



## 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. 18 del 29 marzo 2024**

All'Ufficio di Gabinetto

All'Ufficio di Presidenza  
per il tramite del Settore Segreteria Ufficio di Presidenza

Alla Direzione generale

Al dirigente del Settore Segreteria Ufficio di Presidenza

All'OIV  
per il tramite del Settore di Supporto al Controllo strategico

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento per le Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@funzionepubblica.it](mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it)

**Oggetto: Trasmissione relazione annuale (anno 2023) del Comitato Unico di Garanzia.**

Si trasmette, per quanto di competenza, come previsto dal regolamento interno del CUG, la relazione annuale, relativa all'anno 2023, approvata nella riunione del CUG tenutasi in data 28 marzo 2024.

Cordiali saluti.

**Il vicepresidente 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

All'Ufficio di Presidenza  
per il tramite del Settore Segreteria Ufficio di Presidenza

All'Ufficio di Gabinetto

Alla Direzione generale

All'OIV  
per il tramite del Settore di Supporto al Controllo strategico

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@funzionepubblica.it](mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2023

## INDICE

PREMESSA .....	3
PARTE PRIMA – ANALISI DEI DATI .....	4
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE .....	4
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO .....	5
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ .....	7
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE .....	10
SEZIONE 5. PERFORMANCE.....	12
PARTE SECONDA – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA .....	13
A. OPERATIVITÀ.....	13
B. ATTIVITÀ.....	17
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.....	19

## 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 del Settore 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, ecc.).

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 2023, il personale di ruolo del Consiglio regionale ammontava a 289 unità delle quali 10 dirigenti. Alla stessa data risultavano contrattualizzati 187 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 (160 unità) rispetto ai lavoratori (130 unità); situazione di genere decisamente inversa, invece, nell'ambito delle collaborazioni con l'organo di indirizzo politico laddove, su un totale di 187, 141 unità impiegate risultano uomini e solo 46 donne.

Per quanto concerne le fasce d'età complessiva dei collaboratori dell'organo di indirizzo politico, la fascia "41-50" risulta la più numerosa per i lavoratori (47 unità), seguita rispettivamente dalla fascia precedente e successiva: "31-40" (34 unità) e "51-60" (33 unità); mentre la composizione anagrafica delle lavoratrici assegnate alle Strutture Speciali è prevalente nelle fasce "31-40" (19 unità) e "41-50" (18 unità).

Per quanto riguarda, invece, le fasce d'età dei dipendenti di ruolo, la fascia "41-50" risulta la più numerosa per gli uomini (52 unità), seguita da quella successiva "51-60" (46 unità); mentre per le donne la fascia con maggiore consistenza numerica è quella compresa tra "51-60" (69 unità), seguita da quella immediatamente precedente, ovvero quella compresa tra "41-50" (61 unità).

La fascia di età “31-40” risulta rappresentata in misura maggiore dal personale delle Strutture speciali con 53 unità (34 lavoratori e 19 lavoratrici) rispetto alle 15 unità afferenti al personale di ruolo (7 lavoratori e 8 lavoratrici).

La fascia sotto i 31 anni non è rappresentata dal personale di ruolo mentre registra una consistenza esigua tra il personale delle Strutture speciali ossia 17 unità (12 lavoratori e 5 lavoratrici).

La fascia d’età sopra i 60 anni non è rappresentata dalle lavoratrici del personale assegnato alle Strutture speciali a dispetto delle 15 unità di lavoratori.

Per quanto riguarda gli incarichi di posizione organizzativa (41 incarichi), 8 risultano attribuiti a lavoratori (20%) e 33 a lavoratrici (80%). Le posizioni di responsabilità con pesatura più elevata sono attribuite a lavoratrici.

Il numero di dipendenti a tempo parziale si mantiene molto basso ossia pari a 4 unità, tutte lavoratrici. La fascia di età dei lavoratori a tempo parziale maggiormente rappresentata è quella tra “41-50” (3 unità), seguita dalla fascia “51-60” (1 unità).

## **SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

L’Ente, ai sensi della legge 22 maggio 2017, n. 81 recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, ha regolamentato il lavoro agile quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa del personale dipendente, sottoscrivendo, in sede di delegazione trattante, in data 27 gennaio 2022, un disciplinare in attuazione delle vigenti disposizioni normative e contrattuali in materia, pubblicato nella “bacheca dipendenti” del sito istituzionale e confluito successivamente nell’apposita sottosezione “Lavoro agile” del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) dell’Amministrazione.

Nel disciplinare, che ha recepito alcune proposte avanzate dal CUG, 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.

Anche nel 2023 l'Amministrazione ha adottato i provvedimenti necessari, come previsto nel Piano di azioni positive, per utilizzare il lavoro agile quale modalità ordinaria di organizzazione del lavoro e quale misura di supporto nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nello specifico, successivamente all'avvio dell'iter da parte della Direzione generale con l'invio, in data 6 dicembre 2023, della manifestazione d'interesse diretta a ricevere le candidature del personale per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, 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 il personale 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 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. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ**

All'interno del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 13 del 17 marzo 2023 e modificato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 51 del 23 ottobre 2023, sono confluiti, ai sensi del d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, sia il Piano 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 di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

In particolare, il Piano delle 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:

- perseguimento di un maggiore benessere organizzativo;
- armonizzazione della vita professionale e privata, assecondando, mediante una condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari;
- valorizzazione delle risorse umane, anche al fine di una sempre migliore performance;
- adozione di strumenti di sensibilizzazione, diffusione e comunicazione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze.

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.

L'attività formativa volta ad accrescere le competenze digitali del personale, nell'ottica dell'innovazione e di un complessivo miglioramento dell'organizzazione del lavoro e della digitalizzazione dei processi, nonché a rafforzarne le competenze trasversali in materia di pari opportunità, di benessere organizzativo nel lavoro pubblico e di prevenzione degli atteggiamenti discriminatori, delle molestie e del mobbing, si è concretizzata attraverso l'erogazione di corsi online, in modalità sincrona e asincrona, al fine di consentire al personale di fruire dei corsi in modo compatibile con le proprie esigenze di vita e lavoro. Si riportano i sottoindicati percorsi:

- 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;
- La formazione e la gestione dell’archivio digitale-CEIDA, finalizzato a trasmettere e chiarire i principi, il metodo e gli strumenti per la formazione e la gestione dell’archivio digitale, evidenziando il ruolo del presidio archivistico per assicurare la validità giuridica e il valore probatorio dei documenti digitali;
- Open City – OPENCONTENT;
- La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione-PromoPA, volto ad effettuare una disamina degli obblighi di promozione delle pari opportunità, con riferimento ai soggetti coinvolti, alle politiche di gestione del personale e alla generale diffusione di un nuovo modello culturale.

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 ruolo di Segretario/Direttore Generale è ricoperto da una donna a partire dal 26 giugno 2020.

L'80 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 2023, il CUG ha lavorato alla proposta per l'aggiornamento annuale del Piano delle azioni positive tenuto conto delle Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni"

firmate il 6 ottobre 2022 tra il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento per le Pari Opportunità” e recepita dall’Amministrazione e approvata con il PIAO.

La loro realizzazione, secondo la time line temporale prevista, ha consentito diverse e sostanziali opportunità in termini di maggiore benessere organizzativo, armonizzazione della vita professionale e privata, valorizzazione delle risorse umane e diffusione e comunicazione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze.

Uno strumento a disposizione del dipendente finalizzato a migliorare il benessere organizzativo e lavorativo è stato previsto nell’ambito dell’azione positiva specifica n. 3, dove è emersa la concreta fattibilità di stipulare per l’Amministrazione una Convenzione con l’Ordine degli psicologi della Calabria.

In un’ottica di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, il nuovo codice di comportamento del personale del Consiglio regionale - approvato con deliberazione dell’Ufficio di Presidenza n. 93 del 29 dicembre 2022, previo parere favorevole dell’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell’Ente - 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 verificano 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). 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.

In particolare, il Piano delle azioni positive, rappresentando una declinazione della sottosezione "Performance" del PIAO finalizzata a promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la diversità, l'inclusione e le pari opportunità come elemento imprescindibile delle scelte strategiche dell'Ente, descrive 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, si è insediato il 23 luglio 2015 ed è stato rinnovato il 22 gennaio 2020.

La composizione del CUG del Consiglio regionale della Calabria, nel 2023, è quella definita con determinazione del Direttore generale n. 631 del 28 ottobre 2022.

Il regolamento del CUG del Consiglio regionale, in ottemperanza a quanto disposto dalla normativa vigente, prevede, tra gli obiettivi: 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, infatti, 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, purché gli stessi soggetti risultino, ad esito della 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 possono partecipare alle riunioni del CUG anche in presenza dei titolari.

## **B. ATTIVITÀ**

Il Comitato ha collaborato con l'Amministrazione attraverso incontri e mediante l'invio di apposite note e proposte, tra cui la proposta di aggiornamento annuale del Piano delle azioni positive, recepita dall'Amministrazione e approvata con il PIAO.

L'aggiornamento del Piano di azioni positive è stato rivolto a: perseguire un maggiore benessere organizzativo; favorire l'armonizzazione della vita professionale e privata; valorizzare le risorse umane; adottare strumenti di sensibilizzazione, diffusione e comunicazione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze.

In particolare, sono state proposte misure specifiche innovative, tra cui: l'azione positiva specifica n. 1 per la quale il CUG ha supportato l'Amministrazione collaborando attivamente alla realizzazione della bozza di un "Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto del fenomeno del mobbing e di altre forme di discriminazione delle lavoratrici e dei lavoratori del Consiglio regionale della Calabria" che sarà oggetto, nel 2024, di ulteriore azione positiva che si concretizzerà nella sua

approvazione e adozione; l'azione positiva specifica n. 3 finalizzata alla redazione di uno studio di fattibilità per la sottoscrizione di una Convenzione con l'Ordine degli Psicologi della Calabria quale strumento a disposizione del dipendente volto a migliorare il benessere organizzativo e lavorativo. Dallo studio è emersa la fattibilità della Convenzione di cui è prevista la sottoscrizione nel 2024.

Su richiesta del CUG l'Amministrazione, in continuità con gli anni precedenti, ha previsto percorsi di formazione volti a favorire la cultura del rispetto, della parità di genere e delle pari opportunità nei luoghi di lavoro. In particolare, nel 2023, è stato erogato il corso on line "Promozione delle parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione", organizzato da PromoPA Fondazione, per la promozione della cultura del rispetto della parità di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro.

Su impulso del CUG l'Amministrazione ha effettuato ricognizioni sulla strumentazione a sostegno di una maggiore inclusione dei lavoratori e degli utenti diversamente abili e sulla possibile esistenza di barriere architettoniche. Dalla ricognizione è emerso che ai dipendenti con disabilità sono garantite le strumentazioni necessarie a svolgere il loro lavoro al pari dei colleghi normodotati e non è emersa l'esistenza di barriere architettoniche ostative all'accesso presso tutte le strutture sia dei dipendenti con disabilità sia di eventuali utenti con disabilità.

Su richiesta del CUG, l'Amministrazione ha deciso di realizzare indagini per rilevare lo stato di benessere o di disagio presente nell'ambiente di lavoro al fine di individuare possibili soluzioni per rimuovere le criticità eventualmente emerse.

Il CUG del Consiglio regionale per l'anno 2023, 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](mailto:cug@consrc.it)) a cui può essere trasmessa ogni comunicazione, segnalazione o richiesta.

Nel corso dell'anno 2023, il CUG ha svolto n. 7 sedute per affrontare e discutere sia varie tematiche sia le richieste pervenute all'Organismo. Gli incontri si sono svolti in modalità mista: in presenza, presso il salone gare, ed in video conferenza per le/i componenti che ne abbiano fatto richiesta.

### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

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

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 2023 ha proseguito con il lavoro agile ed ha previsto, nel 2024, di adottare ulteriori strumenti di flessibilità dell'orario di lavoro.

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.

La presente relazione, approvata nella riunione del 28/3/2024, 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.

Per il Presidente del CUG  
F.to Il Vicepresidente  
Dott.ssa Manuela Lacaria

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	1
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)	1
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA	2
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	3
TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE	4
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	5
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	6
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	6
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	6
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'	7
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	8
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'	8
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	10
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	11

## SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI

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

Livello Dip.	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			
57	inquadramento	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
60	DIRETTORE GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
61	QUAL.DIRIG.TEMPO INDETERMINATO	0	0	0	6	1	0	0	0	1	0	8	7	1
F000	QUAL.DIRIG.TEMPO DETERMINATO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0
I000	Funzionario	0	0	8	6	8	0	0	23	28	2	75	22	53
OE00	Istruttore	0	4	27	21	9	0	8	23	24	16	132	61	71
OP00	Operatore Esperto	0	2	17	11	7	0	0	14	15	4	70	37	33
82	Operatore COLLABORATORI A TEMPO DETERMINATO	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	3	2	1
		12	34	47	33	15	5	19	18	4	0	187	141	46
TOTALE PERSONALE		12	41	99	79	40	5	27	79	72	22	476	271	206
%SUL PERSONALE COMPLESSIVO		3%	9%	21%	17%	8%	1%	6%	17%	15%	5%	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	0	2	0	0	0	0	0	5	5	0
%SUL TOTALE COMPLESSIVO		20%	20%	20%	0%	40%	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		12	41	99	79	40	5	27	76	72	22	473	271	202	
PART-TIME >50%		0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	4	0	4	
PART-TIME = <50%		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>TOTALE PERSONALE</b>		<b>12</b>	<b>41</b>	<b>99</b>	<b>79</b>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>79</b>	<b>73</b>	<b>22</b>	<b>477</b>	<b>271</b>	<b>206</b>	
<b>%SUL PERSONALE COMPLESSIVO</b>		<b>3%</b>	<b>9%</b>	<b>21%</b>	<b>17%</b>	<b>8%</b>	<b>1%</b>	<b>6%</b>	<b>17%</b>	<b>15%</b>	<b>5%</b>	<b>100%</b>			

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	20%	33	80%	41	100%
TOTALE PERSONALE	8		33		41	
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO		20%		80%		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	2,44%	1	2%	2	5%
POSIZIONE ORGANIZZATIVA 2^fascia (€ 10.500,00)	5	12,20%	16	39%	21	51%
POSIZIONE ORGANIZZATIVA 3^fascia (€ 13.000,00)	2	4,88%	8	20%	10	24%
POSIZIONE ORGANIZZATIVA 4^fascia (€16.000,00)	0	0,00%	8	20%	8	20%
TOTALE PERSONALE	8		33		41	
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO		20%		80%		100%

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

permanenza nel profilo e livello	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
INFERIORE A 3		0	4	30	14	5	0	3	40	20	1	117	53	64
TRA 3 E 5 ANNI		0	3	15	13	6	0	2	12	14	2	67	37	30
TRA 5 E 10 ANNI		0	0	5	13	12	0	3	7	32	19	91	30	61
SUPERIORE A 10 ANNI		0	0	2	6	2	0	0	2	3	0	15	10	5
<b>TOTALE PERSONALE</b>		<b>0</b>	<b>7</b>	<b>52</b>	<b>46</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>61</b>	<b>69</b>	<b>22</b>	<b>290</b>	<b>130</b>	<b>160</b>
<b>%SUL PERSONALE COMPLESSIVO</b>		<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>18%</b>	<b>16%</b>	<b>9%</b>	<b>0%</b>	<b>3%</b>	<b>21%</b>	<b>24%</b>	<b>8%</b>	<b>100%</b>		

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

Livello Dip.	INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE	DIVARIO ECONOMICO PER LIVELLO		TOT U	TOT D
		RETRIBUZIONE NETTA MEDIA	RETRIBUZIONE NETTA MEDIA	VALORI ASSOLUTI	%		
57	DIRETTORE GENERALE	€ -	€ 165.618,85	€ 165.618,85	100,00%	0	1
60	QUAL.DIRIG. TEMPO INDETERMINATO	€ 98.938,32	€ 95.418,28	€ 3.520,04	3,56%	7	1
F000	Funzionario	€ 40.673,88	€ 42.239,30	€ 1.565,42	3,71%	21	52
I000	Istruttore	€ 33.156,44	€ 33.168,03	€ 11,58	0,03%	60	70
OE00	Operatore Esperto	€ 30.966,82	€ 31.007,71	€ 40,89	0,13%	37	31
OP00	Operatore	€ 29.601,14	€ -	€ 29.601,14	100,00%	2	0
<b>TOTALE PERSONALE</b>		<b>282</b>				<b>127</b>	<b>155</b>

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	
<b>INQUADRAMENTO</b>											
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
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
<b>%SUL PERSONALE COMPLESSIVO</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>80%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>20%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

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
	LIC.SCUOLA MEDIA INF	DIPLOMA SCUOLA MEDIA	LAUREA	DIPLOMA UNIVERSITARI	LAUREA BREVE	LIC.SCUOLA MEDIA INF	DIPLOMA SCUOLA MEDIA	LAUREA	DIPLOMA UNIVERSITARI	LAUREA BREVE	
<b>INQUADRAMENTO</b>											
Funzionario	0	1	20	1	0	0	3	50	0	0	75
Istruttore	0	34	25	2	0	1	30	35	4	1	132
Operatore Esperto	2	26	8	0	1	1	19	9	3	1	70
Operatore	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	3
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>2</b>	<b>62</b>	<b>54</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>53</b>	<b>94</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>280</b>
<b>%SUL PERSONALE COMPLESSIVO</b>	<b>1%</b>	<b>22%</b>	<b>19%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>19%</b>	<b>34%</b>	<b>3%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>

TOT U	TOT D
22	53
61	71
37	33
2	1
122	158

130 160

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
....	2		2		4		Donna
	1		2		3		Uomo
<b>Totale personale</b>	<b>3</b>		<b>4</b>		<b>7</b>	<b>100,00%</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>							

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

Classi età Tipo Misura conciliazione	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.	%
Personale che fruisce di part time a richiesta				1		<b>1</b>	1,2	0	0	2	2		<b>4</b>	3,1
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile	0	4	28	15	9	<b>56</b>	68,3	0	6	41	40	10	<b>97</b>	75,8
Personale che fruisce di orari flessibili		2	2	11	10	<b>25</b>	30,5	0	0	9	13	5	<b>27</b>	21,1
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
<b>Totale</b>	0	6	30	27	19	<b>82</b>	100	0	6	52	55	15	<b>128</b>	100
<b>Totale %</b>		7,3	36,6	33	23,1		<b>100</b>	0	4,7	40,6	43	11,7		<b>100</b>

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	255	93	806	83,9	1061	85,9
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	139:43:00 (gg.19)	7	518:30:00 (gg.72)	7,5	91	7,3
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0	78	8,1	78	6,3
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	33:15:00 (gg.5)	0,5	5	0,4
<b>Totale</b>	274		961		1235	
<b>% sul personale</b>		<b>100</b>		<b>100</b>		<b>100</b>

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

Classi età	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)*													136:00	38,8
Aggiornamento professionale													68:00	19,3
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG													06:00	1,8

Violenza di genere														
Altro (Responsabilità pubbl. dip., qualità normazione, archivio digitale, comunicazione pubblica, Accountability, ValorePA23 Bilancio, ValorePA23 Digitalizzazione PA													141:00	40,1
<b>Totale ore</b>													<b>351:00</b>	<b>100%</b>
<b>Totale ore %</b>													<b>100%</b>	<b>100%</b>

\* Si tratta del totale delle ore erogate in relazione ai 13 corsi somministrati complessivamente al personale in materia di sicurezza: il dato, dunque, non può essere correlato al singolo dipendente.

## SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

### 2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Di seguito, si riferiscono, per ogni singola azione positiva specifica prevista per il 2023 nel Piano delle azioni positive del PIAO 2023-2025, le attività realizzate e i risultati raggiunti.

**Azione positiva specifica n. 1:** l'Amministrazione, con il supporto del CUG, ha predisposto una bozza di "Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto del fenomeno del mobbing e di altre forme di discriminazione delle lavoratrici e dei lavoratori del Consiglio regionale della Calabria", strumento volto ad arginare qualsiasi comportamento lesivo della dignità umana all'interno dei luoghi di lavoro e a favorire la tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, al fine dell'adozione nel 2024.

**Azione positiva specifica n. 2:** la realizzazione di un'indagine per rilevare lo stato di benessere o di disagio presente nell'ambiente di lavoro della realtà consiliare, al fine di individuare possibili soluzioni per rimuovere le criticità eventualmente emerse, è prevista nell'anno 2024.

**Azione positiva specifica n. 3:** è stato realizzato uno studio di fattibilità di una Convenzione con l'Ordine degli Psicologi, quale strumento a disposizione del dipendente finalizzato a migliorare il benessere organizzativo e lavorativo. Dall'approfondito e puntuale studio effettuato è emersa la concreta fattibilità di stipulare una Convenzione con l'Ordine degli psicologi della Calabria, da realizzarsi nell'anno 2024.

**Azione positiva specifica n. 4:** è stata predisposta una bozza di revisione del "Disciplinare sull'orario di lavoro, i buoni pasto e il trattamento di trasferta", approvato in data 13 dicembre 2017, coerentemente con le intervenute novelle normative e le disposizioni del nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022, ai fini dell'approvazione nell'anno 2024.

**Azione positiva specifica n. 5:** prevista per il triennio 2023-2025, finalizzata ad accrescere le competenze digitali del personale, nell'ottica dell'innovazione e di un complessivo miglioramento dell'organizzazione del lavoro e della digitalizzazione dei processi, si è concretizzata attraverso l'erogazione di numerosi corsi di formazione online, in modalità sincrona e asincrona, al fine di consentire al personale di fruire dei corsi in modo compatibile con le proprie esigenze di vita e lavoro (si veda la SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ della Relazione del CUG).

**Azione positiva specifica n. 6:** in un'ottica di continuità rispetto agli anni precedenti, sono stati individuati percorsi di formazione volti a favorire la cultura del rispetto, della parità di genere e delle pari opportunità nei luoghi di lavoro, nonché la conciliazione delle esigenze di vita professionale e privata (si veda la sezione "B. ATTIVITÀ" della Relazione del CUG).

**Azione positiva specifica n. 7:** è stata effettuata una ricognizione della strumentazione a sostegno di una maggiore inclusione dei lavoratori e degli utenti diversamente abili in servizio presso il Consiglio regionale della Calabria, pari a 4 unità. Dalla ricognizione è emerso che ai dipendenti con disabilità sono garantite le strumentazioni necessarie a svolgere il loro lavoro al pari dei colleghi normodotati.

## SEZIONE 3. Azioni da realizzare

### 3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

In continuità con le azioni positive specifiche previste e realizzate nel 2023, si innestano le sottoindicate azioni positive, nel complesso tese a sviluppare una cultura interna per la valorizzazione del personale, il miglioramento del clima organizzativo e della qualità del lavoro, e la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di equità e pari opportunità, previste nel Piano delle azioni positive del PIAO 2024-2026.

**Azione positiva specifica n. 1:** approvazione del “Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto del fenomeno del mobbing e di altre forme di discriminazione delle lavoratrici e dei lavoratori del Consiglio regionale della Calabria”, strumento volto ad arginare qualsiasi comportamento lesivo della dignità umana all'interno dei luoghi di lavoro e a favorire la tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori.

**Azione positiva specifica n. 2:** prevedere un'indagine per rilevare lo stato di benessere o di disagio presente nell'ambiente di lavoro, da realizzarsi con cadenza almeno biennale, al fine di individuare possibili soluzioni per rimuovere le criticità eventualmente emerse.

**Azione positiva specifica n. 3:** sottoscrizione di una Convenzione con l'Ordine degli Psicologi della Calabria, quale strumento a disposizione del dipendente finalizzato a migliorare il benessere organizzativo e lavorativo.

**Azione positiva specifica n. 4:** approvazione dell'aggiornamento del “Disciplinare sull'orario di lavoro, i buoni pasto e il trattamento di trasferta”, coerentemente con le intervenute novelle normative e le disposizioni del nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022. L'azione mira a introdurre in Consiglio regionale, anche in via sperimentale, istituti contrattuali come il lavoro da remoto, in aggiunta al già collaudato lavoro agile e agli strumenti di flessibilità dell'orario di lavoro.

**Azione positiva specifica n. 5:** accrescere le competenze digitali del personale, nell'ottica dell'innovazione e di un complessivo miglioramento dell'organizzazione del lavoro e della digitalizzazione dei processi.

**Azione positiva specifica n. 6:** individuare percorsi di formazione volti a favorire la cultura del rispetto, della parità di genere e delle pari opportunità nei luoghi di lavoro, nonché la conciliazione delle esigenze di vita professionale e privata e sul contrasto alla violenza di genere.

**Azione positiva specifica n. 7:** favorire una cultura di genere ed inclusiva attraverso la predisposizione di Linee guida sul corretto utilizzo di un linguaggio di genere e inclusivo nella redazione degli atti amministrativi e di tutti i documenti aventi valenza interna ed esterna.

**Azione positiva specifica n. 8:** pianificazione di incontri tra i soggetti che al Consiglio regionale si occupano di benessere lavorativo e le figure istituzionali deputate all'individuazione degli strumenti operativi utili a consentire l'aumento del benessere dei lavoratori (CUG, R.S.P.P., Responsabile protezione dati, Medico competente, Consigliera regionale di parità, Commissione di pari opportunità, Garante regionale della salute, Garante regionale dei disabili, Osservatorio sulla violenza di genere, Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro).