



Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
Giunta Regionale d'Abruzzo

Via Leonardo da Vinci, 6 - 67100 L'Aquila cug@regione.abruzzo.it



ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2020



Ai vertici della Regione Abruzzo

All'OIV della Regione Abruzzo

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020



PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" così come integrata dalla Direttiva n. 2 del 26.06.2019 a firma del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario alle Pari Opportunità.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dal Servizio Organizzazione (DPB010) sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal Servizio Datore di lavoro (DPB013) con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc).

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Il personale della Giunta regionale al **31.12.2020** è composto da **1275 unità** (614 Uomini - 661 Donne) così distribuite:

- I/Le Dirigenti, I Direttori/Le Direttrici Tempo Ind. : 45 (29 U – 16 D)
- I/Le Dirigenti, I Direttori/Le Direttrici *art. 19 d.lgs. 165/2001*: 14 (10 U – 4 D)
- Personale Tempo Ind. (cat. A, B, C, D): 1220 (578 U – 642 D)

L'79,5 % degli uomini ha un'età compresa tra 51 e più di 60 anni, il restante 20,5% tra i 31 e 50 anni.

Per le donne, il 69 % ha un'età compresa tra i 51 e più di 60 anni, il 31% da tra i 31 e 50 anni.

Dall'anno 2019, con 1440 dipendenti, all'anno 2020, con 1279, c'è stata una diminuzione di 161 unità collocate a riposo, pertanto l'età del personale ha visto un sensibile aumento rispettivamente alla fascia tra i 31 e 50 anni. La Regione Abruzzo conta un numero maggiore di dipendenti donne più giovani rispetto agli uomini.

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Organi di vertice politico

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
..... ¹										
Presidente Giunta Regionale				1						
Assessori Giunta Reg.			4	1					1	
Sottosegretario alla Presidenza della G.R.				1						
Totale personale			4	3					1	100,00%
% sul personale complessivo			50%	37,50%					12,50%	

Personale dirigenziale

¹ specificare livello o accorpamento di riferimento

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
..... ¹										
Direttori a tempo indeterminato			2	2	1			1	1	
Direttori art. 19 d.lgs. 165/2001					1				1	
Dirigenti a tempo indeterminato			3	13	8			2	9	3
Dirigenti art. 19 d.lgs. 165/2001			3	4	2		1	1	1	
Totale personale			8	19	12		1	4	12	3
% sul personale complessivo			13,59%	32,21%	20,34%		1,70%	6,78%	20,34%	5,09%

Personale non dirigenziale a tempo indeterminato

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Categoria A			1	10	7				6	8
Categoria B		4	23	66	66		10	45	96	72
Categoria C		5	39	61	77		5	53	67	59
Categoria D		8	39	98	74		11	76	88	46
Totale personale		17	102	235	224		26	174	257	185
% sul personale complessivo		1,40%	8,37%	19,27%	18,37%		2,14%	14,27%	21,07%	15,17%



determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- a) gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- b) per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- c) personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		15	109	241	230	595	96,91%		27	168	260	186	641	96,9%
Part Time >=50%		2	3	8	2	15	2,45%			10	8	2	20	3,1%
Part Time <50%				2	2	4	0,66%							
Totale		17	112	251	234	614	100%		27	178	268	188	661	
Totale %		2,77%	18,25%	40,88%	38,12%	100%			4,09%	26,93%	40,55%	28,45%	100%	

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link

<https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Responsabili di Ufficio	127	96,3%	153	98,1%	280	97,3%
Responsabili di Ufficio di Segreteria Politica	5	3,7%	3	1,99%	8	2,7%
Totale personale	132		156		288	100,00%
% sul personale complessivo		45,84%		54,16%		

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni		4	40	35	23	102	16,7		8	67	43	26	144	21,8
Tra 3 e 5 anni		7	21	41	31	100	16,4		12	24	44	21	101	15,3
Tra 5 e 10 anni		2	11	59	55	127	20,9		0	16	52	43	111	16,8
Superiore a 10 anni		4	37	116	124	281	46,1		7	71	128	98	304	46,1
Totale		17	109	251	233	610			27	178	267	188	660	
Totale %		2,79	17,87	41,15	38,2				4,10	26,97	40,46	28,49	100	

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

N.B.: - I dati sull'anzianità di servizio sono riferiti all'anzianità di servizio maturata nel ruolo della Giunta Regionale, pertanto, i n. 163 dipendenti trasferiti dalle Province nell'anno 2016 sono stati conteggiati nella fascia di anzianità tra i 3 ed i 5 anni, i n. 161 dipendenti trasferiti dai Centri per l'Impiego nell'anno 2018 ed i n. 36 trasferiti da altre amministrazioni sono stati conteggiati nella fascia inferiore a 3 anni.

-Sono stati valorizzati i dipendenti con rapporto di lavoro a Tempo Indeterminato ed a Tempo Determinato

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	32	96,97%	17	89,48%	49	94,24%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca	1	3,04%	2	10,53%	3	5,77%
Totale personale	33		19		52	100,00%
% sul personale complessivo		63,47%		36,54%		

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Cat. D

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	36	16,52%	18	8,19%	54	12,33%
Laurea	6	2,76%	2	0,91%	8	1,83%
Laurea magistrale	176	80,74%	199	90,46%	375	85,62%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca			1	0,46%	1	0,23%
Totale personale	218		220		438	
% sul personale complessivo		49,78%		50,23%		100,00%

Cat. C

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	4	2,23%	1	0,56%	5	1,39%
Diploma di scuola superiore	137	76,12%	110	61,12%	247	68,62%
Laurea	1	0,56%	1	0,56%	2	0,56%
Laurea magistrale	38	21,12%	68	37,78%	106	29,45%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	180		180		360	
% sul personale complessivo		50 %		50%		100,00%

Cat. B

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	47	29,56%	34	15,25%	81	21,21%
Diploma di scuola superiore	99	62,27%	144	64,58%	243	63,62%
Laurea			2	0,90%	2	0,53%

Laurea magistrale	13	8,18%	43	19,29%	56	14,66%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	159		223		382	
% sul personale complessivo		41,63%		58,37%		100,00%

Cat. A

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	11	61,12%	9	64,29%	20	62,50%
Diploma di scuola superiore	6	33,34%	5	35,72%	11	34,38%
Laurea	1	5,56%			1	3,13%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	18		14		32	
% sul personale complessivo		56,25%		43,75%		100,00%

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Durante l'anno 2020, l'emergenza pandemica ha modificato radicalmente la modalità di svolgimento del lavoro da parte del personale regionale.

Il Governo italiano, dopo i primi provvedimenti cautelativi adottati a partire dal 22 gennaio, tenuto conto del carattere particolarmente diffusivo dell'epidemia, ha proclamato lo stato di emergenza e messo in atto le prime misure di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale.

Il 12 marzo 2020 la Ministra Dadone emana la Direttiva 2/2020 in relazione all'emergenza Covid-19, il nuovo documento rafforza il ricorso allo smart working, e con il Decreto legge n. 18 del 17 marzo 2020 (Decreto Cura Italia) **“il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni”** al fine di limitare la presenza di personale negli uffici e a prescindere dagli accordi individuali già stilati.

Il 99% del personale regionale ha lavorato da casa o da una postazione privata, solo le attività ritenute indifferibili sono state svolte in presenza soprattutto nella prima parte dell'emergenza.

Il Decreto Rilancio (Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 come convertito con la legge 17 luglio 2020, n. 77) ha poi previsto che per il 50% dei dipendenti della pubblica amministrazione lo smart working venisse prorogato fino al 31 dicembre.

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta		2	3	10	4	19			0	10	8	2	20	
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale														
Totale %														

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI			DONNE			TOTALE		
	Valori assoluti	%	n.ro uomini che ne usufruiscono	Valori assoluti	%	n.ro donne che ne usufruiscono	Valori assoluti	%	
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1946		79	2108		91	4054		170
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	515		24	530		33	1045		57
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	46		46	171		21	217		67
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	7		7	186		12	193		19
Totale	2514	45,43%	113	2995	54,37%	157	5509	100%	313
% sul personale complessivo									

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

La Giunta regionale ha approvato il Piano triennale di azioni positive 2019 – 2021 con DGR n. 380 del 01.07.2019. Il Piano è stato suddiviso in tre obiettivi: 1) Bilancio di genere 2) Formazione dei dipendenti improntata sulla cultura della pari opportunità 3) Utilizzo del linguaggio non discriminatorio nella pubblica amministrazione. Il primo obiettivo è stato suddiviso nell'azione 1.1 – Raccolta dei dati, da effettuare nel biennio 2019- 2020 e azione 1.2. – Redazione del bilancio di genere, da svolgersi nell'anno 2021. L'attività è prevista in raccordo e collaborazione con le professionalità ed i Servizi che operano all'interno dell'Amministrazione: Comitato Unico di Garanzia, Servizio Amministrazione risorse umane, Servizio organizzazione e selezione, Servizio Bilancio, Servizio Verifica attuazione programma di governo e U.R.P. . Il secondo si prefigge l'obiettivo di formare il personale dipendente rendendolo edotto sulle tematiche riguardanti le pari opportunità. A tal fine si rende necessario la programmazione di una politica formativa che miri ad illustrare ai dipendenti regionali la normativa comunitaria, nazionale e regionale sul tema delle discriminazioni di genere sul posto di lavoro e i principali organismi di tutela presenti all'interno ed all'esterno dell'ente. L'attività è prevista in raccordo e collaborazione con le professionalità ed i Servizi che operano all'interno e all'esterno dell'Amministrazione: Comitato Unico di Garanzia (C.U.G), Servizio tutela della salute e sicurezza sul lavoro, Servizio Amministrazione risorse umane, Consigliera di parità. La stessa verrà svolta anche e soprattutto come adempimento alla nuova direttiva n.2/2019. Nel merito il CUG ha provveduto ad inviare alla struttura competente la richiesta di inserimento di moduli formativi obbligatori in tema di pari opportunità in vista dell'aggiornamento del piano triennale di formazione del personale regionale. Il terzo obiettivo ha riguardato l'approvazione da parte del governo regionale della Guida all'utilizzo corretto del genere nel linguaggio amministrativo prevista come obiettivo 3, azione 3.1 del Piano triennale di azioni positive 2016-2018, e realizzata nell'anno 2018. Con DGR n. 811 del 16.12.2019 è stato approvato il testo della Guida e diffuso a tutto il personale regionale con circolare del 21.02.2020.

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)						1520	96,4						1684	90,3
Aggiornamento professionale						56	3,6						181,5	9,7
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore						1576							1865,5	
Totale ore %														

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Procedura di selezione pubblica per il reclutamento di personale da destinare al Servizio Autonomo Audit							
1° commissione	1	25%	3	75%	4	100	U
2° commissione	1	25%	3	75%	4	100	D
3° commissione	2	50%	2	50%	4	100	U
4° commissione	2	50%	2	50%	4	100	D
Selezione pubblica, per titoli e colloquio, per il reclutamento a t.d. per 1 anno di n.37 unità, cat C-C1, profilo di "Ass. Amm." da assegnare al Dip " Lavoro-Sociale"	1	25%	3	75%	4		D
Totale personale	7		13		20	100,00%	
% sul personale complessivo		35%		65%			

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
A2		€ 21.532,00		
A3	€ 19.393,00	€ 22.056,00	€ 2.663,00	6,14%
A4	€ 21.024,00	€ 21.638,00	€ 614,00	1,42%
A5	€ 27.078,67	€ 22.529,50	€ 4.549,17	10,49%
A6	€ 21.481,63	€ 22.828,00	€ 1.346,38	3,10%
B1	€ 27.245,67	€ 23.975,00	€ 3.270,67	7,54%
B2	€ 25.778,57	€ 24.667,00	€ 1.101,57	2,54%
B3	€ 25.517,29	€ 25.124,51	€ 392,77	0,91%
B4	€ 25.803,35	€ 24.880,57	€ 922,79	2,13%
B5	€ 27.585,08	€ 24.739,43	€ 2.845,65	6,56%
B6	€ 27.262,60	€ 25.951,38	€ 1.311,22	3,02%
B7	€ 28.097,70	€ 25.922,76	€ 2.174,94	5,01%
B8	€ 29.212,71	€ 27.604,24	€ 1.608,47	3,71%
C1	€ 23.818,98	€ 27.294,00	€ 3.457,02	8,01%
C2	€ 27.829,47	€ 27.840,54	€ 11,07	0,03%
C3	€ 29.656,69	€ 28.516,39	€ 1.140,29	2,63%
C4	€ 28.993,07	€ 27.600,16	€ 1.329,91	3,21%
C5	€ 30.094,73	€ 29.050,37	€ 1.044,36	2,41%
C6	€ 31.854,65	€ 31.663,92	€ 190,73	0,44%
D1	€ 28.316,66	€ 27.961,80	€ 354,86	0,82%
D2	€ 35.108,48	€ 35.264,32	€ 155,85	0,36%
D3	€ 35.403,33	€ 34.546,15	€ 884,18	2,04%
D4	€ 37.047,49	€ 37.253,54	€ 206,05	0,47%
D5	€ 40.894,28	€ 40.993,68	€ 99,40	0,23%
D6	€ 43.413,82	€ 43.836,83	€ 450,01	1,04%
D7	€ 45.103,82	€ 45.784,45	€ 680,63	1,57%
DIRIGENTE	€ 71.535,29	€ 77.859,25	€ 6.323,96	14,58%
DIRETTORE DIPARTIMENTO	€ 109.142,00	€ 104.967,00	€ 4.175,00	9,62%
Totale personale	611	646	€ 43.384,95	100,00%
% sul personale complessivo	48,61%	51,39%		



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

La Struttura regionale competente, nell'anno 2020, a causa dell'emergenza pandemica non ha potuto mettere in campo azioni sul benessere del personale.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Rispettivamente alla Performance la Regione Abruzzo segue le seguenti disposizioni: Con Legge regionale n. 6 dell'08.04.2011 ha recepito i dettami del D.Lgs n. 150/2009 con la quale ha stabilito che la Regione misura e valuta le prestazioni della sua struttura amministrativa nel suo complesso, delle unità organizzative, dei singoli dipendenti, nonché degli Enti strumentali della medesima, secondo modalità atte a garantire la trasparenza degli indicatori, dei metodi e dei risultati di valutazione. Con DGR n. 113 del 22.02.2018 è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa ed individuale – adeguamento al Dlgs n. 150/2009 come novellato DLgs 74/2017. Con DGR n. 203 del 14.04.2020 è stato approvato il Piano delle Prestazioni 2020/2022 – annualità 2020. Seguito dagli aggiornamenti, in ultimo la DGR n. 622 del 14.10.2020. Nel Piano dell'anno 2020 non si sono ravvisate azioni, da parte delle strutture regionali, improntate al benessere organizzativo e/o a misure di pari opportunità.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il CUG in carica nel 2020 è stato nominato con determinazione direttoriale n. 68/DRG del 22.07.2016 a firma del Direttore generale della Giunta regionale d'Abruzzo. La nomina dei componenti di rappresentanza regionale è avvenuta tramite avviso interno e successiva valutazione dei curricula pervenuti, inoltre, è stata stilata una graduatoria con relativi punteggi al fine di nominare la Presidente del CUG. Con determinazione direttoriale n. 120/DRG del 22.11.2016 è stata nominata l'attuale Presidente. Per i componenti di rappresentanza sindacale è stata fatta richiesta diretta alle rispettive sigle sindacali che hanno disposto la nomina per i componenti effettivi e supplenti. Il Servizio individuato come struttura amministrativa del CUG è stato modificato nel corso dell'anno 2020, pertanto il Comitato ha visto la sua gestione passare dal Servizio di Tutela della salute e sicurezza sul lavoro (DPB012) al Servizio Organizzazione (DPB011), afferente al Dipartimento Risorse. Il Servizio ha il compito di disporre gli atti necessari alla gestione contabile ed amministrativa del CUG, a cui è stato assegnato un capitolo di spesa sul bilancio annuale utile a garantire gli eventuali rimborsi spese per i componenti fuori sede e la realizzazione delle attività previste dal Piano di azioni positive. Il CUG ha sede presso Palazzo Silone a L'Aquila, sede istituzionale della Giunta regionale d'Abruzzo e, per lo svolgimento delle riunioni, utilizza le stanze e gli uffici disponibili al momento della richiesta. Le modalità di funzionamento del CUG sono previste dal regolamento approvato con deliberazione n. 1 del 17.04.2012, successivamente modificato ed integrato con deliberazione n. 1 del 05.10.2017 ed adeguato con deliberazione n.4 del 17.12.2019. Il CUG, inoltre, ha realizzato una pagina web dedicata <https://www.regione.abruzzo.it/content/comitato-unico-di-garanzia-cug> nella quale sono pubblicate tutte le informazioni riconducibili all'attività del CUG, alle sue competenze ed alla normativa di riferimento.

Nel corso dell'anno 2020 il Comitato non ha potuto operare a causa delle dimissioni di alcuni componenti effettivi di rappresentanza regionale e sindacale. Nonostante la richiesta alla struttura amministrativa referente di sostituzione dei componenti mancanti, tramite la pubblicazione di un avviso interno, la manifestazione di interesse non è stata pubblicata e gli stessi non sono stati sostituiti.



Il 22 luglio 2020, il Comitato ha terminato il suo mandato e con nota del 06.08.2020 ha provveduto a comunicare alla struttura competente la necessità di nomina del nuovo Comitato.

Pertanto con Determinazione n. DPB/121 del 17.09.2020 il Dipartimento risorse ha provveduto a pubblicare l'avviso di procedura comparativa per la nomina dei nuovi componenti, prorogando i termini per la partecipazione all'avviso per due volte (15 novembre 2020 e 15 marzo 2021).

In conclusione il CUG non è stato messo in grado di operare *in prorogatio* e ad oggi non è ancora avvenuta la nomina del nuovo comitato.

Attività

Il C.U.G. (Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) della Regione Abruzzo ha aderito nel 2017 alla *Rete nazionale dei C.U.G* nata dall'esigenza dei Comitati Unici di varie Amministrazioni, centrali e regionali, di agevolare il confronto, rafforzare il proprio ruolo e promuovere azioni positive. Questa forte sinergia ha portato la Rete ad un importante risultato durante l'anno 2020.

La Ministra per le Pari Opportunità e la famiglia, Elena Bonetti, nell'ambito delle azioni di promozione e coordinamento delle azioni del Governo in materia di prevenzione e contrasto alla violenza sessuale e di genere e agli atti persecutori ha sottoscritto insieme alla Rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia un protocollo d'intesa per definire una collaborazione finalizzata a contrastare i fenomeni di violenza di genere all'interno delle pubbliche amministrazioni.

Il citato Protocollo prevede che ciascun C.U.G, aderente alla Rete, promuova all'interno della propria amministrazione alcune iniziative utili a prevenire, conoscere e contrastare violenze e molestie nei confronti delle donne, intervenendo, non solo attraverso l'intercettazione di situazioni che si verificano all'interno delle amministrazioni ma anche contribuendo a far crescere la cultura del rispetto in termini generali.

Le iniziative che dovrà realizzare il C.U.G. della Regione Abruzzo, senza alcun onere a carico dell'Ente, sono previste nell'articolato dell'allegato Protocollo e per utilità si sintetizzano in azioni condivise per recepire e fare emergere le segnalazioni di violenza di genere attraverso:

- materiale informativo da divulgare al personale;
- iniziative formative per i dipendenti;
- casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni;
- numero telefonico dedicato;
- coinvolgimento del "Nucleo di ascolto organizzato" ove istituito;
- coinvolgimento della Consigliera di fiducia ove presente;
- monitoraggio sulle situazioni di violenza/molestie.

Il C.U.G, tra l'altro, dovrà fornire immediate informazioni a coloro che dovessero rivolgersi al Comitato, dando indicazioni sui centri antiviolenza di prossimità, al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti che possono tutelarla.

Il Dipartimento per le Pari Opportunità metterà a disposizione dei CUG il format del cartello da esporre al pubblico per pubblicizzare il numero verde 1522, il materiale informativo per mettere in grado i C.U.G di fornire le prime indicazioni utili alle vittime per prevenire o affrontare in modo efficace situazioni critiche legate alla violenza domestica.

Al fine di informare le strutture competenti e recepire il protocollo citato, la Presidente del CUG ha inviato una nota il 17.07.2020 ai vertici dell'amministrazione ed agli assessori competenti per materia, senza ricevere alcun riscontro.



CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La Regione Abruzzo ha una composizione paritetica, dal punto di vista del genere, del personale di comparto, 614 uomini e 661 donne, mentre differente è la situazione in quello dirigenziale a tempo indeterminato dove le donne sono circa la metà degli uomini (29 uomini e 16 donne).

Un gap importante si ravvisa nella composizione di genere delle commissioni di concorso, a differenza dell'anno 2019 dove la sproporzione era più a favore degli uomini con una presenza del 61% rispetto al 39%, nell'anno 2020 il gap è al contrario, le donne sono il doppio degli uomini. Nell'anno 2020, a causa della pandemia, la formazione del personale ha visto il perdurare dello stallo iniziato nel 2019, soprattutto sulle tematiche delle Pari opportunità. Sono stati garantiti in modalità a distanza i soli corsi sulla sicurezza e sulla gestione del COVID-19.

La pandemia del 2020 ha modificato sostanzialmente l'attività del governo regionale improntata alla gestione dell'emergenza da COVID-19, di conseguenza le strutture interne hanno dovuto adeguarsi, con non poche difficoltà, alla situazione.

Il lavoro agile ha impattato notevolmente nello svolgimento dell'attività lavorativa ma ha garantito la tutela del personale regionale dal punto di vista soprattutto sanitario.

Lo Smart working si è confermato uno strumento utile alla conciliazione vita – lavoro non solo in modalità ordinaria ma, anche e soprattutto, straordinaria pertanto, ci si auspica che l'introduzione del POLA (Piano organizzativo lavoro agile), previsto dall'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, possa dare una spinta importante al necessario cambiamento culturale e di gestione della pubblica amministrazione.

L'Aquila, 24 marzo 2021

La Presidente del CUG

dott.ssa Roberta Copersino