



**Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità, la valorizzazione del
benessere di chi lavora e contro le
discriminazioni**

RELAZIONE ANNUALE 2013

**ai sensi della Direttiva del Ministro per le pari opportunità
del 4 marzo 2011**

Marzo 2014

SOMMARIO

INTRODUZIONE.....	3
IL CONTESTO DI RIFERIMENTO.....	3
LE ATTIVITA' SVOLTE	7
IL PERSONALE IMPIEGATO NELLA REGIONE PUGLIA.....	10
LE ATTIVITA' DA SVOLGERE.....	18
ALLEGATO 1).....	20

INTRODUZIONE

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG), in ottemperanza a quanto disposto dalla legislazione vigente, si presenta all'Amministrazione regionale con la prima Relazione Annuale al fine di illustrare le attività svolte nel corso dell'anno 2013 e fornire utili elementi di riflessione per affrontare, risolvere e riuscire ad offrire adeguate risposte alle istanze del personale della Regione Puglia.

Partendo da un'analisi sulla legislazione vigente, la Relazione si articola poi in una sintesi delle attività svolte, commenta i dati relativi alla struttura del personale regionale e si conclude con una ipotesi di lavoro da svolgersi nel medio periodo.

Il Comitato si augura, pertanto, che i contenuti della presente Relazione siano oggetto di riflessione in sede di definizione di nuove politiche di governo delle risorse umane e, più in generale, di sviluppo dell'Amministrazione.

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

La Legge 4 novembre 2010, n. 183, all'art. 21, nel quadro degli interventi di razionalizzazione dell'amministrazione pubblica, è intervenuta in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In particolare:

articolo 1, comma 1, lettera c:

«c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica»;

articolo 7, comma 1:

«1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'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 al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno»;

articolo 57, comma 1 a cui sono premessi i seguenti:

«01. Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste

dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

02. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.

03. Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

04. Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

05. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi»;

articolo 57, comma 1, lettera d)

«d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio»;

4

articolo 57, comma 2

«2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica».

Per la prima volta quindi la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo.

Con **la Direttiva 4 marzo 2011**, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri ai sensi del novellato comma 4, dell'art. 57, del D.Lgs.vo 165/2001, sono state definite le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Sebbene i CUG operino in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti, le Linee Guida evidenziano il carattere innovativo del CUG rispetto ai Comitati preesistenti poiché si configura come soggetto del tutto nuovo attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere obiettivi plurimi, ovvero :

a) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza

morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

- b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.
- c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal D.Lgs.vo 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 (Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs.vo 81/2008) e dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).

La Direttiva individua, inoltre, i compiti del CUG, ovvero:

Propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o 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;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- 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;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- 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 - *mobbing* - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale,
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - *mobbing*;

- 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.

Sulla base di tale contesto normativo la Giunta Regionale, con deliberazione n. 716 dell'11/04/2012 ha istituito ed approvato la disciplina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, dando mandato al Direttore dell'Area Organizzazione e Riforma dell'Amministrazione, sentito il Dirigente del Servizio Personale e Organizzazione, di avviare le procedure per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia con la nomina dei rappresentanti dell'Amministrazione regionale (dirigenti e non dirigenti), tra i quali viene nominato il Presidente, e prevedendo, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi e assicurando un pari numero di rappresentanti supplenti.

Con successivi Atti nn. 57/12, 58/12 e n. 11/13 il Direttore dell'Area Organizzazione e Riforma dell'Amministrazione ha costituito il Comitato¹ che, ai sensi del citato art. 57 del D.Lgs. 165/2001, è composto in misura paritetica da rappresentanti designati dall'amministrazione e da pari rappresentanti designati da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative all'interno dell'amministrazione (DIRER, CGIL FP, CISL FP, UIL FP e DICCAP), provvedendo contestualmente a nominare il Presidente del CUG.

Su convocazione del Direttore dell'Area Organizzazione e riforma dell'Amministrazione della Regione Puglia, il Comitato si è insediato il 25 gennaio 2013.

Con provvedimento n. 76 del 5 febbraio 2013 la Giunta Regionale ha approvato il Piano triennale 2013–2015 di azioni positive della Regione Puglia. L'attività istruttoria e l'elaborazione della proposta di Piano Triennale è stata espletata, nel secondo semestre 2012, dall'Ufficio Garante di Genere, con il supporto tecnico specialistico di una dirigente ISFOL distaccata presso il Servizio Lavoro della Regione Puglia e in raccordo con il Servizio Personale e organizzazione. La proposta di Piano è stata inviata alla Consigliera regionale di Parità per l'ottenimento del parere di coerenza pervenuto all'amministrazione in data 28/1/2013.

Con il medesimo provvedimento la Giunta Regionale, pur riconoscendo che ai sensi della L.R. 7/2007 il Piano di azioni positive debba essere presentato dal Comitato per le Pari Opportunità, oggi CUG, ha ritenuto urgente ed improcrastinabile procedere alla sua approvazione per sottoporlo successivamente all'attenzione del CUG prevedendo la possibilità, per quest'ultimo, di apportare tutte le modifiche o le integrazioni ritenute necessarie.

Il Comitato ha ritenuto non necessario intervenire sul Piano approvato dalla Giunta Regionale.

¹Allegato 1).

LE ATTIVITA' SVOLTE

In ossequio alle norme vigenti, il Comitato ha predisposto ed approvato un proprio Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento. Di rilievo è l'aver costituito specifici *Gruppi di lavoro* articolati in 5 aree di intervento (Benessere organizzativo, Comunicazione, Orario di lavoro, Telelavoro e Amministrativo contabile) e costituiti da tutti i componenti, prescindendo dal ruolo ricoperto (effettivo/supplente).

Sono in corso le procedure di presa d'atto del Regolamento interno da parte della Giunta Regionale.

Le risorse e le criticità emerse

La fase di avvio delle attività del Comitato è stata caratterizzata dall'esigenza di dotarsi di risorse umane, finanziarie e strumentali, necessarie all'esercizio dei compiti conferiti.

Nell'ambito del Servizio Personale è stata acquisita la disponibilità della dott.ssa Maria Galasso in veste di responsabile della segreteria tecnica Amministrativa del CUG avvalendosi dell'attività ausiliaria dei propri collaboratori, sigg. Nicola Armenise e Nicolò de Bari.

Nel corso dell'anno molte energie sono state impiegate nel costruire luoghi e relazioni sia all'interno dell'amministrazione che con analoghe realtà esterne ad essa. La novità del Comitato, e delle funzioni ad esso assegnate, ha imposto, infatti, la costruzione di reti con le quali interagire per migliorare l'efficacia delle attività finalizzandole al miglior soddisfacimento del fabbisogno.

Il Comitato, che non dispone ancora di una propria sede, utilizza il salone delle riunioni messo a disposizione dal Direttore dell'Area Personale e Organizzazione per lo svolgimento delle proprie riunioni. L'indisponibilità di una sede, di una propria linea telefonica, nonché di uno spazio dedicato sul web ha condizionato significativamente l'operatività del Comitato che, in questa prima fase, ha utilizzato gli strumenti di volta in volta messi a disposizione dall'amministrazione.

La nuova sede regionale

Una delle più importanti criticità che il Comitato ha dovuto affrontare è stato il trasferimento di gran parte degli Uffici regionali nella nuova sede di Via Gentile. Il trasferimento, che ha interessato circa 700 dipendenti, pur programmato da tempo, è stato realizzato in tempi molto rapidi causando prevedibili disagi derivanti non solo dai lavori ancora in corso ma dall'assenza di adeguati mezzi di trasporto pubblico nonché da un luogo per la ristorazione.

Il Comitato ha effettuato, prima dell'effettivo trasloco degli Uffici, specifici sopralluoghi rilevando ed anticipando all'Amministrazione i disagi che dal trasferimento sarebbero derivati.

Sulla questione sono stati richiesti e svolti, presso l'Assessorato ai trasporti, specifici incontri con l'Assessore regionale alle opere pubbliche, infrastrutture e mobilità, con il Direttore dell'Area politiche ambientali e opere pubbliche, con il Direttore dell'Area organizzazione, con il Direttore dei Lavori dell'edificio e con i rappresentanti sindacali di Cgil, Cisl, Uil, Confsal e Direr.

Il CUG ha evidenziato le diverse problematiche e criticità emerse a seguito dei sopralluoghi (in particolare: parcheggi, accesso e deflusso dei mezzi, collegamento mezzi di trasporto pubblici, punto ristoro, mancanza di segnaletica interna ed esterna, assenza di segnale di telefonia mobile, mancanza di marciapiedi e di illuminazione sull'ingresso provvisorio) riscuotendo interesse e rassicurazioni sulla volontà di procedere, da parte dell'amministrazione, alla risoluzione delle questioni sollevate, condividendone l'urgenza.

In merito alla rilevante questione del raggiungimento della sede di lavoro (non adeguatamente servita da mezzi del trasporto pubblico) da parte dei dipendenti regionali, il CUG ha proposto

all'Amministrazione di dotarsi di un servizio navetta prevedendo, comunque, il pagamento di un biglietto da parte dell'utilizzatore. L'Amministrazione ha invece ritenuto più opportuno il potenziamento delle linee di collegamento con autobus di linea. A tal fine il 3 luglio 2013 si è tenuto uno specifico incontro con l'Amtab. L'occasione è stata utile per definire anche nuove iniziative a favore dei plessi regionali diversi da quelli di Via Gentile. In particolare si è concordato di attivare una nuova percorrenza Ospedale S. Paolo-Enaip-Ciapi² e una linea "dedicata" piazza Moro-Via Gentile (con fermate presso l'istituto "Marconi" e la stazione del metro "Parco sud"), nonché potenziate le linee 2/ e 12/ (tempo stimato di percorrenza complessiva da piazza Moro a via Gentile 15 minuti). Il CUG ha comunque ribadito che i collegamenti a mezzo autobus potevano costituire una prima sperimentale soluzione ma che occorreva prevedere, nel medio-lungo periodo, anche soluzioni alternative, prima tra tutte l'accordo con Trenitalia per definire modalità e tempi di collegamenti con la linea metro.

A valle dell'incontro e dei primi accordi raggiunti, il Comitato è stato nuovamente coinvolto dai dipendenti della nuova sede che, sulla medesima questione, lamentavano l'inadeguatezza e l'inefficienza del servizio fornito dall'Amtab. A tanto ha fatto seguito un rinnovato e pressante interessamento del CUG che ha rivolto, nel settembre 2013, una specifica richiesta all'Assessore regionale ai Trasporti ed all'AMTAB, di partecipare agli incontri ed alle decisioni che l'Assessorato intendeva promuovere sull'argomento.

Il Comitato, sollecitato dai disagi segnalati dai dipendenti e dal riscontro effettivo delle questioni rimaste sospese e/o irrisolte relative alla nuova sede, ha invitato nuovamente l'Amministrazione a considerare necessaria la partecipazione del CUG in tutte le riunioni operative sulla questione anche al fine di rendere più efficace e tempestiva la funzione ad esso conferita dalle leggi vigenti.

A novembre 2013, su proposta del CUG, si è svolta nel plesso di Via Gentile una Assemblea dei dipendenti indetta dalle Organizzazioni Sindacali. L'Assemblea si è resa necessaria per informare tutti i dipendenti dell'interessamento congiunto sia del CUG che delle OO.SS. nella risoluzione di tutte le situazioni di disagio riscontrate e delle rassicurazioni rese dall'amministrazione.

A tale assemblea ha fatto seguito anche un incontro tra alcune componenti del CUG, in rappresentanza dell'intero Comitato, e la Vicepresidente della Regione Puglia, Angela Barbanente alla quale sono state sottoposte tutte le questioni rimaste irrisolte, prime tra tutte il trasporto e l'assenza di un punto ristoro (inaugurato solo il 18 dicembre) in una zona scarsamente servita.

A tutt'oggi, pur con il costante impegno e l'assidua e spesso difficoltosa relazione del CUG con i soggetti interessati (Assessori/Dirigenti), molte criticità sono ancora in atto, soprattutto la difficoltà nel raggiungere ed abbandonare la sede di lavoro per la quale il Comitato auspica una rapida ed effettiva risoluzione che potrebbe prevedere il coinvolgimento dell'Assessorato regionale al Personale e Organizzazione nel ricorso ad autolinee private, così come proposto dal CUG già nel luglio 2013.

Non di secondaria urgenza resta la questione relativa all'assenza di ricezione da parte di qualunque gestore di telefonia mobile.

Le situazioni di discriminazioni morali e/o psicologiche (mobbing)

Sono stati sottoposti all'attenzione del CUG n. 2 casi di discriminazione morale e/o psicologica. I casi hanno riguardato il mancato trasferimento presso uffici diversi da quelli di rispettiva appartenenza. Il CUG si è attivato valutando la presenza di eventuali forme di discriminazione, diretta o indiretta promuovendo azioni di *moral suasion*. Le ragioni addotte dai Dirigenti interessati

² Il nuovo collegamento, oltre a consentire una significativa riduzione dei tempi di percorrenza da 40 a 15 minuti, prevede l'attivazione di un **nuovo servizio** in favore di tutta l'utenza (cittadini e dipendenti) afferente il polo pubblico-privato presente nell'area.

sono riconducibili alla esiguità delle risorse umane a disposizione che compromettono il buon esito delle richieste di trasferimento, altrimenti possibile.

I pareri consultivi

a) Il telelavoro

Il Comitato è stato coinvolto nell'avvio del progetto sperimentale di telelavoro promosso dall'Amministrazione regionale.

In particolare il CUG è stato coinvolto sia nella definizione del questionario rivolto ai dipendenti finalizzato alla rilevazione dei potenziali lavoratori interessati al progetto sia nella definizione del relativo Regolamento. Il CUG ha preso atto della proposta formulata dall'Amministrazione relativa al Regolamento sul Telelavoro che ha integrato con proprie osservazioni, recepite dall'Amministrazione in sede di stesura definitiva.

Il CUG ha inoltre partecipato costruttivamente alla divulgazione del nuovo istituto (telelavoro) somministrando uno specifico questionario finalizzato alla rilevazione dell'interesse da parte dei dipendenti regionali.

b) L'orario di lavoro

Il CUG ha collaborato con l'Amministrazione Regionale e le OO.SS. in merito alle diverse Circolari sull'orario di lavoro aderendo alle richieste dei/le dipendenti in ordine alla istituzione della Banca delle ore/del tempo al fine di rendere flessibile l'orario di lavoro nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro. Da parte dell'Amministrazione sono state espresse rassicurazioni circa l'accoglimento dell'istituzione della banca delle ore/tempo che richiederà, tuttavia, specifici approfondimenti sia di natura contrattuale che di natura informatica, anche alla luce del nuovo sistema di rilevazione delle presenze che sarà attivato nel 2014.

c) La nuova disciplina per l'istituzione ed il conferimento di P.O e A.P.

Il CUG è stato chiamato ad esprimere il proprio parere sulla nuova disciplina relativa all'istituzione e conferimento delle Posizioni organizzative e delle Alte professionalità.

Un Gruppo ristretto di componenti ha elaborato una proposta che, condivisa da tutto il Comitato, è stata sottoposta all'attenzione del Direttore dell'Area personale e organizzazione. Il Regolamento non risulta ad oggi adottato.

I rapporti con l'O.I.V.

In ossequio a quanto previsto dal punto 4.4 della Direttiva del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011, il CUG è stato coinvolto nella definizione del "Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale" dell'amministrazione. Un ristretto gruppo di componenti ha approfondito in più occasioni il documento trasmesso a corredo della convocazione elaborando un contributo che, sottoposto per la condivisione a tutto il Comitato, è stato consegnato all'Organismo Indipendente di Valutazione in una specifica riunione convocata dal Direttore dell'Area Personale e Organizzazione il 19 dicembre 2013.

I rapporti con la Delegazione Trattante

Il Comitato, attraverso il Presidente, ha partecipato alle riunioni delle Delegazioni Trattanti contribuendo significativamente a considerare il punto di vista proprio del Comitato nelle scelte dell'Amministrazione.

La partecipazione ad eventi

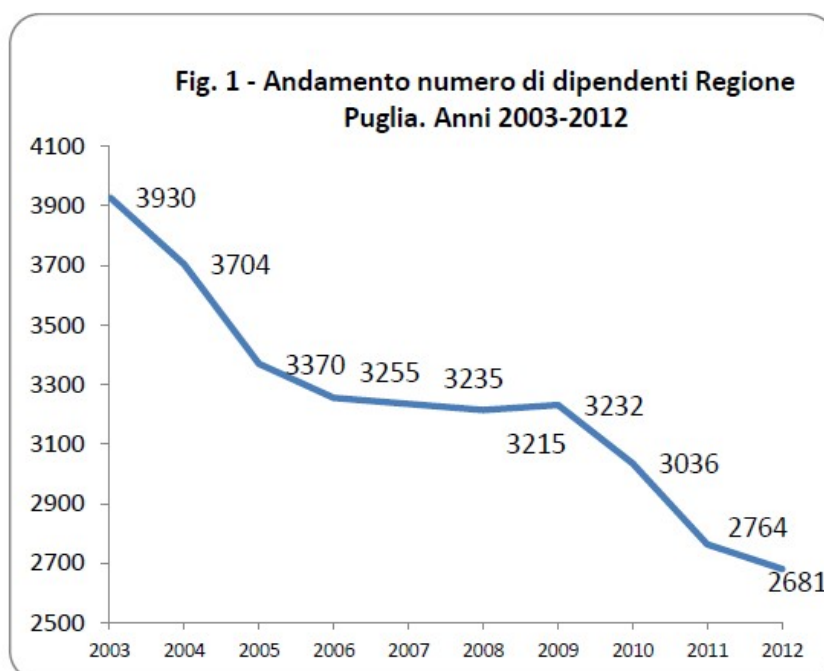
Ha partecipato ad eventi - seminari (13 dicembre) e Forum P.A. 28-31/ Maggio di diffusione e scambio di buone prassi sul tema delle P.O.

IL PERSONALE IMPIEGATO NELLA REGIONE PUGLIA

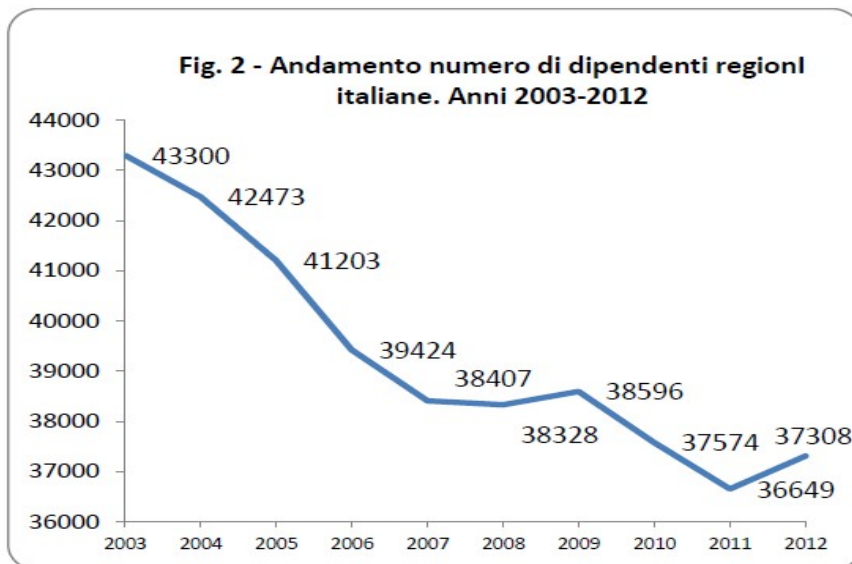
Tra le aree di intervento previste dal Piano Triennale 2013-2015 di azioni positive vi è l'**Area di Intervento 1 - Leggere l'organizzazione**. In quest'area si concentrano le azioni per migliorare la conoscenza della struttura regionale in ottica di genere al fine di superare le eventuali discriminazioni a carico del personale femminile.

Nelle more della ricognizione dei dati che il Servizio Personale ha assicurato di fornire al Comitato, si ritiene utile riproporre i dati forniti dalla stessa Amministrazione regionale al Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato attraverso il c.d. "Conto Annuale" e resi disponibili, sotto il profilo dell'analisi statistica, dall'Ufficio Statistico della Regione Puglia.

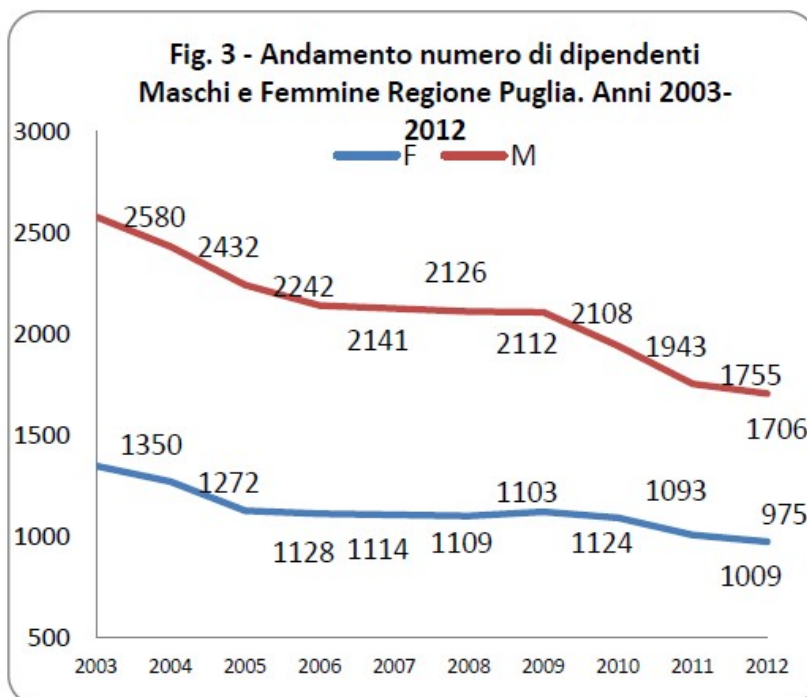
La Figura 1 illustra l'andamento che, nel corso degli anni – dal 2003 al 2012 -, ha caratterizzato la struttura del personale a tempo indeterminato nella Regione Puglia. Dai dati si evince che il numero dei dipendenti è, tranne che per un leggero aumento nel 2009, in costante decremento: si passa infatti dalle 3.930 unità del 2003 alle 2681 del 2012, con una riduzione di 1.249 unità.



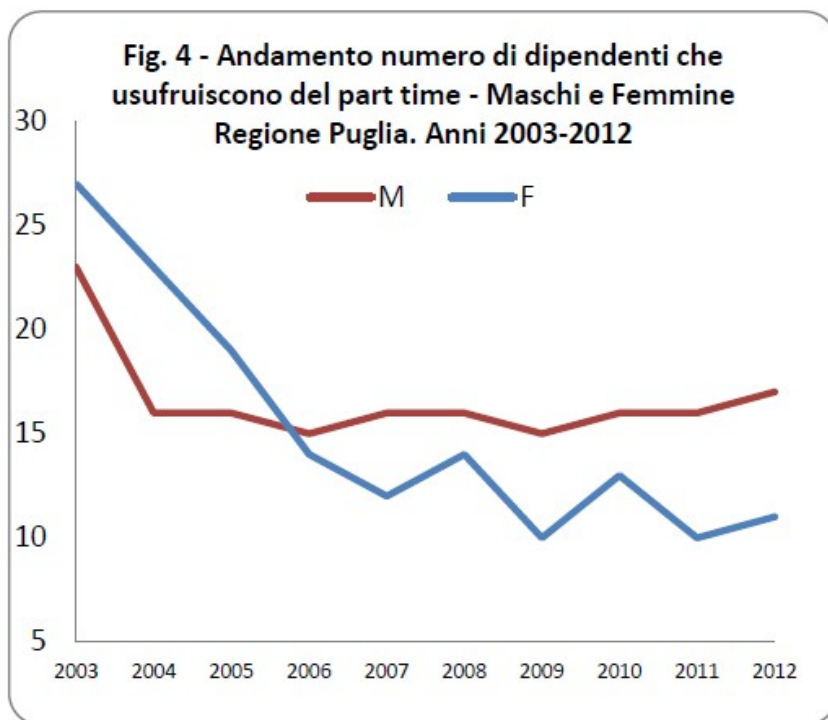
Il costante decremento è rilevabile anche a livello nazionale: nel medesimo arco temporale si assiste ad una costante riduzione del personale in servizio presso le Regioni a statuto ordinario. Si passa infatti dalle 43.300 unità del 2003 alle 37.308 unità del 2012, con una riduzione di 5.992 unità (Figura 2).



L'andamento annuale per genere mostra, invece, dei profili differenti. Nel medesimo arco temporale la riduzione percentuale per i maschi si attesta a -33%, mentre per le femmine al -27,8 (Figura 3).



L'istituto del part-time si conferma costante per i maschi che si attesta, a partire dal 2004, intorno al valore medio di 15,8 unità. L'utilizzo dell'istituto è, invece, per le femmine tendenzialmente decrescente, registrando un -59% dal 2003 con 27 unità al 2012 con 11 unità (Figura 4).

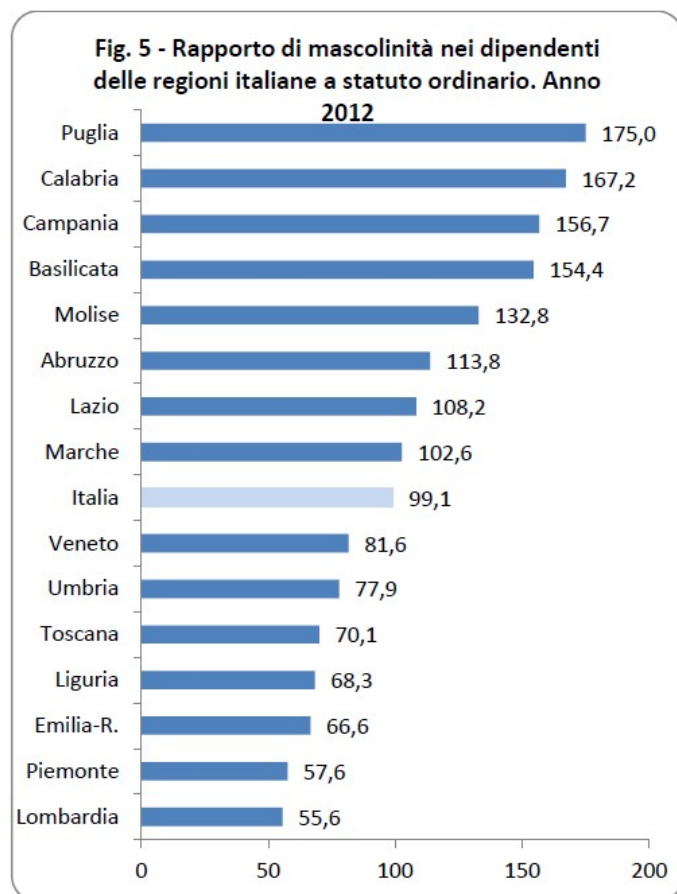


Al 2012 risultano in servizio presso la Regione Puglia:

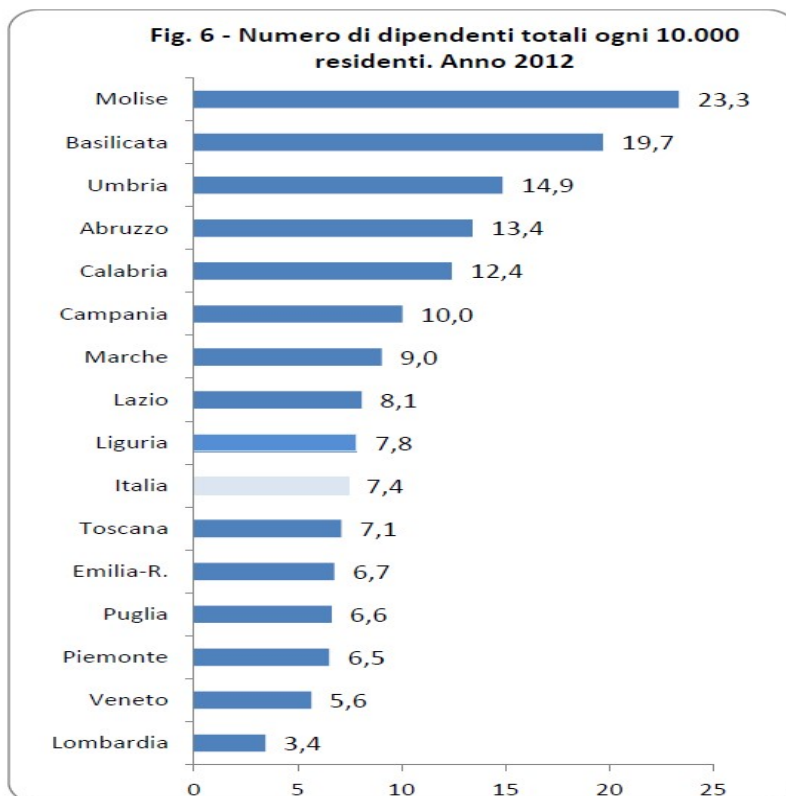
REGIONE PUGLIA	Tempo pieno		Part-time		Totale		TOTALE
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
	1.689	964	17	11	1.706	975	

Dai dati risulta quindi che la presenza femminile nella Regione Puglia rappresenta solo il 34% del personale in organico e che il ricorso all'istituto del part-time delle donne sul totale delle dipendenti a tempo pieno raggiunge solo lo 0,4%, di poco inferiore a quello calcolato per gli uomini che si attesta sullo 0,6%.

Nel rapporto di mascolinità la Regione Puglia si attesta, nel panorama italiano, al primo posto, superando la media italiana di circa 76 punti.

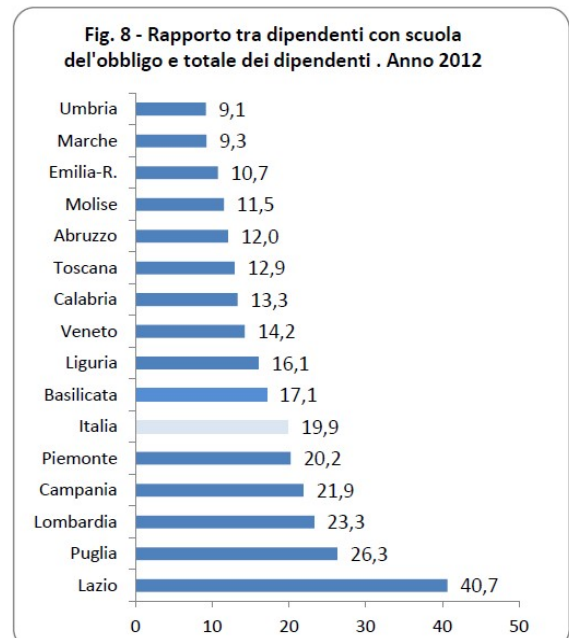
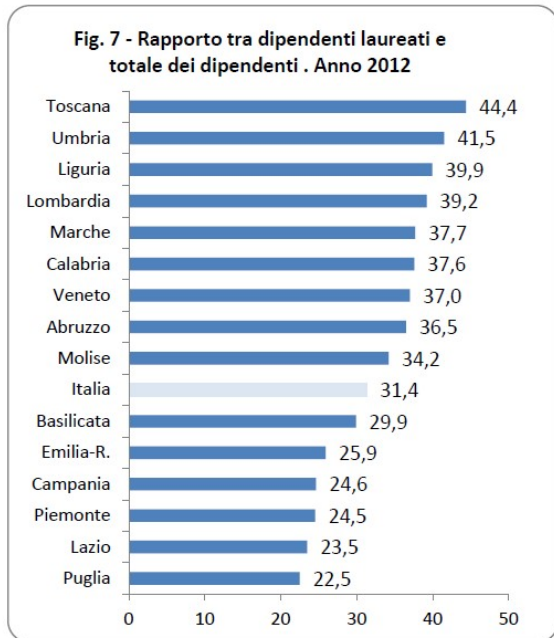


La Figura successiva (6) descrive il numero totale di dipendenti ogni 10.000 residenti. La Puglia si attesta al di sotto del valore nazionale con una media di 6,6.

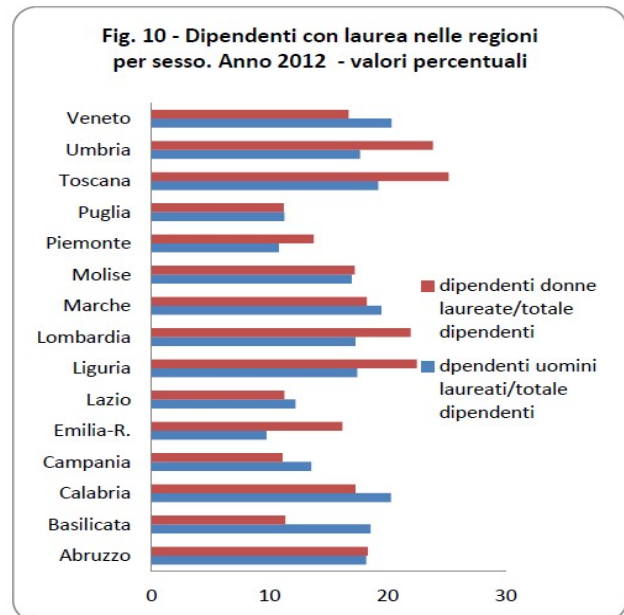
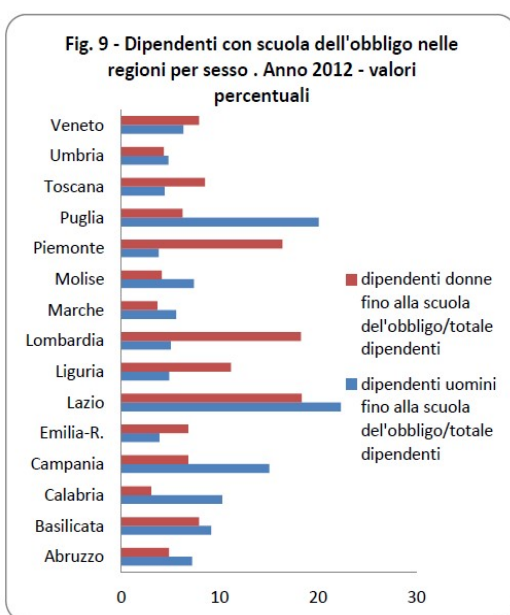


Sotto il profilo della scolarizzazione, la Regione Puglia mostra, rispetto alle altre Regioni italiane, il rapporto più basso di laureati (22,5 ogni 100 dipendenti), registrando un valore negativo (-8,9 punti) rispetto al valore nazionale (31,4) e rispetto alla Toscana che si attesta al primo posto con un valore di 44,4 laureati ogni 100 dipendenti (Figura 7).

Rispetto alla scuola dell'obbligo, la regione Puglia registra un rapporto (26,3%) di +6,4% superiore al valore nazionale (Figura 8).



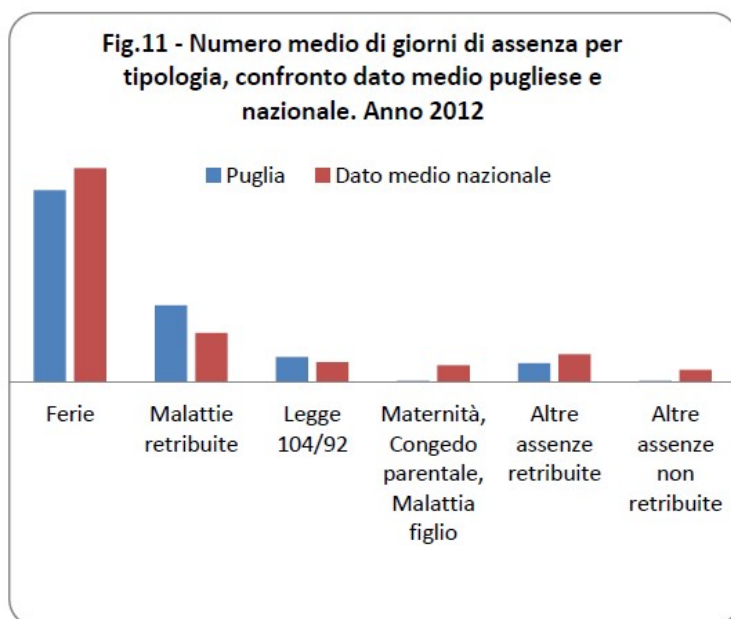
Le incidenze percentuali per genere sono riportate nelle Figure 9 e 10 e si riferiscono ai dipendenti con basso ed alto titolo di studio. Con riferimento al primo, in Puglia si registra una forte prevalenza di maschi mentre per il secondo la percentuale di maschi e femmine è sostanzialmente uguale.



I dati riferiti alle “assenze” (Figura 11) del personale consegnano alla Regione Puglia, nel 2012, il primato di assenze medie per dipendente dovute a malattie retribuite (10,8) mentre, con riferimento alle assenze retribuite per maternità, congedo parentale o malattia del figlio, registra la media più bassa di assenze (0,2).

La media dell’utilizzo dei giorni di assenza per “congedo ordinario” (26,9 gg.) si attesta intorno al valore contrattuale (28 gg.) suggerendo quindi che in Puglia non si accumulano “congedi residui” da utilizzare nell’anno successivo a quello di riferimento.

Il numero medio dei giorni di assenza disciplinate dalla legge 104/92 si attesta per la Puglia tra i più alti (3,5) rispetto ai valori nazionali.

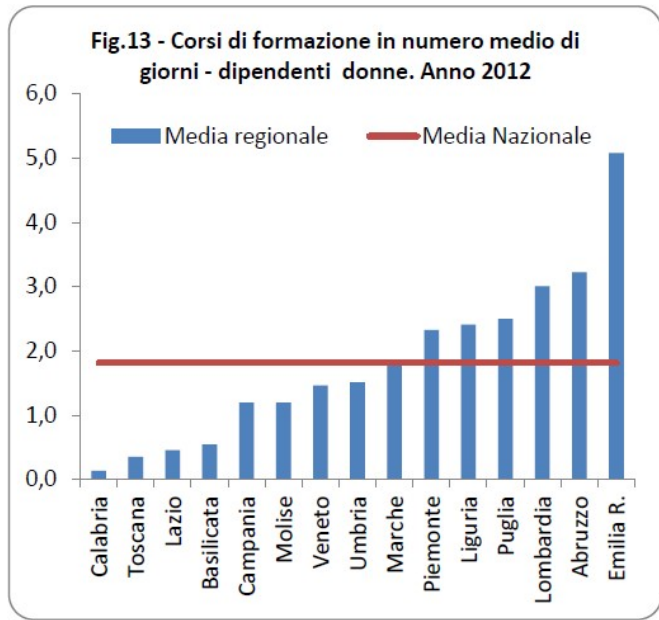
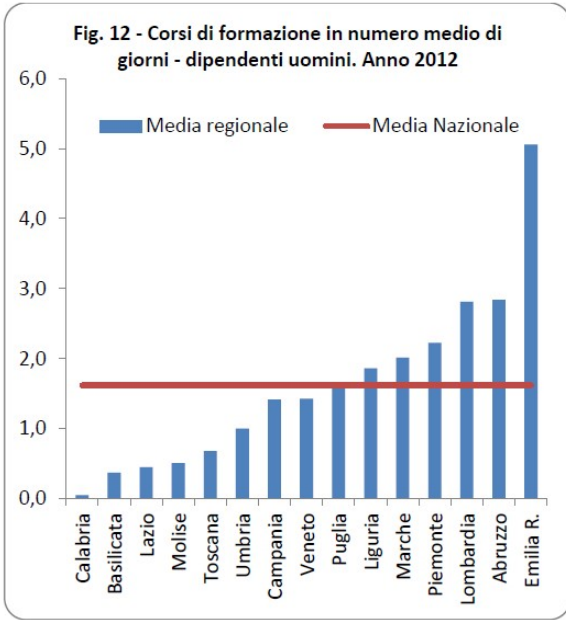


Riguardo alla “formazione dei dipendenti” nell’anno 2012 risultano svolte 5.066 ore di formazione di cui 2.676 attribuibili ad uomini e 2.390 a donne, pari a 1,9 giorni di formazione per dipendente e a 1,6 per gli uomini e 2,5 per le donne.

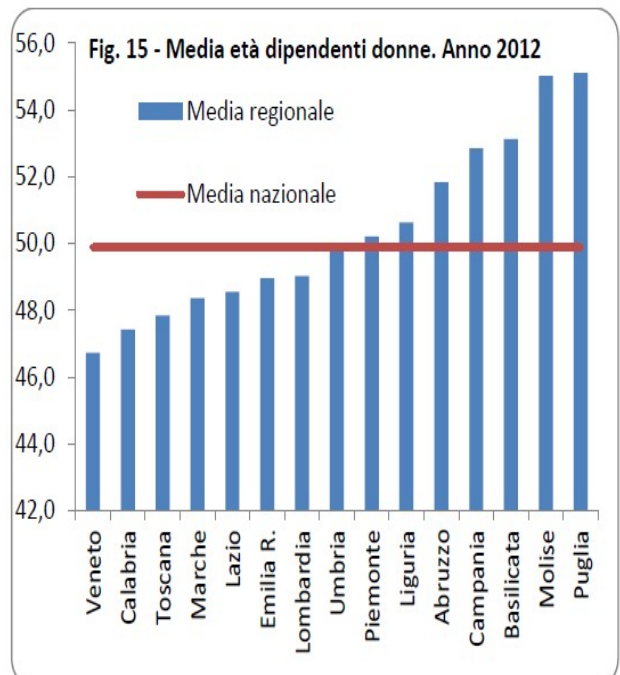
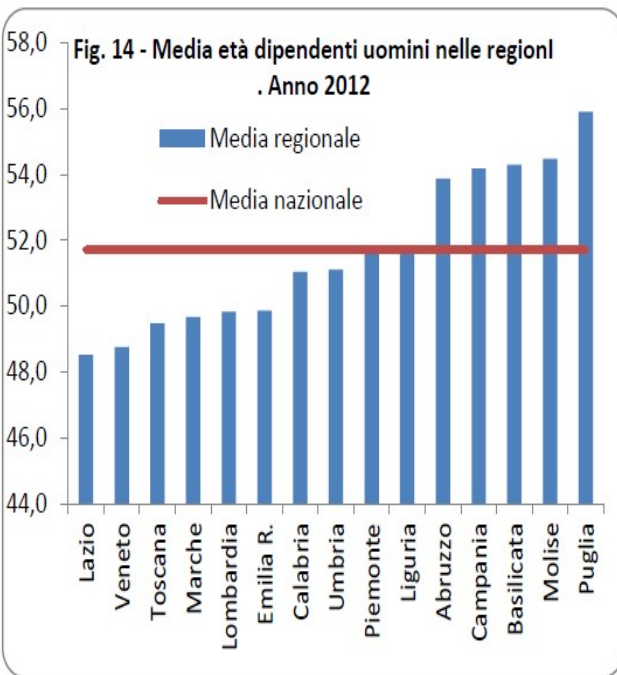
Regioni	Uomini	Donne	Totale
ABRUZZO	2.705	2.724	5.429
BASILICATA	212	220	432
CALABRIA	81	127	208
CAMPANIA	4.912	2.425	7.337
EMILIA R.	5.608	8.927	14.535
LAZIO	1.056	982	2.038
LIGURIA	918	1.737	2.655
LOMBARDIA	3.287	6.360	9.647
MARCHE	1.428	1.225	2.653
MOLISE	206	355	561
PIEMONTE	2.279	4.140	6.419
PUGLIA	2.676	2.390	5.066
TOSCANA	727	539	1.266
UMBRIA	579	1.121	1.700
VENETO	1.765	2.141	3.906

Regioni	Uomini	Donne	Totale
ABRUZZO	2,9	3,3	3,1
BASILICATA	0,3	0,5	0,4
CALABRIA	0,1	0,1	0,1
CAMPANIA	1,4	1,1	1,3
EMILIA R.	4,8	5,1	5,0
LAZIO	0,5	0,5	0,5
LIGURIA	1,8	2,4	2,2
LOMBARDIA	2,8	3,0	2,9
MARCHE	2,0	1,8	1,9
MOLISE	0,5	1,1	0,8
PIEMONTE	2,2	2,3	2,3
PUGLIA	1,6	2,5	1,9
TOSCANA	0,7	0,4	0,5
UMBRIA	1,0	1,5	1,3
VENETO	1,4	1,4	1,4
Totale	1,5	1,9	1,7

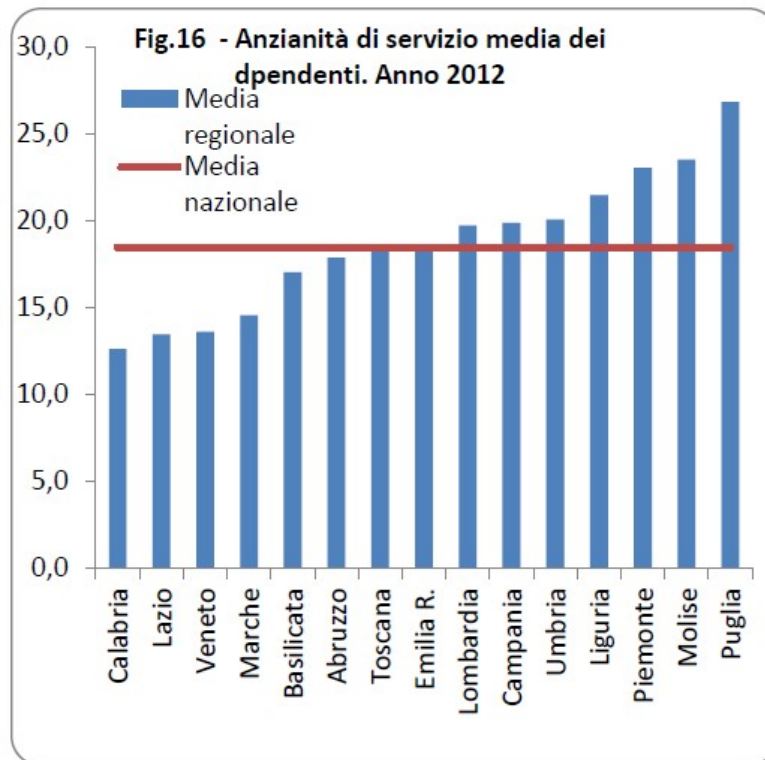
Anche sotto il profilo del numero medio dei giorni impiegati in formazione, la Puglia mostra un valore riferito ai maschi poco al di sotto del valore medio nazionale mentre registra un valore riferito alle femmine al di sopra del valore medio nazionale.



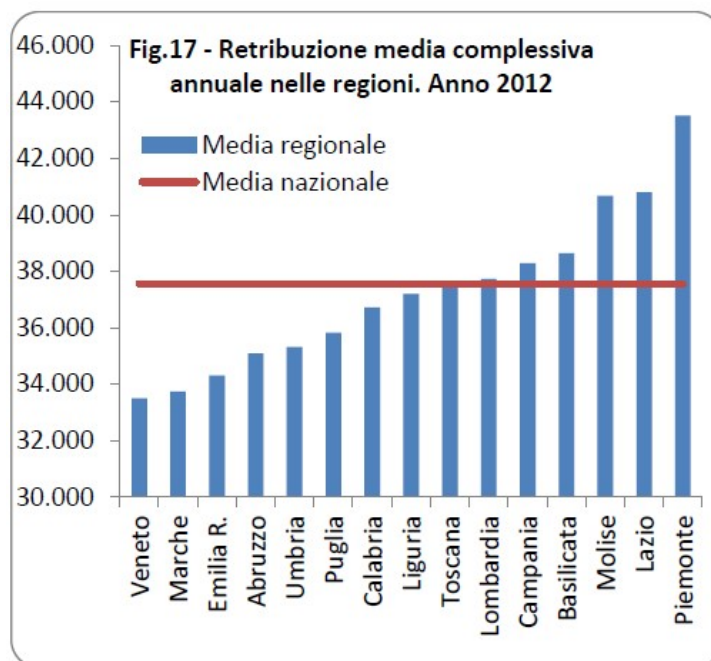
Sotto il profilo “demografico”, la Regione Puglia si presenta come la regione “più anziana”. Nell’ambito del personale in organico, la popolazione femminile ha l’età media più alta rispetto alle altre Regioni d’Italia superando la media complessiva pari a 50,8 anni.



L'anzianità media di servizio, correlata all'andamento regionale dell'età media anagrafica consegna la Puglia tra le regioni con il dato medio più alto.



Sotto il profilo delle retribuzioni medie annue, la Puglia si colloca tra le Regioni al di sotto della media nazionale, con retribuzioni annue per dipendente pari a poco più di 35.800,00 Euro.



LE ATTIVITA' DA SVOLGERE

Le aree di intervento del Piano triennale 2013–2015 di azioni positive

Area di intervento 1 – Leggere l'organizzazione

Azione 1.1 *Statistiche di genere* – In collaborazione con il Servizio Personale e con l'Ufficio Statistico regionale si effettuerà la raccolta e l'analisi dei dati riferiti al personale disaggregati per genere e relativi a formazione, dimensione salariale, permanenza nelle diverse posizioni professionali, fruizione di istituti contrattuali riferiti alla conciliazione di vita e lavoro.

Azione 1.2 - *Autodiagnosi sulle pari opportunità*. All'interno del portale Primanoi, in relazione anche all'**azione 2.3**, realizzazione di una sezione dedicata a raccogliere le informazioni utili al raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità all'interno dell'istituzione. A tal fine si provvederà a predisporre, d'intesa con la Consigliera di parità e con l'Ufficio garante di Genere, un format per la raccolta di proposte e suggerimenti da parte del personale sull'attuazione del principio di pari opportunità nell'istituzione regionale.

Azione 1.3 - *Valutazione del benessere organizzativo*.- Si è avviato un percorso di approfondimento per realizzare una rilevazione del grado di qualità della vita organizzativa percepito dai/le dipendenti, utile per la successiva individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere lavorativo e la loro eventuale/auspicabile correzione (predisposizione e somministrazione questionario ai/le dipendenti, analisi e, possibili soluzioni).

18

Area Intervento 2 – Diffusione della cultura delle P.O.

Azione 2.1 *Realizzazione di attività formative rivolte al personale dipendente*. Compatibilmente con le risorse eurocompatibili definite dalla Conferenza di Direzione, si provvederà, d'intesa con il Servizio Personale – Ufficio Formazione - a riservare nell'ambito del Piano di formazione per il personale, specifici percorsi formativi dedicati alla cultura di genere e alla promozione del principio di pari opportunità nei processi di cambiamento della P.A..

Azione 2.2 – *Formazione specialistica per i componenti CUG* – Compatibilmente con le risorse finanziarie eurocompatibili, si provvederà ad organizzare un percorso formativo per l'arricchimento delle competenze dei/le Componenti del CUG.

Azione 2.3 – *Sensibilizzazione, informazione e comunicazione* – Si intende rafforzare la promozione del ruolo e delle funzioni del CUG oltre che sui temi delle Pari Opportunità con materiale informativo di diffusione, con un'area dedicata al CUG nell'ambito del nuovo sito "PrimaNoi" per tutte le informazioni utili ai/alle dipendenti al fine di favorire un contesto lavorativo interattivo finalizzato all'ottimizzazione della produttività e sul portale regionale per meglio interagire con realtà analoghe.

Area Intervento 3 - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Azione 3.1 - *Sperimentazione di lavoro flessibile* – *Costituzione della banca delle ore all'interno della Regione Puglia*. Anche attraverso l'interazione e le buone prassi avviate da altre realtà analoghe, si intensificheranno le relazioni con il Servizio Personale per definire, anche attraverso il nuovo sistema di rilevazione delle presenze, il meccanismo della banca delle ore/tempo. Verifica della sperimentazione.

Azione 3.2 – *Telelavoro* - Secondo la tempistica prevista dal Piano, l'attuazione del telelavoro è, nel 2014, nella II annualità. Si monitorerà l'utilizzo sperimentale dell'istituto per valutare eventuali azioni correttive.

COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

Composizione

per la Regione Puglia

- Terrevoli Magda **Presidente**
- Insabato Vincenzo Componente supplente
- Bernardini Annunziata **Componente effettivo**
- Saponaro Maria Componente supplente
- Salvemini Valeria **Componente effettivo**
- Astro Francesco Componente supplente
- Imbrici Vito **Componente effettivo**
- Lorusso Anna Componente supplente
- Murro Maria **Componente effettivo**
- Genchi Angela Componente supplente

per le organizzazioni sindacali

- Mastrorilli Anna Maria **Vicepresidente**
- Guerrieri Anna Maria Componente supplente
- Del Sordo Maria Teresa **Componente effettivo**
- Mongelli Onofrio Componente supplente
- De Mitri Adriana **Componente effettivo**
- Candela Anna Maria Componente supplente
- Biancolillo Elisabetta **Componente effettivo**
- Merico Roberto Componente supplente
- Cirasola Carlo **Componente effettivo**
- Abadessa Lucrezia Componente supplente

per la segreteria tecnica

- Galasso Maria **Segretaria**
- Armenise Nicola Collaboratore Segreteria
- De Bari Nicolò Collaboratore.