



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 via e-mail

Prot. n. 17 del 29 marzo 2023

All'Ufficio di Gabinetto

All'Ufficio di Presidenza
Presso il Settore Segreteria Ufficio di Presidenza

Alla Direzione generale

Al dirigente del Settore Segreteria Ufficio di Presidenza

All'OIV
Presso il Settore di Supporto al Controllo strategico

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

Oggetto: Trasmissione relazione annuale (anno 2022) del Comitato Unico di Garanzia.

Si trasmette, per quanto di competenza, come previsto dal regolamento interno del CUG, la relazione annuale, relativa all'anno 2022, approvata nella riunione del CUG tenutasi in data 28 marzo 2023.

Cordiali saluti.

Il presidente del CUG

dott. Antonio Cortellaro

Firmato digitalmente da

Antonio Cortellaro

O = Consiglio regionale della Calabria
T = Dirigente
C = IT



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

All'Ufficio di Gabinetto

All'Ufficio di Presidenza
Presso il Settore Segreteria Ufficio di Presidenza

Alla Direzione generale

All'OIV
Presso il Settore di Supporto al 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 2022

INDICE

PREMESSA	3
PARTE PRIMA – ANALISI DEI DATI	4
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE	4
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	5
SEZIONE 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITA’	7
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	10
SEZIONE 5. PERFORMANCE.....	11
PARTE SECONDA – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	12
A. OPERATIVITÀ.....	12
B. ATTIVITÀ.....	16
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	17

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia (CUG), 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 Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 26 giugno 2019, numero 2.

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 relazione consta di due parti.

La **Parte prima** della relazione è dedicata all’analisi dei dati e dei documenti sul personale, raccolti da diverse 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 (Organismo Indipendente di Valutazione, consigliera di parità etc.).

Nella **Parte seconda** trova spazio un’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.

PARTE PRIMA – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Dall'analisi dei dati forniti dal Settore Risorse Umane, alla data del 31 dicembre 2022, il personale di ruolo del Consiglio regionale ammontava a 307 unità delle quali 10 dirigenti. Alla stessa data risultavano contrattualizzati 173 collaboratori a tempo determinato (parasubordinati) di diretta collaborazione con l'organo di indirizzo politico. Il personale non dirigenziale in forza alla struttura burocratica dell'Ente è interamente contrattualizzato con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; il personale dirigenziale consta, invece, di una unità con contratto a tempo determinato.

In riferimento alla composizione del personale di ruolo per genere, si rileva che si registra una prevalenza nel numero di lavoratrici (168 unità) rispetto ai lavoratori (139 unità); situazione di genere decisamente inversa, invece, nell'ambito delle collaborazioni con l'organo di indirizzo politico laddove, su un totale di 173, 130 unità impiegate risultano uomini e solo 43 donne.

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", ma il dato è trainato dalla composizione anagrafica del personale assegnato alle Strutture Speciali.

Per quanto riguarda, invece, le fasce d'età dei dipendenti di ruolo, la fascia "41-50" risulta la più numerosa per gli uomini (44 unità), mentre per le donne la fascia con maggiore consistenza numerica è quella compresa tra "51-60" (71 unità), seguita da quella immediatamente precedente, ovvero quella compresa tra "41-50" (68 unità).

Le fasce di età sopra i 51 anni, escluso il personale facente parte delle Strutture Speciali, registrano una consistenza di 163 unità (90 lavoratrici e 73 lavoratori).

Relativamente alle due fasce sotto i 40 anni, l'analisi storica segna un marcato decremento rispetto ai dati rilevati nell'anno 2016, passando dalle 82 unità (48 lavoratrici e 34 lavoratori) alle attuali 16 unità (10 lavoratrici e 6 lavoratori).

Per quanto riguarda gli incarichi di posizione organizzativa (44 incarichi), 8 risultano attribuiti a lavoratori (18%) e 36 a lavoratrici (82%). Le posizioni di responsabilità con pesatura più elevata sono attribuite a lavoratrici.

Il numero di dipendenti a tempo parziale si mantiene molto basso (6 unità di cui 1 lavoratore e 5 lavoratrici) con richieste che tendenzialmente si orientano sulla modalità "orizzontale" (4 lavoratrici), mentre la modalità "verticale" risulta preferita da 2 unità (1 lavoratrice e 1 lavoratore). La fascia di età dei lavoratori a tempo parziale è equamente distribuita tra "41-50" e "51-60".

L'anzianità media, rilevata nella singola posizione economica, si colloca tra i 3 ed i 5 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

Nel 2022 sono gradualmente cessate le misure connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19 e il Consiglio regionale ha adottato i provvedimenti necessari, come previsto nel Piano di azioni positive, per introdurre e regolamentare il lavoro agile quale modalità ordinaria di organizzazione del lavoro e quale misura di supporto nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nella seduta della delegazione trattante del 27 gennaio 2022 è stato sottoscritto il disciplinare per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile che ne regola le modalità di accesso e le sue principali caratteristiche; disciplinare confluito successivamente nell'apposita sezione "lavoro agile" del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) dell'Amministrazione.

Nel disciplinare sono stati, tra le altre cose, individuati i criteri per la selezione del personale da autorizzare alla prestazione lavorativa in modalità agile, attivabile per i dipendenti che svolgono le attività “smartabili” fino a un massimo del 40 per cento del personale in servizio. È stata garantita la priorità ai dipendenti:

- con figli di età fino a 14 anni;
- con condizioni di disabilità;
- con esigenze di cura nei confronti di familiari;
- pendolari.

Successivamente all’avvio dell’iter (circolare della Direzione generale del 9 maggio 2022 diretta a ricevere le candidature del personale), i Dirigenti, nel rispetto delle regole previste nel disciplinare sul lavoro agile, tenendo conto della loro autonomia organizzativa, hanno adottato gli atti finalizzati ad autorizzare i rispettivi dipendenti allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

L’attuazione del lavoro agile è avvenuta nel rispetto della normativa in materia: è stata prevista la rotazione del personale, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell’esecuzione della prestazione lavorativa in presenza; è stata garantita al personale la strumentazione tecnologica per lo svolgimento della prestazione da remoto, adottando i provvedimenti tecnici necessari per garantire la riservatezza dei dati.

Il disciplinare ha recepito alcune proposte avanzate dal CUG.

Il Consiglio regionale, inoltre, in attuazione delle disposizioni normative nazionali relative al diritto dei lavoratori fragili di accedere al lavoro agile, ha predisposto tempestivamente le circolari finalizzate ad assicurare loro lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Con riferimento ai congedi e permessi previsti dalla contrattazione e dalla legislazione di settore vigenti, l’Amministrazione ha adottato buone politiche di conciliazione della vita familiare e professionale, autorizzando tempestivamente i congedi richiesti.

Il Settore Risorse Umane, in particolare, ha elaborato il manuale delle assenze del dipendente, al fine di rendere più semplice la fruizione degli istituti e fornire uno strumento di consultazione nella gestione delle assenze dal servizio. Per ogni istituto giuridico (congedi di maternità e paternità, interdizione dal lavoro per stato di gravidanza, ferie, part-time ecc.) sono riportati i riferimenti normativi, contrattuali e, ove necessario, maggiori approfondimenti, circolari interpretative e pareri, al fine di rendere più chiara la disciplina.

Altresì, il disciplinare sull'orario di lavoro, i buoni pasto e il trattamento di trasferta dell'Ente garantisce ampie fasce di flessibilità, finalizzate a conciliare vita e lavoro del personale e agevolazioni per i lavoratori pendolari.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

All'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022 – 2024, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 24 del 28 aprile 2022, sono confluiti sia il Piano Triennale delle Azioni Positive sia il Piano di Formazione dell'Ente che al loro interno prevedono misure e azioni a sostegno dei principi di pari opportunità.

In particolare, il Piano Triennale di Azioni Positive, approvato previo parere favorevole della Consigliera regionale di parità, prevede misure volte sia a sostenere principi di pari opportunità all'interno del contesto organizzativo e di lavoro sia a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra donne e uomini sia a 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.

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.

In attuazione, invece, del Piano di formazione dell'Ente, al fine di favorire l'arricchimento professionale del personale, sono stati programmati e svolti numerosi corsi di formazione. I corsi sono stati organizzati in FAD (formazione a distanza), durante l'orario di lavoro, prediligendo modalità e orari diretti a favorire la massima partecipazione del personale.

Quando possibile, sono stati promossi interventi formativi in modalità asincrona al fine di consentire al personale di fruire dei corsi in modo compatibile con le proprie esigenze di vita e lavoro, in particolare:

- Il progetto formativo "Syllabus – Competenze digitali per la P.A.", realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica nell'ambito del progetto "Competenze digitali per la PA", finanziato a valere sul Programma Operativo Nazionale (PON) "Governance e capacità istituzionale" 2014- 2020, avente l'obiettivo di consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici a supporto dei processi di innovazione della pubblica amministrazione e, più in generale, del miglioramento della qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese;
- Il corso Fad e-learning "L'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione", diretto a sensibilizzare il personale sulle misure previste nel Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Ente nonché sui temi dell'etica e dell'integrità;

- Il corso “Creazione del documento informatico e sua accessibilità”, garantito in modalità asincrona a gran parte del personale.

L'amministrazione, nel quadro dell'azione diretta a informare il personale sull'importanza delle pari opportunità, ha poi individuato il corso on line in modalità asincrona “Riforma-Mentis”, promosso dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione pubblica –, organizzato dal FormezPA, finalizzato alla promozione della cultura del rispetto della parità di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro. Durante il corso, a cui hanno partecipato 62 dipendenti, conseguendo il relativo attestato previo test finale di valutazione, sono stati approfonditi i temi delle molestie sul luogo di lavoro con esempi che hanno illustrato le corrette strategie individuali e organizzative da applicare.

È stata garantita dal competente Settore Risorse Umane, così come attestato dalla relazione annuale dell'Amministrazione e come richiesto nel Piano di azioni positive, un'adeguata informazione su tutte le opportunità che la legislazione vigente offre ai neopapà, alle neomamme, 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'Amministrazione ha predisposto una [sottosezione specifica](#) del sito istituzionale dedicata al CUG, rivolta in particolare al personale, sia per fornire una completa informazione sulla normativa esistente nell'ambito delle pari opportunità sia per sensibilizzare sulle tematiche inerenti alle pari opportunità e alla lotta alle discriminazioni. Si è cercato di creare un'interazione diretta tra i dipendenti e il CUG, rendendo immediatamente fruibile anche lo specifico indirizzo di posta elettronica da utilizzare per segnalare criticità, presentare istanze o avanzare proposte.

In riferimento ad eventuali differenziali retributivi (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 quelli esistenti sono determinati esclusivamente da elementi individuali legati all'anzianità di servizio (maturato economico, retribuzione individuale di anzianità) e non all'appartenenza di genere.

Il Segretario/Direttore Generale è una donna.

L'82 per cento degli incarichi di posizione organizzativa, come già riportato nella Parte prima – Sezione 1 – Dati sul personale, è attribuito a funzionarie lavoratrici; detti incarichi sono caratterizzati da una maggiore responsabilità e, di conseguenza, da una maggiore retribuzione.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il Piano triennale di azioni positive adottato dall'Ente, confluito nel PIAO, 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 2022, il CUG ha lavorato alla proposta per l'aggiornamento annuale del Piano azioni positive, recepita dall'Amministrazione e approvata con il PIAO.

Con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del 29 dicembre 2022, numero 93, previo parere favorevole dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Ente, è stato approvato il nuovo codice di comportamento del personale del Consiglio regionale. In un'ottica di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, il codice 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. Il

dirigente, inoltre, ha l'obbligo di vigilare affinché non si verifichino fenomeni di mobbing. Tra i doveri e gli obblighi statuiti dal codice 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, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Piano della performance rappresenta una sottosezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del 28 aprile 2022, numero 24. È il documento programmatico attraverso il quale viene rappresentata agli stakeholder e ai cittadini la performance attesa nel triennio, ossia il contributo che l'amministrazione intende apportare, attraverso la propria azione, al pieno svolgimento della missione istituzionale del Consiglio regionale e alla soddisfazione dei bisogni della collettività.

Nel paragrafo 2.2.1 del PIAO, dedicato al Piano delle azioni positive, si evidenziano le attività propositive e consultive del CUG, dirette 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.

PARTE SECONDA – 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 (CUG) del Consiglio regionale della Calabria è stato istituito con determinazione del Segretario Generale del Consiglio regionale della Calabria del 23 giugno 2015, Reg. gen. numero 528, e si è insediato il 23 luglio 2015.

L’attuale composizione del CUG del Consiglio regionale della Calabria è stata definita con determinazione del Direttore generale n. 631 del 28 ottobre 2022.

Il CUG del Consiglio regionale si è dotato di un regolamento interno, in ottemperanza a quanto disposto dalla normativa vigente; tra i suoi obiettivi vi sono: garantire le pari opportunità; migliorare l'ambiente di lavoro attraverso il perseguimento del benessere organizzativo; lavorare per rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno (mobbing); promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che migliorano la qualità della vita dei lavoratori.

Dipendenti soddisfatti e un clima interno sereno e partecipativo rendono, invero, l'intera organizzazione più efficace ed efficiente.

Sin dalla sua istituzione, al CUG è stata dedicata un’apposita sezione del sito web istituzionale per consentire ai dipendenti di conoscerne i componenti e accrescere la consapevolezza delle funzioni e dell’azione dell’organismo.

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 della Presidenza del Consiglio dei ministri del 26 giugno 2019, numero 2.

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 e 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 sia 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, procede alla relativa designazione ad esito dell'espletamento di una procedura comparativa trasparente a cui può partecipare tutto il personale interessato in servizio nell'Amministrazione.

I requisiti di professionalità richiesti sono l'esperienza e l'attitudine, anche maturati in organismi analoghi, e 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/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 è eletta/o con funzioni di supplenza nei confronti del Presidente tra i componenti effettivi del CUG designati dalle OO.SS. sulla base dei requisiti di cui sopra e a maggioranza dei voti dei componenti del Comitato.

Il CUG ha una composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, effettivamente presenti all'interno dell'Amministrazione, 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 lavorato alla proposta per l'aggiornamento annuale del Piano delle azioni positive, recepita dall'Amministrazione e approvata con il PIAO.

Il CUG del Consiglio regionale per l'anno 2022, al pari degli anni precedenti, non ha ricevuto 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 2022, il CUG ha svolto 3 sedute per affrontare e discutere sia varie tematiche sia le richieste pervenute all'Organismo. Cessata l'emergenza sanitaria gli incontri si sono svolti in modalità mista: in presenza, presso il salone gare, ed in video conferenza.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La prestazione lavorativa in modalità agile, usufruita dal personale autorizzato dai Dirigenti, ha ottenuto un alto indice di gradimento. L'Amministrazione, confrontatasi 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 per l'adozione di azioni che migliorino la percezione del benessere e la qualità della vita organizzativa dell'Ente.

Il disciplinare per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile ha recepito alcune osservazioni formulate dal CUG.

La presente relazione, approvata nella riunione del 28/3/2023, è trasmessa all'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale della Calabria, alla Direzione Generale, all'OIV presso il Settore di supporto al controllo strategico, nonché al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei ministri.

Si procederà alla sua pubblicazione sul sito istituzionale del Consiglio regionale della Calabria.

Il presidente del CUG
dott. Antonio Cortellaro

Firmato digitalmente da
Antonio Cortellaro

O = Consiglio regionale della Calabria
T = Dirigente
C = IT

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	6	1	0	0	0	1	0	8	7	1
61	QUAL.DIRIG.TEMPO DETERMINATO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0
112	POS.ECON. D7PROF. ACCESSO D1	0	0	1	2	3	0	0	4	4	2	16	6	10
101	POS.ECON. D6 PROF. ACCESSO D1	0	0	2	1	1	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	7	6	0	13	0	13
64	POSIZIONE ECONOMICA D3	0	0	5	1	0	0	0	7	4	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	0	1	0	0	1	0	1
111	POS.ECON. D7 PROF. ACCESSO D3	0	0	0	1	0	0	0	2	6	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	0	1	0	0	0	2	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	14	11	0	0	5	18	14	71	34	37
104	POSIZIONE ECONOMICA C5	0	0	3	0	1	0	0	4	1	0	9	4	5
67	POSIZIONE ECONOMICA C4	0	1	4	1	0	0	4	5	2	0	17	6	11
68	POSIZIONE ECONOMICA C3	0	2	6	3	0	0	3	10	2	0	26	11	15
69	POSIZIONE ECONOMICA C2	0	1	4	1	0	0	3	1	2	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	3	4	1	0	0	0	9	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	0	4	1	0	10	5	5
73	POS.ECON. B4 PROF. ACCESSO B3	0	0	2	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	0	8	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	2	0	0	2	0	1	5	2	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	14	38	44	26	8	4	19	14	6	0	173	130	43
TOTALE PERSONALE		14	44	104	73	34	4	29	82	77	19	480	269	211
%SUL PERSONALE COMPLESSIVO		3%	9%	22%	15%	7%	1%	6%	17%	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		14	44	104	72	34	4	29	79	75	19	474	268	206
PART-TIME >50%		0	0	0	1	0	0	0	3	2	0	6	1	5
PART-TIME = <50%		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE PERSONALE		14	44	104	73	34	4	29	82	77	19	480	269	211
%SUL PERSONALE COMPLESSIVO		3%	9%	22%	15%	7%	1%	6%	17%	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	8	18%	36	82%	44	100%
TOTALE PERSONALE	8		36		44	
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO		18%		82%		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)	1	2,27%	1	2%	2	5%
POSIZIONE ORGANIZZATIVA 2^fascia (€ 10.500,00)	5	11,36%	17	39%	22	50%
POSIZIONE ORGANIZZATIVA 3^fascia (€ 13.000,00)	2	4,55%	8	18%	10	23%
POSIZIONE ORGANIZZATIVA 4^fascia (€16.000,00)	0	0,00%	10	23%	10	23%
TOTALE PERSONALE	8		36		44	
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO		18%		82%		100%

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

Livello Dip.	inquadramento	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					
112	POS.ECON. D7PROF. ACCESSO D1															
112	INFERIORE A 3	0	0	0	2	1	0	0	0	2	0			5	3	2
112	TRA 3 E 5 ANNI	0	0	1	0	2	0	0	4	2	2			11	3	8
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	0	1	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	7	5	0			12	0	12
89	TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0	0	0
89	TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0			1	0	1
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	2	1	0	0	0	3	3	0			9	3	6
64	TRA 3 E 5 ANNI	0	0	3	0	0	0	0	4	0	0			7	3	4
64	TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0			1	0	1
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	0	0	0	0	0	0	0			3	3	0
65	TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0			3	1	2
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	1	0	0			1	0	1
111	TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	1	0	0	0	1	6	0			8	1	7
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	0	1	0			1	0	1
62	TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0			1	0	1
62	TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0			1	1	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	0	0	0			0	0	0
63	TRA 5 E 10 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0			1	0	1
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	5	1	5	0	0	1	1	0			13	11	2
113	TRA 3 E 5 ANNI	0	0	4	13	6	0	0	4	17	14			58	23	35
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	4	2	0	0	1	6	1	0			16	8	8
68	TRA 3 E 5 ANNI	0	0	2	1	0	0	2	4	1	0			10	3	7
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	4	1	0	0	4	5	2	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	0	1	1	0	0	1	0	0	0			3	2	1
69	TRA 3 E 5 ANNI	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0			5	2	3
69	TRA 5 E 10 ANNI	0	0	2	0	0	0	1	0	1	0			4	2	2
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	2	0	0	0	0	0	0	0			2	2	0
70	TRA 3 E 5 ANNI	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0			3	2	1
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	1	1	0	0	0	0	1	0			3	2	1
122	TRA 3 E 5 ANNI	0	0	2	3	1	0	0	0	8	1			15	6	9

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	€ -	€ -	€ 208.025,06	€ -	€ 208.025,06	100,00%	0	1
QUAL.DIRIG.TEMPO INDETERMINAT	€ 134.876,08	€ -	€ 125.590,84	€ -	€ 9.285,24	6,88%	7	1
QUAL.DIRIG.TEMPO DETERMINATO	€ 36.733,70	€ -	€ -	€ -	€ 36.733,70	100,00%	1	0
POS.ECON. D7PROF. ACCESSO D1	€ 39.455,03	€ -	€ 41.119,48	€ -	€ 1.664,45	4,05%	6	10
POS.ECON. D6 PROF. ACCESSO D1	€ 32.901,88	€ -	€ 42.026,59	€ -	€ 9.124,72	21,71%	4	1
POS.ECON. D5 PROF ACCESSO D1	€ 61.352,26	€ -	€ 39.897,99	€ -	€ 21.454,27	34,97%	2	1
POS.ECON. D4 PROF ACCESSO D1	€ -	€ -	€ 39.499,35	€ -	€ 39.499,35	100,00%	0	13
POSIZIONE ECONOMICA D3	€ 36.868,59	€ -	€ 35.609,40	€ -	€ 1.259,19	3,42%	6	11
POSIZIONE ECONOMICA D2	€ 30.832,95	€ -	€ 31.295,26	€ -	€ 462,31	1,48%	3	3
POSIZ.ECON.DI ACCESSO D1	€ -	€ -	€ 28.046,76	€ -	€ 28.046,76	100,00%	0	1
POS.ECON. D7 PROF. ACCESSO D3	€ 46.228,65	€ -	€ 41.548,61	€ -	€ 4.680,04	10,12%	1	8
POS.ECON. D6 PROF. ACCESSO D3	€ -	€ -	€ 43.764,83	€ -	€ 43.764,83	100,00%	0	5
POS.ECON. D5 PROF. ACCESSO D3	€ 40.556,65	€ -	€ 40.734,14	€ -	€ 177,49	0,44%	1	2
POS.ECON. D4 PROF. ACCESSO D3	€ -	€ -	€ 32.119,58	€ -	€ 32.119,58	100,00%	0	1
POSIZ.ECON. DI ACCESSO D3	€ -	€ -	€ 37.848,88	€ -	€ 37.848,88	100,00%	0	1
POSIZIONE ECONOMICA C6	€ 31.233,66	€ -	€ 30.033,52	€ -	€ 1.200,14	3,84%	34	37
POSIZIONE ECONOMICA C4	€ 28.186,13	€ -	€ 28.443,90	€ -	€ 257,78	0,91%	6	11
POSIZIONE ECONOMICA C5	€ 29.927,35	€ -	€ 31.113,33	€ -	€ 1.185,98	3,81%	4	5
POSIZIONE ECONOMICA C3	€ 30.317,90	€ -	€ 27.298,21	€ -	€ 3.019,69	9,96%	11	14
POSIZIONE ECONOMICA C2	€ 29.097,22	€ -	€ 26.817,61	€ -	€ 2.279,61	7,83%	6	6
POSIZ.ECON. DI ACCESSO C1	€ 25.664,75	€ -	€ 33.331,17	€ -	€ 7.666,42	23,00%	4	1
POS.ECON. B8 PROF. ACCESSO B3	€ 28.475,32	€ -	€ 26.002,60	€ -	€ 2.472,71	8,68%	8	9
POS.ECON. B7 PROF. ACCESSO B3	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0,00%	0	0
POS.ECON. B6 PROF. ACCESSO B3	€ 26.553,07	€ -	€ 24.520,29	€ -	€ 2.032,78	7,66%	4	3
POS.ECON. B5 PROF. ACCESSO B3	€ 27.209,58	€ -	€ 24.401,76	€ -	€ 2.807,82	10,32%	5	4
POS.ECON. B4 PROF. ACCESSO B3	€ 26.657,09	€ -	€ 20.950,46	€ -	€ 5.706,63	21,41%	3	1
POSIZ.ECON. DI ACCESSO B3	€ -	€ -	€ 22.903,63	€ -	€ 22.903,63	100,00%	0	2
POS.ECON. B8 PROF. ACCESSO B1	€ 26.721,12	€ -	€ 25.775,82	€ -	€ 945,30	3,54%	12	4
POS.ECON. B7 PROF. ACCESSO B1	€ 29.543,60	€ -	€ -	€ -	€ 29.543,60	100,00%	2	0
POS.ECON. B6 PROF ACCESSO B1	€ -	€ -	€ 32.776,51	€ -	€ 32.776,51	100,00%	0	1
POS.ECON. B5 PROF. ACCESSO B1	€ 24.555,67	€ -	€ -	€ -	€ 24.555,67	100,00%	1	0
POS.ECON. B4 PROF ACCESSO B1	€ 20.121,64	€ -	€ 27.000,84	€ -	€ 6.879,21	25,48%	2	3
POSIZIONE ECONOMICA B3	€ 22.952,86	€ -	€ 23.739,67	€ -	€ 786,81	3,31%	1	3
POSIZIONE ECONOMICA B2	€ 25.355,83	€ -	€ -	€ -	€ 25.355,83	100,00%	3	0
POSIZ.ECON. DI ACCESSO B1	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0,00%	0	0
POSIZIONE ECONOMICA A6	€ 22.853,22	€ -	€ -	€ -	€ 22.853,22	100,00%	1	0
POSIZIONE ECONOMICA A5	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0,00%	0	0
POSIZIONE ECONOMICA A4	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0,00%	0	0
COLLABORATORI A TEMPO DETERMINATO	€ 14.489,77	€ -	€ 13.289,55	€ -	€ 1.200,22	8,28%	130	43

TOTALE PERSONALE

474

268

206

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

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	
INQUADRAMENTO											
DIRETTORE GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
QUAL.DIRIG.TEMPO INDETERMINAT	0	0	7	0	0	0	0	1	0	0	8
QUAL.DIRIG.TEMPO DETERMINATO	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
TOTALE PERSONALE	0	0	8	0	0	0	0	2	0	0	10
%SUL PERSONALE COMPLESSIVO	0%	0%	80%	0%	0%	0%	0%	20%	0%	0%	100%

TOT U	TOT D
0	1
7	1
1	0
8	2

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

TITOLO DI STUDIO	UOMINI					DONNE					TOTALE	TOT U	TOT D
	3	5	7	8	14	3	5	7	8	14			
INQUADRAMENTO	LIC.SCUOLA MEDIA INF	DIPLOMA SCUOLA MEDIA	LAUREA	DIPLOMA UNIVERSITARI	LAUREA BREVE	LIC.SCUOLA A MEDIA INF	DIPLOMA SCUOLA MEDIA	LAUREA	DIPLOMA UNIVERSITARI	LAUREA BREVE			
POS.ECON. D7PROF. ACCESSO D1	0	0	6	0	0	0	3	7	0	0	16	6	10
POS.ECON. D6 PROF. ACCESSO D1	0	1	3	0	0	0	0	1	0	0	5	4	1
POS.ECON. D5 PROF. ACCESSO D1	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	3	2	1
POS.ECON. D4 PROF. ACCESSO D1	0	0	0	0	0	0	0	13	0	0	13	0	13
POSIZIONE ECONOMICA D3	0	0	6	0	0	0	1	10	0	0	17	6	11
POSIZIONE ECONOMICA D2	0	0	4	0	0	0	0	3	0	0	7	4	3
POSIZ.ECON.DI ACCESSO D1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
POS.ECON. D7 PROF. ACCESSO D3	0	0	1	0	0	0	0	8	0	0	9	1	8
POS.ECON. D6 PROF. ACCESSO D3	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	5	0	5
POS.ECON. D5 PROF. ACCESSO D3	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	3	1	2
POS.ECON. D4 PROF. ACCESSO D3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
POSIZ.ECON. DI ACCESSO D3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
POSIZIONE ECONOMICA C6	0	27	7	0	0	1	27	8	0	1	71	34	37
POSIZIONE ECONOMICA C5	0	2	2	0	0	0	2	3	0	0	9	4	5
POSIZIONE ECONOMICA C4	0	1	5	0	0	0	1	8	2	0	17	6	11
POSIZIONE ECONOMICA C3	0	6	4	1	0	0	2	12	1	0	26	11	15
POSIZIONE ECONOMICA C2	0	1	5	0	0	0	1	4	1	0	12	6	6
POSIZ.ECON. DI ACCESSO C1	0	0	3	1	0	0	0	1	0	0	5	4	1
POS.ECON. B8 PROF. ACCESSO B3	0	7	1	0	0	0	7	2	1	0	18	8	10
POS.ECON. B7 PROF. ACCESSO B3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POS.ECON. B6 PROF. ACCESSO B3	0	1	3	0	0	0	1	2	0	0	7	4	3
POS.ECON. B5 PROF. ACCESSO B3	0	4	1	0	0	0	1	2	2	0	10	5	5
POS.ECON. B4 PROF. ACCESSO B3	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0	4	3	1
POSIZ.ECON. DI ACCESSO B3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2	0	2
POS.ECON. B8 PROF. ACCESSO B1	2	10	0	0	0	1	4	0	0	0	17	12	5
POS.ECON. B7 PROF. ACCESSO B1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	2	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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
POS.ECON. B4 PROF. ACCESSO B1	0	2	0	0	0	0	2	1	0	0	5	2	3
POSIZIONE ECONOMICA B3	0	0	1	0	0	0	1	2	0	0	4	1	3
POSIZIONE ECONOMICA B2	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0
POSIZ.ECON. DI ACCESSO B1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA A6	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
POSIZIONE ECONOMICA A5	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
POSIZIONE ECONOMICA A4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GIORNALISTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
COLLABORATORI A TEMPO DETERMINATO	3	57	58	0	12	1	8	28	1	5	173	130	43
TOTALE PERSONALE	5	126	114	3	13	3	65	126	8	7	470	261	209
%SUL PERSONALE COMPLESSIVO	1%	27%	24%	1%	3%	1%	14%	27%	2%	1%	99%	269	211

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*		2	14	11	8		3	28	25	11	102
Personale che fruisce di orari flessibili		1	3	13	7			11	12	4	51
PART-TIME ORIZZONTALE											
24/36	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
27/36	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30/36	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	3
PART-TIME VERTICALE											
18/36	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21/36	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
27/36	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TOTALE PERSONALE	0	3	17	25	15	0	3	42	39	15	159
%SUL PERSONALE COMPLESSIVO	0%	2%	11%	16%	9%	0%	2%	26%	25%	9%	100%

* con le modalità esplicitate nella relazione del Direttore Generale.



Consiglio regionale della Calabria

DIREZIONE GENERALE

Reggio Calabria, 6 marzo 2023

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 2022.

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, incluso, previo parere favorevole della consigliera regionale di parità, nel piano integrato di attività e organizzazione del Consiglio regionale 2022-2024, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 24 del 28 aprile 2022 e modificato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 56 del 10 agosto 2022.

Il predetto piano di azioni positive ha il compito di promuovere, nell'osservanza delle norme vigenti, il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro nonché la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione all'interno dell'amministrazione, rimuovendo gli eventuali ostacoli alla piena ed effettiva parità tra donne e uomini e 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.

La ricerca del benessere organizzativo, la valorizzazione delle differenze e la lotta alle discriminazioni rappresentano 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. Valorizzare le differenze è, dunque, un fattore di qualità dell'azione amministrativa.



Consiglio regionale della Calabria

DIREZIONE GENERALE

All'interno del citato piano di azione positive del Consiglio regionale, sono previste specifiche azioni, relative, tra l'altro, all'ambito della conciliazione tra vita e lavoro, della formazione del personale, della regolamentazione del lavoro agile.

Nell'anno appena trascorso sono gradualmente cessate le misure connesse all'emergenza epidemiologica. Con il decreto-legge del 24 marzo 2022, n. 24, infatti, è cessato ufficialmente lo stato di emergenza ed è stata gradualmente programmata, a far data dal 1° aprile 2022, l'eliminazione di ogni tipo di misura restrittiva. In questo contesto il Consiglio regionale ha adottato i provvedimenti necessari, come previsto nel piano di azioni positive, per introdurre e regolamentare il lavoro agile all'interno dell'Ente, quale modalità ordinaria di organizzazione del lavoro e quale misura di supporto nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nella seduta della delegazione trattante del 27 gennaio 2022, dunque, è stato sottoscritto il disciplinare per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile che regola le modalità di accesso e le principali caratteristiche del cosiddetto smart working per il personale del Consiglio regionale della Calabria confluito successivamente nell'apposita sezione "lavoro agile" del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) dell'Amministrazione. Nel disciplinare sono stati, tra le altre cose, individuati i criteri per la selezione del personale da autorizzare a rendere la prestazione lavorativa in modalità agile. Lo smart working è attivabile in favore dei dipendenti che svolgono le attività cosiddette smartabili, fino a un massimo del 40 per cento del personale in servizio presso ciascuna delle strutture organizzative e speciali dell'Amministrazione. È stata garantita la priorità ai dipendenti con figli piccoli o con condizioni di disabilità, al personale con esigenze di cura nei confronti di familiari nonché ai lavoratori cosiddetti pendolari.

Il Consiglio regionale, stante anche la peculiarità della propria attività istituzionale, ha garantito una percentuale elevata di personale da autorizzare al lavoro agile, lasciando, in ogni caso, all'autonomia di ogni singolo dirigente le scelte organizzative del proprio ufficio e la valutazione della compatibilità del lavoro agile con le funzioni allo stesso ufficio assegnate. È stato avviato l'iter attraverso una circolare della Direzione generale, del 9 maggio 2022, diretta a ricevere le candidature del personale. Successivamente i Dirigenti, nel rispetto delle regole previste nel disciplinare sul lavoro agile e rivolte a promuovere la conciliazione tra vita professionale e personale, tenendo conto della loro autonomia organizzativa, hanno adottato gli atti finalizzati ad autorizzare i dipendenti allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile. È stata un'attività improntata al coordinamento tra le varie strutture nonché alla ricerca di



Consiglio regionale della Calabria

DIREZIONE GENERALE

soluzioni per snellire un procedimento diretto a modificare sostanzialmente l'organizzazione del lavoro. L'attuazione del lavoro agile è avvenuta nel pieno rispetto della normativa in materia: prevedendo un'adeguata rotazione del personale, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza (il disciplinare prevede infatti non più di otto giorni al mese di prestazione in modalità agile), garantendo al personale dipendente la strumentazione tecnologica per lo svolgimento della prestazione da remoto e adottando i provvedimenti tecnici necessari per garantire la riservatezza dei dati. In sede di prima applicazione del disciplinare sono state confermate le attività da svolgere esclusivamente in presenza individuate nella circolare della Direzione generale emanata durante la fase emergenziale, nelle more della individuazione attraverso il confronto con le OO.SS delle attività compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile. Nella seduta di delegazione trattante del 23 novembre 2022, al fine di assicurare il previsto confronto con le OO.SS., ai sensi dell'art.2, comma 1 del citato disciplinare, in continuità con i precedenti indirizzi e a seguito di ricognizione interna, sono state individuate le attività non effettuabili in modalità agile e che devono necessariamente svolgersi in presenza. 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, nell'organizzare questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, anche sull'obiettivo relativo alla conciliazione tra vita personale e lavoro e garantendo, allo stesso tempo, una piena efficacia della azione amministrativa.

Il Consiglio regionale ha sempre prestato particolare attenzione anche alle disposizioni normative nazionali, succedutesi nel corso dell'anno appena trascorso, relative al diritto allo smart working per i lavoratori c.d. fragili predisponendo tempestivamente le circolari finalizzate ad assicurare agli stessi il pieno svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Con riferimento ai congedi e permessi previsti dal legislatore, l'Amministrazione ha costantemente adottato buone politiche di conciliazione della vita familiare e professionale, autorizzando tempestivamente i congedi richiesti (congedi parentali ad ore, a giornata, retribuiti o senza retribuzione o con retribuzione ridotta), permessi prenatali e periodi di interdizione dal lavoro per gravidanza a rischio, congedi straordinari per gravi motivi, permessi legge 104/92.

Il Settore Risorse Umane, come obiettivo 2022 di performance, ha elaborato il manuale delle assenze del dipendente, al fine di rendere più semplice la fruizione di vari istituti e fornire uno strumento di pronta e



Consiglio regionale della Calabria

DIREZIONE GENERALE

facile consultazione nella gestione delle assenze dal servizio del dipendente. Per ogni istituto giuridico (congedi di maternità e paternità, interdizione dal lavoro per stato di gravidanza, ferie, part-time ecc.) vengono riportati i riferimenti normativi, contrattuali e, ove necessario, maggiori approfondimenti con circolari interpretative e pareri, al fine di rendere più chiara la disciplina. Il predetto manuale è pubblicato sulla bacheca del dipendente e sul sito web istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente- Performance- Risultati 2022. È stata garantita, pertanto, l'adeguata informazione su tutte le opportunità che la legislazione vigente offre al personale in particolare ai neo papà, alle neo mamme, ai lavoratori disabili e a coloro che assistono i familiari. Alla stessa stregua il citato manuale ha informato anche in merito a peculiari istituti quali le ferie solidali.

Il disciplinare sull'orario di lavoro, i buoni pasto e il trattamento di trasferta dell'Ente garantisce ampie fasce di flessibilità finalizzate a conciliare vita e lavoro del personale nonché assicura opportune agevolazioni per i lavoratori cosiddetti pendolari. Nell'ambito dell'orario di servizio e della tipologia di orario giornaliero prestabilito, è prevista la flessibilità in entrata dalle ore 8:00 alle 9:30 ed in uscita, di norma, non oltre le 19:30 dal lunedì al venerdì. Sono previste fasce orarie obbligatorie che consentono ai dipendenti di poter uscire alle 12:30 per venire incontro alle varie esigenze familiari (esempio uscita da scuola dei figli minori). I dipendenti residenti e domiciliati al di fuori del territorio del comune di Reggio Calabria, inoltre, possono fruire, previa autorizzazione da parte del dirigente, di un ulteriore abbattimento di quindici minuti rispetto alla flessibilità in entrata, fissata per le ore 8:00.

Occorre sottolineare come la sezione appositamente dedicata al Comitato unico di garanzia sul sito web istituzionale del Consiglio regionale della Calabria, ben visibile e accessibile, contribuisce costantemente 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 e alla lotta alle discriminazioni. Sussiste un'interazione diretta tra i dipendenti e l'organismo in oggetto anche attraverso lo specifico indirizzo di posta elettronica da utilizzare per segnalare criticità, presentare istanze o avanzare proposte.

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 anticorruzione e trasparenza altri in tematiche attinenti alle attività dell'Ente. Oltre ai numerosi interventi formativi in materie di carattere gestionale ve ne sono stati alcuni relativi anche alle tecniche di redazione



Consiglio regionale della Calabria

DIREZIONE GENERALE

degli atti amministrativi e degli atti normativi. Tutti i corsi di formazione sono stati organizzati in FAD e durante l'orario di lavoro prediligendo modalità e orari diretti a favorire la massima partecipazione del personale. Sono stati programmati, ove possibile, interventi formativi in modalità asincrona al fine di consentire al personale di fruire dei corsi in modo compatibile con le proprie esigenze di vita e lavoro.

I corsi organizzati in modalità asincrona sono di seguito specificati:

- Il progetto formativo “Syllabus – Competenze digitali per la P.A.” realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica nell’ambito del progetto “Competenze digitali per la PA” finanziato a valere sul Programma Operativo Nazionale (PON) “Governance e capacità istituzionale” 2014- 2020, avente l’obiettivo di consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici a supporto dei processi di innovazione della pubblica amministrazione e, più in generale, del miglioramento della qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese;
- Il corso Fad e-learning “L’attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione” gestito da PromoPA Fondazione e diretto a sensibilizzare il personale sulle misure previste nel piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell’Ente nonché sui temi dell’etica e dell’integrità;
- Il corso “Creazione del documento informatico e sua accessibilità” gestito dalla Maggioli garantito in modalità asincrona a gran parte del personale.

L’ amministrazione, infine, nel quadro dell’azione diretta a informare il personale sull’importanza delle pari opportunità ha individuato il corso on line “Riforma-Mentis” promosso dal Dipartimento della Funzione pubblica – Presidenza del Consiglio dei ministri, organizzato dal FormezPA, finalizzato alla promozione della cultura del rispetto della parità di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro. Il corso ha previsto tre moduli, che hanno approfondito i temi delle molestie sul luogo di lavoro con esempi pratici, strategie individuali e strategie organizzative, e un test finale di valutazione dell’apprendimento. Anche questo corso, a cui hanno partecipato e conseguito il relativo attestato 62 dipendenti, si è svolto in modalità asincrona.



Consiglio regionale della Calabria

DIREZIONE GENERALE

Per quanto concerne le Commissioni relative alle selezioni pubbliche gestite dall'Ente nell'anno appena trascorso, al fine di esperire le procedure di mobilità, ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 165/2001, è stata garantita la partecipazione delle donne nella misura minima di un terzo dei componenti.

Con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 93 del 29 dicembre 2022, previo parere favorevole dell'OIV dell'Ente, è stato approvato il nuovo codice di comportamento del personale del Consiglio regionale.

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. Il dirigente, inoltre, ha l'obbligo di vigilare affinché non si verifichino fenomeni di mobbing. 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, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi 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 responsabile del procedimento

Avv. Simona ~~Sicuro~~
Sicuro
Consiglio
regionale
della
Calabria
Funzionario



IL DIRETTORE GENERALE

Avv. Maria Stefania Lauria

Maria Stefania Lauria
Consiglio regionale
della Calabria
Dirigente
06.03.2023 16:43:50
GMT+01:00

