



REGIONE  
PUGLIA

C.U.G.

## Comitato Unico di Garanzia

*Per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere  
di chi Lavora e Contro le Discriminazioni  
c/o Servizio Personale e Organizzazione della Regione Puglia  
La Presidente*

**Prot. 31 / CUG**

**Bari 24 Aprile 2015**

- Al Presidente della Giunta Regionale  
Dott. Nicola VENDOLA
- Al Direttore dell' Area Organizzazione  
e Riforma dell'Amministrazione  
Avv. Domenica GATTULLI
- Alla Conferenza di Direzione  
per il tramite del Direttore Area  
Organiz. e Riforma dell'Amministrazione
- Al Presidente pro tempore della R.S.U.  
Sig. Nicola PERRUCCI

LORO SEDI

Oggetto: Trasmissione Relazione annuale CUG anno 2014.

Con riferimento all'oggetto si invia la Relazione annuale delle attività espletate dal C.U.G. nell'anno 2014 in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente e dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011.

Distinti Ossequi

*Dott.ssa Magda TERREVOLI  
(La Presidente)*



***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 2014**

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

**Marzo 2015**

## SOMMARIO

PREMESSA .....	pag. 3
ASSETTO NORMATIVO DEL CUG DELLA REGIONE PUGLIA.....	pag. 3
AZIONI SVILUPPATE DAL CUG ANNO 2014 .....	pag. 5
IL PERSONALE IMPIEGATO NELLA REGIONE PUGLIA .....	pag. 10
TEMATICHE, OBIETTIVI ED AZIONI DA SVILUPPARE: .....	pag. 13
.....	

### ALLEGATI

1 – Contributo al doc. “Sistema di misurazione e valutazione della Performance”	(pag. n. 4)
2 – Deliberazione G.R. n. 1639 del 29/07/2014	(pag. n. 9)
3 – Questionario Benessere Organizzativo	(pag. n. 7)
4 – Nota n. 170/CUG del 31/10/14 - Orario di lavoro	(pag. n. 4)

## 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 2014 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 nn. 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), provvedendo contestualmente a nominare il Presidente del C.U.G.

Su convocazione del Direttore dell'Area Organizzazione e riforma dell'Amministrazione della Regione Puglia, il Comitato si è insediato il 25 gennaio 2013.

Successivamente si è determinata la cessazione di una componente del CUG dell'Organizzazione sindacale CGIL e a cura della Organizzazione sindacale è stata effettuata la sostituzione.

Ad oggi quindi 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 MARIA **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

4

per la segreteria tecnica

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

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

Il Comitato per l'espletamento delle sue attività si avvale di un supporto tecnico messo a disposizione dall'Amministrazione Regionale, per cui nell'ambito del Servizio Personale è stata acquistata la disponibilità della dott.ssa Maria GALASSO in veste di responsabile della Segreteria tecnica amministrativa avvalendosi dell'attività ausiliare del collaboratore Rag. Nicola ARMENISE.

Ogni seduta è stata verbalizzata a cura della Segreteria ed i verbali - sottoscritti dalla Presidente e dalla Segretaria - contengono le presenze, l'ordine del giorno e, sinteticamente, tutte le decisioni assunte in seno alla riunione.

Con provvedimento n. 76 del 5 febbraio 2013 la Giunta Regionale ha approvato il Piano triennale 2013 – 2015 di azioni positive della Regione Puglia. L'attività istruttoria e l'elaborazione della proposta di Piano Triennale è stata espletata, nel secondo semestre 2012, dall'Ufficio Garante di Genere, con il supporto tecnico specialistico di una dirigente ISFOL distaccata presso il Servizio Lavoro della Regione Puglia e in raccordo con il Servizio Personale e organizzazione.

La proposta di Piano è stata inviata alla Consigliera regionale di Parità per l'ottenimento del parere di coerenza pervenuto all'amministrazione in data 28.01.2013.

Con il medesimo provvedimento la Giunta Regionale, pur riconoscendo che ai sensi della L.R. n. 7 / 2007 il Piano di Azioni Positive debba essere presentato al Comitato per le Pari Opportunità, oggi C.U.G., ha ritenuto urgente ed improcrastinabile procedere alla sua approvazione per sottoporlo successivamente all'attenzione del C.U.G. prevedendo la possibilità, per quest'ultimo, di apportare tutte le modifiche o le integrazioni ritenute necessarie.

Il Comitato ha ritenuto non necessario intervenire sul Piano approvato dalla Giunta Regionale.

Si precisa che le attività del C.U.G. 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 per coloro che lavorano in altra sede; il trattamento economico di missione viene corrisposto secondo le procedure e le modalità nelle misura prevista dalle vigenti norme, il Comitato dispone di un proprio capitolo di spesa su cui transitano, tra l'altro, i fondi relativi ai rimborsi forfettari per le spese sostenute dai dipendenti in modalità oraria di Telelavoro.

Il Comitato, utilizza come propria sede l'Ufficio di segreteria ubicato presso il Servizio Personale sito in Bari Via Celso Ulpiani, 10 - tel. 080.5402853 – 2847.

In ossequio alle norme vigenti, il Comitato ha predisposto ed approvato un proprio Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento. 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).

Il suddetto Regolamento è stato approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 785 del 5 Maggio 2014.

5

#### **AZIONI SVILUPPATE DAL CUG ANNO 2014**

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia dei dipendenti della Regione Puglia, nel corso dell'anno 2014, ha convocato tutti i 19 componenti dell'organismo stesso per 10 riunioni ( 13-gen., 17-feb., 12-mar., 27-mar., 09-apr., 28-mag., 01-lug., 05-set., 24-ott. e 15-dic. 2014).

Affrontando e sviluppando le azioni di seguito specificate.

#### **SITO WEB E COMUNICAZIONI**

Consapevole che il web è ormai uno strumento di comunicazione fondamentale, il CUG ha definito tutte le procedure necessarie per accedere ai Servizi Istituzionali dell'Ente (QuiRegione - PrimaNoi) con un duplice obiettivo:

- a) divulgare informazioni e contestualmente favorire la partecipazione degli utenti;
- b) l'utente, inoltre, può consultare il Sito per conoscere le competenze del CUG, la normativa ed il Regolamento approvato.

## **I PARERI CONSULTIVI**

### **a) Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa individuale**

Il CUG è stato invitato dal Direttore dell'Area Organizzazione Riforma dell'Amministrazione ad esprimere un parere in ordine al documento "Sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa individuale" da inviare all'O.I.V. (Organismo Indipendente di valutazione). Un Gruppo ristretto di componenti ha elaborato una proposta che, accolta da tutto il Comitato, è stata presentata all'O.I.V. nell'incontro tenutosi in data 4 Febbraio 2014 (Allegato 1).

L'O. I. V. ha condiviso la relazione presentata dal CUG contenente indicazioni utili da inserire nel testo in questione sollecitando peraltro le OO.SS. a presentare le loro osservazioni per arrivare ad una approvazione definitiva del "sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa individuale".

Tra i temi fortemente sostenuti dal CUG e riportati nella relazione vi era la misurazione bottom /up dei Dirigenti, in quanto si riteneva e tutt'ora si ritiene indispensabile ai fini del benessere organizzativo e contro qualsiasi discriminazione, il coinvolgimento dell'intero comparto nel sistema di valutazione.

Tale indicazione, pur riscontrando attenzione all'interno del gruppo di lavoro, non è stata accolta in quanto si è scontrata con l'impossibilità in tempi brevi – per alcuni limiti connessi all'implementazione su piattaforma informatica, viste le recenti criticità di ordine giuridico - organizzativo – di implementare anche la parte del processo valutativo relativa al bottom/up, cioè al segmento apportato dalla consultazione del personale di comparto. L'Amministrazione, su sollecitazione del Comitato che ritiene inderogabile l'assunzione della valutazione bottom/up, nonché prevista per legge, ha assicurato l'implementazione del sistema nell'anno in corso, cercando di recuperare il ritardo fin qui accumulato.

6

### **b) Il telelavoro**

Il Comitato, come da delibera n. 76 del 5 febbraio 2013 Piano triennale delle Azioni Positive, attraverso l'area di intervento 3 – Conciliazione dei tempi di vita – azione 3.2 sperimentazione di formule di lavoro flessibile di telelavoro nella regione Puglia, ha sostenuto il progetto sperimentale di telelavoro. Nello specifico il CUG ha lavorato alla definizione del questionario rivolto ai dipendenti finalizzato alla rilevazione dei potenziali lavoratori interessati al progetto ed alla stesura del relativo Regolamento.

Attraverso le determinazioni dirigenziali, n. 39 del 13 dicembre 2013 (adozione regolamento) e n. 40 del 17 dic. 2013 (istituzione Comitato di indirizzo e Comitato tecnico) e con la definitiva approvazione, in data 29.07.2014 con Delibera di Giunta Regionale N. 1639 (Allegato 2), si è avviato l'iter di sperimentazione. Ad oggi risultano avviati i seguenti progetti sperimentali:

- ▲ Area assetto territorio (n. 1 dip.)
- ▲ Beni Culturali (n. 1 dip.)
- ▲ Politiche giovanili cittadinanza sociale (n. 1 dip.)
- ▲ Sviluppo economico (n. 1 dip.)
- ▲ Servizio Provveditorato ed economato (n. 2 dip.)
- ▲ Programmazione sociale ed integrazione socio/sanitaria (n. 1 dip.)
- ▲ Lavori pubblici (n. 1 dip.)
- ▲ Ecologia (n. 2 dip.)

Vanno comunque rilevate alcune perplessità sull' avvio del Telelavoro all'interno dell'Amministrazione, sia per scarsa motivazione da parte di alcuni servizi, sia per la difficile applicazione di tale istituto per alcuni settori. Sarà quindi opportuno procedere ad un'analisi ed approfondimento dei risultati ottenuti e monitorare tutte le attività che possono essere oggetto di telelavoro.

### **c) Questionario: Benessere Organizzativo**

L'area di Intervento 1 "*Leggere l'organizzazione*" del Piano si declina in 3 azioni. In particolare, l'azione n. 1.3 "*Valutazione del benessere organizzativo*", prevede la predisposizione e somministrazione ai dipendenti di un questionario al fine di rilevare il grado di qualità percepito della vita organizzativa e favorire il raggiungimento degli obiettivi di performance in un clima di condivisione. La relativa Scheda di intervento, nell'indicare le attività, i destinatari e gli obiettivi, prevede anche la descrizione del processo, ovvero:

- Predisposizione del questionario
- Presentazione dell'intervento ai direttori di Area e ai dirigenti di Servizio
- Somministrazione del questionario a tutte/i i dipendenti
- Lettura ed elaborazione dei questionari
- Interpretazione delle risultanze emerse
- Individuazione di ambiti di intervento finalizzati al miglioramento del clima organizzativo

ed infine i tempi di realizzazione (12 mesi – I annualità – 2013) e le risorse interne necessarie (Area personale con i diversi Servizi interessati – Collaborazione: Struttura referente Pari Opportunità, CUG, Consigliere di parità regionale).

7

Sin dal 2013 il CUG ha avviato un percorso di approfondimento per realizzare la rilevazione del grado di qualità della vita organizzativa percepito dai/lle dipendenti, ritenendola utile per la successiva individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere lavorativo e sulla loro eventuale/auspicabile correzione.

Nel corso di tale approfondimento, il CUG, ha incontrato la Consigliera di Parità e, congiuntamente, è stato concordato di riunire intorno al progetto di rilevazione ulteriori soggetti quali il Servizio Personale, l'Ufficio Statistico e l'Ufficio del Garante di Genere della Regione nonché l'Istituto Pugliese di Ricerche Economiche e Sociali (IPRES) che, sul tema, ha maturato *expertise* di notevole rilievo.

Il Comitato, inoltre, attraverso una più attenta rilettura del D.Lgs. 150/2009, ha ritenuto utile ed opportuno coinvolgere nell'indagine l'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Puglia che, ai sensi dell'art. 14, comma 5, del medesimo decreto "*cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche*" (CiVIT, oggi ANAC).

Tale intenzione ha immediatamente raccolto il parere favorevole dell'O.I.V. che, attraverso il suo Presidente, ha inteso assicurare ogni utile sinergia con il Comitato per la migliore realizzazione dell'iniziativa. Al fine di raccogliere le diverse proposte e/o suggerimenti degli attori coinvolti, dopo alcuni incontri informali, in data 21 maggio 2014, si è svolta presso la Presidenza della Regione Puglia una specifica riunione alla quale hanno partecipato, anche per delega, i soggetti appena indicati.

Nel corso della riunione 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 da sottoporre all' attenzione della Conferenza di Direzione.

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.

In data 10 giugno 2014, nell'ambito dei lavori della Conferenza di Direzione, è stata presentata dal Presidente dell'O.I.V. e dalla Presidente del CUG la proposta di indagine sul Benessere Organizzativo e la scheda di rilevazione da sottoporre al personale regionale. Sul punto la Conferenza si è espressa favorevolmente approvando il relativo questionario con alcune modifiche.

Il Comitato, in forza di quanto rilevato sul sito ANAC che recita: *" il CUG può realizzare le indagini di rilevazioni sul personale dell'Ente, qualora tale attività sia prevista nel piano Triennale di Azioni Positive per le Pari Opportunità dell'Ente. Tali rilevazioni in quanto strumento di ciclo di gestione della performance, dovranno essere condivise con il Nucleo di Valutazione dell'Ente (nota prot. 11453 del 3 dicembre 2013)"*, ritiene esauriti i propri compiti relativamente a quanto previsto dalla lettera a) della scheda 1.3 del Piano Triennale di Azioni Positive e parzialmente in ordine a quanto previsto dalla lettera b) della medesima scheda (avendo presentato alla sola Conferenza di Direzione il Questionario proposto ritenendo di competenza del Servizio Personale la presentazione del questionario ai Dirigenti di Servizio) (Allegato 3).

In data 04 settembre 2014 il Direttore dell' Area Personale e Organizzazione scrive alla Conferenza di Direzione nonché all' O.I.V. ed al CUG, una mail con la quale ha avocato alla competenza del servizio personale la realizzazione dell'indagine. Così come già indicato nel provvedimento 76/2013 della giunta regionale.

8

il Comitato ha accolto favorevolmente la collaborazione attiva del Servizio Personale nel proseguire tempestivamente nell'iniziativa atteso che:

- il Piano Triennale di Azioni Positive assegna all' azione, come tempi di realizzazione, 12 mesi nella prima annualità (termine già in scadenza);
- il CUG ha sul tema i compiti previsti dal Piano ma è disponibile e interessato a proseguire nelle attività indicate nel documento di cui ha preso atto la Conferenza di Direzione.
- l' O.I.V. ha già espresso la propria condivisione sull'iniziativa.
- la Conferenza di Direzione ha già espresso parere positivo sul Questionario;
- atteso che l' ANAC, considera la mancata realizzazione o pubblicazione delle rilevazioni sul Benessere Organizzativo, *"nel caso in cui detta indagine sia prevista tra gli obiettivi assegnati a specifici dirigenti, mediante gli strumenti di programmazione adottati dall'Ente (Del. G.R. 76 del 5 febbraio 2013) si profila in caso di inadempienza, la responsabilità dirigenziale per il dirigente cui è attribuito l'obiettivo (nota prot. 6125 del 27 giugno 2013)"*.

Il Comitato è consapevole che i risultati dell'indagine non potranno che contribuire a rafforzare il senso di appartenenza del personale dipendente all'Ente concorrendo significativamente ad accrescere anche la qualità dei servizi rivolti alla comunità e consentendo all' Amministrazione regionale di recuperare una posizione di rilievo nell'ambito di un movimento culturale più ampio di cambiamento e di innovazione che già da tempo ha coinvolto tutte le pubbliche amministrazioni. Si sottolinea, infine, che gli esiti della rilevazione consentiranno di disporre di una base informativa inedita, utile a pianificare le opportune politiche di sviluppo del personale. Si auspica pertanto il rapido prosieguo delle attività a tutt'oggi bloccate.

#### **d) Orario di lavoro**

Il CUG, in merito alle 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 esistenti ed agevolare quei lavoratori e quelle lavoratrici che hanno orari di lavoro legati alla cura dei minori, familiari, anziani, disabili (Allegato 4).

L' Amministrazione ha preso atto della questione ed ha accolto le osservazioni e le proposte emerse in tale riunione e si è impegnata a fornire riscontro, in tempi brevissimi, a quanto richiesto dal CUG e dalle OO.SS.

#### **ATTIVITA' DI FORMAZIONE**

In linea con quanto previsto dal Piano Triennale di Azioni positive Area di intervento 2 il CUG ha programmato ed organizzato per il giorno 10 ottobre 2014 una giornata di formazione sul tema "Il conflitto della differenza" relatrici Giovanna Galletti e Gianna Mazzini fondatrici di LABODIF, società di ricerca che si propone di offrire una serie di interventi formativi utili a favorire la cultura della Pari Opportunità e del Benessere Organizzativo al fine di prevenire e combattere le discriminazioni di genere, età, disabilità, origine tecnica.

Il CUG ha inoltre sottoposto alla Dirigente di Area, per il proseguo della formazione ulteriori corsi, convegni, conferenze su temi inerenti il benessere organizzativo, le pari opportunità nell'accesso al mercato del lavoro, percorsi di carriera al fine di promuovere la cultura del rispetto della persona nonché prevenire e rimuovere ogni situazione di discriminazione, per i quali si attende l'approvazione.

9

#### **SITUAZIONI DI DISAGIO E MALESSERE PROFESSIONALE**

Sono stati sottoposti all'attenzione del CUG n. 3 casi di situazioni di disagio e malessere professionale.

Il primo ha riguardato le proteste del personale regionale in merito all'avviso interno n. 8 /014 /RMC inerente allo stage formativo "sulle politiche e i programmi di finanziamento dell'Unione Europea" in quanto i criteri adottati dalla Commissione per la selezione dei candidati si discostano da quelli adottati dal Bando modificando in questo modo il criterio di valutazione e le motivazioni che hanno determinato la decisione finale. Pertanto il Comitato ha presentato una nota all' Amministrazione con la quale ha richiesto di riavviare le procedure selettive in merito al predetto avviso invitando la Commissione ad operare la selezione dei candidati in regime di pari opportunità, anche generazionale, pubblicandone i relativi curricula. A tale invito non si è ricevuto alcun riscontro.

Il secondo caso ha riguardato la situazione di disagio e di malessere professionale creatasi tra i dipendenti di categoria B per il mancato riconoscimento, da parte di alcuni Dirigenti, ad alcune unità delle specifiche responsabilità previste dal Contratto Decentrato sottoscritto in data 10.10.2013. Anche in questo caso il Comitato ha ritenuto opportuno segnalare la questione alle OO.SS ed all' Amministrazione al fine di verificare le problematiche esistenti e possibilmente risolverle evitando l'aumento dei conflitti. Al riguardo si evidenzia che il caso in questione si è risolto con esito positivo.

Il terzo caso fa riferimento alla richiesta data 29.11.2014 a firma di un gruppo di dipendenti regionali di categoria C di ruolo, con la quale si chiedeva di valutare le loro aspettative professionali in considerazione dei titoli posseduti e dell'anzianità di servizio maturata da circa trent'anni. Il Comitato nel manifestare la propria attenzione e condivisione a tale problematica, ha predisposto una nota all'Amministrazione con cui chiedeva una valutazione a livello legislativo e la definizione, in tempi ristretti, di un incontro nelle sedi opportune. La questione è tutt'ora in fase di analisi e studio da parte dell'Amministrazione.

Costante attenzione il CUG ha riservato per la 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 le più significative la persistente difficoltà nel raggiungere ed abbandonare la sede di lavoro con mezzi pubblici e l'assenza di ricezione di telefonia mobile. Il CUG anche in questo caso si è relazionato con l'Assessorato regionale al Personale e Organizzazione. Nello specifico caso del raggiungimento della sede di lavoro (non adeguatamente servita da mezzi del 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. A tal fine l'Azienda Mobilità Trasporti sul Sito "PrimaNOI" della Regione Puglia, ha reso noto che dal 27 Ottobre 2014 la Linea 23 in via sperimentale effettuerà un nuovo percorso collegando il Centro Cittadino con il Quartiere di via Gentile nuova sede della Regione Puglia. Il Comitato ha espresso la propria soddisfazione nel constatare che l'AMTAB ha finalmente inteso rimodulare il percorso e gli orari in coerenza con quanto già richiesto dal mese di Luglio 2013 dal CUG.

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

I dipendenti infatti lamentavano l'inadeguatezza e l'inefficienza del nuovo servizio fornito dall'AMTAB, per cui il Comitato ritenuto opportuno riproporre la questione all'Amministrazione al fine di risolvere in tempi brevissimi le situazioni di disagio ancora irrisolte.

Ulteriore criticità è stata rilevata in merito al servizio mensa della suddetta sede. Il Comitato è intervenuto con sollecitudine riportando all'Amministrazione quanto riferito dai dipendenti, con supporto fotografico, circa la presenza di insetti in piatti di minestra e richiedendo opportuni accertamenti e, l'adozione di ulteriori misure per la tutela della salute dei dipendenti. L'Amministrazione, preso atto della questione, ha provveduto tempestivamente a segnalare la questione alla ditta esecutrice del servizio ristorazione presso la sede di via Gentile.

## 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:

**Fig. 1 - Dipendenti Regione Puglia**

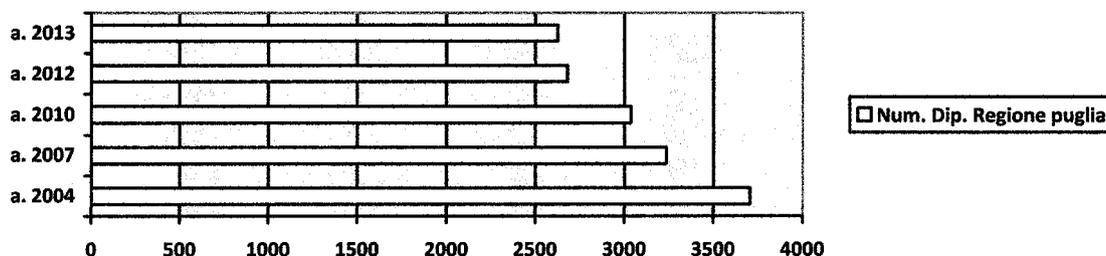
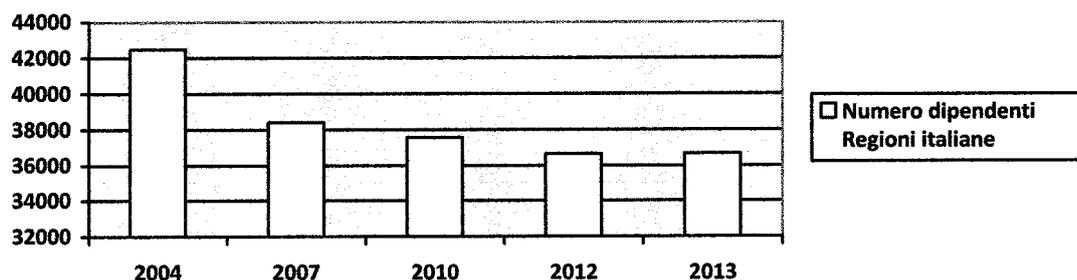


Figura 1 - l'andamento, nel corso del decennio 2004 – 2013, del numero di dipendenti a tempo indeterminato della Regione Puglia. Si evidenzia un trend marcatamente decrescente che va da 3.704 unità del 2004 a 2.681 anno 2012 per terminare alle 2.626 del 2013, con una variazione percentuale del -29,1%. Fra il 2013 e il 2012, si registra una lieve variazione negativa (-2%).

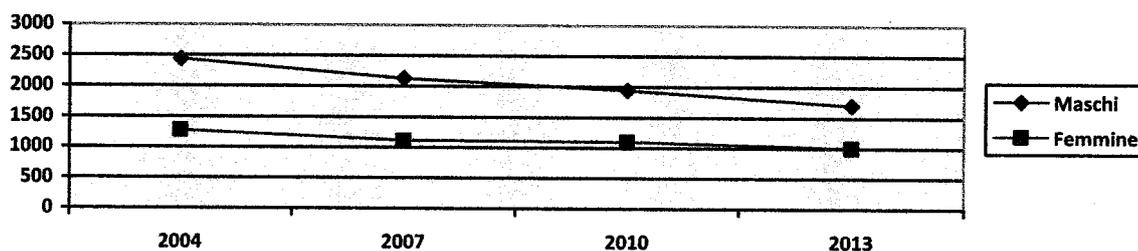
Analogamente, in relazione al totale del personale delle Regioni a Statuto Ordinario, nel medesimo intervallo temporale, si osserva un trend decrescente: si passa da 42.473 del 2004 a 36.669 del 2013, con una riduzione del -15,8%. Fra il 2013 e il 2012 si registra un'inversione di tendenza più contenuta, pari a -1,7%. (Fig. 2)

**Fig. 2 - Personale 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 2013 tale differenza scende a 702 unità

Fig. 3 - Dipendenti Regione Puglia



Nell' Anno 2014 risultano in servizio presso la Regione Puglia:

REGIONE PUGLIA	Tempo indeterminato		Tempo determinato		Totale		TOTALE
	Uomini	Femmine	Uomini	Femmine	Uomini	Femmine	
	1.539	816	166	195	1.705	1011	2.716

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 circa 30 unità gli uomini.

12

Fenomeno che si ripercuote nei contratti di Lavoro a Tempo Parziale

REGIONE PUGLIA	Tempo pieno		Part-time		Totale		TOTALE
	Uomini	Femmine	Uomini	Femmine	Uomini	Femmine	
	1.686	996	19	15	1.705	1011	2.716

Dai dati risulta quindi che la presenza femminile nella Regione Puglia è in aumento e rappresenta il 37% del personale in organico (34% a. 2012) e che il ricorso all'istituto del part-time delle donne sul totale delle dipendenti a tempo pieno raggiunge l' 1,4%, (rispetto 0,4% a. 2012) superando di poco quello calcolato per gli uomini che si attesta sullo 1,1% ( 0,6% a. 2012).

## TEMATICHE, OBIETTIVI E AZIONI DA SVOLGERE

### Le AREE di INTERVENTO del PIANO TRIENNALE 2013–2015 di AZIONI POSITIVE

#### Area di intervento 1 – Leggere l'organizzazione

**Azione 1.1** *Statistiche di genere* – In collaborazione con il Servizio Personale e con l'Ufficio Statistico regionale si effettuerà la raccolta e l'analisi dei dati riferiti al personale disaggregati per genere e relativi a formazione, dimensione salariale, permanenza nelle diverse posizioni professionali, fruizione di istituti contrattuali riferiti alla conciliazione di vita e lavoro, i cui dati saranno funzionali per la redazione della prossima relazione annuale.

**Azione 1.2** - *Autodiagnosi sulle pari opportunità*. All'interno del portale PrimaNoi, in relazione anche all'azione 2.3, realizzazione di una sezione dedicata a raccogliere le informazioni utili al raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità all'interno dell'istituzione. A tal fine si provvederà a predisporre, d'intesa con la Consigliera di parità e con l'Ufficio garante di Genere, un format per la raccolta di proposte e suggerimenti da parte del personale sull'attuazione del principio di pari opportunità nell'istituzione regionale.

**Azione 1.3** - *Valutazione del benessere organizzativo*. - Si è avviato un percorso di approfondimento per realizzare una rilevazione del grado di qualità della vita organizzativa percepito dai/le dipendenti, utile per la successiva individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere lavorativo e la loro eventuale/auspicabile correzione (predisposizione e somministrazione questionario ai/le dipendenti, analisi e, possibili soluzioni). Si intende costituire con il Servizio Personale uno Sportello d'Ascolto a fine di offrire a tutto il personale regionale uno spazio in cui le persone possono affrontare le problematiche personali legate alla gestione del proprio ruolo e problemi di sviluppo di carriera. L'obiettivo è quello di individuare ipotesi e strategie di miglioramento o di risoluzione del problema.

13

#### Area Intervento 2 – Diffusione della cultura delle P.O.

**Azione 2.1** *Realizzazione di attività formative rivolte al personale dipendente*. Compatibilmente con le risorse eurocompatibili definite dalla Conferenza di Direzione, si provvederà, d'intesa con il Servizio Personale – Ufficio Formazione - a riservare nell'ambito del Piano di formazione per il personale, specifici percorsi formativi dedicati alla cultura di genere e alla promozione del principio di pari opportunità nei processi di cambiamento della P.A. .

**Azione 2.2** – *Formazione specialistica per i componenti CUG* – Compatibilmente con le risorse finanziarie eurocompatibili, si provvederà ad organizzare un percorso formativo per l'arricchimento delle competenze dei/le Componenti del CUG.

**Azione 2.3** – *Sensibilizzazione, informazione e comunicazione* – Si intende rafforzare la promozione del ruolo e delle funzioni del CUG 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. Inoltre il CUG, in qualità di componente del tavolo tecnico InterCUG delle Regioni

meridionali (Sicilia Calabria Basilicata Puglia Campania e Sardegna), sarà parte attiva di tutte le iniziative previste e programmate.

### **Area Intervento 3 - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

**Azione 3.1 - Sperimentazione di lavoro flessibile – Costituzione della banca delle ore all'interno della Regione Puglia.** Anche attraverso l'interazione e le buone prassi avviate da altre realtà analoghe, si intensificheranno le relazioni con il Servizio Personale per definire, anche attraverso il nuovo sistema di rilevazione delle presenze, il meccanismo della banca delle ore/tempo. Verifica della sperimentazione.

**Azione 3.2 – Telelavoro -** Secondo la tempistica prevista dal Piano, l'attuazione del telelavoro è, nel 2014, nella II annualità. Si monitorerà l'utilizzo sperimentale dell'istituto per valutare eventuali azioni correttive con il Servizio Personale.