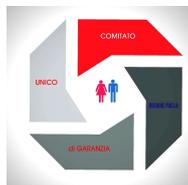




Regione Puglia



C.U.G.

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

RELAZIONE ANNUALE 2016

SOMMARIO

PREMESSA	pag. 3
COSTITUZIONE CUG DELLA REGIONE PUGLIA	pag. 3
ATTIVITA' ANNO 2016	pag. 5
COMPITI CONSULTIVI	pag. 5
IL PERSONALE IMPIEGATO NELLA REGIONE PUGLIA	pag. 11

.....

ALLEGATI N. 9

1. Nota n. 38/16-CUG del 06.05.16 - Mod. Organizzativo MAIA - Osservazioni (n. 2 pag.)
2. Nota n. 8/16-CUG del 27.01.2016 - Componenti OIV. (n. 1 pag.)
3. Nota n. 68/16-CUG del 25.10.2016 - Problematiche e singole criticità (n. 2 pag.)
4. Proposta Realizzazione Centro Polifunzionale per l'infanzia e l'adolescenza (n. 3 pag.)
5. Nota n. 61/16-CUG del 08.09.2016 - Assessore Welfare (n. 2 pag.)
6. Relazione Tavolo Tecnico InterCug – Delegazione Romana del 06.05.2016 (n. 8 pag.)
7. Protocollo d'Intesa Ufficio della Consigliera di Parità R.P. (n. 9 pag.)
8. Nota Consigliera di Parità n. 31/CPR del 8.03.16 - Costituzione Rete Discriminazioni di genere sul lavoro (n. 2 pag.)
9. Deliberazione G.R. n. 2173 del 28.12.2016 – Piano Azioni Positive 2016-18 (n. 16 pag.)

La presente relazione, è suddivisa in due parti: la prima riguarda le attività svolte mentre la seconda, illustrata attraverso tabelle e dati forniti dalla Sezione Personale e Organizzazione, fotografa la situazione sul personale dell'Ente.

PREMESSA

Con l'art.57 comma 1 del D.lgs. n.165/200, modificato dall'art.21 comma 1 della L. n.183/2010, si è stabilito che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a costituire al proprio interno "il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici (previsti anche dalla contrattazione), dei quali assume tutte le funzioni.

Il **CUG** della Regione Puglia (poi desi è insediato il **25 gennaio 2013** presso la direzione dell'Area Organizzazione e Riforma dell'Amministrazione come organismo paritetico, ed è composto dalla Presidente e 19 componenti (tra effettivi e supplenti), in rappresentanza delle organizzazioni sindacali più rappresentative e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'amministrazione. I componenti rimangono in carica quattro anni.

La composizione del CUG nel tempo si è modificata ed è stata integrata. A Fine 2016 la composizione della stessa è così articolata :

per la Regione Puglia

- Magda TERREVOLI Presidente
- Vincenzo INSABATO componente supplente
- Annunziata BERNARDINI **Componente effettivo**
- Maria SAPONARO Componente supplente
- Valeria SALVEMINI **Componente effettivo**
- Francesco ASTRO Componente supplente
- Vito IMBRICI **Componente effettivo**
- Anna LORUSSO Componente supplente
- Maria MURRO Componente **effettivo**
- Angela GENCHI Componente supplente

per le organizzazioni sindacali

- Anna Maria MASTRORILLI Vicepresidente
- Anna Maria GUERRIERI Componente supplente
- Maria Grazia DONNO **Componente effettivo**
- Onofrio MONGELLI Componente supplente
- Onofrio PANTALEO **Componente effettivo**
- Anna Maria CANDELA Componente supplente
- Elisabetta BIANCOLILLO Componente **effettivo**
- Roberto MERICO Componente supplente
- Carlo CIRASOLA Componente **effettivo**
- Domenico BELLOMO Componente supplente

per la segreteria tecnica

- Maria GALASSO **Segretaria**
- Nicola ARMENISE Collaboratore Segreteria

Il C.U.G., in carica da quattro anni, esercita le sue funzioni in piena autonomia gestionale garantita dall' Amministrazione ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale regionale.

Le attività del C.U.G. sono svolte in orario di servizio e sono da considerarsi nel carico di lavoro, come indicato nella direttiva emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione tecnologica e Ministro per le pari opportunità che recita: *“le amministrazioni tengono conto dell'attività svolta dai/dalle componenti all'interno del CUG (per esempio ai fini della quantificazione dei Carichi di lavoro)”*.

Per i componenti del CUG non è previsto alcun compenso.

In ossequio alle norme vigenti, il Comitato ha predisposto ed approvato un proprio Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento che è stato ratificato dalla Giunta Regionale con Deliberazione n. 785 del 5 Maggio 2014.

Il Comitato è in attesa di una propria sede ed utilizza le stanze ed i numeri telefonici dei componenti la struttura di Segreteria Tecnica presso gli uffici della Sezione Personale, del Consiglio Regionale e della Presidente (tel. 080.5402434 – 2847).

ATTIVITA' ANNO 2016

Il Comitato, nel 2016, si è riunito in convocazione ordinaria per 8 sedute ed in diversi ulteriori incontri di natura tecnica in cui sono stati trattati i seguenti temi:

- Riflessioni e proposte su MAIA (nuova organizzazione degli uffici regionali);
- Considerazioni e pareri sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance; (nota CUG del 16.12.2015)
- Osservazioni su Costituzione nuovo O.I.V.
- Proposte per corsi di formazione per l'anno 2016;
- Asilo aziendale presso la Regione Puglia;
- Orario di Lavoro - Telelavoro;
- Relazione INTERCUG - Roma;
- Problematiche del personale regionale;
- Piano di Azioni Positive;
- Progetto sul Benessere Organizzativo.
- Proposte per la costruzione di una idea di team building

COMPITI CONSULTIVI

Il CUG ha esercitato i suoi compiti consultivi in merito alla seguenti questioni:

- Riorganizzazione dell'Amministrazione (Modello MAIA);
- Telelavoro;
- Criteri di valutazione del personale- composizione dell'O.I.V.
- Orario di lavoro;

In ordine al **nuovo modello organizzativo MAIA**, il CUG, in coerenza con quanto previsto dal Piano triennale di Azioni Positive e dal proprio regolamento interno, ha inteso orientare la sua azione nella prospettiva del Benessere Organizzativo, sostenendo tutte le iniziative miranti a favorire il benessere dei dipendenti tutti.

Il Comitato con il documento (Nota Prot. 38/16/CUG - allegato 1), ha presentato all'Amministrazione una relazione per evidenziare le difficoltà con cui il nuovo modello di organizzazione si rapportava con il vecchio ordinamento. Il Cug, pertanto, ha espresso la necessità di concretizzare, all'interno della nostra Amministrazione, azioni che potessero agevolare la costruzione di un clima positivo. La necessità di dare valore allo scambio di competenze tra lavoratori storici e nuovi, il rafforzamento dell'idea di comunità attraverso la valorizzazione di antiche e nuove competenze sono gli elementi fondanti di una comunità che ha tra i suoi valori il benessere organizzativo. Il Comitato, ha ritenuto importante anche la valorizzazione dell'immagine esterna della nostra Amministrazione prevedendo comportamenti etici che rafforzino il concetto di "responsabilità sociale" per esempio come primo passo la diffusione nel proprio personale della cultura della soddisfazione dell'utente, considerata come obiettivo primario del servizio

Il Telelavoro è stato introdotto in Regione, in via sperimentale, con il Regolamento adottato dal direttore pro tempore dell'Area Organizzazione e Riforma dell'Amministrazione (attuale Dipartimento Risorse Finanziarie e Strumentali, Personale e Organizzazione), con atto n. 39 del 13 dicembre 2013.

Il fine era quello di giungere a forme di lavoro più flessibili anche grazie all'apporto del CUG che ne ha promosso e sostenuto la realizzazione, convinto che in una nuova fase di organizzazione aziendale possa rappresentare un primo strumento per rispondere sia alle esigenze di conciliazione, che alle nuove declinazioni del tempo di lavoro, nel rispetto della sicurezza ed delle tutele economiche.

I progetti di telelavoro proposti dai Dirigenti di Sezione sono aumentati nel tempo poiché, di fatto, sono risultati uno strumento particolarmente indicato ai fini della migliore conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita.

Il Cug parteciperà agli incontri che si terranno, a breve, presso la Sezione Personale e Organizzazione per una rivisitazione dell'istituto contrattuale, in coerenza con la recente normativa nazionale che introduce il concetto di "smart working" anche nelle Pubbliche Amministrazioni.

Sempre nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di vita/ lavoro ed in considerazione della richiesta crescente di modifiche alla normativa sull'orario di lavoro, il Cug ha sollecitato l'amministrazione affinché provveda a disciplinare l'istituto della Banca delle Ore, nonché ad introdurre, quale ulteriore forma flessibile dell'orario di lavoro, la "Banca del Tempo".

Fermata stazione Torre Quetta

Il CUG nel corso degli anni, in riferimento al trasferimento del personale regionale nella sede di via Gentile, ha incontrato più volte l'Assessore ai Trasporti affinché promuovesse una mobilità più sostenibile anche attraverso accordi con le Ferrovie dello Stato, per realizzare una fermata del servizio "metro" nelle vicinanze degli uffici regionali.

Nel 2016 il CUG ha preso atto con soddisfazione dell'impegno dell'Assessorato competente nell'attivazione della fermata della "Torre Quetta" ed, in concerto con la Sezione Trasporti ha lavorato per concordare orari il più possibile confacenti alle esigenze dei lavoratori.

Sistema di Valutazione delle Performance

Il Comitato, rispetto ad alcune rigidità verificatesi con l'avvio della nuova fase organizzativa, ha provato a trovare soluzioni che favorissero un positivo clima aziendale. Le maggiori criticità sono state riscontrate nei criteri e nelle modalità di valutazione della performance relativa all'anno 2015 e dell'ancora disattesa valutazione dal basso dei dirigenti.

Il Comitato è intervenuto nel merito dei requisiti richiesti per partecipazione al bando regionale per la costituzione del nuovo Organismo di valutazione, riscontrando delle anomalie nei requisiti richiesti per la partecipazione, (nota prot. n. 8 del 27 Gennaio 2016 (allegato 2), tra cui il richiesto requisito dell'età, fissato al 57° anno di vita, introdotto a supporto de concetto di "esperienza e capacità di innovazione ", di fatto disattende la Delibera CIVIT/ANAC n. 12 /2013 che pone come riferimento solo l'età pensionabile

Progetto di indagine sul benessere organizzativo.

Il CUG ha rielaborato, aggiornandolo, in riferimento al nuovo Piano triennale di Azioni Positive 2016/18, approvato dalla Giunta Regionale con Deliberazione n. 2173 del 28/12/2016, il Progetto "Rilevazione del Benessere Organizzativo".

Il percorso, avviatosi già nel 2013, ha visto la collaborazione della Consigliera regionale di Parità, della dirigente della Sezione Welfare, dei componenti dell'OIV, nonché dell'Istituto di Ricerche Economiche e Sociali IPRES.

Il progetto è stato presentato al Dirigente della Sezione Personale ed Organizzazione che ne ha approvato la realizzazione.

L'indagine attraverso l'erogazione di un questionario sul benessere organizzativo è finalizzata a conoscere le opinioni del personale su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché ad individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane per trarne utili elementi, in una prospettiva di crescita e sviluppo. Ed è mirata all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard

Il Progetto ben si inserisce tra le azioni innovative di partecipazione intraprese dal Governo regionale. Lo strumento principale dell'indagine è il Questionario predisposto congiuntamente dal CUG e dall'OIV, in raccordo con la Sezione Personale e Organizzazione, sentita la Garante di genere e la Consigliera di Parità.

Il CUG ha presentato il Progetto al nuovo management regionale che ha dichiarato la propria disponibilità a sostenerlo ed ad avviare le procedure per l'avvio dei lavori. A fine 2016 il questionario non è stato ancora erogato.

Piano di Azioni Positive

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha approvato il piano di Azioni Positive per il triennio 2016-2018 nella seduta del 28 novembre 2016 ed, ai sensi dell'art.48 del D. Ls 198/2006, l'ha inviato alla Consigliera regionale di Parità per l'acquisizione del Parere di coerenza, pervenuto in data 20 dicembre 2016 con numero di protocollo 109/CPR. Il Piano è stato adottato ufficialmente dalla Giunta Regionale con Deliberazione n. 2173 del 28.12.2016. (Allegato 9)

SITUAZIONI DI DISAGIO E MALESSERE PROFESSIONALE

Al Comitato sono state sottoposte diverse segnalazioni di disagio e di discriminazioni sul luogo di lavoro. Molte hanno trovato una soluzione bonaria ma hanno rivelato la necessità che la nostra Amministrazione si doti di strumenti idonei già presenti nei Piani di Azioni Positive approvati dalla Giunta regionale ma non realizzati.

Si riportano i casi più eclatanti:

- Applicazione della nota prot. n. 6/2015 predisposta dalla Sezione Personale ed Organizzazione avente per oggetto la disciplina delle assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici. Siamo stati informati che in alcuni uffici, per le assenze in oggetto, vengono utilizzati obbligatoriamente i permessi giornalieri per gravi motivi art.19 CCNL/95/99, in altri, l'assenza per visite specialistiche ed esami diagnostici, viene assimilata a malattia e viene giustificata sia con certificazione dello specialista dell'ASL e sia da certificazione rilasciata da uno specialista privato. Ne consegue una diversa interpretazione ed applicazione della succitata nota nonché una discriminazione tra i dipendenti che appartengono alla stessa Amministrazione regionale. Il CUG ha chiesto al Dirigente della Sezione Personale e Organizzazione di emanare una nota esplicativa al fine di ottenere una interpretazione uniforme della norma.
- Condizione operativa e funzionale, in cui versano i dipendenti in servizio presso l'ARIF (Agenzia Regionale per le attività Irrigue e Forestali). Si sono ricevute segnalazioni di mancate risposte in merito alla definizione del trasferimento del personale di categoria B e C, che ha esercitato la sua opzione verso l'Ente e di poca chiarezza sulle prospettive di lavoro del personale amministrativo di categoria D, titolari di P.O. e non, in posizione di comando o in avvalimento presso l'ARIF. La vicenda, connotata da confusione ed incomprensioni è stata, nel tempo, illustrata sia dai dirigenti della Sezione Foreste, sia dalle OO.SS. alla direzione della Sezione Personale di questa Amministrazione. Il Cug ha incontrato ed ascoltato le parti interessate al fine di raggiungere una soluzione che aiuterebbe il clima particolarmente conflittuale a trovare la migliore soluzione per entrambi. Purtroppo a tutt'oggi, le problematiche del personale dell'ARIF nonostante i diversi incontri ed il promesso impegno dell'Amministrazione, continuano a permanere in una situazione di confusione e di malessere. (Nota prot. 68/16/CUG - Allegato 3)

AZIONI DI promozione e potenziamento dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata /lavoro

Il CUG di intesa con l'Assessorato al Welfare ha lavorato alla realizzazione di un centro polifunzionale, per l'infanzia e l'adolescenza nell'area che già ospita la sede degli Uffici della Giunta Regionale e, a breve, la nuova sede del Consiglio Regionale.

Il centro polifunzionale dovrà rispondere ai bisogni socio-educativi e ludico-ricreativi dei bambini in età tra 0 e 36 mesi, con il centro ludico per la prima infanzia, ai bambini tra i 3 e i 6 anni, con la ludoteca, e ai bambini e ai ragazzi fino a 17 anni, con il centro polivalente per minori. Il centro dovrà essere aperto non solo per il personale della nostra Amministrazione ma anche alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei tanti lavoratori e professionisti che affluiscono negli uffici regionali e per coloro che vivono e lavorano nei vicini plessi scolastici, nel centro commerciale e negli altri uffici pubblici che ormai animano il quartiere di Japigia.

La struttura in accordo con l'assessorato al Welfare sarà finanziata con le risorse dei fondi UE destinati all'infrastrutturazione sociale e socioeducativa.

La proposta è stata approvata nella riunione del CUG del 29 Gennaio 2016, tra il CUG l'Assessorato al Welfare, la Sezione Personale ed Organizzazione e l'Assessorato ai Lavori Pubblici.

L'iter procedurale si è sviluppato attraverso la modalità partecipata, infatti hanno lavorato al progetto diverse funzionarie e dirigenti dell'Amministrazione che a titolo gratuito hanno fornito la loro consulenza (allegato 4 e 5).

Il progetto alla fine del 2016, in accordo con tutti i Servizi interessati ha raggiunto la fase conclusiva ed è in attesa delle delibere di avvio.

SENSIBILIZZAZIONE, INFORMAZIONE e COMUNICAZIONE

Il CUG della Regione Puglia ha aderito al gruppo Inter/Cug (Comitati Unici di Garanzia delle Regioni Meridionali) e nel mese di maggio 2016, presso la Sede della Delegazione di Roma della Regione Calabria, la Presidente, su invito della Coordinatrice del Tavolo Tecnico Inter/Cug, dott.ssa Ersilia Amatruda, ha preso parte al **Tavolo Inter/Cug Regioni Meridionali** che aggrega i Presidenti del CUG della Regione Calabria, Sicilia, Puglia, Sardegna e Campania. Oggetto dell'incontro è stato "OIV, ETICA e CUG" (allegato 6). L'intento è stato quello di spingersi oltre l'esercizio dei compiti propositivi, consultivi e di verifica assegnati dalla norma e di entrare in stretta relazione con gli O.I.V. quali garanti di etica, trasparenza e qualità rendendoli per il nostro Organismo un riferimento certo e costante,

Il CUG della Regione Puglia è parte della rete nazionale dei CUG per lo scambio di esperienze e competenze e lavora insieme agli altri Comitati per migliorare e rendere più efficace la normativa che regola la loro attività.

Il Comitato ha sottoscritto e condiviso, con la Consigliera di Parità, l'Università degli Studi Bari, Foggia e Salento e la Direzione Territoriale di Bari CGIL, CISL, UIL, i contenuti del **Protocollo d'intesa per la promozione e realizzazione di un Osservatorio sulle Discriminazioni di Genere nel Lavoro entrando a far parte** parte della Rete Territoriale costituita tra istituzioni, Parti sociali, Associazioni, Comitati/Commissioni, Ordini Professionali, finalizzata alla prevenzione ed al contrasto delle discriminazioni di genere, alla promozione di risorse e talenti femminili ed al conseguimento degli obiettivi previsti nel Protocollo D'Intesa (allegato 7 e 8).

In virtù di tale adesione il CUG assicurerà:

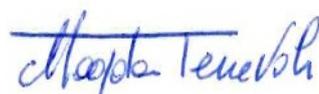
- di fornire dati, ogni materiale utile all'implementazione dell'Osservatorio;
- far partecipare i propri referenti ed operatori agli eventi ed occasioni informative e formative che l'Osservatorio promuoverà sul territorio;
- collaborare alla realizzazione di eventi seminariali e convegnisti sulle tematiche oggetto di interesse e studio per l'Osservatorio.

Il CUG, ha presentato un progetto per la realizzazione di uno Sportello di Ascolto all'interno dell'Amministrazione (spazio in cui affrontare le problematiche relazionali e /o momenti di crisi collegate alla gestione del proprio ruolo nonché a problemi di sviluppo o di carriera) ed ha incontrato il Segretario Generale della Presidenza della Giunta Regionale che ne ha condiviso l'impostazione.

SITO WEB

Il Comitato CUG dispone attualmente di una pagina web nel sito ufficiale della Regione Puglia in cui è disponibile la documentazione e la normativa relativa, ma alla luce delle nuove disposizioni sui siti della Pubblica Amministrazione e sulla trasparenza ha necessità di avviare un sito dialogante con i dipendenti con possibilità di accesso ed immediatezza alle risposte sulle delle questioni poste, anche in anonimato.

La Presidente
Dott.ssa Magda TERREVOLI



IL PERSONALE IMPIEGATO NELLA REGIONE PUGLIA

Per offrire una fotografia aggiornata del personale in servizio presso la Regione Puglia si utilizzano i dati forniti dal Servizio Personale.

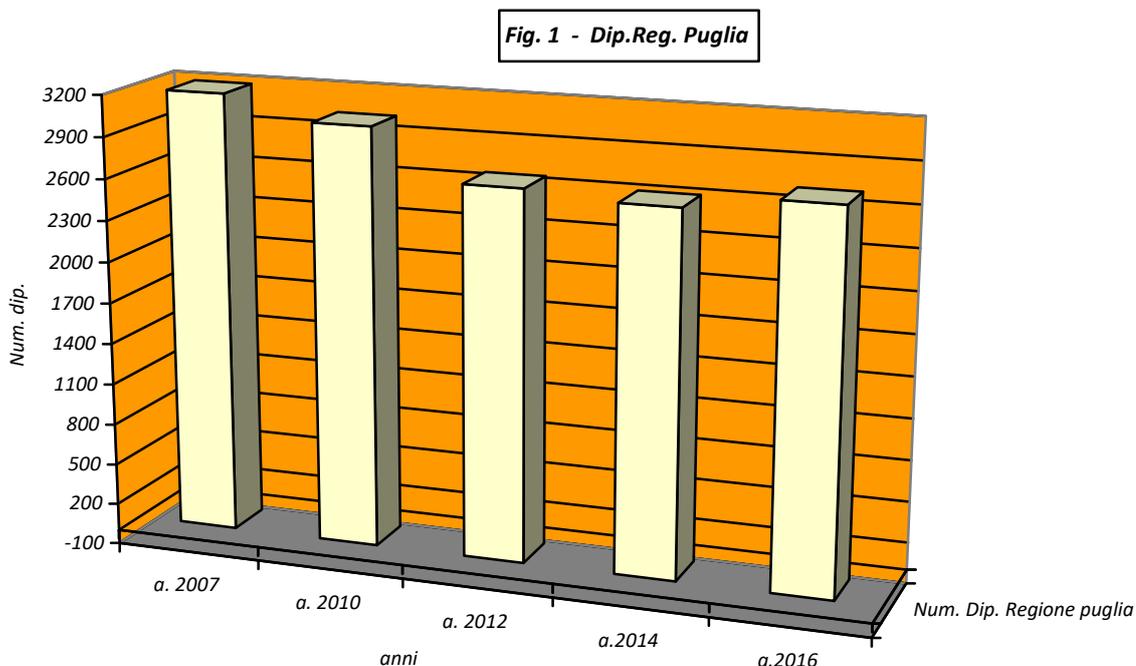
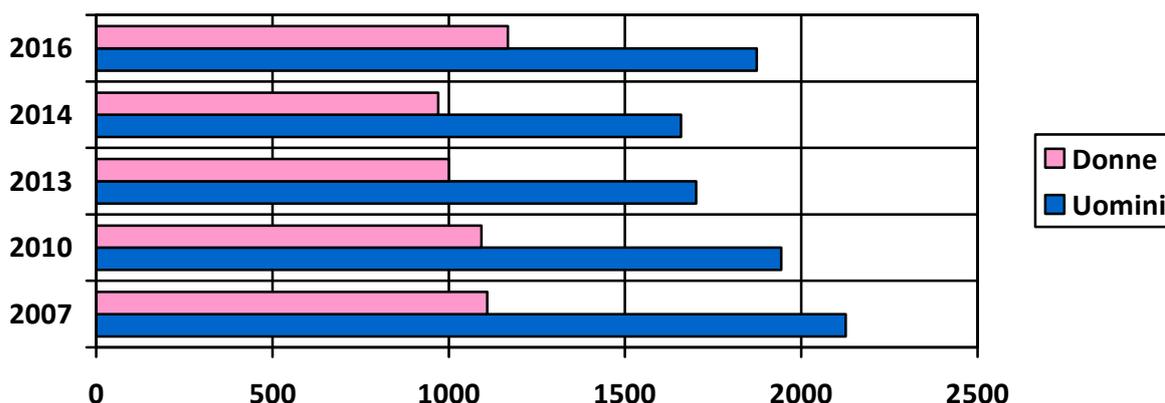


Figura 1 - Andamento, nel corso del decennio 2007 – 2016, del numero di dipendenti a tempo indeterminato della Regione Puglia.

Osservando il personale della Regione Puglia con contratto a tempo indeterminato, si evidenzia un trend decrescente che va da 3.235 unità del 2007 a 2.681 anno 2012, fino alle 2.629 unità del 2014 per terminare con una leggera risalita al 31.12.2016 pari a 2.729 dipendenti.

Nella Regione Puglia (fig. 2), nel 2007 il personale dipendente maschile era maggiore di quello femminile in numero pari a 1.017 unità; nel 2014 tale differenza scende a 660 unità per risalire a numero più 706 uomini nel 2016.

Fig. 2 - Dipendenti Regione Puglia



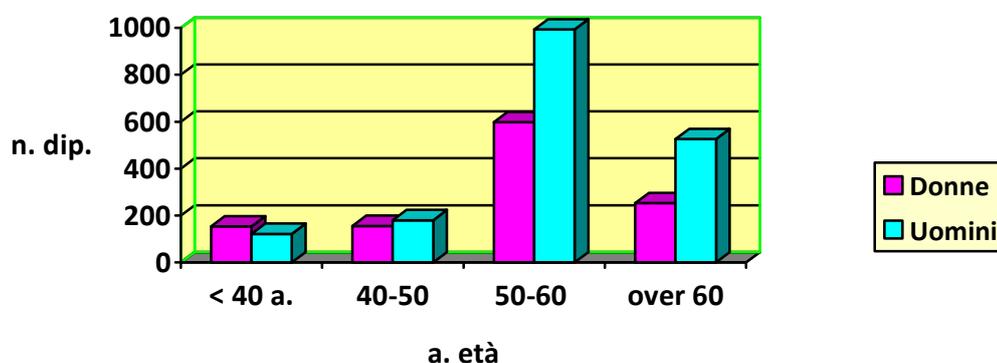
Trend 2014/ 2016 tra tempi indeterminati/ tempi determinati:

REGIONE PUGLIA	Tempo indeterminato		Tempo determinato		Totale		TOTALE
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
a. 2014	1.659	970	162	191	1821	1161	2.982
a. 2016	1.720	1.009	154	156	1874	1168	3.042

La Regione Puglia col personale a *tempo indeterminato* conferma il rapporto di mascolinità. Diversa era la situazione del personale a tempo determinato dove le donne superavano di 29 unità gli uomini (a. 2014) per poi pressoché uguagliarsi nell'ultimo anno.

Fotografia del personale in base all'anzianità anagrafica e di servizio:

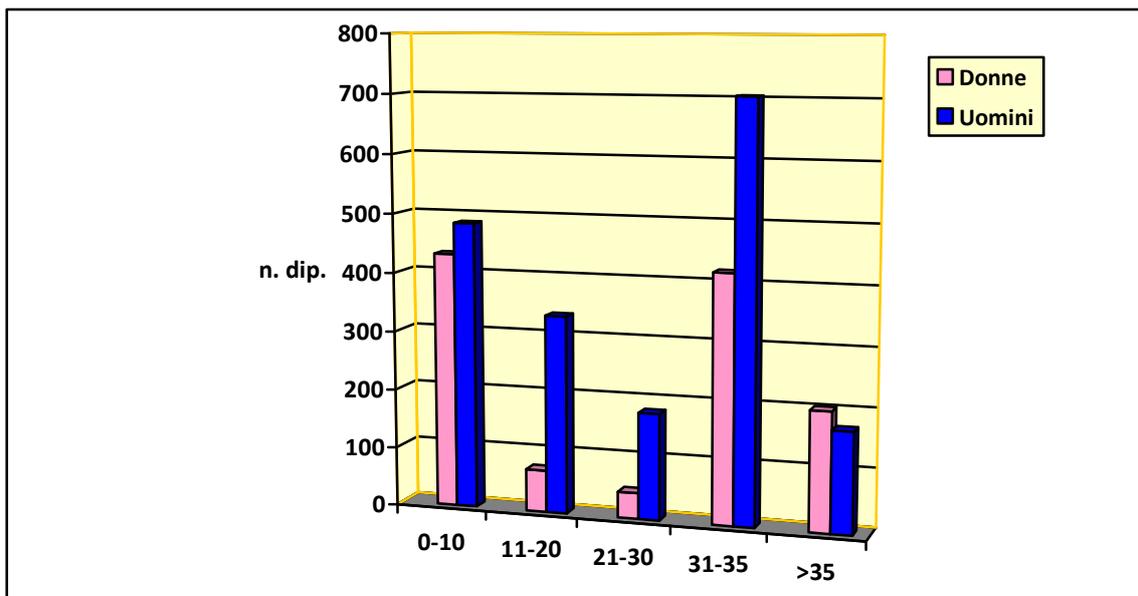
Fig. 3 - Dip. x classi di età



Anno	< 40 anni		40 – 50 anni		50 – 60 anni		> 60 anni	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2014	122	154	180	156	993	598	526	253
2016	111	140	210	218	801	484	702	326

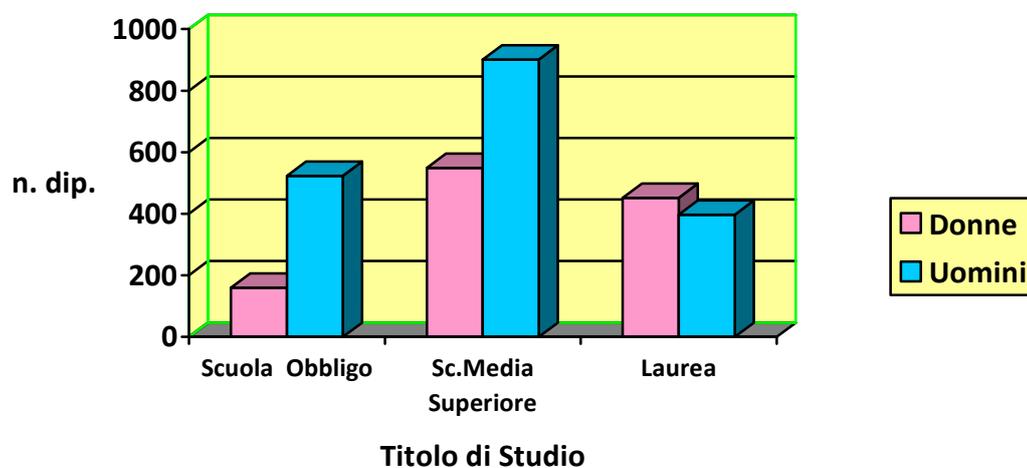
Nella Regione Puglia l'età media del personale maschile è pari a 56 anni, quella femminile si attesta intorno ai 53 anni, confermandosi tra le regioni col personale più anziano tenendo conto che nelle Regioni a Statuto Ordinario l'età media è intorno ai 50 anni, leggermente superiore per il genere maschile e di poco inferiore per quello femminile.

Dipendenti per classi di anzianità



Anni	0 - 10 anni		11 - 20 anni		21 - 30 anni		31 - 35 anni		> 35 anni	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2014	456	336	309	Uomini	Uomini	Donne	897	599	57	116
2016	485	432	335	71	180	44	703	419	171	202

Dip. x Tiroli di studi



Anno	Scuola Obbligo		Sc. Media Sup.		Laurea	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2014	523	160	901	549	397	452
2016	482	81	944	569	448	518

Assenze:

Numero e tipologie dei giorni di assenza del personale in servizio nell'anno 2016 (1874 uomini e 1168 donne) rispetto al 2014 (1821 U. – 1161 D.) :

Anni	gg. Ferie		gg. Malattia		Congedi -Ass.Retrib.		Ass. non Retrib.		gg. Formazione	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2014	48.978	29.421	12.421	16.820	10.360	11.503	621	134	128	90
2016	55.113	33.315	15.880	15.185	12.030	14.146	802	216	1091	847

giorni

Anno 2016

