

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 2015

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

Marzo 2016

SOMMARIO

PREMESSA	pag. 3
ASSETTO NORMATIVO DEL CUG DELLA REGIONE PUGLIA.....	pag. 3
AZIONI SVILUPPATE DAL CUG ANNO 2015	pag. 5
IL PERSONALE IMPIEGATO NELLA REGIONE PUGLIA	pag. 12
TEMATICHE, OBIETTIVI ED AZIONI DA SVILUPPARE:.....	pag. 15

ALLEGATI (n. 8)

1 - Delibera G. R. n.785 del 05.05.2014 - Regolamento CUG	(pag. n. 4 + 9)
2 - Nota CUG Sistema di misurazione e valutazione Performance	(pag. n. 3)
3 - Delibera Giunta Regionale n. 1526 del 31.07.2015 + Questionario	(pag. n. 5 + 9)
4 - Giornata di Formazione "La Valorizzazione del Benessere Organizzativo ed il Contrasto alle Discriminazioni -Promozione di Buona Prassi	(pag. n. 1)
5 - Percorso Formativo LABODIF "IL POTERE"	(pag. n. 2)
6 - Comunicato CUG - Sede ex CIAPI	(pag. n. 2)
7 - Comunicato Tavolo Tecnico CUG Regioni d'Italia	(pag. n. 1)
8 - Indagine in merito agli organi a tutela dell'uguaglianza	(pag. n. 5)

PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG), in ottemperanza a quanto disposto dalla legislazione vigente, fornisce un resoconto concernente le azioni svolte nel corso dell'anno 2015 nonché utili elementi di riflessione per affrontare, risolvere e riuscire ad offrire adeguate risposte alle istanze del personale della Regione Puglia.

Partendo da un'analisi sulla legislazione vigente, la Relazione si articola poi in una sintesi delle attività svolte e si conclude con una ipotesi di lavoro da svolgersi nel medio periodo.

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

ASSETTO NORMATIVO – ORGANIZZATIVO DEL CUG DELLA REGIONE PUGLIA

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

Sulla base di tale contesto normativo la Giunta Regionale, con deliberazione n. 716 dell'11.04.2012 ha istituito ed approvato la disciplina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, dando mandato al Direttore dell'Area Organizzazione e Riforma dell'Amministrazione, sentito il Dirigente del Servizio Personale e Organizzazione, di avviare le procedure per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia con la nomina dei rappresentanti dell'Amministrazione regionale (dirigenti e non dirigenti), tra i quali viene nominato il Presidente, e prevedendo, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi e assicurando un pari numero di rappresentanti supplenti.

Con successivi Atti n. 57 e 58 / 2012 e n. 11 /2013 il Direttore dell'Area Organizzazione e Riforma dell'Amministrazione ha costituito il Comitato che, ai sensi del citato art. 57 del D.Lgs. 165 / 2001, è composto in misura paritetica da rappresentanti designati dall'Amministrazione e da pari rappresentanti designati da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative all'interno dell'amministrazione (DIRER, CGIL FP, CISL FP, UIL FP e DICCAP – ora CSA), provvedendo contestualmente a nominare il Presidente del C.U.G.

Il Comitato insediatosi il 25 gennaio 2013, ha durata quadriennale ed i componenti rimangono in carica quattro anni.

Al 2015 il CUG risulta così composto:
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 Teresa DEL SORDO **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**
- Lucrezia ABADESSA Componente supplente

per la segreteria tecnica

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

4

Il CUG esercita le sue funzioni in piena autonomia gestionale garantita dall'Amministrazione ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.

Le attività del CUG, 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 se non il rimborso delle eventuali spese di missione, in misura e secondo le procedure previste dalla normativa in materia, per coloro che lavorano in altra sede, proprio in ragione del fatto che l'attività svolta dai dipendenti in qualità di componenti del Comitato è “servizio” a tutti gli effetti.

Il Comitato dispone di un proprio capitolo di spesa per il suo funzionamento (missioni, materiali di consumo etc.) sul quale sono transitati fino agli inizi 2015 le risorse destinate ai rimborsi forfettari previsti in favore dei dipendenti che svolgono servizio in modalità di Telelavoro.

Il Comitato per l'espletamento delle sue attività, si avvale di una Segreteria Tecnica individuata dal Servizio Personale composta dalla dott.ssa Maria GALASSO in veste di responsabile e dal rag. Nicola ARMENISE.

La segreteria tecnica svolge la sua attività prevalentemente in orario di servizio. Per esigenze particolari, vincolate ad obiettivi specifici si è verificato talvolta anche un prolungamento oltre il normale orario d'ufficio.

Il Comitato non disponendo di una vera e propria sede si avvale della stanza e dei numeri telefonici dei componenti la struttura di segreteria tecnica presso gli uffici del Servizio Personale sito in Bari Via Celso Ulpiani, 10 - tel. 080.540.2853 – 2847.

In coerenza con la vigente normativa, il Comitato ha predisposto ed approvato un proprio Regolamento interno, per la disciplina delle modalità di funzionamento, approvato dalla G.R. con Deliberazione n. 785 del 5 Maggio 2014 (all.to 1).

Di rilievo è l'aver costituito specifici *Gruppi di lavoro* articolati in 5 aree di intervento (Benessere organizzativo, Comunicazione, Orario di lavoro, Telelavoro e Amministrativo contabile) e costituiti da tutti i componenti, prescindendo dal ruolo ricoperto (effettivo/supplente).

AZIONI SVILUPPATE DAL CUG ANNO 2015

Il Comitato, nel 2015, si è riunito in convocazione ordinaria per 8 sedute e gli ordini del giorno hanno permesso di trattare i seguenti temi:

DATA	O.d.G.
16 – Feb.	<ul style="list-style-type: none"> • Orario di Lavoro informazioni sull'incontro tenutosi in data 17.11.2014; • Programmazione attività 2015; • Presenza di insetti nella Sede di via Gentile; • Questione relativa al Personale storico di categoria C.
20 – Mar.	<ul style="list-style-type: none"> • Audizione della Dott.ssa Patrizia TOMASELLI sulla questione relativa alla fruizione di alcuni Istituti Contrattuali previsti ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato; • Servizio taxi per il personale regionale di Via Gentile; • Sportello D'Ascolto.
03 – Apr.	<ul style="list-style-type: none"> • Programmazione ed organizzazione giornata di formazione da realizzarsi nel mese di Maggio 2015.
24 – Apr.	<ul style="list-style-type: none"> • Approvazione Relazione annuale 2014
12 – Mag.	<ul style="list-style-type: none"> • Giornata di Formazione 19 maggio 2015 sul Tema la "Valorizzazione del Benessere Organizzativo ed il Contrasto alle Discriminazioni": Promozione di Buone Prassi."
01 – Lug.	<ul style="list-style-type: none"> • Richiesta incontro con il Datore di lavoro per la questione Amianto; • Informazioni servizio Taxi; • Problematiche inerenti alle assenze di malattia per visite mediche .
25 – Set.	<ul style="list-style-type: none"> • Questionario Benessere Organizzativo; • Sportello d'Ascolto; • Giornata di Formazione con l'INAIL; • Adesione Progetto " Bimbi in Ufficio".
26 – 11	<ul style="list-style-type: none"> • Situazione Progetti in via di definizione; • Questioni inerenti al Personale; • Proposte formazione anno 2016; • Orario di Lavoro.

Il Comitato ha promosso e svolto, durante l'anno 2015 una intensa attività articolata in diverse aree ed azioni come di seguito specificate.

SITO WEB E COMUNICAZIONI

La promozione del CUG è stata costantemente sviluppata attraverso l'aggiornamento della pagina web, in cui vengono riportate le attività istituzionali di maggiore rilievo nonché attraverso l'attivazione di una specifica casella di posta elettronica cug@regione.puglia.it tanto al fine di:

- divulgare informazioni e contestualmente favorire la partecipazione degli utenti;
- favorire una corrispondenza formale finalizzata a sensibilizzare i Dirigenti Generali e far conoscere le competenze del CUG e le sue iniziative;
- creare e tenere un costante rapporto tra il CUG, nella persona della Presidente, e l'utenza.

I PARERI CONSULTIVI

A) Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa individuale

Con delibera n. 2154 del 30.11.2015 il Governo regionale ha introdotto le nuove direttive da applicare al Sistema di Valutazione della performance reiterando l'impossibilità di avvalersi della realizzazione ed operatività della valutazione bottom/up della dirigenza anche per gli anni 2014 e 2015.

Al riguardo il CUG, con nota prot. n. 121 del 16 dicembre 2015 (all.to 2), nell'esprimere il proprio disappunto per il mancato coinvolgimento del Comitato stesso nel processo di adozione dell'atto, nonché per la ripetuta assenza della valutazione bottom/up, ha sollecitato l'Amministrazione a fare chiarezza sulla questione e ad individuare soluzioni che consentissero il ripristino della valutazione bottom/up della dirigenza regionale per gli anni 2014 – 2015, considerato che l'Amministrazione avrebbe potuto e dovuto individuare per tempo soluzioni alternative.

6

B) Modello Organizzativo MAIA – D.P.G.R. 443 / 31 luglio 2015

Con riferimento al nuovo modello organizzativo MAIA illustrato dal Segretario Regionale della Giunta nella riunione del 17.12.2015 alle OO.SS. ed al CUG, il Comitato si è impegnato a presentare in tempi brevi un documento sul nuovo modello organizzativo dell'Ente. Nella medesima riunione il CUG ha evidenziato la necessità di ricevere tempestiva informazione sulle questioni di propria competenza al fine di poter essere messo nelle condizioni di svolgere le proprie funzioni, propositive e consultive tra le quali rientra anche l'espressione del parere sulla "riorganizzazione dell'Ente".

Il Comitato, infatti, in coerenza con quanto previsto dal proprio Regolamento e dal Piano triennale di Azioni Positive approvato dalla Giunta Regionale con Deliberazione n. 76 del 5.02.2013 previa acquisizione del parere di coerenza da parte della Consigliera regionale di Parità in data 28.01.2013, intende orientare le proprie azioni verso la più ampia prospettiva del "benessere organizzativo", sostenendo tutte quelle iniziative che mirano a favorire il Benessere dei dipendenti regionali all'interno dell'organizzazione in cui lavorano.

C) II TELELAVORO

L'iter di sperimentazione del Progetto di Telelavoro, approvato in data 29.07.2014 con Delibera di Giunta Regionale N. 1639 si concluderà nel giugno 2016.

Il progetto anche grazie all'apporto del CUG che ne ha promosso e sostenuto la realizzazione, dopo una difficile fase di avvio, è diventato parte integrante dell'organizzazione aziendale.

Il CUG è convinto che il telelavoro, oltre ad essere una valida risposta alle esigenze di quei lavoratori che si trovano in particolari condizioni personali e familiari, tali da rendere particolarmente gravosa la presenza in ufficio, consente, di conciliare vita lavorativa e vita familiare, senza perdere opportunità di crescita professionale e può far da volano alla promozione di una diversa organizzazione del lavoro più orientata al risultato che al controllo.

Il CUG nel 2016 insieme al Comitato di indirizzo, di concerto con il Comitato tecnico permanente, sulla base delle relazioni conclusive dei dirigenti che hanno partecipato alla sperimentazione, valuterà le opportunità di procedere ad eventuali modifiche e/o integrazioni. I risultati che emergeranno, saranno di supporto alle strategie da adottare per rendere questo strumento sempre più aderente alle esigenze dei lavoratori e della stessa Amministrazione.

D) QUESTIONARIO: BENESSERE ORGANIZZATIVO

La Giunta Regionale con Deliberazione n. 1526 del 31.07.2015 (all.to 3), per effetto del parere favorevole espresso dalla Conferenza di Direzione ha adottato il Questionario sul "Benessere Organizzativo" dando mandato alla Direzione dell' Area Organizzazione e Riforma dell' Amministrazione di procedere quanto prima alla rilevazione dei dati avvalendosi dell'Ufficio Statistico con il supporto dell'OIV e del CUG.

Sulla base di tale importante provvedimento il Comitato si è impegnato attraverso incontri con il nuovo management regionale, a far ripartire l'iniziativa, elaborata già dal 2013, ritenendo i risultati della rilevazione sul benessere organizzativo utili a monitorare l'organizzazione in tema di pari opportunità ed a individuare ambiti di intervento finalizzati al miglioramento del clima organizzativo.

Per doverosa informazione, in merito al percorso partecipato che il CUG ha costruito per la definizione del questionario sul benessere organizzativo si fornisce una breve storia delle azioni attivate:

"In linea con quanto espresso dalla direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica ed in attuazione del Piano triennale di Azioni Positive, approvato dalla Giunta Regionale nel Gennaio 2013 si è intrapreso un percorso virtuoso che, partendo da una indagine conoscitiva, mirata a far emergere la percezione e l'immagine che i dipendenti hanno della struttura di appartenenza, giungeva ad attivare un percorso di analisi organizzativa utile alla pianificazione di azioni e strategie.

Il Progetto intende perseguire i seguenti obiettivi specifici :

- Comprendere come il personale vede l'Amministrazione;
- Favorire l'ascolto delle problematiche lavorative del Personale;
- Promuovere il confronto tra Dipendenti e Dirigenza;

- Individuare gli elementi che favoriscono e ostacolano il Benessere e la Produttività del Personale;
- Fornire informazioni utili alla pianificazione di interventi finalizzati al miglioramento delle condizioni lavorative.

Il Comitato in questa ottica di collaborazione ha riunito intorno al progetto di rilevazione la Consigliera di Parità Dott.ssa Serenella MOLENDINI, il dirigente del Servizio Statistico dott. Massimo BIANCO, la dirigente della Sezione Programmazione Sociale dott.ssa Anna Maria CANDELA, i Componenti dell'OIV e CUG, nonché l'Istituto Pugliese di Ricerche Economiche e Sociali (IPRES).

Nel corso delle riunioni di lavoro sono stati definiti ruoli e compiti: in particolare è stato concordato di utilizzare per la rilevazione il modello di Questionario definito dall' ANAC integrato con specifici item proposti dal CUG e di definire una ipotesi di programma di indagine considerando diversi fattori:

- obiettivi dell'indagine;
- risorse disponibili;
- costi e tempi.

L'ipotesi di programma è stata a lungo approfondita anche in ragione della necessità di assicurare il giusto rilievo e la giusta connotazione scientifica ad una iniziativa mai avviata prima nella Regione Puglia e che costituisce, nell'ambito delle più innovative azioni di partecipazione intraprese dal Governo regionale, sicuramente una Buona Pratica nei confronti di tutto il personale regionale.

Inoltre per aumentare quanto più possibile il tasso di risposta, si dispose di puntare su una incisiva campagna di sensibilizzazione per la compilazione del questionario attraverso: comunicazioni preliminari, informazioni sui siti web regionali, incontri specifici motivazionali per plesso, coinvolgimento dei vertici e sensibilizzazione dei capi di Dipartimento, dei Dirigenti di Sezione e di Servizio.

Ad oggi nonostante l'azione molto intensa del CUG il questionario non è ancora stato somministrato ai dipendenti.

E) ORARIO DI LAVORO

Il CUG, in merito al nuovo sistema di rilevazione delle presenze attivato nel 2014 ed alle numerose segnalazioni e sollecitazioni provenienti dai dipendenti regionali per una modifica del nuovo Regolamento sull'orario di lavoro, ha trasmesso all'Amministrazione ed al Presidente della Delegazione Trattante un documento contenente osservazioni e proposte per risolvere le criticità.

L'Amministrazione a tutt'oggi non ha fornito riscontro per cui il CUG è tutt'ora impegnato a seguire attentamente la problematica.

Il Comitato peraltro nell'ottica di favorire la conciliazione di tempi di vita / lavoro, considerata anche la richiesta crescente del telelavoro e di modifiche all'orario di lavoro, ha approfondito le modalità di attivazione della Banca delle Ore, la Banca del Tempo o forme di gestione flessibile dell'orario su base settimanale di cui l'Amministrazione dovrà tenere conto.

Il Comitato, sulla scorta di esperienze di altre amministrazioni pubbliche ed aziende private, ritiene che le buone prassi in materia di conciliazione dei tempi vita/lavoro, attuate in modo da garantire la normale attività dell'Ente, riducendo il disagio causato

dalla contrapposizione delle responsabilità familiari e lavorative, producono effetti positivi in termini di riduzione dei fenomeni di assenteismo e di aumento della produttività e dell'efficienza.

F) ATTIVITA' DI FORMAZIONE

Il CUG nell'ambito delle proprie competenze e con il sostegno dell'Amministrazione ha programmato ed organizzato per i componenti del CUG e per i dipendenti regionali specifici interventi formativi dedicati alla cultura di genere, alla valorizzazione del benessere lavorativo ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

In particolare nel mese di Maggio in collaborazione con l'UNAR e l'INAIL, ha organizzato una giornata formativa su: "La valorizzazione del benessere organizzativo ed il contrasto alle discriminazioni - Promozione di buone prassi". Il seminario è stato tenuto da dirigenti dei suddetti organismi e da esperti in materia della Regione, sicché l'Amministrazione non ha sostenuto costi. I relatori, moderati dalla Presidente del CUG hanno approfondito gli argomenti oggetto dell'incontro portando l'esperienza di buone prassi messe in pratica negli enti di provenienza fornendo ogni indicazione utile al conseguimento del benessere organizzativo, all'ottenimento di una maggiore sicurezza sul posto di lavoro ed al miglioramento del clima lavorativo. Importante anche il contributo della Consigliera di Parità, dott.ssa Serenella Molendini all'interno dei lavori del seminario. (all.to 4)

Nel mese di Giugno il CUG ha organizzato con il Laboratorio della differenza (LABODIF) due giornate formative sul tema "Potere - Potere e Libertà", nel corso delle quali le due docenti Giovanna GALLETTI e Gianna MAZZINI hanno affrontato con contributi multimediali il tema del "Potere" e della "Libertà" dal punto di vista della differenza e analizzato questi comportamenti e delle dinamiche che ne scaturiscono all'interno dell'ambiente di lavoro (all.to 5).

Il Laboratorio ha indagato sul tema del POTERE e sui rapporti che animano le organizzazioni per arrivare a definire un'idea di POTERE e LIBERTÀ che possa creare valore. Il percorso si è sviluppato a partire dalle differenze simboliche essenziali tra uomini e donne ed ha offerto una nuova lettura dei concetti di POTERE e LIBERTÀ.

Attraverso la definizione di cos'è il potere per un uomo e cos'è per una donna si è giunti allo sviluppo di competenze finalizzate ad ottenere maggiore autorevolezza nei rapporti interpersonali.

G) SITUAZIONI DI DISAGIO E MALESSERE PROFESSIONALE

Sono stati sottoposti all'attenzione del CUG i seguenti casi riguardanti situazioni di disagio e malessere lavorativo e ambientale:

a) le preoccupazioni rappresentate dal personale regionale della sede dell'ex CIAPI in merito alla presenza di amianto nella copertura del capannone adiacente alla palazzina degli Uffici Regionali che, messa in sicurezza dieci anni fa, presenta delle lesioni dalle quali potrebbero disperdersi fibre d'amianto con notevole rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori.

Il CUG si è fatto promotore di una serie di incontri con il Datore di Lavoro, dirigente della Sezione Lavori Pubblici per esporre la problematica e ricevere puntuali risposte alle preoccupazioni espresse dai dipendenti.

Il dirigente ha assicurato la definizione di un programma di periodici controlli da effettuarsi ogni sei mesi invece che ogni due anni come previsto dalla normativa. Ad oggi non sono stati evidenziati pericoli di dispersione di fibre d'amianto e le rilevazioni hanno dato risultati al di sotto delle soglie di tolleranza, quasi pari allo zero.

Lo stesso Dirigente, pur in assenza di pericoli per la salute dei colleghi ha mostrato tutto il suo interesse a modificare l'azione fin qui condotta, impegnandosi ad elaborare un piano di azione che superi il monitoraggio e preveda una soluzione definitiva al problema amianto a garanzia di tutti.

Di tanto il Comitato Unico di Garanzia ha correttamente informato tutti i dipendenti tramite il comunicato pubblicato sul Sito Istituzionale (all.to 6).

b) Il CUG ha continuato a riservare la sua attenzione alla sede regionale di via Gentile. La nuova sede, infatti, pur con il costante impegno e l'assidua e spesso difficoltosa relazione del CUG con i soggetti interessati (Assessori/Dirigenti), registra molte criticità ancora in atto; tra queste, le più significative risultano la persistente difficoltà negli spostamenti "da e per" la sede di lavoro con mezzi pubblici e l'assenza di ricezione di telefonia mobile. Il CUG anche in questo caso si è attivato relazionandosi con l'Assessorato regionale al Personale e Organizzazione. Nello specifico caso del raggiungimento della sede di lavoro (non adeguatamente servita da mezzi di trasporto pubblico) da parte dei dipendenti regionali, il CUG ha proposto all'Amministrazione di dotarsi di un servizio navetta prevedendo, comunque, il pagamento di un biglietto da parte dell'utilizzatore. L'Amministrazione ha invece ritenuto più opportuno il potenziamento delle linee di collegamento con autobus di linea, realizzando con l'Azienda Municipale dei Trasporti della città di Bari (AMTAB) la linea sperimentale n. 23

Il Comitato ha espresso la propria soddisfazione nel constatare che l'AMTAB ha rimodulato il percorso e gli orari accogliendo quanto già richiesto nel luglio 2015.

L'impegno del CUG è stato quello di effettuare un costante monitoraggio al fine di verificare la funzionalità del nuovo percorso e di segnalare all'Amministrazione eventuali criticità; criticità che purtroppo si sono ripresentate in breve tempo.

I dipendenti, infatti, lamentavano l'inadeguatezza e l'inefficienza del servizio fornito dall'AMTAB, per cui il Comitato ha ritenuto opportuno proporre all'Amministrazione l'iniziativa di attivare in via sperimentale un servizio taxi a cura di una ditta disposta ad effettuare tale servizio per i dipendenti interessati concordando gli orari con gli autisti, al fine di risolvere in tempi brevissimi le situazioni di disagio ancora irrisolte. Purtroppo tale opportunità pur accolta con favore dai dipendenti non ha riscontrato alcun supporto da parte dell'Amministrazione.

c) Ulteriore criticità affrontata è stata quella riscontrata dal personale in servizio presso la sede regionale di Taranto del plesso di via Tirrenia.

Il Comitato è intervenuto con sollecitudine segnalando la questione con nota prot. n. 101 del 21.10.2015 al Dirigente della Sezione Personale e Organizzazione dell'Ente nonché al Servizio Datore di Lavoro - Sezione "Lavori Pubblici". Successivamente il Dirigente con nota prot. AOO-064-27774 del 16.11.2015 ha illustrato tutte le criticità e le soluzioni adottate e/o da attivare presso il suddetto plesso per tutelare i dipendenti nel regolare espletamento della loro attività.

H) SENSIBILIZZAZIONE, INFORMAZIONE, e COMUNICAZIONE

In attuazione dell'area di intervento 2 "Diffusione della cultura delle pari opportunità" del Piano triennale di Azioni Positive, il CUG ha rafforzato la promozione del ruolo e delle proprie funzioni oltre che sui temi delle Pari Opportunità con materiale informativo di diffusione, con un'area dedicata al CUG nell'ambito del nuovo sito "PrimaNoi" per tutte le informazioni utili ai/alle dipendenti al fine di favorire un contesto lavorativo interattivo finalizzato all'ottimizzazione della produttività e sul portale regionale per meglio interagire con realtà analoghe. Il CUG ha, inoltre partecipato ad iniziative di comunicazione e Seminari itineranti al fine di attestare l'attenzione della Regione Puglia ai temi istituzionali che il Comitato rappresenta.

Nel mese di marzo 2015 presso la sede di Delegazione di Roma della Regione Calabria il Comitato rappresentato dalla Presidente, su invito della Coordinatrice del Tavolo Tecnico Inter CUG dott.ssa Ersilia Amatruda, ha preso parte all'apertura del Tavolo Inter CUG Regioni Meridionali che aggrega i Presidenti dei CUG della Regione Calabria, Sicilia, Puglia, Sardegna, a cui hanno partecipato anche la Regione Campania e l'UNAR (all.to 7)

Dopo una attenta analisi dei modelli organizzativi del lavoro pubblico e privato, tutti i convenuti hanno concordato sulla qualità della scelta operata dalla Presidente CUG della Regione Calabria ed hanno deciso di attivare un Coordinamento delle Regioni coinvolgendo anche altre Regioni interessate per dare valore aggiunto all'esercizio dei compiti istituzionali del CUG nella direzione della sicurezza e della salute, strettamente correlate alla dimensione globale del benessere di chi lavora.

Nel mese di Settembre il CUG, attraverso la Presidente ha partecipato presso l'Università di Ferrara alla riunione presieduta dalla prof.ssa Cristiana FIORAVANTI, docente di Diritto dell'Unione Europea che ha avviato il Progetto "Bilancio di Genere per le Pubbliche Amministrazioni" a beneficio delle Regioni Obiettivo - Convergenza. Il CUG ha fornito tutte le informazioni necessarie al progetto acquisite dal Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica del Personale, compilando peraltro un questionario predisposto dagli Organi di Parità dell'Università di Ferrara per comunicare i dati richiesti (all.to 8).

I) SPORTELLO D'ASCOLTO

Il CUG si è reso promotore di costituire in accordo con l'Amministrazione uno Sportello di Ascolto al fine di offrire a tutto il personale regionale uno spazio in cui affrontare le problematiche relazionali e /o momenti di crisi o demotivazione legate alla gestione del proprio ruolo nonché a problemi di sviluppo o di carriera, con il duplice obiettivo di:

- informare il personale della Regione sulle iniziative dirette a garantire le pari opportunità ed a rimuovere gli ostacoli che ne impediscono l'attuazione all'interno dell'Amministrazione.
- Individuare ipotesi e strategie di miglioramento e risoluzione del problema anche se necessario, usufruendo della collaborazione di supporti istituzionali esterni (Consigliera di Parità, Strutture Referenti di Pari opportunità etc.)

IL PERSONALE IMPIEGATO NELLA REGIONE PUGLIA

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

Nelle more della ricognizione dei dati che il Servizio Personale ha assicurato di fornire al Comitato, si ritiene utile riproporre i dati forniti dalla stessa Amministrazione regionale al Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato attraverso il c.d. "Conto Annuale" e con l'aiuto dei grafici si ottiene la seguente analisi statistica:

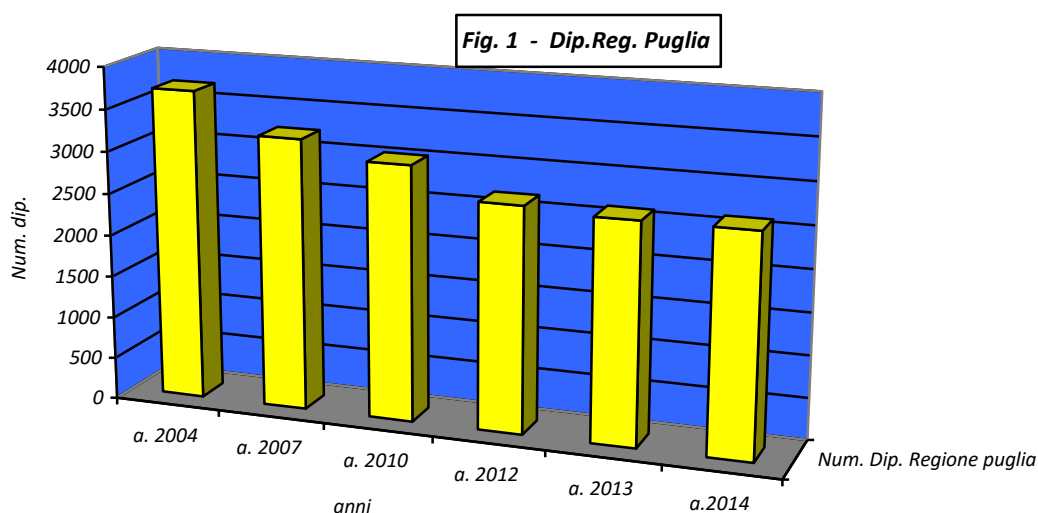
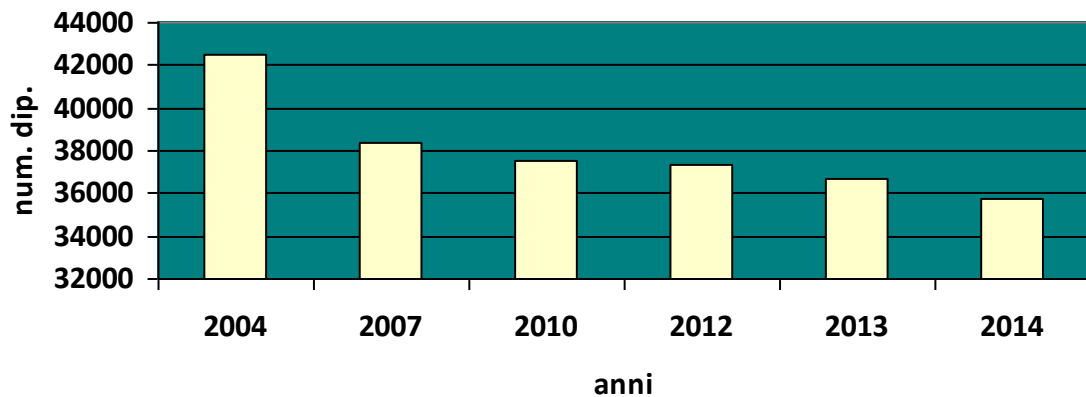


Figura 1 - l'andamento, nel corso del decennio 2004 – 2014, del numero di dipendenti a tempo indeterminato della Regione Puglia.

Si evidenzia un trend marcatamente decrescente che va da 3.704 unità del 2004 a 2681 anno 2012 per terminare alle 2.629 del 2014, con una variazione percentuale del -29,1%. Fra il 2013 e il 2012, si registra una lieve variazione negativa (-2%), posizione stabilizzata per il 2014.

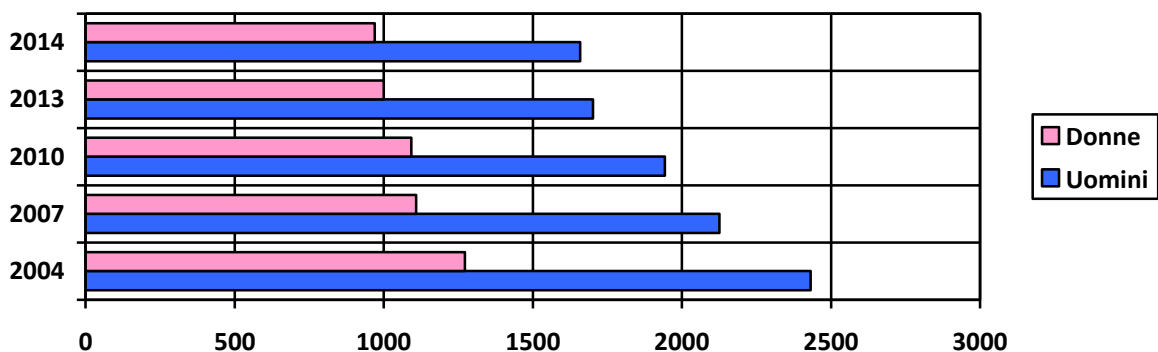
Analogamente, in relazione al totale del personale delle Regioni a Statuto Ordinario, nel medesimo intervallo temporale, si osserva un trend decrescente: si passa da 42.473 del 2004 a 36.670 del 2013, con una riduzione del -15,8%. Fra il 2013 e il 2012 si registra una variazione più contenuta, pari a -1,7%, confermata per il 2014 (35.772 dipendenti Regioni a St. Ord.) (Fig. 2)

Fig. 2 - Pers. Regioni Italiane



Nella Regione Puglia (fig. 3), nel 2004 il personale dipendente maschile era maggiore di quello femminile in numero pari a 1.160 unità; nel 2014 tale differenza scende sotto le 700 unità.

Fig. 3 - Dipendenti Regione Puglia



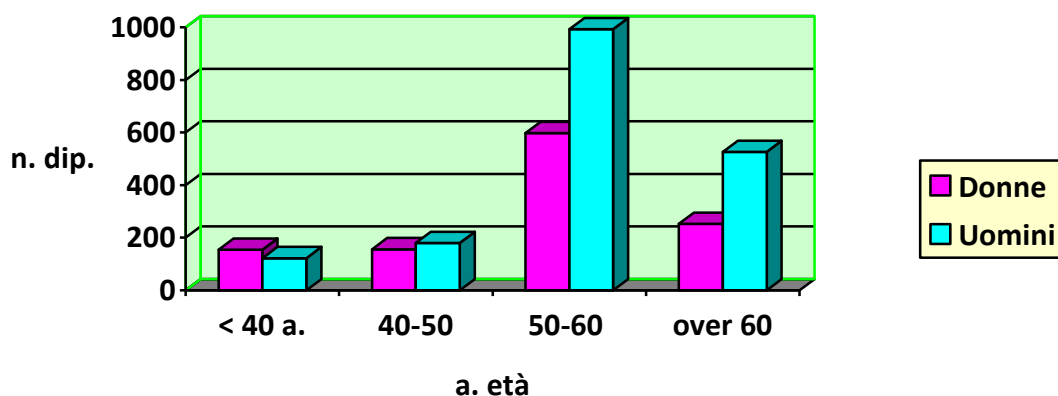
Nell' Anno **2015** risultano in servizio presso la Regione Puglia:

REGIONE PUGLIA	Tempo indeterminato		Tempo determinato		Totale		TOTALE
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
	1.659	970	162	191	1821	1161	

La Regione Puglia col personale a tempo indeterminato conferma il rapporto di mascolinità attestandosi, nel panorama italiano, al primo posto, superando la media italiana di circa 76 punti.

Ben diversa si presenta la situazione del personale a tempo determinato dove le donne superano di 29 unità gli uomini.

Fig. 4 - Dip. x classi di età



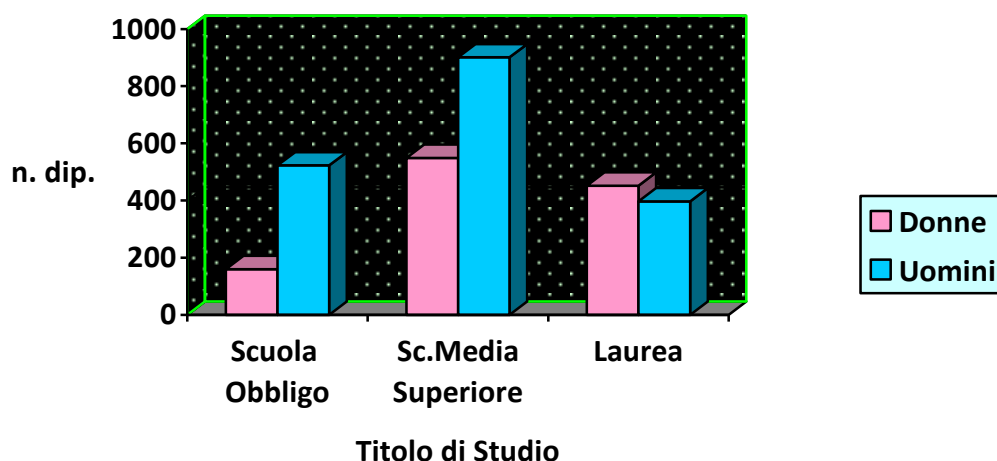
Nella Regione Puglia l'età media del personale maschile è pari a 56,8 anni, quella femminile è ferma a 56 anni.

La regione più giovane è la Campania con l'età media dei dipendenti maschile al 44,7 e femminile di 43,2 anni.

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.

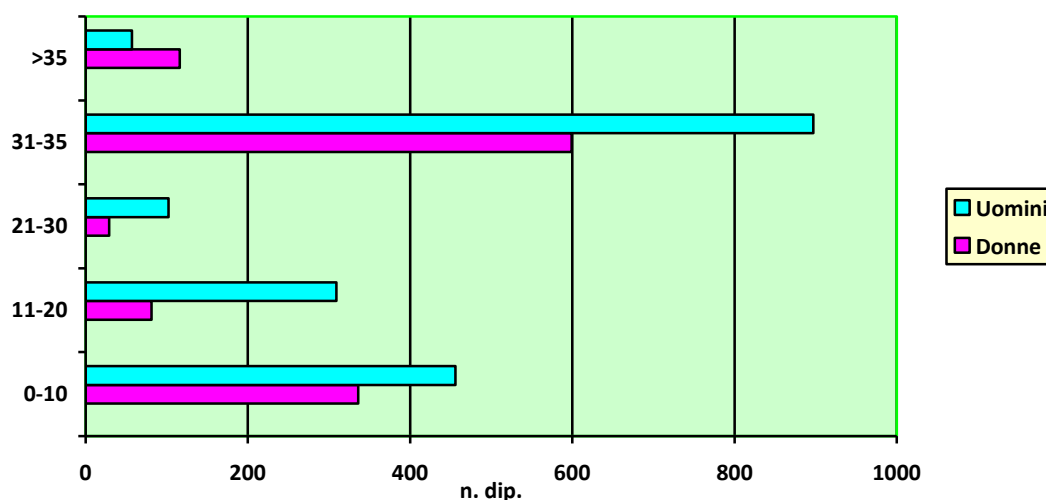
Al di sotto di questo valore, per entrambi i generi, si trovano le Regioni Campania, Lazio, Lombardia, Toscana, Veneto e Marche.

Dip. x Titoli di studi



In ultimo si rilevano i dipendenti suddivisi per gli anni di servizio presso la Regione.

Dip x cl. Anzianità



TEMATICHE, OBIETTIVI E AZIONI DA SVOLGERE

Attività e proposte nel prossimo anno in base all'esperienza svolta in questo triennio.

15

Obiettivo 1 - Compiti consultivi e Pareri - Il CUG intende continuare anche attraverso il rafforzamento delle relazioni con gli organi istituzionali l'attività propositiva, consultiva e di verifica in materie complesse come Politiche del Personale, Performance, Benessere Organizzativo e valutazione dei Dirigenti, Organizzazione degli uffici Regionali, Piani di formazione del personale, Orario di lavoro, discriminazioni e sicurezza negli ambienti di lavoro. In particolare il CUG seguirà attentamente l'evolversi del processo valutativo dell'OIV, con specifico riferimento alla valutazione bottom-up, l'evoluzione del processo riorganizzativo dell'Ente (MAIA) nonché tutte le attività che impattano sul personale a garanzia del benessere organizzativo ed individuale.

Obiettivo 2 - Azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione. – Il CUG intende sviluppare azioni rivolte a tutto il personale regionale dell'Ente (Dirigenti e Comparto) riguardanti tutte le tematiche proprie del Comitato:

- la discriminazione relativa al genere, alla razza, alla religione, alla lingua, alla disabilità;
- le garanzie alle condizioni di lavoro ed alle progressioni in carriera ed alla sicurezza;
- diffusione del codice etico e di comportamento;
- le pari opportunità.

Tali azioni potranno essere svolte anche attraverso attività seminariali, convegni da concordare anche con la Sezione Personale, con la Consigliera di Parità, con l'UNAR e INAIL.

Obiettivo 3 - Azioni di promozione e tutela della cultura di genere, delle pari opportunità, del benessere organizzativo, sicurezza e tutela della salute e del contrasto delle discriminazioni. - Al fine di prevenire i casi di mobbing, di discriminazioni ed altri trattamenti di disuguaglianza il Comitato ha intenzione di continuare a proporre e promuovere l'istituzione di uno Sportello d'Ascolto per il benessere e la salute della persona nel posto di lavoro. Tale sportello offrirà, in forma riservata, uno spazio in cui i dipendenti possono affrontare le problematiche personali legate alla gestione del proprio ruolo, a problemi di sviluppo di carriera o di mobbing, cercando di affrontare durante i colloqui aspetti e motivi relazionali ed organizzativi legati alla causa di disagio.

Obiettivo 4 - Azioni di sostegno – Il CUG opererà con le seguenti finalità:

- promuovere e potenziare le iniziative che attuano le politiche di conciliazione vita privata-lavoro attraverso l'analisi e la verifica di fattibilità di progetti anche sulla base di precedenti esperienze (Telelavoro);
- percorsi di salute per i dipendenti in collaborazione con l'INAIL orientati al miglioramento dello stile di vita.
- promuovere centri di accoglienza per i figli dei dipendenti regionali e/o per i genitori anziani.
- Promuovere buone prassi in materia di politiche per il personale per quanto attiene ai temi della contrattazione integrativa che rientrano nelle proprie competenze con particolare riguardo a formazione, orario di lavoro, criteri di valutazione.

L'effettiva realizzazione delle attività promosse dal CUG necessita, tuttavia, di un migliore rapporto con l'Amministrazione. Si registra, infatti, un rallentamento nell'attuazione dei progetti sottoposti all'Amministrazione che rischia di frenare il lavoro del Comitato non solo nei riguardi di tutto il personale regionale ma anche nelle relazioni con gli altri CUG delle regioni d'Italia.

Il nuovo Governo regionale sembra aver accolto positivamente alcune proposte, il Comitato pertanto auspica che le attività previste dal Piano triennale delle Azioni Positive trovino piena attuazione e che l'Amministrazione consideri il CUG un utile alleato capace di promuovere nuove motivazioni e nuove opportunità in ogni dipendente nell'interesse di tutti.

Per il CUG
La Presidente
Dott.ssa Magda TERREVOLI

Il CUG esprime un particolare ringraziamento alla segreteria tecnica nelle persone della dott.ssa Maria Galasso e del rag. Nicola Armenise che, con dedizione ed entusiasmo, hanno permesso (grazie al loro prezioso e volontario contributo) al Comitato di funzionare e rispondere alle tante richieste del Personale ed alle tante incombenze amministrative. Un esempio di buona volontà, di partecipazione e di adesione al compito importante che il nostro Organismo si propone: rendere l'Amministrazione pubblica un bene di tutti.