77 POSIZIONE ECONOMICA A4													
77 INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
77 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
77 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
77 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
81 GIORNALISTI													
81 INFERIORE A 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
81 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
81 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
81 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
82 COLLABORATORI A TEMPO DETERMINATO													
82 INFERIORE A 3	6	27	35	13	6	2	7	9	4	0	109	87	22
82 TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
82 TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
82 SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE PERSONALE	6	34	99	51	35	2	20	84	67	18	416	225	191
%SUL PERSONALE COMPLESSIVO	1%	8%	24%	12%	8%	0%	5%	20%	16%	4%	100%		

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

INQUADRAMENTO	UOMINI		DONNE		DIVARIO ECONOMICO PER LIVELLO		TOT U	TOT D	
	RETRIBUZIONE NETTA MEDIA	RETRIBUZIONE NETTA MEDIA	RETRIBUZIONE NETTA MEDIA	RETRIBUZIONE NETTA MEDIA	VALORI ASSOLUTI	%			
DIRETTORE GENERALE	€	-	€	206.826,42	€	206.826,42	100,00%	0	1
QUAL. DIRIG. TEMPO INDETERMINAT	€	118.522,83	€	125.883,93	€	7.361,10	5,85%	8	1
POS. ECON. D7 PROF. ACCESSO D1	€	38.551,46	€	40.124,32	€	1.572,86	3,92%	10	10
POS. ECON. D6 PROF. ACCESSO D1	€	30.136,16	€	32.816,66	€	2.680,51	8,17%	4	1
POS. ECON. D5 PROF. ACCESSO D1	€	58.945,06	€	38.245,87	€	20.699,19	35,12%	2	1
POS. ECON. D4 PROF. ACCESSO D1	€	-	€	36.547,39	€	36.547,39	100,00%	0	14
POSIZIONE ECONOMICA D3	€	35.342,77	€	32.836,89	€	2.505,88	7,09%	6	11
POSIZIONE ECONOMICA D2	€	26.151,94	€	29.063,71	€	2.911,76	10,02%	4	3
POSIZ. ECON. DI ACCESSO D1	€	-	€	26.714,11	€	26.714,11	100,00%	0	1
POS. ECON. D7 PROF. ACCESSO D3	€	45.657,48	€	39.823,07	€	5.834,41	12,78%	1	8
POS. ECON. D6 PROF. ACCESSO D3	€	-	€	42.038,82	€	42.038,82	100,00%	0	5
POS. ECON. D5 PROF. ACCESSO D3	€	40.044,26	€	38.531,80	€	1.512,46	3,78%	1	2
POS. ECON. D4 PROF. ACCESSO D3	€	-	€	28.504,72	€	28.504,72	100,00%	0	1
POSIZ. ECON. DI ACCESSO D3	€	-	€	28.907,64	€	28.907,64	100,00%	0	1
POSIZIONE ECONOMICA C6	€	28.564,68	€	28.399,57	€	165,11	0,58%	38	40
POSIZIONE ECONOMICA C4	€	26.518,98	€	-	€	26.518,98	100,00%	6	11
POSIZIONE ECONOMICA C5	€	24.413,91	€	23.653,86	€	760,04	3,11%	4	5
POSIZIONE ECONOMICA C3	€	27.057,73	€	25.558,33	€	1.499,40	5,54%	11	14
POSIZIONE ECONOMICA C2	€	24.779,15	€	24.836,92	€	57,77	0,23%	6	6
POSIZ. ECON. DI ACCESSO C1	€	14.369,98	€	33.720,73	€	19.350,75	57,39%	4	1
POS. ECON. B8 PROF. ACCESSO B3	€	27.858,30	€	24.623,82	€	3.234,48	11,61%	8	10
POS. ECON. B7 PROF. ACCESSO B3	€	-	€	-	€	-	0,00%	0	0
POS. ECON. B6 PROF. ACCESSO B3	€	26.446,04	€	23.319,55	€	3.126,48	11,82%	4	3
POS. ECON. B5 PROF. ACCESSO B3	€	25.846,86	€	19.284,97	€	6.561,89	25,39%	5	5
POS. ECON. B4 PROF. ACCESSO B3	€	29.281,27	€	31.015,92	€	1.734,65	5,59%	3	1
POSIZ. ECON. DI ACCESSO B3	€	-	€	24.449,18	€	24.449,18	100,00%	0	2
POS. ECON. B8 PROF. ACCESSO B1	€	25.106,47	€	24.064,16	€	1.042,31	4,15%	12	5
POS. ECON. B7 PROF. ACCESSO B1	€	26.528,97	€	-	€	26.528,97	100,00%	2	0
POS. ECON. B6 PROF. ACCESSO B1	€	-	€	31.946,84	€	31.946,84	100,00%	0	1
POS. ECON. B5 PROF. ACCESSO B1	€	-	€	-	€	-	0,00%	1	0
POS. ECON. B4 PROF. ACCESSO B1	€	27.450,15	€	26.648,60	€	801,55	2,92%	1	3
POSIZIONE ECONOMICA B3	€	-	€	22.192,95	€	22.192,95	100,00%	1	3
POSIZIONE ECONOMICA B2	€	28.110,15	€	-	€	28.110,15	100,00%	3	0
POSIZ. ECON. DI ACCESSO B2	€	-	€	-	€	-	0,00%	0	0
POSIZIONE ECONOMICA A6	€	21.999,11	€	-	€	21.999,11	100,00%	1	0
POSIZIONE ECONOMICA A5	€	-	€	21.291,17	€	21.291,17	100,00%	0	1
POSIZIONE ECONOMICA A4	€	-	€	-	€	-	0,00%	0	0
GIORNALISTI	€	-	€	-	€	-	0,00%	0	0
COLLABORATORI A TEMPO DETERMINATO	€	5.843,18	€	4.747,48	€	1.095,70	18,75%	87	22

TOTALE PERSONALE

426

233

193

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

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

TOT U	TOT D
0	1
8	1
8	2

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

Livello Dip.	INQUADRAMENTO	UOMINI					DONNE					TOTALE	TOT U	TOT D
		LIC.SCUOLA MEDIA INF	DIPLOMA SCUOLA MEDIA	LAUREA	DIPLOMA UNIVERSITARI	LAUREA BREVE	LIC.SCUOLA MEDIA INF	DIPLOMA SCUOLA MEDIA	LAUREA	DIPLOMA UNIVERSITARI	LAUREA BREVE			
112	POS.ECON. D7PROF. ACCESSO D1	0	4	6	0	0	0	3	7	0	0	20	10	10
101	POS.ECON. D6 PROF. ACCESSO D1	0	1	3	0	0	0	0	1	0	0	5	4	1
88	POS.ECON. D5 PROF ACCESSO D1	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	3	2	1
89	POS.ECON. D4 PROF ACCESSO D1	0	0	0	0	0	0	0	14	0	0	14	0	14
64	POSIZIONE ECONOMICA D3	0	0	6	0	0	0	1	10	0	0	17	6	11
65	POSIZIONE ECONOMICA D2	0	0	4	0	0	0	0	3	0	0	7	4	3
66	POSIZ.ECON.DI ACCESSO D1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
111	POS.ECON. D7 PROF. ACCESSO D3	0	0	1	0	0	0	0	8	0	0	9	1	8
100	POS.ECON. D6 PROF. ACCESSO D3	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	5	0	5
62	POS.ECON. D5 PROF. ACCESSO D3	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	3	1	2
63	POS.ECON. D4 PROF. ACCESSO D3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
84	POSIZ.ECON. DI ACCESSO D3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
113	POSIZIONE ECONOMICA C6	0	31	7	0	0	1	29	9	0	1	78	38	40
104	POSIZIONE ECONOMICA C5	0	2	2	0	0	0	2	3	0	0	9	4	5
67	POSIZIONE ECONOMICA C4	0	1	5	0	0	0	1	8	2	0	17	6	11
68	POSIZIONE ECONOMICA C3	0	6	4	1	0	0	2	11	1	0	25	11	14
69	POSIZIONE ECONOMICA C2	0	1	5	0	0	0	1	4	1	0	12	6	6
70	POSIZ.ECON. DI ACCESSO C1	0	0	3	1	0	0	0	1	0	0	5	4	1
122	POS.ECON. B8 PROF. ACCESSO B3	0	7	1	0	0	0	7	2	1	0	18	8	10
102	POS.ECON. B7 PROF. ACCESSO B3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
71	POS.ECON. B6 PROF. ACCESSO B3	0	1	3	0	0	0	1	2	0	0	7	4	3
72	POS.ECON. B5 PROF. ACCESSO B3	0	4	1	0	0	0	1	2	2	0	10	5	5
73	POS.ECON. B4 PROF. ACCESSO B3	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0	4	3	1
85	POSIZ.ECON. DI ACCESSO B3	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	2
123	POS.ECON. B8 PROF. ACCESSO B1	2	10	0	0	0	1	4	0	0	0	17	12	5
103	POS.ECON. B7 PROF. ACCESSO B1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	2	0
90	POS.ECON. B6 PROF. ACCESSO B1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
91	POS.ECON. B5 PROF. ACCESSO B1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
92	POS.ECON. B4 PROF ACCESSO B1	0	1	0	0	0	0	2	1	0	0	4	1	3
74	POSIZIONE ECONOMICA B3	0	0	1	0	0	0	1	2	0	0	4	1	3
75	POSIZIONE ECONOMICA B2	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0
76	POSIZ.ECON. DI ACCESSO B1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
114	POSIZIONE ECONOMICA A6	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
105	POSIZIONE ECONOMICA A5	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
77	POSIZIONE ECONOMICA A4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
81	GIORNALISTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
82	COLLABORATORI A TEMPO DETERMINATO	3	41	39	0	4	1	3	16	0	2	109	87	22
TOTALE PERSONALE		5	117	95	3	5	3	63	115	7	3	416	225	191
%SUL PERSONALE COMPLESSIVO		1%	28%	23%	1%	1%	1%	15%	28%	2%	1%	99%	233	193

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

TIPO MISURA CONCILIAZIONE	UOMINI					DONNE					TOTALE
	<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	
Personale che fruisce del lavoro agile*	0	11	55	40	27	0	12	74	62	20	301
Personale che fruisce di orari flessibili	0	1	2	6	5	0	1	11	8	3	37
PART-TIME ORIZZONTALE											
24/36	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
27/36	0	0	0	1	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	0	1	0	1
TOTALE PERSONALE	0	12	58	47	32	0	13	87	72	23	344
%SUL PERSONALE COMPLESSIVO	0%	3%	17%	14%	9%	0%	4%	25%	21%	7%	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	126	85%	764	92%	890	91%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	31:37:00 (4 gg)	3%	124:43 (17 gg)	2 %	21	2%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	18	12%	43	5 %	61	6%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0		41:26 (6 gg)	1 %	6	1%
Totale	148		830		978	
% sul personale		15%		85%		100%

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età \ Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Tot. Uomini		11:00			4:00	15:00								
Tot. Donne								2:00	69:00	34:18	5:35	110:53		
Totale ore %														



Consiglio regionale della Calabria

DIREZIONE GENERALE

Reggio Calabria, 14 marzo 2022

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 2021.**

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, previo parere favorevole della consigliera regionale di parità, con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 10 del 17 marzo 2021 e allegato, come previsto dalla direttiva n.2/2019 del ministro per la pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, al piano della performance del Consiglio regionale della Calabria 2021-2023.

Il predetto piano di azioni positive ha il compito di garantire, nell'osservanza di tutte le norme vigenti, misure volte a sostenere principi di pari opportunità all'interno del contesto organizzativo e di lavoro, rimuovendo gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra donne e uomini, nonché favorendo, ove sussista la necessità, il riequilibrio del divario fra generi, attraverso la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali in cui esse sono sottorappresentate, con il precipuo obiettivo di rispettare la dignità personale, indispensabile per la realizzazione di un sano ambiente di lavoro. Nessun risultato di efficacia e di efficienza può essere raggiunto senza porre la giusta attenzione alle persone, alla loro condizione di uguaglianza sostanziale, alla loro motivazione al lavoro. Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa.



Consiglio regionale della Calabria

DIREZIONE GENERALE

All'interno del suddetto piano di azione positive del Consiglio regionale, sono previste specifiche azioni relative ai seguenti ambiti:

- 1) Formazione del personale;
- 2) Disciplina 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;

Anche l'anno appena trascorso, come del resto il 2020, è stato contrassegnato dall'emergenza epidemiologica e da una diversa organizzazione del lavoro. Sono state affrontate le difficoltà di gestire l'organizzazione degli uffici e l'azione amministrativa assicurando una equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e nello svolgimento dell'attività in presenza. Fino al 15 ottobre 2021, data a decorrere dalla quale il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, ha disposto che la modalità di svolgimento ordinaria della prestazione lavorativa nelle amministrazioni è quella svolta in presenza e il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021, contestualmente, ha stabilito il rientro in servizio del personale della pubblica amministrazione, l'Ente, nel disciplinare lo smart working, ha assicurato la massima attenzione alle esigenze familiari e personali dei dipendenti nell'organizzazione dell'attività degli uffici. Le circolari della Direzione generale, susseguitesi nel tempo, nel fornire ai dirigenti le necessarie direttive finalizzate a organizzare gli uffici, hanno disposto l'applicazione del lavoro agile, 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, garantendo, comunque, in presenza, metà dell'orario di lavoro settimanale, fatta salva ogni diversa determinazione dei dirigenti e titolari di struttura, assicurando sempre, oltre che la rotazione dei dipendenti, il



Consiglio regionale della Calabria

DIREZIONE GENERALE

necessario distanziamento e il rispetto delle prescrizioni previste nel protocollo di sicurezza aziendale anticontagio COVID-19. 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. L'Amministrazione ha cercato, costantemente, 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

È stata garantita al personale, come del resto richiesto dalla normativa nazionale, la massima flessibilità nello svolgimento della prestazione lavorativa. 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.

Nel 2021 si è proseguito nell'iter diretto a regolamentare il lavoro agile all'interno dell'Ente, riprendendo gli incontri in sede di delegazione di parte pubblica diretti a sottoscrivere il progetto di disciplinare per lo svolgimento del lavoro agile al di fuori della fase emergenziale. Il predetto disciplinare, redatto anche attraverso un'attività di benchmarking diretta a raccogliere esperienze regolamentari di altre amministrazioni, è stato siglato dall'Ente e dalle OO.SS. in data 27 gennaio 2022. Con il citato disciplinare sono stati regolamentati vari aspetti: la percentuale massima di aventi diritto al lavoro agile, la modalità di accesso a tale prestazione lavorativa e le modalità di svolgimento della stessa nonché i contenuti dell'accordo di lavoro agile che dipendente e Amministrazione devono sottoscrivere.

In attuazione del piano di formazione dell'Ente, al fine di favorire l'arricchimento professionale del personale, sono stati programmati e svolti numerosi corsi di formazione alcuni in materia di



Consiglio regionale della Calabria

DIREZIONE GENERALE

anticorruzione e trasparenza altri in tematiche attinenti alle attività dell'Ente. Oltre ai numerosi interventi formativi in materie di carattere gestionale (smart working, gestione dei documenti informatici, nuovo Regolamento europeo 679/2016 sulla protezione dei dati personali ecc.) si è individuato, inoltre, un intervento formativo in materia di valutazione delle politiche pubbliche, al fine di potenziare le conoscenze in tema di produzione normativa che rappresenta l'attività istituzionale intrinseca alla natura dell'Ente e un corso in materia di social media manager dedicato ai dipendenti che operano negli uffici dell'Ente competenti nell'ambito della comunicazione pubblica.

Su invito del CUG è stato anche previsto un corso in materia di benessere organizzativo, con modalità FAD asincrona, con particolare attenzione alla gestione dei conflitti sul luogo di lavoro, all'ascolto, alla collaborazione, al processo di problem solving di gruppo funzionale al benessere organizzativo, alla gestione del tempo e alle pratiche di wellbeing e growth mindset. Il corso della durata di 3 ore è stato gestito dal Prof. Carlo Duò, Psicologo del Lavoro. Esperto di Risorse Umane, Counseling e Comunicazione Strategica. Hanno partecipato e conseguito il relativo attestato 165 dipendenti appartenenti a varie categorie.

Tutti gli interventi formativi si sono volti durante l'orario di lavoro e in modalità e-learning. Ove possibile, inoltre, si è scelta la modalità asincrona al fine di permettere una migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. I dipendenti partecipanti ai corsi prescelti dall'Ente, sulla base di mansioni e competenze, sono stati individuati e autorizzati dai Dirigenti e dai Responsabili delle strutture di appartenenza.

Nel 2021 il Consiglio regionale, nell'ambito del piano della performance, ha inserito un progetto obiettivo diretto a realizzare un'indagine sul benessere organizzativo attraverso un questionario facoltativo e anonimo somministrato al personale dell'Ente. La metodologia impiegata ha fatto riferimento all'utilizzo delle cosiddette "tecniche delle scale", nello specifico la scala Likert, che consente la misurazione degli atteggiamenti e delle percezioni dei dipendenti rispetto agli ambiti di indagine. L'ultima parte del predetto questionario si è focalizzata sullo smart working, i suoi punti di forza e di debolezza nonché le sue molteplici implicazioni. Attraverso questo obiettivo si è dato vita



Consiglio regionale della Calabria

DIREZIONE GENERALE

a un utile strumento atto a verificare priorità e criticità nell'organizzazione del lavoro e idoneo, altresì, a sensibilizzare il personale in merito a ogni aspetto attinente all'equità e alla valorizzazione professionale nel contesto lavorativo. Raccolti i dati emersi dai questionari si è attuato un lavoro di esame e analisi degli stessi rappresentati attraverso slide e grafici. L'indagine ha rilevato una grande partecipazione del personale e ha fatto emergere la sussistenza, all'interno dell'Amministrazione, di un clima lavorativo positivo nonché la consapevolezza da parte del personale di svolgere la propria prestazione lavorativa in un luogo di lavoro equilibrato e confortevole. L'attività ha comportato, altresì, proposte da parte del Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Consiglio regionale e si è conclusa con un'assemblea divulgativa dei risultati che ha avuto luogo in videoconferenza. In quella occasione, nel pieno rispetto del principio di trasparenza, sono stati diffusi i risultati della citata indagine che, inoltre, sono stati pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione trasparente-Piano della Performance- Risultati Performance- Anno 2021.

È stata garantita dal competente Settore Risorse Umane, 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.

Nelle Commissioni di concorso istituite dall'Ente, nell'anno appena trascorso, al fine di esperire le procedure di mobilità volte al reclutamento di varie figure professionali, ai sensi dell'articolo 30 d.lgs.



Consiglio regionale della Calabria

DIREZIONE GENERALE

165/2001, è stata garantita la partecipazione delle donne nella misura minima di un terzo dei componenti.

Occorre sottolineare 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 tra 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.

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, proseguirà, costantemente, nella propria azione diretta a monitorare ogni processo, al fine di individuare prontamente le modifiche e gli adeguamenti che dovessero rendersi necessari.

Il funzionario
Avv. Simona Sicuro
D'ORDINE DEL DIRETTORE GENERALE
Consiglio regionale della Calabria
Funzionario

