



RELAZIONE ANNUALE anno 2015

Come previsto dall'art. 3.3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante "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", entro il 31 marzo di ogni anno il Comitato Unico di Garanzia deve relazionare sulle attività svolte.

A conclusione del quarto anno di attività e quindi del mandato per gli attuali componenti del CUG, si ritiene opportuno fare delle considerazioni sul "valore" del Comitato¹.

La prima considerazione nasce proprio sul perché è istituito il CUG.

Nella premessa alla Direttiva sopraccitata viene, tra l'altro, dichiarato:

"l'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing" e "l'amministrazione pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi che si ritrovano, tra le altre, in disposizioni contenute nel decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165; in particolare negli artt. 7 e 57 e nella contrattazione collettiva".

Il legislatore è così intervenuto a dare risposta al bisogno di miglioramento dell'organizzazione interna alle pubbliche amministrazioni e all'esigenza di ampliare le garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione e di perseguire il benessere organizzativo.

A tal fine l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato lavoro) che ha modificato, tra gli altri, l'art. 57 D.Lgs. 165/2001 - intervenendo in tema di pari

¹ Il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) è stato costituito con determinazione della Direzione Risorse Umane e Strumentali n. DD/225 del 29.12.2011 pubblicata sul BURAT n. 3 del 18.01.2012. Si è insediato a L'Aquila, sua sede ufficiale, il 28 febbraio 2012 ed è composto da cinque componenti scelti dall'Amministrazione, a seguito di avviso pubblico, e cinque componenti nominati dalle rappresentanze sindacali.



opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche - ha previsto, per la prima volta, l'istituzione obbligatoria di un solo organismo paritario, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, favorendo, in tal modo, la creazione di un clima positivo improntato al benessere di TUTTI i lavoratori.

Quali sono dunque gli obiettivi del CUG?

- Assicurare pari opportunità di genere nell'ambito del lavoro pubblico attraverso la rimozione di ogni forma e causa di discriminazione e di violenza morale o psicologica;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico;
- razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della PA anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e lavoratrici.

Gli obiettivi di cui sopra non possono prescindere, quindi, dal coinvolgimento del Comitato da parte del "datore di lavoro", la Giunta Regionale.

Affinché tale disposizione venga rispettata, il legislatore ha disposto che *"la mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi"*.

Riconoscere il ruolo del CUG, da parte di questa Amministrazione, avrebbe dovuto significare dunque non solo evitare una valutazione negativa nel raggiungimento degli obiettivi, ma avere a disposizione pareri qualificati per migliorare l'efficienza dell'Amministrazione. Ciò in particolare sarebbe dovuto avvenire attraverso il "coinvolgimento" di un organismo interno all'amministrazione, il CUG appunto, a supporto dell'attività della stessa nelle tematiche di competenza.

Così non è stato.

L'impegno e la scrupolosità dei componenti hanno tuttavia caratterizzato questi quattro anni di attività che si sono conclusi a dicembre 2015.



Nel corso dell'anno appena trascorso il Comitato Unico di Garanzia si è riunito in plenaria nei seguenti giorni: 26 Febbraio, 24 Marzo, 06 Agosto, 21 Settembre.

Ogni seduta è stata verbalizzata a cura del Segretario ed i verbali - sottoscritti dal Presidente e dal Segretario - contengono le presenze, l'ordine del giorno e, sinteticamente, tutte le decisioni assunte in seno alla riunione nonché le dichiarazioni più articolate dei presenti. (artt. 5 e 7 del Regolamento per il funzionamento del CUG della Giunta regionale d'Abruzzo)

Si precisa che le attività del CUG sono svolte in orario di servizio e sono da considerarsi **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 per coloro che lavorano in altra sede. Il trattamento economico di missione viene corrisposto secondo le procedure e le modalità e nella misura prevista dalle vigenti norme.

Il Comitato ha espresso un parere su richiesta di dipendenti su art. 14 del D.Lgs. 151/2001 (Testo unico delle disposizioni in materia a sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge 8 marzo 2000, n.53). Ha inoltre avviato un censimento dei CUG esistenti nelle pubbliche amministrazioni del territorio regionale al fine di realizzare una rete di CUG dell'Abruzzo soprattutto per promuovere uno scambio di esperienze.

Ha aggiornato il proprio sito web dove sono pubblicati i pareri, i verbali delle riunioni e tutte le attività del Comitato.

Oggi il CUG ottempera ai propri doveri nelle more della nomina dei nuovi componenti.

A conclusione dell'attività, sulla base dell'esperienza maturata in questi quattro anni, al fine di favorire la collaborazione tra il CUG e l'Amministrazione, riteniamo di proporre la



stesura di una circolare, o di un provvedimento analogo, che stabilisca quando e in che modo vada ascoltato il CUG. È infatti l'Amministrazione a dover regolare in modo efficace l'interazione tra CUG e tutto il vertice amministrativo.

IL PERSONALE IN ORGANICO PRESSO LA GIUNTA REGIONALE D'ABRUZZO (al 16.01.2016)

I dati utilizzati per l'analisi del personale sono stati estrapolati dal database gestito dal Servizio Risorse umane della Giunta Regionale. Le elaborazioni, le rappresentazioni grafiche e tabellari, nonché le osservazioni riportate, sono state eseguite a cura dell'Ufficio Formazione per la sicurezza, protezione dai rischi professionali e garanzia del benessere organizzativo del Servizio Tutela della salute e Sicurezza sul lavoro.

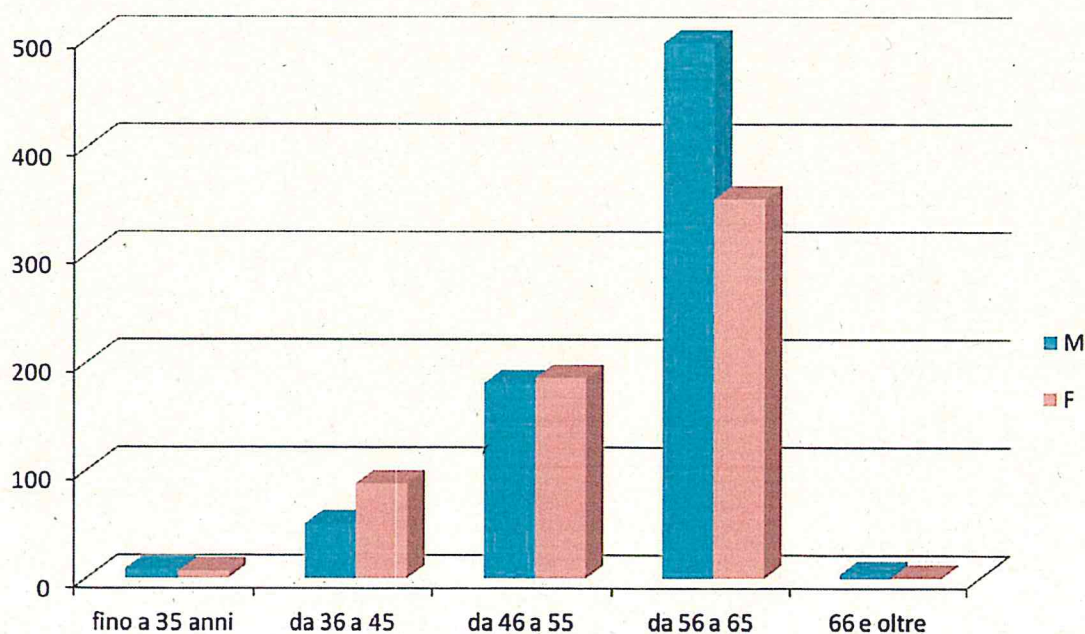
I dipendenti a tempo indeterminato alla data di riferimento (16 gennaio 2016) sono 1376, di cui 742 uomini e 634 donne.

L'età media, molto alta, è 54 anni per le donne e 56 per gli uomini.

Circa il 62% delle dipendenti donne (pari a 390 unità) hanno un'età oltre la media e compresa tra i 55 anni e i 64 (161 donne hanno 60 anni e oltre.)

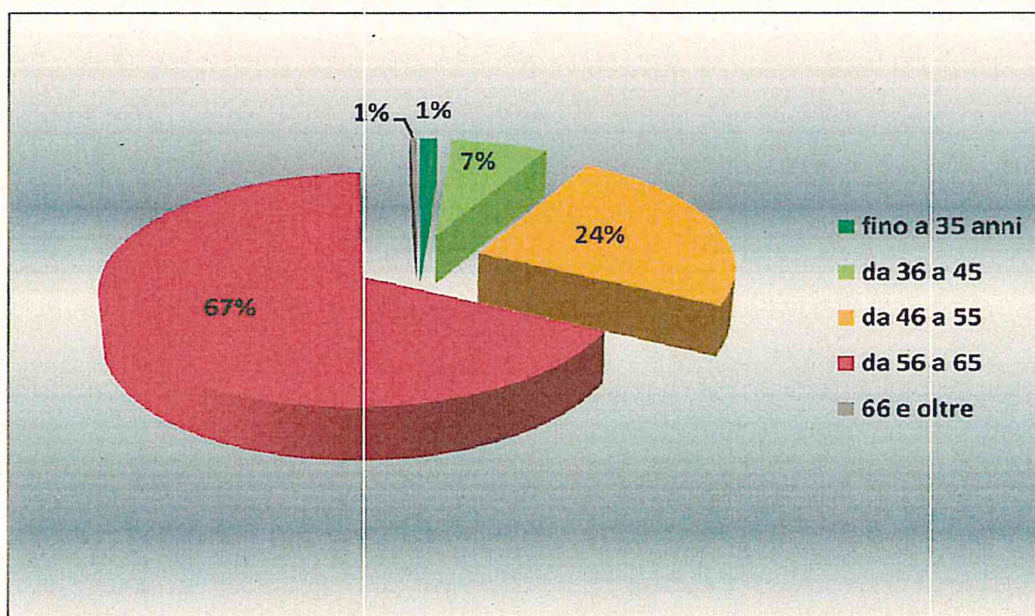
Anche per gli uomini va ben oltre la metà (precisamente il 63%) il numero dei dipendenti che supera l'età media di 56 anni. Hanno 60 anni e oltre 273 uomini.

Dipendenti a tempo indeterminato per classi di età.

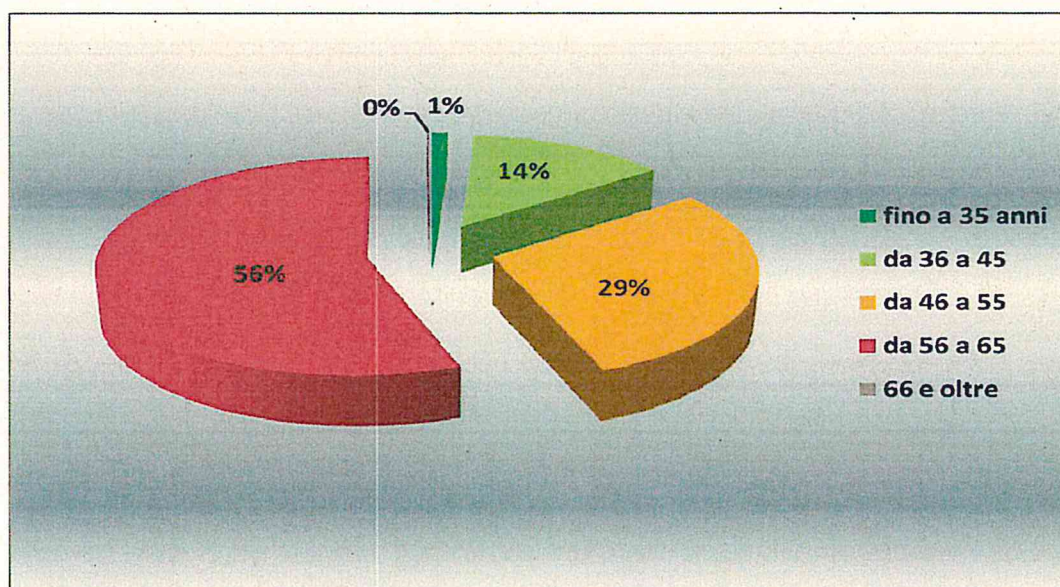


Dipendenti a tempo indeterminato per classi di età (valori %)

Uomini



Donne

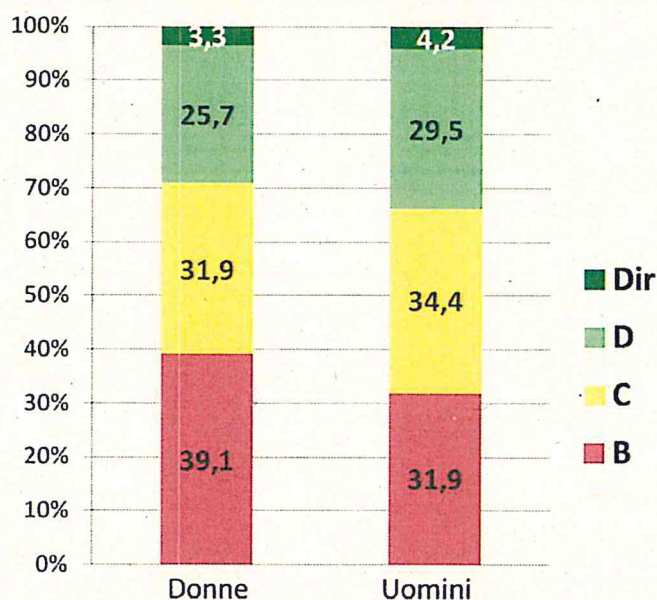


Dipendenti a tempo indeterminato per categoria giuridica, genere ed età.

(Nella categoria B confluiscono le categorie giuridiche A, B1 e B3.; nella categoria D confluiscono le categorie giuridiche D1 e D3).

Le donne nella Giunta regionale sono il 46,1 % dei dipendenti.

Il Grafico sottostante rappresenta la distribuzione dei dipendenti per sesso nelle rispettive categorie di inquadramento.



Come si può notare per le donne risulta essere la categoria B quella maggiormente rappresentata, mentre per gli uomini è la categoria C.

Le donne con profili professionali di categoria D sono il 25,7% delle dipendenti donne, mentre gli uomini della stessa categoria rappresentano il 29,5% dei dipendenti di sesso maschile.

Anche per la classe dirigente il valore % delle donne "dirigenti" rispetto alle dipendenti è più basso rispetto allo stesso valore calcolato sulla classe maschile (3,3% per le donne, 4,2% per gli uomini).

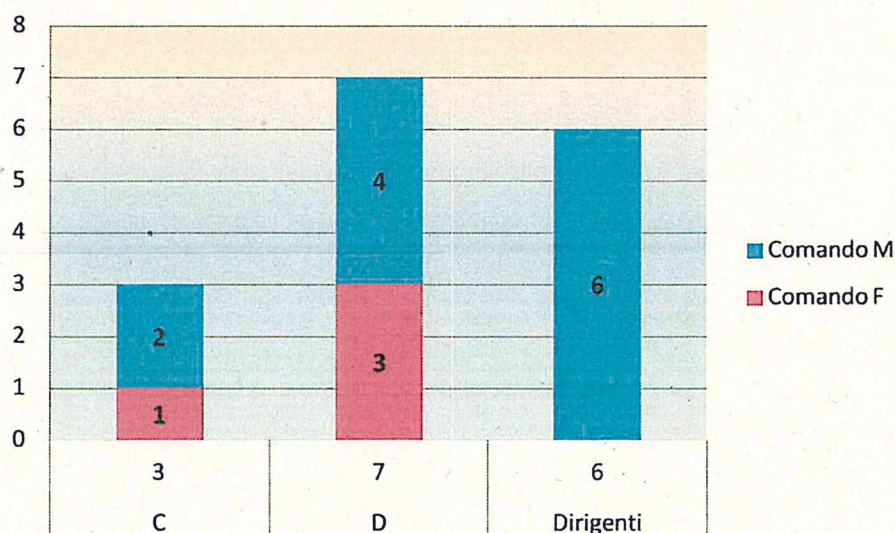
Nella pagina che segue si riporta la tabella con i dati assoluti.

Donne per Categoria professionale Uomini per Categoria professionale

Età	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dir	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dir
fino a 35 anni	5	2	0	0	4	4	1	0
da 36 a 45	18	36	32	2	14	21	14	2
da 46 a 55	74	38	67	7	57	40	75	9
da 56 a 65	150	126	64	12	161	188	128	20
66 e oltre	1	0	0	0	1	2	1	0
Totale	248	202	163	21	237	255	219	31

Nella Giunta Regionale, alla data di riferimento, sono presenti, oltre i dipendenti a tempo indeterminato, 16 lavoratori in posizione di comando e 46 con contratto a tempo determinato (dei quali 20 assunti c/o le segreterie politiche e 14 assunti con fondi extraregionali).

Personale in posizione di comando per sesso e categoria



Il personale con contratto a tempo determinato è composto da 6 dirigenti (2 donne e 4 uomini) che lavorano c/o le segreterie politiche, 23 dipendenti di categoria C (di cui 12 c/o le segreterie politiche e il restante con contratto fondi extraregionali), 13 di categoria D1 (di cui 5 c/o le segreterie politiche e 2 con contratto fondi extraregionali). Hanno un contratto a tempo determinato anche 4 lavoratori di categoria B1, di cui 3 c/o le segreterie politiche e 1 assunto con fondi extraregionali.



CONCLUSIONI E IPOTESI DI LAVORO PER IL FUTURO

Come già esposto nelle premesse, il Comitato Unico di Garanzia attuale ha terminato i 4 anni di attività e ha dato mandato alla Direzione Generale, per il tramite dell' *Ufficio Formazione per la sicurezza, protezione dai rischi professionali e garanzia del benessere organizzativo* di predisporre il nuovo bando per la ricostituzione del Comitato.

Pertanto il Comitato uscente lascia al nuovo Comitato la predisposizione del piano di attività per l'anno 2016 offrendo il proprio supporto nella fase iniziale.

Letto approvato e sottoscritto dai Componenti del CUG

IL PRESIDENTE

Dr.ssa Anna Chiara Catitti