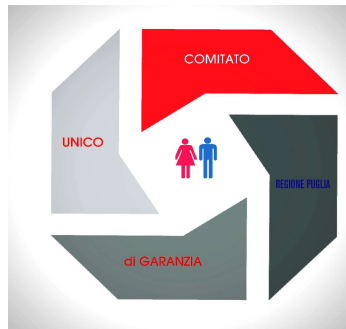




Regione Puglia



C.U.G.

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

RELAZIONE ANNUALE 2017

Maggio 2018

PREMESSA

La relazione 2017 del Comitato Unico di Garanzia (d'ora in poi definito Comitato) si propone di illustrare la situazione del Personale dell'Amministrazione e le attività svolte relazione all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e mobbing.

La Relazione, conclusiva del quadriennio di durata in carica, è suddivisa in **tre sezioni** riguardanti:

1 – Il Comitato Unico di Garanzia

Brevi cenni su compiti e funzioni delle/i Componenti

2 – L'attività

Descrizione delle attività svolte nel 2017

3 – Situazione del Personale dell'Ente

Dotazione del Personale regionale a contratto a tempo determinato ed indeterminato alla data del 31.12.2017

1 - Il Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato, in carica per un quadriennio, si è insediato il 25 gennaio 2013, 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 Comitato, si è modificata ed integrata nel tempo, a fine dicembre 2017 risulta così organizzata:

Per la Regione Puglia

- Magda TERREVOLI Presidente
- Vincenzo INSABATO Componente
- Annunziata BERNARDINI Componente
- Maria SAPONARO Componente
- Valeria SALVEMINI Componente
- Francesco ASTRO Componente
- Maria MURRO Componente
- Angela GENCHI Componente

Per le organizzazioni sindacali

- Anna Maria GUERRIERI Componente
- Maria Grazia DONNO Componente
- Onofrio MONGELLI Componente
- Anna Maria CANDELA Componente
- Nicoletta CANTATORE Componente
- Anna Giulia CALVANI Componente
- Elisabetta BIANCOLILLO Componente
- Carlo CIRASOLA Componente
- Domenico BELLOMO Componente

Per la segreteria tecnica

- Maria GALASSO Segretaria
- Nicola ARMENISE Collaboratore

Il Comitato esercita le sue funzioni in piena autonomia gestionale garantita dall'Amministrazione ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale. Ha durata quadriennale ed i suoi componenti rimangono in carica quattro anni.

Le attività del Comitato sono svolte in orario di servizio e sono considerate 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: *“le Amministrazioni tengono conto dell'attività svolta dai/dalle componenti all'interno del C.U.G (per esempio ai fini della quantificazione dei Carichi di lavoro)”*.

Per i componenti del Comitato non è previsto alcun compenso se non il rimborso delle eventuali spese di missione, in misura e secondo le procedure previste dalla normativa in materia. (Per i componenti fuori sede, proprio in ragione del fatto che l'attività svolta dai dipendenti in qualità di componenti del Comitato è “servizio” a tutti gli effetti, viene riconosciuto il trattamento di missione)

Il Comitato dispone di un proprio capitolo di spesa per le spese di funzionamento (missioni, materiale di consumo, etc...).

Il Comitato è tutt'ora 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 (tel. 080.5402434 – 2847).

In ossequio alle norme vigenti, il Comitato si è dotato, nei tempi e nei modi previsti, di un proprio Regolamento interno, che disciplina le modalità di funzionamento. Il Regolamento è stato approvato dalla Giunta Regionale con Deliberazione n. 785 del 5 Maggio 2014.

2 - ATTIVITA' del Comitato Unico di Garanzia

In rispetto della normativa vigente, il Comitato nell'anno 2017, (per una larga parte in regime di prorogatio) si è riunito su precisi ordini del giorno ed ogni seduta è stata debitamente verbalizzata a cura della Segreteria.

I relativi verbali - sottoscritti dalla Presidente e dalla Segretaria - contengono le presenze, l'ordine del giorno e, sinteticamente, tutte le decisioni assunte e, sono conservati presso la temporanea sede della segreteria tecnica.

Il Comitato, nel corso dell'anno 2017, si è riunito 10 volte su precise tematiche:

- Riproposizione Progetto Benessere Organizzativo;
- Osservazioni e proposte in merito al "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa individuale e riportate in un documento inviato all'Organismo di Valutazione Indipendente della regione Puglia.
- Osservazioni e proposte in riferimento all'atto Dirigenziale della Sezione Personale ed Organizzazione della Giunta Regionale n. 64 del 31 Gennaio 2017;
- Servizio bar/mensa, sito presso la sede regionale di via Gentile, offerto dalla Ditta Casolare di Puglia. Ridefinizione dell'offerta su suggerimenti e sollecitazioni del personale.
- Verifica dei punti di forza e di debolezza degli Istituti: Telelavoro e Part-time
- Proposte per corsi di formazione per l'anno 2017;
- Relazione INTERCUG - Roma;
- Controversie riguardanti il Personale regionale;
- Predisposizione del Piano di Azioni Positive 2016 -2020;
- Approvazione Relazione Annuale 2017.

- ATTIVITA' PROPOSITIVE, CONSULTIVE E DI VERIFICA

Il Comitato, durante l'anno 2017, ha orientato il proprio lavoro in attività propositive, consultive e di verifica. Di seguito si riportano le più significative:

- Contributo al Documento "Sistema di Misurazione della Performance Organizzativa e individuale. Il Comitato, invitato in data 1 Febbraio 2017 ad esprimere osservazioni e/o integrazioni in ordine al "**Sistema di Misurazione della Performance Organizzativa e Individuale**" ha presentato un documento contenente le proprie considerazioni (Allegato 1).

- Progetto: “Benessere Organizzativo”. Inserito per la seconda volta nel Piano di Azioni Positive a tutt’oggi non è stato avviato. Il Comitato ha pertanto riproposto l’intero percorso per realizzare la rilevazione del grado di qualità della vita organizzativa dei dipendenti dell’Ente (Allegato 2). Il progetto, acquisito il parere favorevole dell’Ufficio Garante di Genere e della Consigliera di Parità, è stato nuovamente condiviso con l’OIV, con l’Ufficio Statistico che ne curerà l’erogazione e con la Sezione Personale ed Organizzazione della Giunta Regionale. L’indagine con la predisposizione dei materiali on line, la gestione del servizio web e l’elaborazione dei questionari è affidata all’Ufficio Statistico che ne effettuerà l’erogazione, on line ed in forma anonima, attraverso il servizio gratuito web “Google Module”. A garanzia di una capillare informazione sarà utilizzata la rete Intranet “Prima Noi”. Il progetto non avrà alcun costo per l’Amministrazione regionale. Eventuali risorse potranno essere messe a disposizione dalla Giunta Regionale per la pubblicazione editoriale dei risultati. Al fine di favorire la partecipazione alla rilevazione, il Comitato effettuerà incontri mirati con tutto il personale regionale secondo specifiche modalità che saranno definite dalla Sezione Personale ed Organizzazione. In particolare sono stati previsti: a) incontri in ogni plesso della Regione Puglia nel Comune di Bari; b) un incontro per ogni sede provinciale. Tutta la documentazione è stata trasmessa al Segretario Generale della Giunta Regionale che non ha presentato obiezioni.
- Emendamenti sul Disegno di Legge sull’omofobia. Il Comitato, in attuazione dei suoi compiti istituzionali, ha proposto tre emendamenti da apportare nel “Disegno di Legge n.253 del 14/11/2017 recante Norme sull’omofobia. Nello specifico si chiede che l’Amministrazione, in accordo con il Comitato, realizzi attività di formazione ed informazione in materia di discriminazione e violenze determinate dall’orientamento sessuale ed identità di genere ed attivi un sistema di sportelli di ascolto dedicati a garantire e rafforzare la cultura dell’integrazione e della non discriminazione. Si chiede inoltre di adottare, modelli di comunicazione interna/esterna redatti in un linguaggio non discriminatorio, non offensivo e non stereotipato.
- Progetto Telelavoro: avviato dal 2013, anche grazie all’apporto del Comitato che ne ha promosso e sostenuto la realizzazione, Il Telelavoro, in Regione Puglia, continua a svilupparsi, a sostegno di una nuova organizzazione aziendale sempre più orientata al benessere ed attenta alle istanze di conciliazione vita /lavoro dei propri dipendenti. Il Comitato ha proposto, inoltre, all’Amministrazione di avviare un’indagine conoscitiva per verificare il gradimento dei due Istituti Contrattuali, Part-time e Telelavoro, per poter modificare o orientare la loro applicazione. Il Comitato inoltre, ha proposto una sperimentazione del cosiddetto: “Lavoro Agile” (*smartworking*) in conformità con quanto previsto dalle nuove opportunità offerte dall’articolo 14 della legge dell’agosto 2015 sulla riorganizzazione della P.A. in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle Amministrazioni Pubbliche.

- POLITICHE FORMATIVE

Il Comitato, ha proposto e realizzato un'attività formativa in attuazione del Piano di Azioni Positive 2016/2018, ed in riferimento a quanto previsto dall'Unione Europea che individua come priorità strategiche per un corretto sviluppo dei Paesi membri, l'indipendenza economica delle donne ed il contrasto alla violenza di genere.

L'intervento formativo previsto utilizza il luogo di lavoro per fare cultura preventiva ed evitare rischi aziendali e familiari che uno stato alterato dei dipendenti può determinare. Il programma in allegato, è stato progettato ed erogato dalla "Olomanager", e si è articolato in n. 7 incontri complessivi, coinvolgendo circa 50 dipendenti, suddivisi in due gruppi distinti tra uomini e donne. Sono stati realizzati incontri frontali singoli con ciascuno dei due gruppi ed incontri in forma plenaria, alternati a momenti di esercitazione interattiva (Allegato 3).

L'attività formativa, che si è proposta quale forma di sperimentazione di nuovi modelli di welfare aziendale, ha avuto il suo momento conclusivo in apposito incontro che si è tenuto in occasione della " **Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le Donne**", nel corso della quale sono stati illustrati gli esiti dell'esperienza formativa e le ricadute dell'iniziativa sul piano del dialogo, della comunicazione e dei modelli relazionali attuati e attuabili nei luoghi di lavoro.

Il succitato corso, rivolto ai dirigenti/dipendenti interessati in servizio presso l'Amministrazione Regionale ed ai componenti del CUG, è stato ritenuto uno strumento valido ed efficace per lavorare sul cambiamento culturale e per realizzare nuove relazioni proprio partendo dai luoghi di lavoro, peraltro è stato già testato in diversi contesti aziendali quali: Consiglio Regionale della Regione Toscana, il Ministero della Giustizia ed altri Enti Pubblici.

- SUPPORTO AI DIPENDENTI REGIONALI

Nel tempo il Comitato ha visto aumentare il numero di richieste di aiuto e sostegno dei dipendenti, a riprova dell'importanza del nostro Organismo nel fornire una soluzione non conflittuale delle contestazioni.

Le richieste molto spesso hanno richiesto modalità di estremo riserbo, ed hanno mostrato quanto conflittuale e densa di discriminazioni reali o percepite sia la vita lavorativa nei nostri uffici. L'esercizio del benessere organizzativo nella politica aziendale si è rivelato poco attento se non addirittura inesistente, nella valorizzazione delle competenze, nell'attenzione ai propri dipendenti. Ci sono pervenute diverse richieste di sostegno in situazioni percepite come discriminazioni sul luogo di lavoro, e/o difficoltà nella conciliazione del rapporto vita/lavoro e alcune di denuncia di violenza all'interno del proprio ambito lavorativo.

A fronte di tale situazione il Comitato ha sollecitato l'Amministrazione Regionale ad attivare un Centro d'ascolto, un servizio di supporto e sostegno psicologico a disposizione di chi lavora nell'Amministrazione, peraltro già previsto nel P.d.A.P 2016/18.

Il Centro, tramite assistenza e consulenza qualificata, potrebbe fornire consulenza e assistenza a chiunque sia oggetto di discriminazioni, molestie e forme di disagio.

Il Centro di ascolto potrebbe essere anche il luogo deputato per realizzare politiche concrete di attenzione e prevenzione nei confronti di tutto il personale in servizio in sinergia con la Sezione Personale, il Comitato, la Consigliera regionale di parità e l'Ufficio Garante di Genere”.

In questo anno, maggiori lamentele sono state espresse su:

- ✓ La totale assenza di servizi di ristoro all'interno delle sedi regionali e, quando presenti pessima qualità dei prodotti contenuti nei distributori automatici.
- ✓ Poca attenzione alla salute. Nessuna campagna di prevenzione o di informazione malgrado i dati rilevati dall'Istat che riporta per la Puglia, un incremento del +13,9% delle malattie professionali prese in carico dall'INAIL. Esse sono prevalentemente di genere maschile (80,4%) e crescono sia nei maschi (+11,6%) che nelle femmine (+24%).
- ✓ Assenza di luoghi di incontro e scambio di esperienze, non solo non previsti ma addirittura osteggiati ritenendoli nocivi alla produttività aziendale, visione in netto contrasto con quanto ormai ampiamente dimostrato da studi ed esperienze che raccomandano la creazione di luoghi di incontro intesi in cui sviluppare buone relazioni tra colleghi e costruire un positivo clima.
- ✓ Totale assenza di politiche aziendali di scambio di esperienze tra giovani assunti e dipendenti storici

Il Comitato, in merito al primo punto ha provato ad inserirsi nella progettazione e definizione dei luoghi di ristoro.

Va rilevata la grande sensibilità mostrata dal dirigente Nicola Lopane che si è reso disponibile ad incontrare, insieme al Comitato il responsabile della ditta “Il Casolare di Puglia” che gestisce presso la Sede regionale di via Gentile il servizio bar/mensa

L'incontro, sollecitato dai dipendenti aveva come finalità il miglioramento dei servizi offerti e condivisione degli obiettivi con tutti gli attori. Dopo un ampio dibattito sono stati raggiunti i seguenti risultati:

- Offerta di menù settimanali standard, composti da un primo ed un secondo con cinque varianti preparati con ingredienti semplici e freschi al prezzo di un ticket aziendale
- Fornitura di menù fuori prezzo concordato;
- Potenziamento del personale addetto al servizio ristoro nei giorni di maggiore affluenza (martedì e giovedì) e particolare attenzione nella commercializzazione e nell'utilizzo dei prodotti alimentari utilizzati;
- Ulteriori controlli alla sicurezza igienica della mensa;
- Predisposizione di un piccolo questionario rivolto ai dipendenti regionali al fine di migliorare il rapporto con la clientela (Allegato 4).

Purtroppo dobbiamo registrare una realtà squilibrata tra l'impegno di tutte le parti coinvolte a collaborare per promuovere un dialogo costruttivo tra l'Amministrazione e la ditta “Casolare di Puglia”, e la immediata successiva decisione della dirigenza di un altro Servizio che ha ritenuto necessario, con risibili argomentazioni, chiudere la porta comunicante i vari uffici ed il bar, annullando di fatto tutto il lavoro di attenzione svolto nei confronti dei dipendenti tutti.

- **SENSIBILIZZAZIONE, INFORMAZIONE e COMUNICAZIONE**

Il Comitato, è stato presente, con la propria esperienza ed attività, in molteplici seminari. Tra i più importanti si riportano i seguenti:

Il 20 Gennaio 2017, ha partecipato con una relazione al seminario formativo organizzato dalla Consigliera di Parità con la collaborazione dell'Osservatorio Regionale sulla Discriminazione di Genere" avente titolo "Prevenzione e Contrasto sulla Parità di Genere sul Lavoro ".

In ambito nazionale ha partecipato in data 18 Maggio 2017, all'incontro promosso dalla rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, per uno scambio di buone prassi tra i Comitati di altre realtà amministrative pubbliche

Il Forum dei Comitati che si svolge trimestralmente a Roma, ha visto la nostra presenza e partecipazione anche su rilevanti questioni. La più dirimente su cui ancora vi è una ampia discussione riguarda: l'importanza delle politiche Aziendali nel corretto sviluppo del Pubblico Impiego.

- **SITO WEB E COMUNICAZIONI**

Il CUG ha una sua pagina web visitabile attraverso il portale www.regione.puglia.it, in cui vengono riportati tutti i comunicati riguardanti le attività di maggior rilievo. Il CUG, oltre a definire tutte le procedure necessarie per accedere ai Servizi Istituzionali dell'Ente (Qui Regione – PrimaNoi e P.E.) si è dotato di una casella di posta elettronica cug@regione.puglia.it) con un duplice obiettivo:

- a) Gestione dell'apposito spazio sul Sito Istituzionale dell'Ente;
- b) Divulgare informazioni e contestualmente favorire la partecipazione degli utenti, utilizzando il proprio logo identificativo.

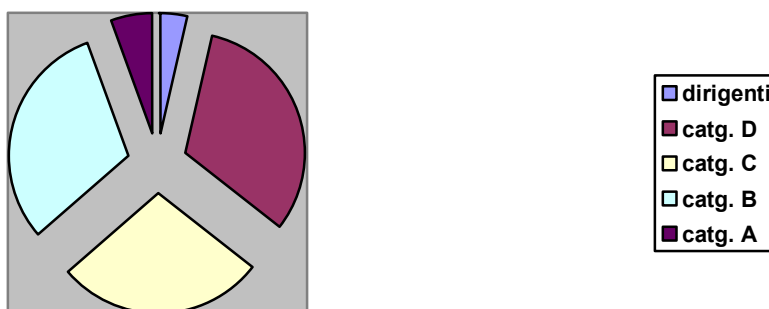
3 - SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL'ENTE

Il personale nell' anno 2017, risulta composto in totale da numero 2944 dipendenti di cui 1142 donne e 1802 uomini.

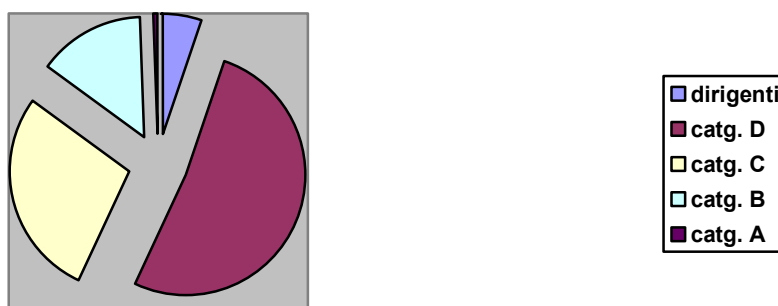
Di seguito la tabella fornita dalla Sezione Personale e Organizzazione riepilogativa della dotazione di personale a tempo indeterminato / determinato al 31/12/2017:

	Donne	Uomini	Tempo determin. Donne	Tempo determin. Uomini
Direttori Generali			4	8
Dirigenti	51	61		2
Categoria D	514	524	123	100
Categoria C	277	462	19	43
Categoria B	143	506		
Categoria A	6	90		
Contrattisti	5	6		
Totale	996	1649	146	153

Personale Maschile



Personale Femminile



Andamento del personale in servizio presso la Regione Puglia anni 2014 – 2017:

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
a. 2017	1.649	996	146	153	1802	1142	2.944

OBIETTIVI ED AZIONI DA SVILUPPARE

Nell'anno 2018 in regime di prorogatio ed in attesa della costituzione del nuovo Organismo, il Comitato, in accordo con l'amministrazione, lavorerà sulle attività previste dal Piano di Azioni Positive approvato con Delibera n.2173/2016 dalla Giunta Regionale, la cui predisposizione rientra nell'ambito dei compiti propositivi ascritti al Comitato Unico Di Garanzia a supporto dell'Amministrazione, con l'obiettivo di valorizzare il benessere nella sua eccezione più ampia, di costruire un ambiente positivo e produttivo, in grado di garantire la piena valorizzazione delle potenzialità e delle capacità professionali delle risorse umane di cui dispone l'Amministrazione regionale, fattori che possono diventare un punto di forza nelle modalità di prestazione dell'attività lavorativa e nell'efficacia dell'operato della Regione Puglia.

In continuità con il predetto PIANO il CUG confermerà la sua attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, proponendo misure ed azioni specifiche, ma anche strategie di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro.

RINGRAZIAMENTI

Organizzare, sviluppare e valorizzare il primo Comitato Unico di Garanzia della Regione Puglia non è stato un percorso semplice e non si può definire concluso nei suoi obiettivi.

Ci siamo scontrate subito con la difficoltà di comprendere e far comprendere il significato e l'azione del nuovo Organismo il cui scopo non era certo di istituire un altro fronte di contrapposizione ma al contrario creare un luogo partecipato dove fosse possibile trovare soluzioni, armonizzando i molteplici punti di vista all'interno di una pubblica Amministrazione così complessa come la nostra.

Dal 2013 abbiamo messo in piedi un CUG fatto di persone volenterose cercando di offrire, un quadro il più possibile esaustivo delle sue finalità e degli obiettivi istitutivi.

Ne abbiamo orientato il cammino cercando di trarre riflessioni utili per migliorarne la funzione. Abbiamo cercato di far comprendere le potenzialità del nuovo organismo, offrire possibili indicazioni per la sua applicazione, stimolare, la partecipazione, tentando di risolvere criticità e difficoltà ovviamente incontrate.

Abbiamo provato a costruire un canale di ascolto per rimarcare il ruolo fondamentale del Comitato quale attore del sistema interno dell'Ente, orientato verso un risultato efficace in linea con le esigenze dei singoli e capace di fornirne supporto a coloro che al CUG si rivolgessero.

Infine attraverso un dialogo non facile con l'Istituzione e i Sindacati dei dipendenti regionali, si è acceso un costruttivo contatto diretto con il CUG anche se con dispiacere va rilevata l'assenza di una partecipazione convinta dell'apice di governo e amministrativo.

Innanzitutto abbiamo lavorato per indirizzare con maggiore forza l'organizzazione e la struttura verso la più ampia applicazione dei principi, che ritengo fondamentali, della valorizzazione del senso di appartenenza del personale dipendente, attraverso uno specifico intervento di somministrazione di un'indagine sul benessere organizzativo, ma anche qui l'erogazione, pur promessa, non si è mai realizzata. Eppure nelle costanti interlocuzioni con la dirigenza abbiamo spiegato che, ottenere una panoramica il più possibile rispondente alla reale situazione che ogni singolo dipendente stava vivendo a livello lavorativo, avrebbe aiutato ad identificare, in un secondo momento, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali del personale dipendente dell'Ente.

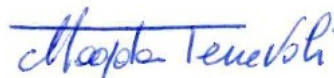
Ad ogni modo sento che è possibile continuare grazie alla preziosa collaborazione di tutti.

Presentare quest'ultima relazione costituisce motivo di soddisfazione a consuntivo di un processo a cui ho partecipato con grande adesione personale.

Ora mi rendo anche conto che le tante idee di inizio si sono purtroppo scontrate con la dura realtà delle criticità dettate dalla difficile situazione istituzionale, in cui si trova l'Amministrazione Regionale e dalle varie riforme che hanno coinvolto la Regione Puglia.

Dovendo fare un consuntivo dell'esperienza sin qui fatta non posso che affermare che partecipare al CUG è stato importantissimo per me e per i colleghi che ne hanno condiviso il percorso con motivazione e partecipe presenza. Ognuno ha portato all'interno del nostro Organismo le proprie qualità e competenze, le personali attitudini, unite a forte sensibilità e attenzione alle tematiche di discriminazione di ogni tipo. Per questo, al di là della separazione fra membri effettivi e supplenti, si è deciso che tutti avremmo partecipato alle riunioni del CUG, considerando vincolante solo il raggiungimento del numero legale.

Grazie a tutti voi.



Magda Terrevoli
La Presidente