

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Relazione Annuale 2016



REGIONE
LAZIO

regione.lazio.it

Presentazione

Con soddisfazione presentiamo la prima Relazione Annuale sulla situazione del personale in ottica di genere, redatta dal Comitato Unico di Garanzia, sulla base del modello proposto dal FORUM nazionale dei CUG.

La Relazione Annuale è prevista dalla Direttiva PCM 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”, con il duplice obiettivo di fornire un quadro della situazione del personale, analizzando i dati forniti dall’Amministrazione, e costituire uno strumento utile per la promozione delle azioni di benessere organizzativo.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) svolge un ruolo propositivo, consultivo e di verifica all’interno della nostra organizzazione, quindi tra i suoi compiti rientra anche quello di leggere e analizzare i dati e le informazioni provenienti dai vari attori interni all’organizzazione regionale, al fine di monitorare e valutare l’attuazione delle politiche del personale, riguardanti le tematiche di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Con il primo [Report di monitoraggio](#) abbiamo iniziato a monitorare e stimolare i diversi interlocutori sui temi messi a fuoco come priorità nel Piano Triennale di azioni Positive, quali, ad esempio, le esigenze conoscitive della situazione del personale, la conciliazione dei tempi vita-lavoro, il benessere organizzativo; questo documento vuole offrire un contributo ad una più diffusa ed esauriente conoscenza del contesto dell’organizzazione regionale.

La prima parte della relazione contiene l’elaborazione analitica dei dati relativi al personale forniti dalla Direzione Regionale Affari Istituzionali, Personale e Sistemi Informativi, aggiornati al 2016. I dati sono stati elaborati attraverso una serie di parametri come l’età, la distribuzione del personale nelle strutture e nelle categorie professionali, il titolo di studio e le tipologie di modalità lavorative.

Nella seconda parte si dà conto delle misure attivate dall’Amministrazione (al dicembre 2016) in relazione ad alcuni temi strategici nella moderna organizzazione del lavoro, come la conciliazione vita/lavoro, le pari opportunità e lo sviluppo del benessere lavorativo.

A conclusione della relazione, una breve disamina della struttura e del funzionamento del CUG, con un focus sulle modalità con la quali il Comitato si relaziona con l’Amministrazione.

*La Presidente del Comitato
Annamaria Pacchiacucchi*

Sommario

1: Dati sul personale	4
1.a Considerazioni sui dati contesto	12
2: Conciliazione vita/lavoro.	16
2.a Congedi parentali, Assistenza familiari con disabilità, Disabilità del dipendente, Formazione	16
2.b - Flessibilità Oraria, Part-time, Telelavoro	18
3: Parità/Pari opportunità.....	21
3.a - Formazione.....	21
3.b - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	22
4: Benessere del personale	22
4.b - Valutazione stress lavoro correlato, "Servizio d'ascolto per la prevenzione del mobbing e delle discriminazioni"	24
5: Rapporto tra il CUG e l'Amministrazione.....	25
5.a - Modalità di nomina del CUG.....	25
5.b - Dotazione di budget annuale	25
5.c - Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi..)	25
5.e - Normativa/circolare che regola rapporti tra amministrazione e CUG.....	26
5.f - Frequenza e temi della consultazione.....	27
5.g - Collaborazioni esterne/interne.....	29
6: Attività.....	29

1: Dati sul personale

Le tabelle che seguono illustrano la situazione del personale della Regione. I dati sono ripartiti per genere ed elaborati per:

- distribuzione nelle strutture
- classi di età
- inquadramento nelle categorie professionali
- incarichi di direzione, dirigenza e di posizioni organizzative e alta professionalità
- titolo di studio
- tipologie contrattuali del rapporto di lavoro: tempo indeterminato e a termine, tempo pieno e tempo parziale

Le tabelle sono state elaborate dal CUG sulla base dei dati forniti dalla Direzione Regionale Affari Istituzionali, Personale e Sistemi Informativi, aggiornati al mese di dicembre 2016.

Personale Regione Lazio per struttura di appartenenza (in servizio alla data del 31/12/2016)

Dipendenti del comparto in servizio c/o le strutture amministrative della Giunta

	F Tot categorie	M Tot categorie	Totale	%F/FM
Avvocatura Regionale	32	16	48	66,7
Struttura Autonoma A. -- "Anticorruzione"	1	2	3	33,3
D. R. Salute e Politiche Sociali	248	111	359	69,1
D. R. Governo del Ciclo dei Rifiuti	7	21	28	25,0
D. R. Attività di Controllo e Coordinamento delle Funzioni di Vigilanza	21	8	29	72,4
D. R. Programmazione Economica, Bilancio, Demanio e Patrimonio	107	81	188	56,9
D. R. Infrastrutture e Politiche Abitative	124	224	348	35,6
D. R. Ambiente e Sistemi Naturali	46	58	104	44,2
D. R. Risorse Idriche e Difesa Del Suolo	51	113	164	31,1
D. R. Formazione, Ricerca e Innovazione, Scuola e Università, Diritto allo Studio	136	136	272	50,0
D. R. Affari Istituzionali, Personale e Sistemi Informativi	249	151	400	62,3
D. R. Agricoltura e Sviluppo Rurale, Caccia e Pesca	180	280	460	39,1
D. R. Sviluppo Economico e Attività Produttive	59	41	100	59,0
D. R. Territorio, Urbanistica e Mobilità	61	71	132	46,2
D. R. Cultura e Politiche Giovanili	93	34	127	73,2
D. R. Lavoro	43	34	77	55,8
D. R. Centrale Acquisti	41	83	124	33,1
Agenzia Regionale del Turismo	63	56	119	52,9
Agenzia Regionale di Protezione Civile	17	35	52	32,7
Sub totale 1	1579	1555	3134	50,4

Ufficio Speciale per la Ricostruzione post sisma 2016				
	F Tot categorie	M Tot categorie	Totale	%F/FM
	0	1	1	
Strutture politiche				
	F Tot categorie	M Tot categorie	Totale	%F/FM
Segretariato generale	45	40	85	52,9
Segreterie politiche (Presidente, assessori ecc.)	74	92	166	44,6
Sub totale 2	119	132	251	47,4
Totale Strutture della Giunta	1693	1688	3386	50,0
Aree Naturali Protette				
	284	495	779	36,5
Totale dipendenti in servizio c/o la Giunta				
	1982	2183	4165	47,6
Dirigenti e dipendenti in servizio c/o il Consiglio e in comando c/o altre amministrazioni				
Consiglio regionale del Lazio	11	13	24	45,8
Comando, distacco e asp. per incarichi c/o altre amministrazioni ecc.	90	66	156	57,7
Totale Consiglio regionale	101	79	180	56,1
Totale complessivo Regione Lazio				
	2083	2262	4345	47,9

Personale Regione Lazio per fasce di età								
						Singola fascia di età sul totale dipendenti		
Età	M	F	Totale	%F/FM	%M/MF	% MF	%F/F	%M/M
20-29	13	7	20	35,0	65,0	0,5	0,3	0,6
30-39	200	213	413	51,6	48,4	9,5	10,2	8,8
40-49	666	629	1295	48,6	51,4	29,8	30,2	29,5
50-59	879	865	1744	49,6	50,4	40,1	41,5	38,9
60-64	467	344	811	42,4	57,6	18,7	16,5	20,7
65-68	36	26	62	41,9	58,1	1,4	1,2	1,6
Totale	2261	2084	4345			100,0	100,0	100,0

Personale Regione Lazio suddiviso per Categoria professionale e Tipologia di rapporto di lavoro																
Categoria	Ruolo				Tempo Determinato				Comandati/distaccati "IN" e assegnazioni Temporanee				Totale per genere e Totale MF			categoria FM/Totale dipendenti
	F	M	T	% F/FM	F	M	T	% F/FM	F	M	T	%F/FM	F	M	T	
A	12	32	44	27,3			0	0		1	1	0	12	33	45	1,0
B	385	418	803	47,9		1	1		3	6	9	33,3	388	425	813	18,7
C	700	794	1494	46,9	22	29	51	11,0	14	18	32	43,8	736	841	1577	36,3
D	795	744	1539	51,7	37	47	84	18,5	14	24	38	36,8	846	815	1661	38,2
Dirigenti	79	98	177	44,6	13	25	38	6,5	2	6	8	25,0	94	129	223	5,1
Responsabili Diretta Collaborazione			0		2	13	15	1,0			0		2	13	15	0,3
Giornalisti			0		5	6	11	2,5			0		5	6	11	0,3
Totale	1971	2086	4057	48,6	79	121	200	39,5	33	55	88	37,5	2083	2262	4345	100,0

Dipendenti della Giunta di categoria "D" con incarico di PP.OO. e AA.PP.				
Incarico	F	M	Totale	F/FM
Alta professionalità.	81	81	162	50,0
Posizione Organizzativa 1 fascia	136	154	290	46,9
Posizione Organizzativa 2 fascia	196	179	375	52,3
Totale	413	414	827	49,9

Dirigenti con incarichi c/o le strutture della Giunta e Responsabili delle strutture di diretta collaborazione in servizio al 31/12/2016									
Incarico	Ruolo				Esterni				Totale
	F	M	Sub. totale	F/FM	F	M	Sub. totale	F/FM	
Direttori Direzioni/Agenzie	5	7	12	41,7	0	6	6		18
Dirigenti Area (compresi Legali Cassazionisti)	67	71	138	48,6	10	22	32	45,45	170
Dirigenti Ufficio	4	10	14	28,6	5	2	7	71,43	21
Responsabili Struttura Diretta Collaborazione			0		2	13	15	13,33	15
Totale	76	88	164	46,3	17	43	60	28,3	224

Personale Regione Lazio e Titolo di Studio						
Titolo di studio	F	F/Tot F	M	M/Tot M	Totale	% Titoli studio MF/Totale dipendenti
Istruzione primaria e secondaria I grado (obbligo formativo)	203	9,7	188	8,3	391	9,0
Titolo di studio n.d.	540	25,9	673	29,8	1213	27,9
Istruzione secondaria II grado	710	34,1	796	35,2	1506	34,7
Laurea	626	30,0	601	26,6	1227	28,2
Post Laurea	5	0,2	3	0,1	8	0,2
Totale	2084	100,0	2261	100,0		100,0

Distribuzione del Personale Regione Lazio per Categoria professionale e Titolo di studio															
Categoria	M. Obbligo	F Obbligo	M Istruz. Sup	F Istruz. Sup	M Laurea	F Laurea	M Post Laurea	F Post Laurea	M Spec*	F Spec*	M Altro*	F Altro*	TOT. M	TOT. F	TOTAL E
A	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	33	9	33	12	45
B	143	107	113	122	3	10	0	0	7	18	160	131	426	388	814
C	34	56	389	353	89	88	0	0	2	13	329	227	843	737	1580
D	1	3	290	233	374	436	2	4	1	5	146	166	814	847	1661
DIRIGENTI	0	0	3	0	133	91	1	1	0	0	2	3	139	95	234
Giornalisti	0	0	1	0	2	1	0	0	0	0	3	4	6	5	11
Totale	178	166	796	710	601	626	3	5	10	37	673	540	2261	2084	4345

*Attestazione post Obbligo scolastico

** Titolo non disponibile

1.a Considerazioni sui dati contesto

Il personale in servizio presso le Direzioni/Agenzie della Giunta regionale e le Aree regionali protette è rappresentato da **4165** unità, che insieme alle risorse umane del Consiglio regionale determinano il totale di 4345, suddiviso in 2083 (48%) donne e 2262 (52%) uomini. Il numero dei dipendenti della Giunta evidenzia un aumento di 355 unità, rispetto ai dati del 2015 (3810).

Tale variazione è dovuta al processo di riorganizzazione territoriale, conseguente alla creazione delle Aree vaste, che ha inglobato nei ruoli regionali una parte del personale delle Province.

La distribuzione del personale vede, a livello generale, una maggiore concentrazione nelle seguenti Direzioni regionali: Agricoltura e Sviluppo Rurale, Caccia e Pesca, Affari Istituzionali, Personale e Sistemi Informativi, Salute e Politiche Sociali e Infrastrutture e Politiche Abitative.

Come evidenziato nel Grafico 1, la maggiore presenza femminile, con percentuali superiori al 70%, si riscontra nelle Direzioni Cultura e politiche giovanili, Attività di controllo e coordinamento delle funzioni di vigilanza.

Rappresenta oltre il 60% in strutture quali: Salute e politiche sociali (69,1%), Avvocatura regionale (66,7%) e Affari istituzionali personale e sistemi informativi (62,3%). Le percentuali più basse per le donne si rilevano invece nelle Direzioni: Governo del ciclo dei rifiuti (25%) e Centrale acquisiti (33,1%) e nell'Agenzia regionale Protezione civile (32,7%). Tali dati dimostrano che le segmentazioni tra i ruoli che caratterizzano complessivamente il mercato del lavoro si ripercuotono all'interno dell'organizzazione regionale, con una prevalenza maschile lì dove sono maggiormente richieste figure professionali tecniche.

La presenza di donne nelle strutture amministrative della Giunta è pari al 50,4, mentre nelle strutture di diretta collaborazione tale percentuale scende al 47,4%. Considerando l'insieme dei dipendenti regionali, compreso il personale in servizio nelle Aree naturali protette, dove la presenza delle donne scende ulteriormente al 36,5%, la componente femminile dell'Ente Regione si attesta al 47,6%.

La presenza maggioritaria di donne nel Consiglio regionale (56,1%) contribuisce al riequilibrio generale, portando ai valori percentuali di ripartizione per genere evidenziati nel primo capoverso di questo paragrafo.

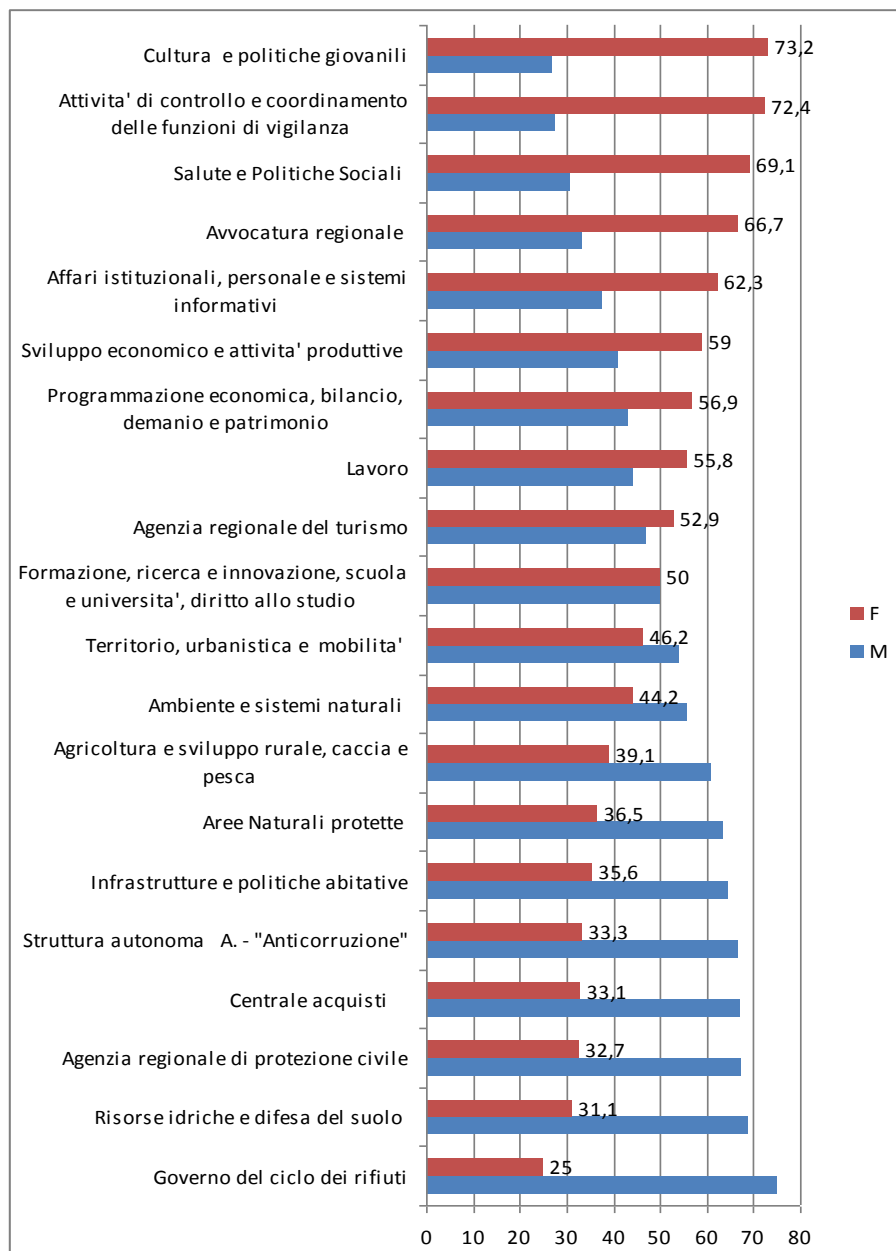


Grafico 1: Personale delle strutture amministrative della Giunta distinto per genere

Il confronto tra i dati disponibili al mese di dicembre 2016 con quelli del 2014, utilizzati dal CUG come dati di contesto per la redazione del Piano di Azioni Positive e con le informazioni contenute nella relazione del 2015 per il Piano della Performance, non risulta molto significativo in quanto l'attuale organigramma regionale è il frutto delle ripetute riorganizzazioni che hanno visto l'accorpamento di più Direzioni e la creazione di nuove; l'ingresso nei ruoli regionali di personale proveniente da altre amministrazioni ha inoltre inciso sulle caratteristiche generali delle risorse umane dell'Ente.

Un ambito su cui è utile porre l'attenzione è invece rappresentato dal confronto tra quanto evidenziato sui **Titoli di studio** nel 2016, rispetto ai dati del 2014, quando risultava molto elevato il numero di dipendenti con la sola scuola dell'obbligo. Dall'approfondimento dei dati dell'ultima rilevazione effettuata dall'Amministrazione è emersa una significativa incidenza percentuale della voce "Altro", corrispondente a titoli di studio non dichiarati e/o non disponibili. Tale condizione, legata a livelli di scolarizzazione che in precedenza avevano evidenziato invece una elevata incidenza del solo titolo della scuola dell'obbligo (38,8%), dovrà essere necessariamente oggetto di una puntuale rilevazione da parte della Direzione Risorse umane, nella consapevolezza dell'importanza della esatta conoscenza dei livelli di scolarizzazione e formativi (formali e non formali) dei dipendenti, ai fini dell'adozione di misure a favore della crescita e valorizzazione professionale.

Rispetto al rapporto tra genere e titoli di studio si conferma una maggiore presenza di laureate tra le donne, mentre tra gli uomini è più rilevante il numero dei diplomati.

Grafico 2 Titoli di studio Maschi

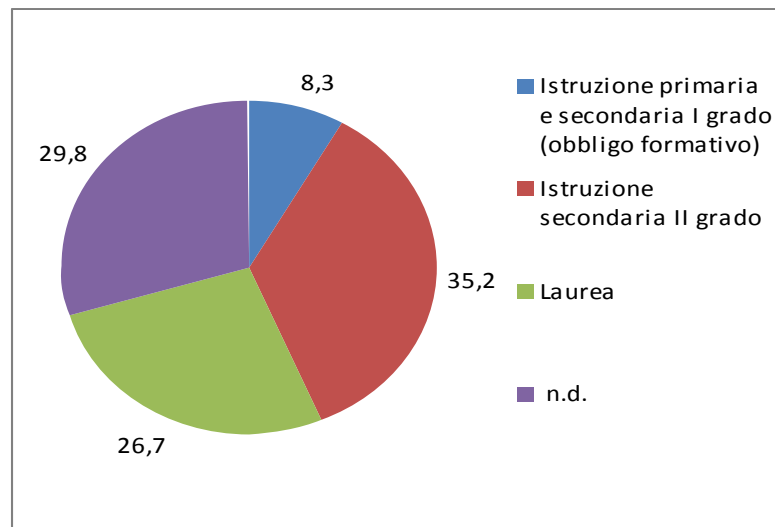
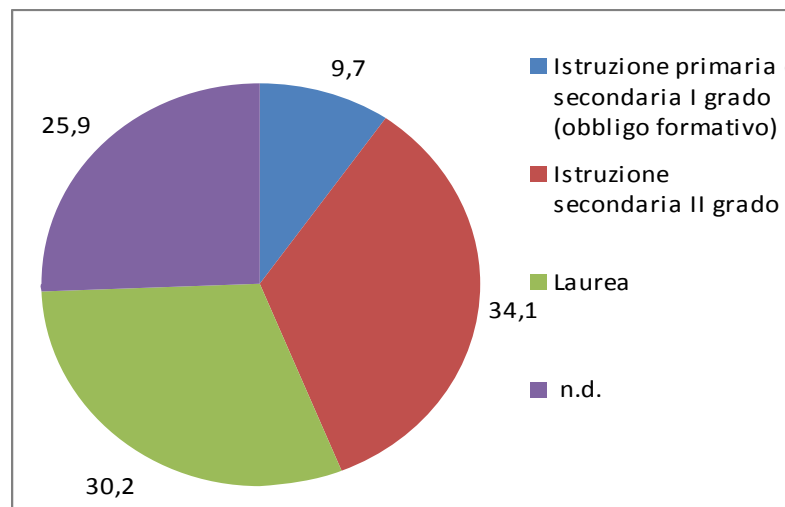
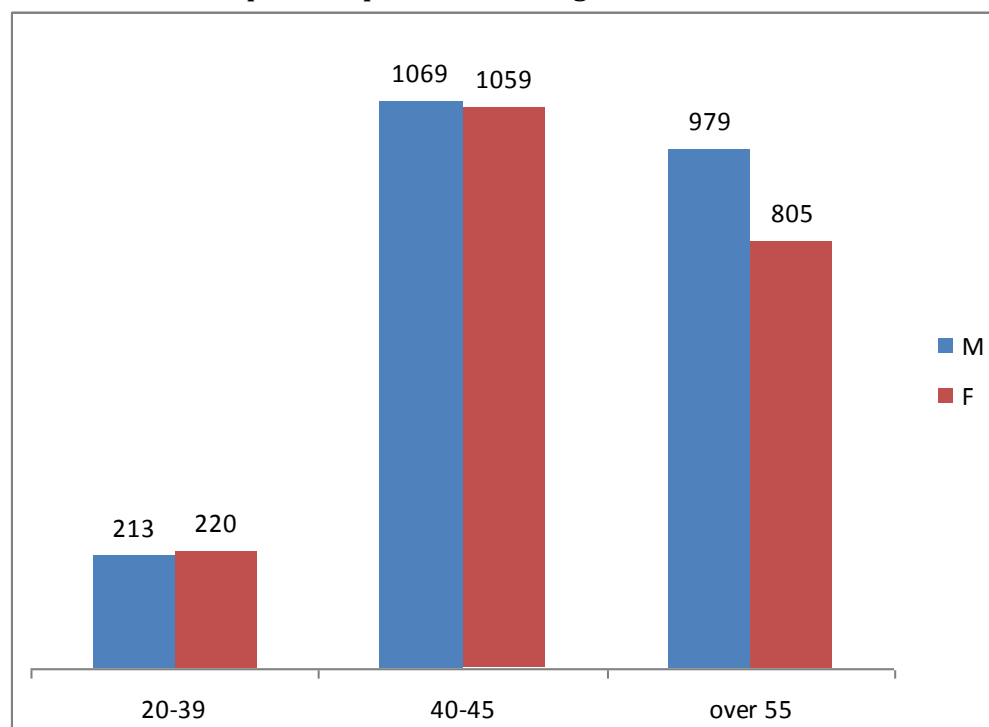


Grafico 3 Titolo di studio Femmine



Un altro significativo elemento di confronto tra i dati forniti per le diverse annualità è rappresentato dal “**fattore età**”. Il peso percentuale, sul totale dei dipendenti, della fascia di età compresa tra i 55 e i 65 anni è salito dal 32,5% del 2014 al 37,3% del 2015 ed al 40% nel 2016. Di contro la fascia di età 20-39, che nel 2014 caratterizzava il 16,4 dei dipendenti, nel 2015 era poco meno del 12% e nel 2016 è ulteriormente scesa al 10% del totale.

Grafico 4 Numero dipendenti per fasce di età e genere



Il processo di invecchiamento del personale in servizio nell’Ente Regione è più che evidente e prefigura la necessità di interventi mirati che migliorino la qualità del lavoro e il “Benessere organizzativo”, come ulteriormente evidenziato dai dati riportati nella sezione successiva.

2: Conciliazione vita/lavoro.

2.a Congedi parentali, Assistenza familiari con disabilità, Disabilità del dipendente, Formazione

Permessi fruiti nel 2015	F	M
Motivazione	% su totale permessi	% su totale permessi
Congedi parentali, astensione facoltativa materna e paterna (Dlgs. 151/2001)	17,4	12,0
Assistenza a familiari con handicap	33,3	31,3
Permessi lavoratore con handicap (Legge 104)	10,5	21,7
Gravi patologie, terapie salvavita, infortuni, malattie causa servizi	19,6	25,0
Formazione interna e permessi studio	6,9	9,7
Maternità, astensione obbligatoria	12,1	
media mensile numero permessi orari /giornalieri per genere dei dipendenti fruitori (dati riferiti alle motivazioni qui riportate)	6,1	5,3
Percentuale media dei dipendenti che usufruiscono dei permessi su totale dipendenti 2015	21,7	15,0

Fasce di età e Permessi fruiti dai dipendenti per Conciliazione, Assistenza, Condizioni di salute gravi e croniche			
Fascia di età	% permessi usufruiti da dipendenti regionali su totale permessi (media mensile)	Numero dipendenti regionali al 31/12/2015	% dipendenti per fasce di età
20-29	0,5	20	0,5
30-39	22,0	413	9,5
40-49	28,1	1295	29,8
50-60	34,5	1744	40,1
61-65	14,9	811	18,7

I dati riportati in questa sezione sono una elaborazione delle informazioni contenute nel sistema informatico di gestione del personale **NOIPA** e rappresentano una modalità di valorizzazione dei dati amministrativi per analizzare le condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti e le situazioni di maggiore criticità, allo scopo di individuare i possibili interventi utili a creare situazioni di maggiore benessere. Si è trattato di una elaborazione sperimentale fatta sui dati del 2015, messi a disposizione del CUG dalla Direzione del Personale che ne aveva fatto richiesta al MEF, titolare del Sistema NOIPA; sarà opportuno mettere a sistema modalità di acquisizione e di trattamento di questi dati al fine di trasformarli nella base statistica utile all'Amministrazione per conoscere puntualmente il contesto e programmare le azioni necessarie.

In mancanza di tali processi, questa tipologia di dati non è stata fornita relativamente all'annualità 2016

I dati emersi dall'analisi realizzata dal CUG indicano comunque con sufficiente chiarezza caratteristiche e condizioni lavorative del Personale regionale.

- La composizione per classi di età evidenzia una concentrazione di quasi il 60% dei dipendenti nella fascia compresa tra i 50 e i 65 anni e, più precisamente, gli over 55 rappresentano il 40%. **L'età**, influenzando le condizioni lavorative, incide significativamente sulla percentuale di permessi fruiti. Un'analisi accurata deve contribuire alla formulazione di misure che oltre ad impedire che il fattore età sia considerato un elemento di discriminazione, siano strumento di benessere organizzativo e di miglioramento delle prestazioni lavorative.
- La rilevanza numerica dei permessi legati alla Legge 104, in particolare per le forme di assistenza parentale, che vedono maggiormente impegnate le donne, dimostrano che i congedi più richiesti sono quelli legati all'accudimento delle persone anziane, più che dei figli di età compresa tra 0-12 anni.
- I periodi di astensione obbligatorie e facoltativa per maternità e i congedi parentali per la cura dei figli rappresentano circa il 30% dei permessi usufruiti dalle donne e quasi si equivalgono ai permessi richiesti per la cura dei familiari anziani e disabili; mentre i primi si concentrano entro i 40 anni di età, i secondi sono richiesti a partire dai 40-45 anni.
- Negli uomini i permessi legati ai congedi di paternità rappresentano il 12% del totale, una percentuale sensibilmente inferiore rispetto alle donne; inoltre occorre sottolineare che gli uomini accedono in misura maggiore, sempre rispetto alle donne, ai permessi di cui è possibile usufruire nei primi anni di vita dei bambini, per i quali è prevista la retribuzione.
- La prevalenza di dipendenti maschi nelle fasce di età superiore ai 55 anni - 43,3% rispetto al 38,6% delle donne - offre una motivazione alla significativa incidenza dei permessi richiesti per le varie forme di disabilità del lavoratore (legge 104) o per le cure legate a particolari condizioni di salute. Tali motivazioni determinano infatti circa il 47% delle assenze dal lavoro degli uomini e il 30% di quelle delle donne.

2.b – Flessibilità Oraria, Part-time, Telelavoro

Personale per categoria professionale e contratto di lavoro Part Time												
Categoria	Femmine			Totale F *	%F PartTime/ F tot	Maschi			Totale M *	%M PartTime /M tot	Totale complessivo **	%Part Time/ Totale dipendenti
	Tempo Pieno	P.T.				Tempo Pieno	P.T.					
		< 50%	> 50%				< 50%	> 50%				
Dirigenti	93	0	0	93	0	125	0	0	125	0	218	0
Responsabili diretta collaborazione	2	0	0	2	0	14	0	0	14	0	16	0
D	792	40	15	847	6,5	787	26	1	814	3,32	1661	1,9
C	668	46	23	737	9,4	802	13	8	823	2,55	1560	2,1
B	348	26	14	388	10,3	410	15	1	426	3,76	814	1,3
A	10	1	1	12	0	33		0	33	0	45	
Giornalisti	5		0	5	0	6		0	6	0	11	
Totale	1918	113	53	2084	8,0	2177	54	10	2241	2,9	4325	5,3

*In servizio al 31/12/2016

** non comprende le persone in comando

Risulta evidente, dalla tabella n. 10 il maggiore ricorso delle donne al Part Time: l'8% di loro opta infatti verso questa tipologia di contratto di lavoro a fronte del 2,9% degli uomini.

Al fine di favorire la conciliazione della vita lavorativa e familiare e attuare politiche di mobilità sostenibile sul territorio, nel 2016 l'Amministrazione ha approvato due **progetti di telelavoro** domiciliare denominati "Il telelavoro come misura di politica attiva per la conciliazione di vita familiare e lavorativa".

Il primo progetto, avviato in forma sperimentale, è stato presentato dalla Direzione Regionale Lavoro. Approvato con Accordo tra l'Amministrazione e le OO.SS. e recepito con DGR n.81 del 1 marzo 2016, ha riguardato l'assegnazione di 4 postazioni telelavorabili.

Con il secondo progetto, attuato dalla Direzione Regionale Lavoro in collaborazione con la Direzione Affari Istituzionali, Personale e Sistemi Informativi, sono state individuate le attività telelavorabili, attraverso una fase di ricognizione effettuata presso le Direzioni Regionali. Successivamente, sulla base della suddetta ricognizione sono stati messi a bando n. 30 posti, nelle seguenti strutture della Regione Lazio:

- Agenzia regionale del Turismo
- Direzione regionale Affari istituzionali, personale e sistemi informativi
- Direzione regionale Agricoltura e sviluppo rurale, caccia e pesca
- Direzione regionale Lavoro
- Direzione regionale per lo Sviluppo economico e le attività produttive
- Direzione regionale Programmazione economica, bilancio, demanio e patrimonio
- Direzione regionale Risorse idriche, difesa del suolo e rifiuti
- Direzione regionale Territorio, urbanistica e mobilità

Il progetto, derivante dall'Accordo tra l'Amministrazione e le OO.SS., approvato il 21 novembre 2016, è stato recepito dalla Giunta con la DGR n.708 del 22/11/2016 ed attuato con la Determinazione del Direttore agli Affari istituzionali, personale e sistemi informativi n. G13988 del 25/11/2016.

La graduatoria per l'assegnazione dei posti messi a bando, approvata con la Determinazione del Direttore della Direzione regionale Affari Istituzionali, Personale e Sistemi Informativi n. G03324 del 17 marzo 2017, è stata pubblicata sul sito intranet istituzionale il 22 marzo 2017. Sulla base dei criteri già stabiliti, la Commissione per la valutazione delle domande pervenute ha assegnato n. 24 postazioni in telelavoro sulle n. 30 messe a bando.

La modalità innovativa di prestazione di lavoro a distanza ha la finalità di favorire la conciliazione tra vita familiare e lavorativa e, conseguentemente, l'incremento del livello di soddisfazione e della qualità della vita dei dipendenti determinando al contempo un più efficace ed efficiente svolgimento delle attività amministrative. Pertanto, l'inserimento della relativa disciplina del telelavoro nell'Articolo 25 della recente ipotesi di accordo per il CCDI 2017-2019 firmata in data 24 marzo 2017, fa prevedere il superamento della fase sperimentale verso una più completa messa a regime di detto istituto.

Tuttavia, il CUG auspica un'attenzione particolare nella individuazione delle ulteriori attività telelavorabili, ai fini del loro ampliamento, basata su una più estesa ricognizione sulle situazioni di lavoro compatibili con detta modalità, nel rispetto dei vincoli posti dalla funzionalità delle diverse strutture e dalla qualità del servizio da esse forniti.

Ciò potrà consentire di prevedere l'ampliamento dell'istituto in relazione all'attuale casistica relativa agli aventi diritto (condizioni di salute o familiari), incrementando annualmente il ricorso a forme di telelavoro, in conformità con gli obiettivi fissati dalla Giunta regionale, sulla base delle proposte dei Direttori regionali e in virtù delle più adeguate risorse finanziarie.

Il telelavoro si realizza sulla base di uno specifico progetto in luogo idoneo diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato, secondo le modalità previste nel medesimo progetto.

Nello stesso accordo sopra citato è stata inoltre inserita, all' articolo 26, la previsione della disciplina del "lavoro agile", nel rispetto delle direttive emanate successivamente dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'art. 14 della L. n. 124/2015, e delle ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare le modalità del lavoro agile eventualmente definite in sede di contratto collettivo nazionale di lavoro.

3: Parità/Pari opportunità

3.a - Formazione

I dati riportati per la Formazione, sempre relativi al 2015, *si compongono dei permessi per partecipare ai corsi di formazione organizzati dall'Amministrazione e dei permessi per sostenere esami o partecipare ai percorsi formativi che rilasciano attestati e titoli riconosciuti ("150 ore")*. I primi rappresentano *quasi il 90% per le donne e l'80 % per gli uomini dell'insieme dei permessi utilizzati per la formazione*.

Nei permessi legati alla formazione il livello di adesione è paritario, anche se, rispetto al totale delle motivazioni per assenza dal lavoro riportate nella sezione "Conciliazione" di questa relazione annuale, con riferimento ai dati per genere emerge una leggera prevalenza per gli uomini.

Non sono stati effettuati, finora, corsi specifici sui temi delle pari opportunità/discriminazione, anche a costo zero.

Attualmente non sono previste **Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti** del CUG

E' consentita la partecipazione delle componenti ad attività formative gratuite esterne, quale la giornata formativa organizzata da INAIL il 3 marzo 2017. A tale proposito, la Presidente del CUG ha inviato il 23 febbraio 2017 al Direttore Regionale competente per il Personale una e-mail su "Attività e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG)" al fine di attivare tutte le azioni utili a promuovere e sostenere una

maggior collaborazione tra i Dirigenti e Direttori regionali onde agevolare la partecipazione dei componenti alle attività del CUG quali riunioni, gruppi di lavoro e iniziative organizzate anche dal Forum nazionale.

3.b - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Sulle altre tematiche rientranti nelle azioni a sostegno per le Pari opportunità proposte nel Piano triennale annuale Azioni Positive e attuate dall'Amministrazione si rimanda al primo rapporto di Monitoraggio pubblicato nel mese di marzo

4: Benessere del personale

Per la prima volta nel maggio 2016 la Regione Lazio ha chiesto ai dipendenti di rispondere **all'indagine sul benessere organizzativo**. Il questionario adottato è stato predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), a cui sono state aggiunte alcune domande specifiche.

Il questionario è stato somministrato attraverso una piattaforma informatica, che consentiva tra l'altro di conservare l'anonimato. L'indagine è durata tre settimane.

La partecipazione alla rilevazione da parte del personale è stata del 26,5%: hanno risposto al questionario – in misura totale o parziale – 1.008 utenti rispetto ai 3.810 dipendenti dell'amministrazione regionale.

L'esiguità del numero dei dipendenti che hanno risposto denota lo scarso interesse verso lo strumento di indagine proposto dall'amministrazione. Le cause di tale disinteresse si possono evincere dai dati relativi alla sezione "La mia organizzazione", dai quali emerge una forte criticità nella condivisione degli obiettivi, delle strategie e della funzione svolta dai dipendenti all'interno dell'organizzazione regionale. Analoga mancanza di adesione/fiducia si rileva nella percentuale - circa il 38% dei rispondenti - che non ha inserito i dati relativi all'anagrafica.

Dal quadro di insieme emerge una progressiva diminuzione delle risposte lungo l'arco delle domande del questionario, le cui cause potrebbero essere rintracciate sia nella lunghezza del questionario stesso – la diminuzione infatti è lineare - che nella mancanza di interesse verso i temi proposti. Fatto è che il primo blocco di domande - "sicurezza e salute" - è quello con più risposte.

Complessivamente emerge una importante consapevolezza del proprio lavoro e delle proprie competenze e del lavoro di squadra, riscontrata dai dati relativi alle sezioni "il mio lavoro" e "i miei colleghi".

Analogamente dalla sezione “discriminazioni” arriva una segnalazione positiva confortante, relativa alla percezione di un clima lavorativo sostanzialmente scevro da discriminazioni di genere, religione, appartenenza politica/sindacale, con una punta di criticità relativa all’età, considerando che la quota maggiore dei rispondenti è compresa nella fascia 51/60 anni. Così come pure le risposte al blocco sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato denotano una moderata soddisfazione complessiva, più critica in relazione alle informazioni sulla prevenzione e i rischi (3,2).

Significativo che il blocco di risposte relativo a “Carriera e sviluppo professionale” sia fortemente negativo, con un valore medio pari a 2,6 (punteggio massimo assegnabile pari a 6), e in particolare sulla domanda *Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito* si scende a 1,9. I dati evidenziano come i dipendenti lamentino una carenza di chiarezza sui percorsi lavorativi e le possibilità di carriera, che sono percepite come completamente slegate dal merito. Prossima al bollino rosso (2,6) anche la risposta relativa all’ equità con la quale la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del proprio lavoro.

Percezione negativa ribadita anche nella sezione “Il funzionamento del sistema” con un valore medio di 2,8 e un picco negativo di 2,2 per la domanda *La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano*.

Analogamente la scarsa circolazione delle informazioni e dei compiti, ruoli e regole di comportamento non chiaramente definiti, insieme al tema cruciale dello scarso investimento sulle risorse umane interne anche attraverso la formazione, rappresentano le criticità della sezione “Il contesto del mio lavoro” con un valore medio 3,0.

Anche nella sezione “La mia organizzazione” i valori medi appena sufficienti (valore medio 2,9) sottolineano la carenza di conoscenza e di condivisione delle strategie, degli obiettivi e del contributo all’azione dell’amministrazione da parte del personale.

Complessivamente la mancanza di condivisione delle strategie con il personale è l’elemento di maggiore disagio percepito dai dipendenti, con un riflesso importante sulla partecipazione ai processi lavorativi e al raggiungimento degli obiettivi. Questo malessere può essere correlato a un significativo numero di riorganizzazioni delle strutture amministrative che hanno investito il personale negli ultimi tre anni.

Le aree relative alle ipotesi di welfare segnalano una forte domanda di servizi in particolare: sostegno alla mobilità nei trasporti, conciliazione e tempi di vita/lavoro con particolare riguardo ai servizi all’infanzia, richiesta di spazi di condivisione sia virtuali (potenziamento rete intranet) che fisici (biblioteca regionale e spazi per attività sportive), potenziamento offerta culturale.

Se da una parte la rilevazione di queste esigenze è un segnale di interesse da parte dell’amministrazione, analogo impegno dovrà essere manifestato nelle soluzioni operative messe in atto dalla stessa, per evitare l’effetto boomerang di un’aspettativa sollecitata e poi disattesa.

4.b - Valutazione stress lavoro correlato, “Servizio d’ascolto per la prevenzione del mobbing e delle discriminazioni”

All’interno del [Piano Triennale di Azioni Positive 2015-2017](#) (Azione 5.5.2) è prevista l’attivazione di un “Servizio d’ascolto per la prevenzione del mobbing e delle discriminazioni” con l’obiettivo di istituire, in favore del personale dipendente regionale, un servizio d’ascolto per la prevenzione del mobbing e delle discriminazioni incardinato all’interno della Direzione Regionale Risorse Umane e Sistemi Informativi al fine di raccogliere le problematiche e orientare il personale per individuare e risolvere i disagi lavorativi, favorire il benessere organizzativo e superare eventuali discriminazioni subite.

La suddetta Direzione regionale (Area Datore di lavoro, promozione del benessere organizzativo e servizi al personale) con determinazione n. G08571 del 27/7/2016 ha approvato uno schema di convenzione tra la Regione Lazio e la ASL Roma 2 (UOC Spresal) per l’attivazione di un “*Servizio d’ascolto regionale per le problematiche legate al disagio lavorativo*”.

Tale convenzione prevede l’attivazione dello sportello di ascolto, in via sperimentale per la durata di 6 mesi e a titolo gratuito, con la presenza di un dirigente psicologo per due ore pomeridiane alla settimana.

La funzione svolta deve essere quella di “*accogliere i lavoratori in un clima riservato, presso la sede della Regione Lazio di Via Rosa Raimondi Garibaldi 7, aiutarli ad analizzare e chiarire la vicenda presentata, offrire loro orientamento, sostegno e confronto per trovare in modo condiviso soluzioni personali per superare la situazione di disagio*” ma lo psicologo “*non potrà impegnarsi in alcuna attività di soluzione organizzativa della vicenda presentata*”.

L’attività dello sportello è iniziata nel settembre 2016 e, attraverso una proroga, (determinazione n. G02730 del 7/3/2017) proseguirà, con le stesse modalità, fino al 31/7/2017.

Dalla relazione intermedia presentata dallo psicologo dello sportello si evince che da settembre 2016 a febbraio 2017 si sono rivolte allo sportello 14 persone, di cui 12 donne e 2 uomini e sono stati effettuati 27 colloqui. Le problematiche riferite riguardano varie aree: scarsa o assente motivazione del lavoro svolto, percorsi di carriera bloccati, percezione di inutilità del lavoro svolto, mancato supporto del lavoratore da parte del dirigente, richieste “inadeguate” ai lavoratori, difficoltà di conciliazione casa-lavoro.

Lo psicologo segnala che “*tutti avevano consapevolezza del limite dello sportello, nel fornire ascolto e supporto. Forse questa consapevolezza può essere uno dei fattori della scarsità di richieste allo Sportello*” e suggerisce “*di adottare un codice di condotta contro le molestie e per il benessere sul lavoro, con la nomina di un “consigliere di fiducia” che svolga compiti di accertamento e intervento per trovare soluzioni alle situazioni presentate*”.

Concludendo, pur risultando l’attivazione del servizio un primo passo importantissimo nella direzione del superamento del disagio lavorativo, le limitate funzioni attribuite allo Sportello non consentono ancora di utilizzarlo come uno strumento efficace per la prevenzione del mobbing e delle discriminazioni. La nomina di un Consigliere di fiducia e la definizione di modalità di lavoro congiunto sul tema della prevenzione del mobbing e delle discriminazioni tra la Direzione Regionale Risorse Umane e Sistemi Informativi (e le Aree competenti),

CUG, Consigliera di Parità e OIV, consentirebbe un approccio più efficace per il benessere del personale e per il clima organizzativo dell'Amministrazione regionale.

5: Rapporto tra il CUG e l'Amministrazione

5.a - Modalità di nomina del CUG

Il CUG è stato istituito con la Determinazione del Direttore alle Risorse umane e sistemi informativi n.G02505 del 4 marzo 2014, ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 (come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183) e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011).

5.b - Dotazione di budget annuale

Allo stato attuale, il CUG non dispone di alcuna assegnazione di budget.

A livello tecnico-operativo, esso si avvale di una struttura di supporto amministrativo, composta di n. 2 risorse umane, incardinata presso la Direzione Regionale competente per il Personale. Allo scopo di poter svolgere i propri compiti istituzionali, il CUG ha già richiesto l'attribuzione di apposite risorse finanziarie da utilizzare nell'ambito della propria attività. Tale budget dovrebbe confluire in un capitolo di bilancio tra quelli nella disponibilità della Direzione regionale competente per il Personale, da individuare a cura del Direttore, ed essere gestito dal CUG per competenza, attraverso la struttura di supporto amministrativo.

5.c - Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi..)

Gli eventi promossi dal CUG, o ai quali lo stesso partecipa in collaborazione con altri soggetti, sono pubblicati sulla home page della intranet regionale. **E' in fase di progettazione l'attivazione di un canale tematico dedicato al CUG nel Portale regionale per migliorare la visibilità del Comitato e rendere più facilmente accessibili le informazioni ai dipendenti**

Nell'ambito dell'attuazione delle azioni previste dal Piano Triennale delle Pari opportunità non ha avuto ad oggi seguito la proposta di attivazione di uno *Spazio web di servizio per i dipendenti* (Azione 5.5.3) nell'ambito delle azioni mirate al Benessere organizzativo e prevenzione del mobbing¹.

Nello stesso ambito, non si è dato seguito all'individuazione di spazi fisici destinati al consumo dei pasti individuali del personale, in linea con quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

5.e - Normativa/circolare che regola rapporti tra amministrazione e CUG

1. Il CCNL del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali successivo al CCNL del 01-04-1999 (14/09/2000) - Titolo III - Disposizioni particolari - Art.19 - Pari opportunità
2. Il CCDI 1998-2001- Art.23- Pari opportunità: finalità e competenze ;Art.24- Interventi; Art.25- Competenze del Comitato pari opportunità
3. Il CCNL del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali (22/01/2004) TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI - CAPO II - Forme di partecipazione e raffreddamento dei conflitti - Art. 8 - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing
4. Il vigente Regolamento regionale 6 settembre 2002, n. 1: "Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi della Giunta regionale"² - TITOLO IX – TUTELE E GARANZIE - capo CAPO II – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
5. Il Regolamento interno relativo al funzionamento del CUG è stato approvato nella seduta del Comitato in data 9 luglio 2014; la relativa deliberazione di adozione è stata comunicata dalla Presidente del CUG, con apposite note individuali, indirizzate all'Assessora alle Pari opportunità, al Presidente della Giunta Regionale, alla Consigliera di parità regionale, all'OIV ed al Direttore Regionale competente per il Personale; è stato pubblicato sull'intranet regionale nella sezione 'Primo Piano'.
6. Ipotesi di Accordo di contrattazione per la sottoscrizione del CCDI della G.R. anno 2017-2018 firmata in data 24 marzo 2017, TITOLO II – FORME DI PARTECIPAZIONE –ART. 4 "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

Le modalità di consultazione del CUG a fine 2016 non sono state definite in specifici atti interni (circolari/direttive) adottati dall'Amministrazione.

¹ Si tratta di uno spazio web per i dipendenti dedicato allo scambio e condivisione di informazioni e servizi in ambito di trasporti e mobilità sostenibile, banca del tempo, gruppi d'acquisto, promozione di iniziative culturali, sportive e di intrattenimento, azioni collettive di solidarietà.

² Da ultimo modificato con il Regolamento regionale 14 febbraio 2017, n.4

5.f - Frequenza e temi della consultazione

L'Ufficio Relazioni Sindacali della regione Lazio cura l'Informativa sindacale di cui all'articolo 7 CCNL 23.12.1999, modificato dall'articolo 3, comma 2, CCNL 22.2.2006 (dirigenza) e articolo 7 CCNL 1.4.1999 (comparto). L'informativa è stata di recente realizzata in relazione al Piano triennale della formazione 2017-2019, al Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni e dei risultati ed al progetto di Telelavoro.

- Nell'ambito del Benessere organizzativo e prevenzione del mobbing (Area di intervento 5.5 del PAP), sezione: Promozione di corretti stili alimentari, è stato approvato il capitolato di gara per la gestione del servizio mensa della Regione ed istituita la Commissione Qualità Servizio Mensa Bar, della quale fa parte anche una componente del CUG, con ruolo consultivo (2016).

- Nello stesso ambito, la Direzione Regionale Salute e Politiche Sociali ha aderito al progetto WHP "salute in azienda" promosso dal Servizio 'Presal' della Asl Roma C, per l'adozione di una policy aziendale per la promozione di una sana alimentazione e per la tutela della sicurezza e salute rispetto al consumo di alcool.

Si rappresenta, da parte dell'Amministrazione, la presa in carico di quanto segue:

Con riferimento alla Promozione della cultura di parità e della non discriminazione:

- codice etico;
- comunicazione istituzionale e interna non sessista (Area di intervento 5.2 del PAP)
- la Direzione Affari Istituzionali, Personale e Sistemi Informativi ha inserito nel Piano di Formazione 2017-2019, tra i percorsi formativi aperti a tutto il personale regionale, i seguenti moduli formativi:
 - La normativa e le politiche di antidiscriminazione dell'Unione - (6 ore)
 - La normativa in materia di parità di genere e le politiche per l'integrazione della dimensione di genere - (8 ore)
 - La normativa e le politiche vigenti dell'Unione e nazionali in tema di disabilità - (6 ore)

Tuttavia, rispetto ai compiti propositivi e consultivi relativi alla formulazione di proposte su:

- temi di contrattazione integrativa di competenza (iniziative di conciliazione vita/lavoro, benessere organizzativo)

nonché di pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- benessere lavorativo;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

occorre rappresentare che, in occasione della recente ipotesi di Accordo di contrattazione per la sottoscrizione del CCDI della G.R. anno 2017-2018, e tenuto conto dei compiti spettanti al CUG come descritti nell'articolo 441 del suddetto Regolamento³:

1. L'informazione preventiva degli argomenti oggetto della contrattazione decentrata, tra cui molte materie relative a quelle riferite formalmente alla competenza del CUG e la trasmissione tempestiva dei documenti preparatori non sono state effettivamente esperite, nonostante l'espressa previsione regolamentare riguardo a tali adempimenti, come prevista dal vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e Servizi della Giunta Regionale ⁴.
2. Le ipotesi di intese e gli accordi già siglate tra delegazione di parte pubblica e organizzazioni sindacali, concernenti materia di personale, e relative a materie di competenza del CUG, non sono state formalmente trasmesse al CUG⁵, che ne ha preso cognizione tramite i canali di informazione utilizzati per l'informativa resa a tutti i dipendenti (comunicazione ed avvisi su intranet; messaggi circolari di posta elettronica inviati dalle OO.SS. a tutto il personale, ecc...)
3. Il CUG, per quanto esposto al punto 1, non ha potuto assistere con un proprio rappresentante alle riunioni della delegazione di parte pubblica con le delegazioni sindacali, pur essendo posti all'ordine del giorno numerosi argomenti inerenti materie connesse allo svolgimento dei compiti istituzionali ad esso spettanti⁶.

³ Reg. n. 1/2006 e sue mm. e ii. **Art. 441 - Compiti.** comma I. "Il Comitato svolge compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito della tutela delle pari opportunità, del benessere lavorativo".

⁴ **Art. 442 - Diritto all'informazione.** Comma I. "L'amministrazione regionale assicura al C.P.O. l'informazione preventiva degli argomenti oggetto della contrattazione decentrata e la trasmissione tempestiva dei documenti preparatori. Essa è tenuta a concedere l'audizione al C.P.O. quando questo ne faccia richiesta".

⁵ **Art. 442** Comma 2 " Il C.P.O. può chiedere l'inserimento di argomenti all'ordine del giorno delle riunioni delle delegazioni trattanti, nonché audizioni agli organi di governo della Regione". Comma 3. "Le intese e gli accordi raggiunti tra delegazione di parte pubblica e organizzazioni sindacali, concernenti materia di personale, sono formalmente trasmesse al C.P.O".

⁶ **Art. 442** Comma 4. "Il C.P.O. può assistere, con un proprio rappresentante, alle riunioni della delegazione di parte pubblica con le delegazioni sindacali, quando all'ordine del giorno vi siano argomenti inerenti lo svolgimento dei compiti di cui all'articolo 441".

Il CUG informa regolarmente i dipendenti e l'Amministrazione sulla propria attività e sullo stato di avanzamento delle azioni previste nel PAP..

5.g - Collaborazioni esterne/interne

CUG - OIV – a cura della Direzione Affari Istituzionali, Personale e Sistemi Informativi: avvio e promozione della prima Indagine sul Benessere Organizzativo, realizzata dalla Regione Lazio attraverso il questionario standard dell'ANAC (2016).

CUG - Direzione Affari Istituzionali, Personale e Sistemi Informativi: istituzione dello "Sportello di ascolto" per il personale dipendente della Regione Lazio, gestito e diretto nel periodo sperimentale da un dirigente psicologo dell'Asl Roma (2016)

CUG - Consigliera di parità: parere positivo della Consigliera di Parità sulla proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive, ai sensi dall'art. 48 del d. lgs. 198/2006 (2015)

CUG - Consigliera di parità del Lazio - Consigliere di Parità Provinciali: Giornata di formazione per il personale della regione Lazio su "Donne e grammatica nelle istituzioni, Linguaggio di genere e Semplificazione del linguaggio burocratico" (2014)

CUG – FORUM dei CUG: adesione al Forum dei CUG e di sottoscrizione della CARTA del FORUM (2017)

6: Attività

Nel mese di marzo in occasione della Giornata internazionale della donna è stato pubblicato [il primo rapporto di monitoraggio del PAP](#)

Il CUG si è riunito nel 2016 per deliberare sulla proposta di adesione al Forum dei CUG e per relazionare sullo stato di attuazione del PAP. Alcune componenti del CUG sono attualmente impegnate nei lavori delle commissioni di lavoro costituite nell'ambito del Forum: Benessere Organizzativo, Comunicazione, Pari opportunità.