

RELAZIONE ANNUALE

(29 novembre 2011 – 31 dicembre 2012)



COMITATO UNICO DI GARANZIA
*per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni*

Premessa

Il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (di seguito CUG) della Regione del Veneto è stato istituito con Decreto del Segretario Generale della Programmazione n. 6 del 2 novembre 2011 al fine di promuovere, nel contesto lavorativo della Regione del Veneto, parità e pari opportunità tra uomini e donne nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione e di violenza, diretta e indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

I compiti e le finalità perseguite dal CUG sono individuati nell'articolo 57 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'articolo 21 della Legge 183/2010, e nella successiva Direttiva del 4 marzo 2011 emanata congiuntamente dai Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità.

Il CUG si è insediato in data 29 novembre 2011 ed ha iniziato la propria attività in un'ottica di continuità con gli organismi preesistenti dei quali ha assunto tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni, il Comitato Pari Opportunità e il Comitato paritetico per il fenomeno del Mobbing. Il CUG, come gli organismi che ha sostituito, svolge le proprie funzioni nei confronti di tutto il personale regionale, comparto e dirigenza, di Giunta e Consiglio.

Il CUG si avvale del supporto tecnico-operativo della Direzione Risorse Umane e di una sede ubicata a Venezia in Palazzo Sceriman, presso la P.O. Politiche antidiscriminatorie e pari opportunità. Nell'espletamento dei propri compiti propositivi, consultivi e di verifica si relaziona con i vertici politici e amministrativi della Giunta regionale e del Consiglio regionale, con particolare riguardo all'area di gestione delle risorse umane, delle pari opportunità e della salute e sicurezza.

Il CUG utilizza al fine dell'esercizio dei propri compiti i fondi previsti al capitolo di spesa 100135 "*Spese per le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*", come previsto dall'articolo 57, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 165/2001, modificato dall'articolo 21 della Legge 183/2010, che prevede che le amministrazioni possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei CUG nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

Il CUG è tenuto a predisporre una relazione sull'attività svolta e sulla situazione del personale regionale riferita all'anno precedente, con particolare riguardo all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle molestie sessuali, morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (Direttiva 4 marzo 2011 punto 3.3).

Il contesto di riferimento e il personale regionale

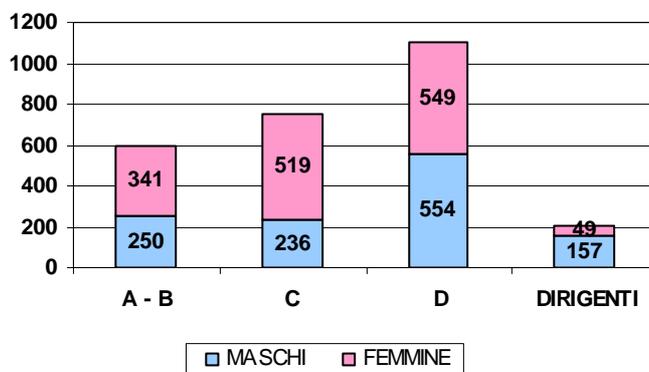
Com'è noto, l'attuale contesto lavorativo regionale è caratterizzato da profondi cambiamenti che intervengono nel rapporto di lavoro, nell'efficacia ed efficienza dello svolgimento delle funzioni, nell'assetto organizzativo interno e nella razionalizzazione delle risorse (umane, strumentali e finanziarie), per effetto della normativa di riforma generale del pubblico impiego e, specificatamente, della nuova regolamentazione che la Regione ha adottato in attuazione del nuovo Statuto del Veneto.

La complessità degli elementi che compongono il quadro di riferimento e dei loro effetti rispetto ai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e non discriminazione evidenziano la necessità di un'analisi approfondita della situazione del personale regionale dove convergano le competenze di tutti i soggetti interni preposti a queste tematiche e che prenda in esame tutte le variabili significative. Ciò presuppone la costruzione di un sistema di rete interno più articolato rispetto al passato, che rientra attualmente tra gli obiettivi dell'azione regionale in materia di benessere organizzativo e in cui si inserisce anche il contributo del nuovo Comitato Unico di Garanzia.

In questa sede tuttavia, il CUG, in linea con le proprie funzioni, ha ritenuto di individuare alcuni dati statistici¹ riferiti al personale regionale che rappresentano elementi sentinella di base a supporto di una lettura organizzativa in ottica di pari opportunità e non discriminazione.

In Regione il personale regionale di ruolo al 31.12.2012 risulta composto da 2.655 unità, di cui 1.458 donne pari al 54,9% del totale, così suddiviso per categoria di inquadramento:

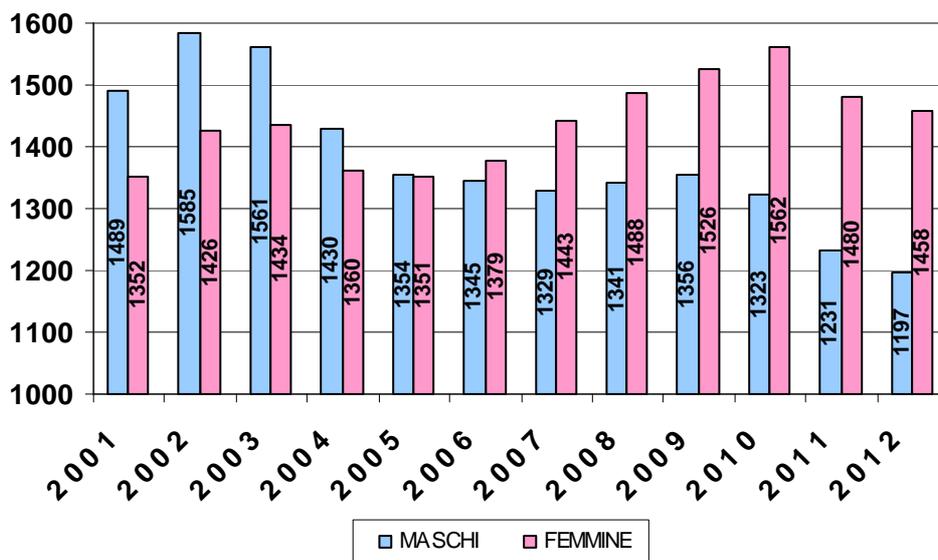
Personale regionale anno 2012



Peraltro, analizzando l'andamento storico dell'organico regionale di ruolo dell'ultimo decennio si nota innanzitutto che, per effetto del contenimento delle spese e del blocco delle assunzioni, dal 2010 l'organico è in diminuzione e che, a fronte di questa generale contrazione numerica, si registra un lieve ma costante aumento della percentuale di presenza femminile. A partire dal 2005, infatti, si è verificata un'inversione di tendenza nella rappresentanza complessiva dei due generi.

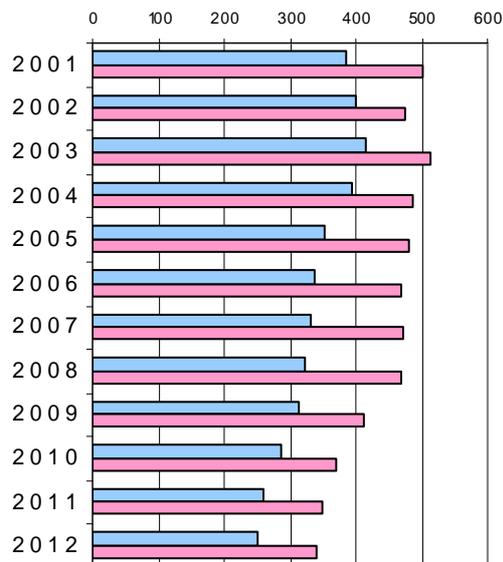
¹ I dati, elaborati dalla PO Politiche antidiscriminatorie e pari opportunità della Direzione Risorse Umane, sono stati forniti dall'U.C. Sviluppo Organizzativo e sono riferiti unitariamente alla Giunta che al Consiglio regionale, in quanto relativi al periodo precedente all'entrata in vigore della LR n. 53/2012.

Personale regionale anni 2001-2012

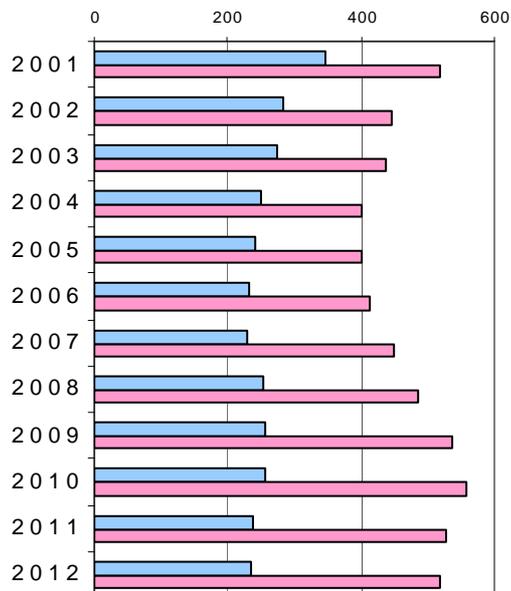


L'esame delle singole categorie di inquadramento dà, tuttavia, trend molto diversi tra loro:

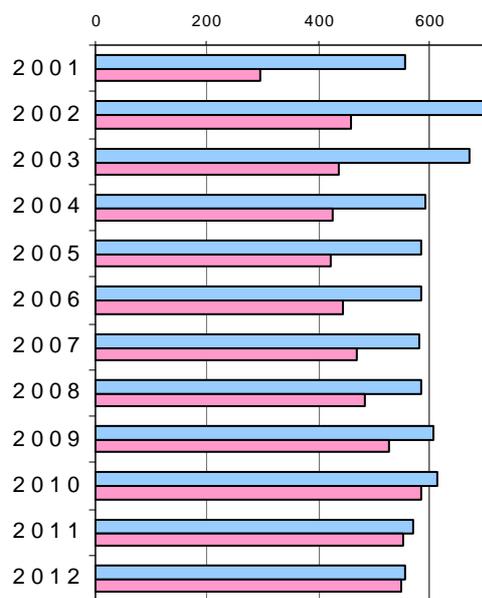
Andamento storico categorie A-B



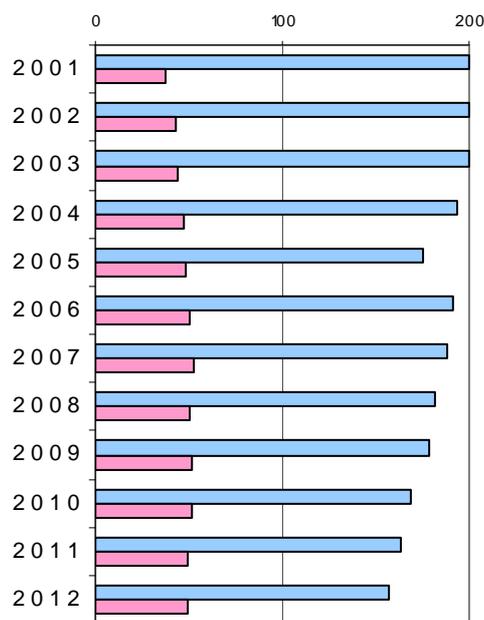
Andamento storico categoria C



Andamento storico categoria D

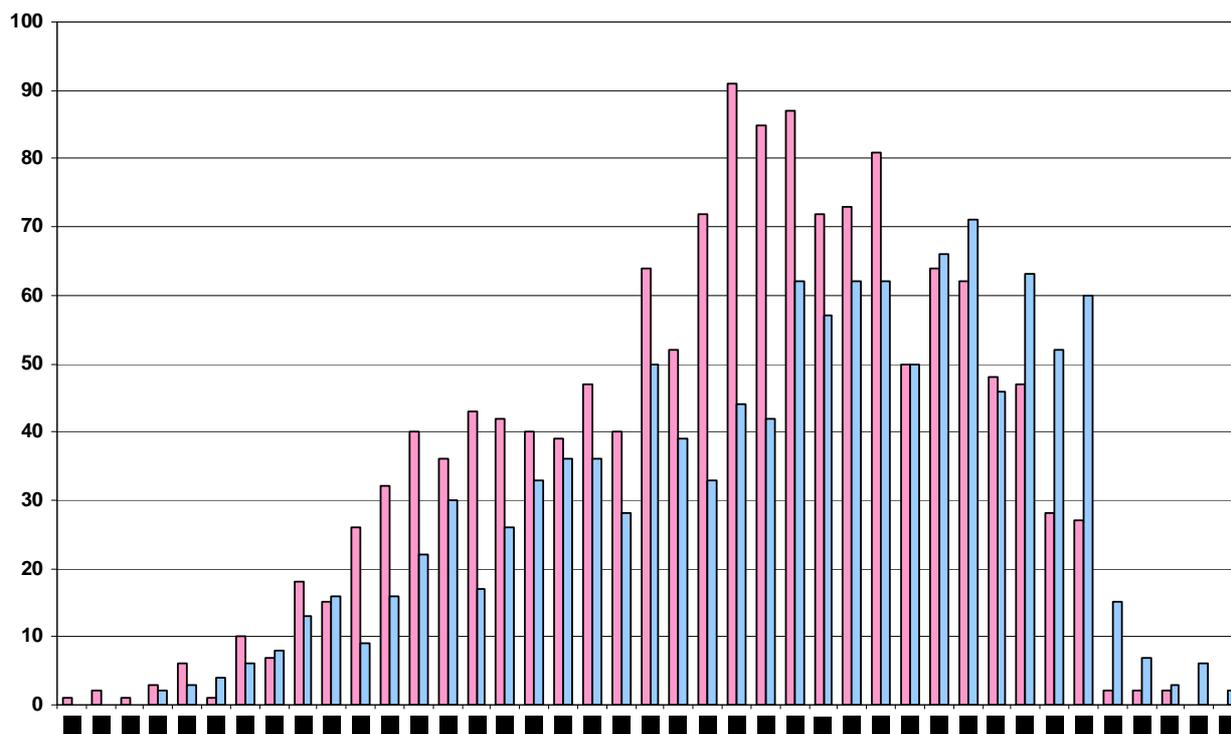


Andamento storico Dirigenti



In particolare, la presenza femminile in fascia dirigenziale rimane pressoché invariata, pur aumentando leggermente in punti percentuale per effetto delle cessazioni che incidono negativamente sulla presenza maschile, mentre l'aumento femminile avvenuto dal 2005 in poi si è distribuito nelle categorie intermedie C e D.

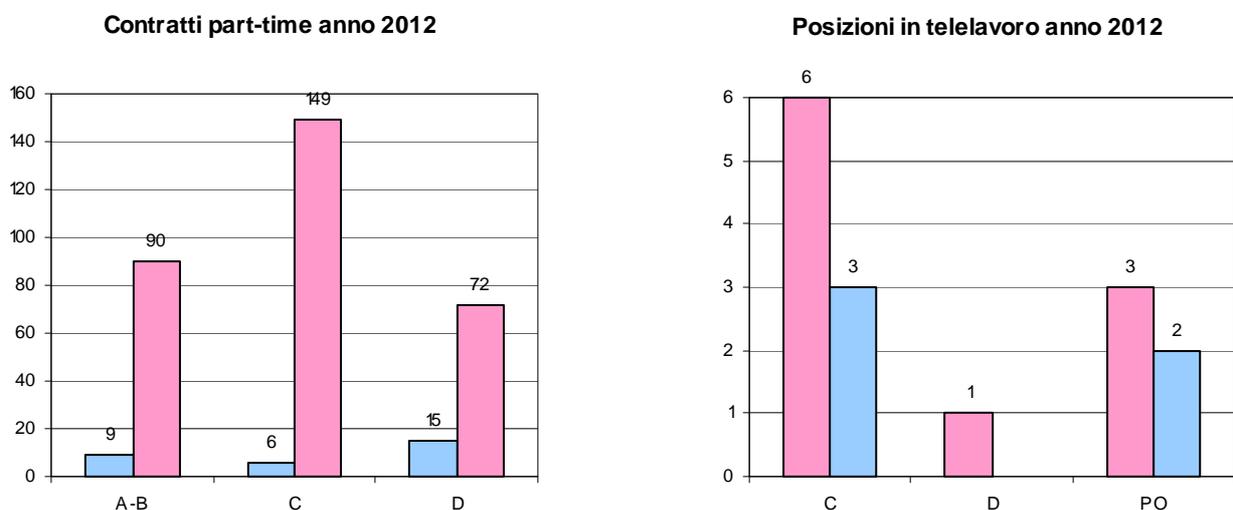
La distribuzione del personale per età anagrafica riferita al 2012 conferma la maggiore presenza femminile nelle generazioni più vicine a inizio carriera (e quindi con inquadramenti di livello più bassi) fino alla fascia dei 53 anni, cala bruscamente dopo i 58 anni, è minima dopo i 60 anni.



Il grafico con la distribuzione del personale per età anagrafica segnala chiaramente a sinistra un'entrata nell'organico prevalentemente femminile, a destra un'uscita prevalentemente maschile; lo spostamento nel tempo delle generazioni verso l'età pensionabile e la recente parificazione di genere di questa dovrebbero verosimilmente portare all'aumento progressivo di presenze femminili anche nella fascia anagrafica di fine carriera.

Tra il personale regionale di ruolo risultano 341 contratti **part-time**, di cui 311 donne (91%) e 30 uomini (9%). Si tratta di un dato abbastanza contenuto che rappresenta complessivamente il 13% del personale, peraltro con un trend in diminuzione: negli ultimi 5 anni ha subito una flessione di -9%. Per quanto riguarda il **telelavoro**, è un istituto contrattuale ancora scarsamente sfruttato in Regione: il numero delle posizioni attivate è rimasto pressoché stabile negli ultimi anni, nel 2012 risultano 10 donne (67%) e 5 uomini (33%).

Questi due istituti contrattuali rappresentano le due soluzioni principali alla richiesta di conciliazione dei tempi vita-lavoro per cura familiare, in particolare per figli piccoli o in età scolare.



Una quota parte delle posizioni di telelavoro (circa il 30%) è riferibile anche a **personale disabile** che ha trovato così una soluzione a difficoltà di raggiungimento della sede di lavoro, in particolare in centro storico. Nel complesso la presenza di personale disabile, inserito nell'organico ai sensi della Legge 68/1999, risulta così distribuito:

categoria funzionale	M		F		TOT
	tempo pieno	part time	tempo pieno	part time	
B	68	2	27	13	110
C	14		8	1	23
D	6		3		9
TOT	88	2	38	14	142

Passando invece ad analizzare l'assegnazione degli incarichi aggiuntivi remunerati emergono differenze di genere che evidenziano un differenziale retributivo. Per quanto riguarda gli **incarichi di Posizione Organizzativa e Alta Professionalità**, la situazione evidenzia complessivamente che la distribuzione di genere degli incarichi risulta ancora inferiore rispetto alla presenza nella categoria che nel 2012 è di fatto paritaria (554 pari al 50,2% uomini, 549 pari al 49,8% donne).

Nello specifico, il 53% delle donne appartenenti alla categoria D ricopre incarichi di responsabilità (293 su 549), a fronte del 69% di uomini (385 su 554).

TIPOLOGIA INCARICO	ANNO 2012				TOT
	M		F		
AP	3	43%	4	57%	7
P.O. Fascia A	99	61%	62	39%	161
P.O. Fascia B	58	65%	31	35%	89
P.O. Fascia C	225	53%	196	47%	421
Tot incarichi di posizione organizzativa (comprese assegnazioni <i>ad interim</i>)	385	57%	293	43%	678

L'analisi degli **incarichi dirigenziali**, riferibili anche a personale esterno non di ruolo, evidenzia un maggiore divario di genere e un accesso alle posizioni apicali della struttura regionale da parte delle donne ancora residuale. Da un 23% di presenza femminile nella fascia base della dirigenza si passa all'assenza assoluta di donne nelle posizioni di vertice della piramide gerarchica:

TIPOLOGIA INCARICO	ANNO 2012				TOT
	M		F		
Segretario Generale Giunta e CR	2	100%	0	0%	2
Segretario Regionale; Capo Gabinetto; Avvocatura; Capo Ufficio Stampa	12	100%	0	0%	12
Commissario	7	88%	1	13%	8
A1	39	78%	11	22%	50
A2	22	81%	5	19%	27
Tot incarichi dirigenziali apicali	82	83%	17	17%	99
B (UC, Uper)	37	80%	9	20%	46
C (Servizio, Gruppo CR, Segreteria assessorato)	78	71%	32	29%	110
Tot incarichi dirigenziali (comprese assegnazioni <i>ad interim</i>)	197	77%	58	23%	255

Si fa presente che, ulteriori interessanti approfondimenti riguardo al differenziale retributivo di genere potrebbero emergere dalla redazione del "Rapporto sulla situazione del personale" di cui all'art. 46 del D.lgs n. 198/2006, da presentare nell'ambito delle indicazioni del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con scadenza biennale (aprile 2014).

A completamento del quadro sulla situazione del personale si rileva infine l'**incidenza delle assenze per maternità nel 2012**:

- congedo obbligatorio per maternità o adozione: 39 donne (pari all'1,5% di tutto il personale)
- riposi giornalieri per allattamento entro il primo anno di vita del bambino: 39 donne e 6 uomini
- congedo parentale facoltativo: 99 dipendenti, così distribuiti:

CATEGORIA	M	F	TOT
B	2	17	19
C	9	29	38
D	9	32	41
DIRIGENTE		1	1
TOT	20	79	99
%	20%	80%	

Si osserva che l'utilizzo dei riposi giornalieri per allattamento e del congedo parentale, fino a poco tempo fa di pertinenza esclusiva femminile, comincia ad interessare anche la componente maschile del personale. Una maggiore condivisione delle responsabilità nella cura familiare si nota in maniera più evidente nei permessi richiesti per **malattia dei figli**:

CATEGORIA	M	F	TOT
B	2	21	23
C	6	32	38
D	26	39	65
DIRIGENTE			0
TOT	34	92	126
%	27%	73%	

Questi ultimi dati sono particolarmente interessanti poiché denotano una generale tendenza positiva verso una redistribuzione paritaria dei carichi familiari, che rispecchia un progressivo cambiamento culturale e sociale. La fruizione di questo tipo di permessi da parte di dipendenti uomini porta anche in qualche caso alla trasposizione di problematiche di sviluppo professionale tipicamente femminili a situazioni maschili, che potrebbe con il tempo rivelarsi un fattore positivo andando ad aumentare la consapevolezza maschile degli ostacoli che le donne incontrano al lavoro. La maternità rimane, infatti, un nodo cruciale della vita lavorativa della donna essendo considerata ancor oggi un momento personale della madre lavoratrice, un costo economico e un ostacolo organizzativo per l'ente. A questo proposito risulta interessante richiamare gli esiti di una ricerca realizzata nel 2009 da SDA Bocconi per conto del precedente Comitato Pari Opportunità, che ha affrontato la questione offrendo un'osservazione razionale della realtà lavorativa regionale al fine di proporre un cambiamento sia organizzativo che culturale, che tenesse conto dei reciproci interessi: della madre e dell'ente datore di lavoro. Gli esiti della ricerca hanno evidenziato uno scostamento significativo tra la percezione dei dirigenti e quella delle madri che ipotizzano una situazione di stress e conflitto organizzativo² che può essere opportunamente corretta tramite nuove politiche di conciliazione e di miglioramento di aspetti relazionali nei periodi antecedenti e post maternità, utili per incoraggiare questo cambiamento e favorire l'eliminazione di quegli aspetti discriminatori che troppo spesso l'evento maternità porta con sé.

In ultima analisi, si fa presente che i dati statistici analizzati riguardano, ad eccezione degli incarichi dirigenziali, il personale regionale di ruolo della Giunta e del Consiglio, ma non il personale esterno o non di ruolo (comandi in entrata, tempi determinati, distacchi, interinali, collaborazioni professionali, convenzioni, appalti ecc.) presente in maniera sempre più rilevante nel contesto lavorativo regionale e che dovrà necessariamente essere considerato in una fase più approfondita di monitoraggio del benessere organizzativo. Questo fenomeno, che aumenta di più del 20% il numero delle persone che prestano servizio in Regione, è emerso in particolar modo proprio nel corso del 2012 evidenziando conseguenze nell'organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane che determinano ulteriori variabili nel contesto lavorativo quali situazioni di aspettative disattese, conflittualità o condizioni di disagio nei settori dove questo fenomeno è maggiormente presente.

In particolare, dalle segnalazioni pervenute direttamente al CUG nel secondo semestre del 2012 (circa una trentina di contatti telefonici, via mail o personali con la Presidente, di cui la maggioranza donne), periodo di assenza della figura di Consigliere di Fiducia, emergono situazioni lavorative che presentano alcune caratteristiche comuni che vale la pena di evidenziare:

- la compresenza nelle strutture regionali di personale di ruolo e personale esterno porta a criticità organizzative e relazionali da entrambi i punti di vista, che devono essere affrontati anche a livello di benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni, nell'ambito di

² I risultati della ricerca sono pubblicati nel sito tematico <http://pariopportunita.regione.veneto.it/> nell'area Archivio attività.

una rete interna tra i soggetti preposti, in cui prevalga un approccio costruttivo e di valorizzazione di tutte le persone, nel rispetto dei ruoli;

- le sedi periferiche risultano particolarmente esposte a situazioni conflittuali o di disagio in quanto si tratta di strutture piccole dove c'è poco ricambio di personale e convivono situazioni lavorative maggiormente a rischio come madri con figli piccoli, part-time, disabili; solitamente da queste strutture partecipano numerosi alle attività organizzate prima dal CPO ed ora dal CUG, dimostrando un bisogno di sentirsi più integrati nell'organizzazione;
- c'è un'esigenza diffusa di maggiore comunicazione interna a tutti i livelli istituzionali;
- l'accentuarsi di un clima di precarietà e incertezza lavorativa, nonché la scarsa presenza di rappresentanti femminili ai vertici dell'organizzazione che è indice di un'organizzazione tuttora ancorata a modelli lavorativi prevalentemente maschili, favorisce discriminazioni e molestie, in particolare di genere.

In conclusione, nel mettere a disposizione i risultati del primo anno di mandato del Comitato Unico di Garanzia, si sottolinea la necessità di attivare tavoli di confronto e di approfondimento in cui le situazioni e i dati sopra esposti possano essere esaminati alla luce delle ulteriori informazioni provenienti da altri soggetti qualificati, come peraltro auspicato dalla stessa Direttiva Ministeriale 4 marzo 2011 punto 3.3. (es.: valutazione stress lavoro correlato ai sensi del D.lgs n. 81/2008, relazioni annuali della Consigliera di Fiducia, segnalazioni nell'ambito dell'attuazione del Codice di comportamento di cui alla DGR n. 1266/2012, analisi effettuate dalla struttura regionale per le pari opportunità, specifiche elaborazioni dati della Direzione Risorse Umane, ecc).

Attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia

Uno dei primi obiettivi che si è posto il neo istituito Comitato Unico di Garanzia è stato quello di aggiornare e rendere più efficaci gli strumenti e gli atti di riferimento per lo svolgimento delle proprie funzioni e per la programmazione regionale delle politiche interne di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni. Fin da subito, quindi, il CUG si è concentrato sull'aggiornamento e/o predisposizione del Regolamento interno, del Codice di comportamento e del Piano triennale di azioni positive. Successivamente, nella seconda metà dell'anno, si è passati ad una fase più operativa con la realizzazione di iniziative formative e di sviluppo di reti.

Dal punto di vista operativo, nel periodo intercorrente dal 29 novembre 2011 al 31 dicembre 2012, il CUG si è riunito n. 9 volte, di cui n. 3 in forma plenaria (compresenza titolari e supplenti). I verbali delle riunioni risultano agli atti della Direzione Risorse Umane - P.O. Politiche antidiscriminatorie e pari opportunità. Il CUG ha svolto la propria attività articolandosi anche in gruppi di lavoro individuati sulla base delle singole competenze e delle azioni da realizzare o delle tematiche da approfondire, fermo restando la presenza costante della Presidente, o in sua assenza di una delle due Vicepresidenti, in tutte le iniziative di rappresentanza.

Le principali attività su cui ha lavorato il CUG nel primo anno di mandato sono state sinteticamente le seguenti:

1. Aggiornamento del Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione del Veneto
2. Stesura del Regolamento interno
3. Elaborazione e presentazione proposte per il Piano triennale di azioni positive
4. Partecipazione alle riunioni nell'ambito delle relazioni sindacali per la contrattazione decentrata di comparto e dell'area dirigenza
5. Implementazione homepage Intranet regionale e sito tematico Internet
6. Coordinamento con strutture regionali e altri soggetti preposti al benessere e al contrasto alle discriminazioni
7. Ideazione e avvio realizzazione ciclo di seminari formativi per il personale regionale

8. Elaborazione e presentazione proposte di emendamento ai Progetti di legge n. 300 e n. 318 in attuazione della legge regionale statutaria 17 aprile 2012, n. 1 “Statuto del Veneto”
9. Rete territoriale e coordinamento con enti strumentali regionali
10. Rete nazionale dei CUG delle Regioni e Province autonome

1. Aggiornamento del Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione del Veneto

In vista della chiusura del triennio di mandato della prima Consigliera di Fiducia (2009-2012), il CUG ha sollecitato l’Amministrazione a dotarsi di rinnovati strumenti operativi in grado di intervenire con maggiore efficacia per prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione, molestia o mobbing nell’ambiente di lavoro regionale, presentando con nota del 28 marzo 2012 una proposta di modifica al “*Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione del Veneto*” approvato con D.G.R. n. 3974/2006, frutto di un lavoro congiunto tra componenti del CUG, Consigliera di Fiducia e altri/e colleghi/e con competenze specifiche in materia.

Il successivo confronto con la Direzione Risorse Umane e gli uffici regionali con funzione di Datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, ha portato alla stesura di un testo, condiviso anche con la RSU e le OO.SS., in grado di rispondere maggiormente alle attuali esigenze dell’Amministrazione al fine di un sostanziale miglioramento del benessere organizzativo e di un effettivo contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e violenza sui luoghi di lavoro.

La nuova formulazione del Codice di comportamento, approvata con D.G.R. n.1266/2012, è il risultato di un’attenta rivisitazione del precedente articolato alla luce delle intervenute modifiche normative e degli orientamenti più recenti della giurisprudenza in materia di discriminazioni, molestie e *mobbing*, tenendo altresì conto delle criticità rilevate nell’effettiva applicazione di questo strumento in Regione fin dal 2006, con particolare riguardo alla necessità di una maggiore definizione delle tutele e degli obblighi in capo ai diversi soggetti presenti nell’organizzazione, delle funzioni attribuite alla figura istituzionale del/della Consigliere/a di Fiducia e delle procedure attivabili. Ad una iniziale premessa che riporta i riferimenti normativi, gli obiettivi e gli strumenti disciplinati, seguono 12 articoli così definiti:

Articolo 1	Dichiarazioni di principio
Articolo 2	Ambito di applicazione e responsabilità
Articolo 3	Tutela e doveri
Articolo 4	Molestie sul luogo di lavoro
Articolo 5	Mobbing
Articolo 6	Formazione e informazione
Articolo 7	Il/la Consigliere/a di fiducia
Articolo 8	Procedure
Articolo 9	Procedura informale
Articolo 10	Procedura formale
Articolo 11	Monitoraggio degli effetti
Articolo 12	Norma finale

L’approvazione del nuovo testo del Codice di comportamento ha reso possibile l’avvio della procedura di selezione pubblica per l’affidamento di un nuovo incarico triennale per Consigliere/a di Fiducia, a seguito della intervenuta scadenza del contratto triennale di collaborazione professionale precedentemente sottoscritto con la dott.ssa Antonia Ballottin. Il Codice definisce, infatti, agli articoli 7 e segg., i compiti e le procedure riferibili alla figura del/della Consigliere/a di Fiducia che determinano i requisiti e le competenze necessari per l’espletamento dell’incarico. La nuova procedura selettiva è stata attivata con Decreto del Dirigente della Direzione Risorse Umane n. 238 del 6.8.2012.

Il testo del Codice di comportamento e i riferimenti utili per contattare la Consigliera di Fiducia sono disponibili nei siti Intranet del *Personale Informa* e del CUG, accessibili dalle postazioni di lavoro sia della Giunta che del Consiglio.

2. Stesura del Regolamento interno

Un apposito gruppo di lavoro, costituito fin dall'avvio dell'attività, ha lavorato alla stesura del Regolamento interno del CUG. Al fine di pervenire ad un testo aderente alla normativa di riferimento (art. 57 D.Lgs. 165/2001 modificato dall'art.21 della Legge 183/2010 e Direttiva 4 marzo 2011) e contemporaneamente adeguato alla specificità del contesto regionale, si è provveduto ad una comparazione tra il fac-simile proposto a livello nazionale e i Regolamenti vigenti per i precedenti Comitati di derivazione collettiva (CPO e Comitato Mobbing) che hanno complessivamente avuto esiti positivi in Regione, tenuto conto anche della necessità di regolamentare non solamente il funzionamento interno del CUG ma anche gli elementi che definiscono e favoriscono il ruolo di questo organismo nell'organizzazione. Ciò risulta particolarmente importante perché la Regione del Veneto ha dato applicazione alla normativa istitutiva dei CUG senza dotarsi di linee di indirizzo proprie, pur avendone la facoltà nell'ambito della propria autonomia organizzativa, ma avvalendosi delle linee guida nazionali che devono quindi trovare corrispondenza concreta nella specificità del contesto organizzativo regionale.

La formulazione del Regolamento proposta mira a promuovere un'effettiva partecipazione del CUG ai processi inerenti le politiche interne di gestione delle risorse umane al fine di orientarle alle pari opportunità e all'assenza di discriminazioni. Il documento richiama altresì i compiti assegnati al CUG dalla normativa vigente nonché le risorse e gli elementi necessari per uno svolgimento effettivo ed efficace delle funzioni previste:

Articolo 1	Oggetto e finalità
Articolo 2	Costituzione, composizione e sede
Articolo 3	Durata in carica
Articolo 4	Compiti del/della Presidente
Articolo 5	Compiti del Comitato
Articolo 6	Funzionamento del Comitato
Articolo 7	Partecipazione al Comitato
Articolo 8	Attività del Comitato
Articolo 9	Rapporti con l'Amministrazione e Informazione
Articolo 10	Dimissioni dei/delle componenti
Articolo 11	Relazione annuale e di fine mandato
Articolo 12	Tutela della privacy
Articolo 13	Risorse finanziarie
Articolo 14	Approvazione e modifiche del Regolamento.

Il Regolamento è stato approvato dal CUG nella seduta del 3 maggio 2012 e successivamente trasmesso con nota del 12 giugno 2012 per una presa d'atto formale da parte dell'Amministrazione, che tuttavia ad oggi non è ancora avvenuta. In ogni caso, tale Regolamento rimane valido come riferimento condiviso internamente per il funzionamento del CUG e lo svolgimento dei propri compiti fino a diversa determinazione dell'Amministrazione.

3. Elaborazione e presentazione proposte per il nuovo Piano triennale di azioni positive

Con nota del 6 luglio 2012, il CUG, quale soggetto competente ad affiancare l'Amministrazione nella programmazione e nella realizzazione delle azioni positive, ha formulato alcune proposte ai fini della predisposizione del nuovo Piano triennale di azioni positive (PAP), individuando le aree di intervento e alcune attività ritenute prioritarie:

Area 1) Sviluppo professionale e benessere lavorativo

- a) Analisi e monitoraggio della situazione del personale regionale declinato per genere e per fattori di rischio discriminazione
Obiettivi: Sensibilizzare la componente maschile del personale regionale sui temi di pari opportunità e sulla condivisione dei ruoli; Sensibilizzare e responsabilizzare la dirigenza sui temi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni; Contribuire alla diffusione di una cultura improntata alle pari opportunità e all'eliminazione di stereotipi e pregiudizi discriminatori
Modalità: Attività formativa rivolta alla dirigenza; Incontri seminari e formativi per tutto il personale regionale
- b) Formazione al femminile
Obiettivi: Valorizzare competenze finalizzate a creare percorsi di carriera femminili; Favorire lo sviluppo professionale del personale femminile; Fornire le lavoratrici di strumenti di miglioramento nella gestione del ruolo al femminile
Modalità: Reiterazione moduli formativi già proposti suddivisi per livello di inquadramento (SDA Bocconi Edizioni 2006 e 2009) Reiterazione moduli formativi già proposti suddivisi per livello di inquadramento (SDA Bocconi Edizioni 2006 e 2009)
- c) Valutazione in ottica di genere; Attuazione Delibera Civit del 22/11/2011 sullo sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance
Obiettivi: Regolamentare e rendere uniforme aspetti della valutazione connessi alle pari opportunità (esempio: assenze prolungate per motivi di cura disciplinate da norme di tutela specifica); Introdurre la prospettiva di genere nel sistema di misurazione e valutazione della performance
Modalità: Monitoraggio valutazioni; Individuazione criteri unici; Attività di informazione e sensibilizzazione dei responsabili incaricati delle valutazioni del personale; Rilettura del sistema di valutazione alla luce della Delibera Civit 22/11/2011; Linee guida per una valutazione non discriminante
- d) Progetto disabilità
Obiettivi: Favorire l'inserimento lavorativo del personale assunto ai sensi della legge 68/1999 o del personale con sopravvenute invalidità nel corso della carriera lavorativa
Modalità: Costituzione gruppo di lavoro interno all'Ente; Studio e monitoraggio; Elaborazione linee guida di supporto nella gestione dei casi

Area 2) Work & Life balance – conciliazione dei tempi

- a) Promozione e implementazione istituti contrattuali e strumenti di conciliazione: banca delle ore e telelavoro
Obiettivi: Tutelare e valorizzare i percorsi professionali del personale, con particolare riguardo alle donne; Valorizzare istituti contrattuali alternativi al part-time, che non incidano economicamente; Attuare coerentemente ed in maniera innovativa le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile; Superare aspetti discriminatori nei confronti di chi utilizza gli istituti di flessibilità
Modalità: Analisi contrattazione decentrata e applicazione in altri Enti; Regolamentazione e promozione Banca delle ore; Studio e sperimentazione di forme diversificate e temporanee di telelavoro; Codificazione attività telelavorabili anche alla luce del nuovo sistema di gestione documentale DO.GE.; Creazione progetti di telelavoro da mettere a bando tra il personale interessato
- b) Misure di welfare aziendale
Obiettivi: Favorire l'equilibrio tra tempi di vita familiare e attività professionale, offrendo, in particolare per le donne, strumenti a favore del mantenimento di un rapporto di lavoro gratificante a fronte di carichi familiari onerosi; Favorire la condivisione dei ruoli tra generi
Modalità: Studio e sperimentazione misure di welfare integrative, con riferimento alle diverse fasi di vita della persona (maternità, figli, anziani, disabili ecc.); Attivazione di convenzioni per servizi di cura

Area 3) Promozione delle pari opportunità e contrasto alle discriminazioni

- a) Attività formativa in ottica di genere, contrasto alle discriminazioni e prevenzione disagio lavorativo

Obiettivi: Sensibilizzare la componente maschile del personale regionale sui temi di pari opportunità e sulla condivisione dei ruoli; Sensibilizzare e responsabilizzare la dirigenza sui temi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni; Contribuire alla diffusione di una cultura improntata alle pari opportunità e all'eliminazione di stereotipi e pregiudizi discriminatori

Modalità: Attività formativa rivolta alla dirigenza; Incontri seminari e formativi per tutto il personale regionale

b) Promozione e diffusione Codice di comportamento e figura Consigliere/a di Fiducia; Promozione attività del CUG

Obiettivi: Favorire una gestione e trattazione di casi di disagio, molestie e mobbing nell'ambito di un sistema di rete efficace; Valorizzare e promuovere l'attività del CUG e delle figure preposte al miglioramento del contesto lavorativo regionale

Modalità: Attività informative varie; Sito Intranet e sito istituzionale Regione, Personale Informa, messaggi mirati, newsletter; Programmazione eventi, incontri e seminari

c) Rete nazionale e locale

Obiettivi: Rafforzare il ruolo dei Comitati a livello locale e nazionale; Trasferire e promuovere buone prassi già collaudate; Incentivare un ruolo propulsivo e di responsabilità sociale della Regione nel territorio

Modalità: Rete CUG Regioni e Province Autonome, Coordinamento Regioni + Enti/Aziende regionali; - Coordinamento Enti pubblici nel territorio regionale

Le proposte presentate dal CUG prendono spunto dagli esiti delle azioni individuate dal precedente Piano, approvato con DGR n. 1973 del 15 luglio 2008, e da un'analisi dell'attuale situazione interna del personale regionale, con particolare riguardo alla componente femminile, tenuto conto che ai sensi dell'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006 l'obiettivo generale della programmazione delle azioni positive è assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Come dimostrano i dati riportati in apertura della presente relazione, infatti, se da un lato la presenza femminile nell'organico di ruolo regionale manifesta un trend in aumento, storicamente consolidato nell'ultimo decennio, che potrebbe indurre ad essere ottimisti anche per le fasce dirigenziali, dall'altro lato nonostante l'aumento nelle categorie sottostanti il cosiddetto "tetto di cristallo" ostacola ancora le donne al passaggio alle posizioni apicali. Ciò assume maggior rilievo se si considera che l'accesso alla fascia dirigenziale tramite concorso, dove statisticamente le donne prevalgono, è pressoché bloccato per effetto del contenimento delle risorse nella PA. Il monitoraggio costante del contesto organizzativo di riferimento attraverso analisi, studi e statistiche declinate per genere rimane a questo proposito di fondamentale importanza per valutare l'impatto nel tempo delle azioni realizzate.

La programmazione di azioni di promozione e diffusione di informazioni e conoscenze relative alle pari opportunità e al contrasto alle discriminazioni proposta dal CUG ha cercato di tener conto anche della complessità del sistema delle risorse umane su cui oggi poggia l'Amministrazione regionale (dipendenti di ruolo e personale esterno o non di ruolo), al fine di migliorare l'equilibrio tra le forze lavoro presenti all'interno.

Infine, pur mantenendo un particolare focus sulla questione di genere e sulla conciliazione dei tempi, le azioni toccano anche temi che richiamano la responsabilità sociale della Regione quale ente pubblico territoriale di riferimento, affiancando alle pari opportunità il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e alla promozione di una cultura organizzativa che valorizzi la persona nella sua complessità e nelle sue specifiche abilità. Anche l'azione di sviluppo di reti a livello nazionale e locale rientra negli obiettivi di inserire la Regione in un sistema dove essa svolga un ruolo propulsivo/proattivo nei confronti del territorio.

Sulla base delle proposte formulate dal CUG si è avviato il confronto con gli uffici regionali competenti per l'elaborazione del testo definitivo del nuovo Piano triennale di azioni positive. Il testo finale, sentite anche le Organizzazioni sindacali e la Consigliera regionale di parità come previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006, sarà poi sottoposto all'approvazione dei competenti organi della Giunta e del Consiglio regionale.

4. Partecipazione alle riunioni nell'ambito delle relazioni sindacali per la contrattazione decentrata di comparto e dell'area dirigenza

Il Comitato Unico di Garanzia ha fin da subito sostituito il Comitato Pari Opportunità nella partecipazione alle riunioni sindacali di comparto e della dirigenza, dando continuità alla presenza ormai consolidata di un organismo di parità nell'ambito della contrattazione decentrata, finalizzata ad un aggiornamento costante sulle decisioni assunte nelle materie di competenza. In linea generale alle riunioni sindacali e ai relativi tavoli tecnici partecipano la Presidente o, in sua assenza, una delle due Vicepresidenti.

Questa partecipazione ha consentito, oltre ad un maggior coinvolgimento del Comitato nell'assunzione delle decisioni riguardanti il personale, anche di rafforzare il ruolo stesso del Comitato come punto di riferimento e interlocutore interno per le pari opportunità. Nello specifico, le relazioni con le organizzazioni sindacali, che peraltro sono rappresentate all'interno del CUG, sono attualmente improntate ad un confronto costruttivo, nel reciproco rispetto dei ruoli.

5. Implementazione homepage Intranet regionale e sito tematico Internet

Al fine di promuovere la propria attività e di diffondere informazioni sui temi di competenza il CUG ha a disposizione uno spazio nella Intranet regionale³ e un sito tematico⁴ attualmente collegato al sito istituzionale della Giunta, entrambi precedentemente gestiti dal Comitato Pari Opportunità. Nel corso del primo anno di attività si è provveduto ad aggiornare e rendere pienamente fruibile in particolare lo spazio Intranet. Per quanto riguarda il sito tematico, invece, è in corso un lavoro di riorganizzazione anche allo scopo di utilizzare questo spazio come collegamento esterno con le reti dei Comitati operanti a livello nazionale e locale.

La gestione di entrambi i siti è in capo al CUG che si avvale della collaborazione della Direzione Risorse Umane e della Direzione Sistemi Informativi.

6. Coordinamento con strutture regionali e altri soggetti preposti al benessere e al contrasto alle discriminazioni

Nello svolgimento delle proprie attività il CUG si è costantemente relazionato con i vertici politici e amministrativi della Regione, cercando in particolare di attivare una rete di coordinamento interno con gli altri soggetti regionali preposti per le materie di competenza.

Prioritario rimane il collegamento con la Direzione Risorse Umane, in quanto struttura dell'Amministrazione dove sono incardinate le funzioni del CUG da un punto di vista tecnico-amministrativo, come individuato dalla normativa nazionale. Tuttavia si è anche cercato di avviare fin da subito proficue collaborazioni e confronti con le strutture regionali con funzione di Datore di lavoro, la Consigliera di Fiducia, la Commissione regionale pari opportunità, la Consigliera regionale di parità.

Nel primo semestre del 2012 il CUG ha partecipato alla realizzazione di un percorso formativo per i dirigenti apicali organizzato dall'U.P. Sicurezza e Qualità nell'ambito degli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/2008 sulla "Gestione e la prevenzione del rischio stress lavoro correlato". Da questa attività formativa, che ha portato alla formulazione di alcune linee guida a supporto delle funzioni dirigenziali nella gestione delle risorse umane, è emersa la volontà di rendere stabile questa modalità operativa di rete interna che vede coinvolti Datore di lavoro, RSPP, Direzione Risorse Umane, Medico competente, Consigliere di Fiducia e CUG con l'obiettivo di intervenire in maniera sinergica nella risoluzione di casi di disagio che non rientrano nelle procedure attivabili dal Codice

³ <https://intranet.regione.veneto.it/sites/cpo/default.aspx>

⁴ <http://pariopportunita.regione.veneto.it/>

di comportamento. Peraltro, il CUG ha individuato proprio questa modalità operativa coordinata ai fini della realizzazione del “Progetto disabilità” proposto per il Piano triennale di azioni positive ai fini di un migliore inserimento dei disabili nel contesto lavorativo cui sono assegnati. La formalizzazione della rete interna per il benessere lavorativo, che sarà proposta congiuntamente dall’UP Sicurezza e Qualità e dalla Direzione Risorse Umane, dovrebbe attivarsi nel corso del primo semestre del 2013.

Figura centrale di riferimento per il benessere lavorativo con la quale il CUG si relaziona costantemente è il/la Consigliere/a di Fiducia, come definita dagli artt. 7 e segg. del Codice di comportamento approvato con DGR n. 1266/2012. A questo proposito si fa presente che l’anno 2012 ha visto la conclusione del mandato della prima Consigliera di Fiducia della Regione del Veneto, dott.ssa Antonia Ballottin, che ha svolto questo incarico nel triennio 2009-2012.⁵ Nell’ambito della consueta collaborazione, la Consigliera di Fiducia uscente a maggio 2012 ha relazionato in sede di riunione CUG sulla propria attività. Gli esiti illustrati in questa occasione hanno consentito al CUG di conoscere e approfondire le criticità riscontrate dalla Consigliera di Fiducia negli uffici regionali. Le sinergie messe in atto riprenderanno con la persona che subentrerà in questo incarico.

E’ proseguito infine il coordinamento, avviato dal precedente Comitato Pari Opportunità, tra organismi di parità operanti a livello regionale attraverso un’attività di informazione reciproca e di confronto sugli argomenti di specifico interesse con la Commissione regionale pari opportunità e con la Consigliera regionale di parità. Si auspica che nel proseguimento del mandato le sinergie con questi organismi trovino una maggiore concretizzazione nella realizzazione di azioni comuni.

7. Ideazione e avvio realizzazione seminari formativi per il personale regionale

Nell’ambito delle proprie risorse finanziarie, il CUG ha ritenuto di dare priorità ad interventi formativi rivolti alle colleghe e ai colleghi organizzando un ciclo di quattro seminari su argomenti diversificati:

- 1) Salute e benessere lavorativo: dal conflitto relazionale al mobbing
- 2) Discriminazioni, molestie e mobbing: aspetti giuridici
- 3) Genere e generazioni a confronto
- 4) Comunicazione e organizzazione del lavoro in ottica di genere

Si tratta di temi scelti sulla base delle criticità lavorative emerse in particolare dai contatti avuti dalla Consigliera di Fiducia. Obiettivo principale di tale attività formativa è stato di approfondire aspetti relazionali, giuridici e organizzativi relativi a discriminazioni, pari opportunità e benessere psicofisico sul posto di lavoro, nella consapevolezza dell’aumento di questi fattori di rischio in questo momento storico di crisi economica e cambiamento profondo nella Pubblica Amministrazione. E’ quindi necessario da un lato diffondere conoscenze teoriche che rendano le persone maggiormente consapevoli rispetto ai propri diritti e alle proprie responsabilità, dall’altro sensibilizzare la dirigenza e la componente maschile del personale regionale rispetto a temi considerati, a torto, di esclusivo interesse femminile.

Gli incontri hanno avuto inizio a dicembre 2012 e si sono protratti fino a febbraio 2013. Come sede dei seminari è stata utilizzata la sala conferenze del Palazzo della Regione a Grandi Stazioni e per ciascun seminario sono state proposte due edizioni nella stessa giornata, in modo tale da consentire la partecipazione ad un numero più ampio possibile di dipendenti regionali, prevedendo inoltre la gestione dell’aula da parte di due docenti/esperti al fine di approfondire aspetti, punti di vista ed esperienze diversificati. Hanno di volta in volta introdotto i lavori insieme

⁵ La relazione di fine mandato triennale 2009-2012 della Consigliera di Fiducia risulta agli atti della Direzione Risorse Umane, dell’U.P. Sicurezza e Qualità e del Comitato Unico di Garanzia.

alla Presidente del CUG soggetti interni preposti alla gestione delle risorse umane (Responsabili della Direzione Risorse Umane) e alla salute e sicurezza negli ambienti di lavoro (Responsabili Uffici con funzione di Datore di lavoro), al fine di fornire ai partecipanti un quadro complessivo di quali sono i punti di riferimento interni su queste tematiche.

Il primo seminario tenutosi il 19 dicembre 2012 dal titolo “Salute e benessere lavorativo: dal conflitto relazionale al mobbing”, dopo un’introduzione sul sistema per la salute e il benessere lavorativo in Regione Veneto a cura del Dirigente dell’U.P. Sicurezza e Qualità, ha approfondito nello specifico i concetti di discriminazione, molestie e mobbing nonché le implicazioni e conseguenze personali, allo scopo di essere in grado di riconoscere in maniera corretta eventuali segnali e soprattutto per responsabilizzare le persone rispetto al proprio comportamento e il modo di relazionarsi con gli altri nel contesto lavorativo, che può favorire od ostacolare benessere.

Hanno relazionato in aula:

- Valentina Cincotto, psicologa e psicoterapeuta esperta in benessere, lavoro e discriminazioni, che partendo dal concetto generale di disagio e malessere sul lavoro ha affrontato il tema dell’evoluzione da situazioni di conflittualità a condizioni lavorative discriminatorie e di mobbing, attraverso specifiche fasi di sviluppo del fenomeno;
- Lucia Basso, esperta in diritti e contrattazione di genere, discriminazioni, molestie e mobbing, già Consigliera regionale di parità, che ha approfondito aspetti inerenti i fenomeni e gli effetti su chi lavora evidenziando gli strumenti e i soggetti preposti alla presa in carico dei casi e alla prevenzione.

La partecipazione a questo primo seminario è stata di 53 dipendenti regionali nella prima edizione del mattino e 21 nella seconda edizione, così distribuiti per genere:

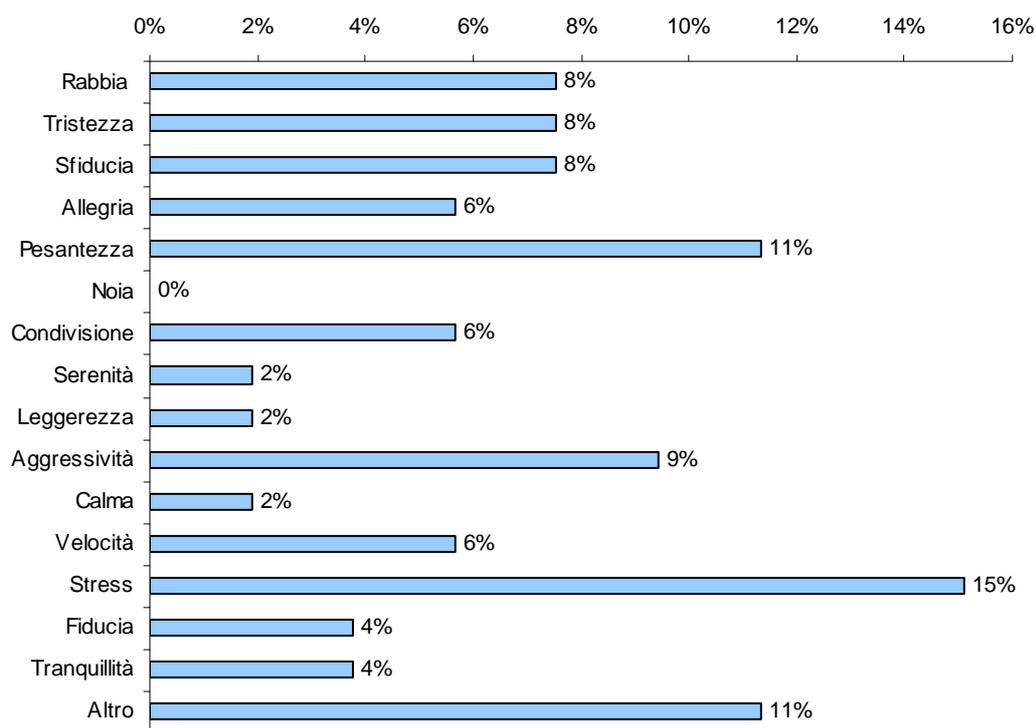
Presenze mattino		Presenze pomeriggio		Enti esterni pomeriggio		TOT
M	F	M	F	M	F	
8	45	3	18	1	3	78
15%	85%	14%	86%	25%	75%	

L’edizione pomeridiana è stata aperta alla partecipazione dei CUG degli enti strumentali regionali, nell’ambito delle attività di coordinamento della rete territoriale e in ottica di ottimizzazione delle risorse. Gli argomenti trattati sono stati molto apprezzati, in particolare il focus su come riconoscere le situazioni di discriminazione, molestie e mobbing.

Durante la formazione le docenti hanno proposto un’esercitazione individuale su scheda anonima allo scopo di far emergere le principali caratteristiche dell’ambiente di lavoro percepite da ciascun/a partecipante. Si riportano di seguito le risposte formulate durante tale attività, tenuto conto che n. 75 partecipanti hanno restituito l’esercitazione compilata, di cui 11 maschi (15%) e 64 femmine (85%).

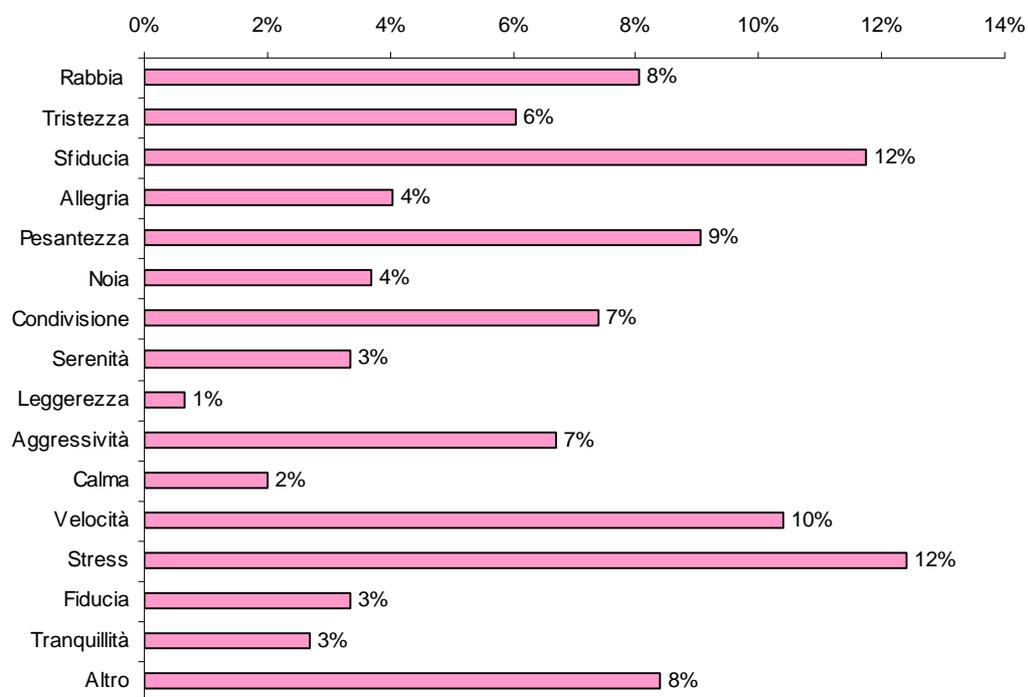
Domanda 1: Quali sono gli stati d’animo dominanti che caratterizzano il tuo ambiente di lavoro

Risposte dei partecipanti uomini in percentuale



In cui emergono **stress e pesantezza** (“Altro” segnala altri stati d’animo sia negativi che positivi).

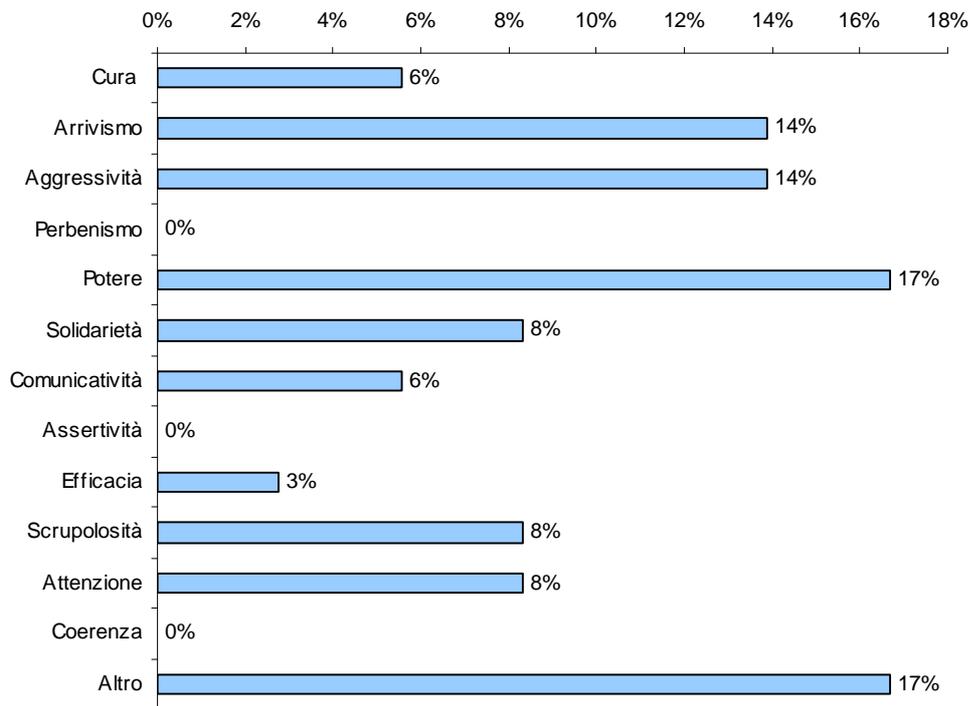
Risposte delle partecipanti donne in percentuale



In cui emergono **sfiducia, stress e velocità** (“Altro” segnala altri stati d’animo quasi tutti negativi).

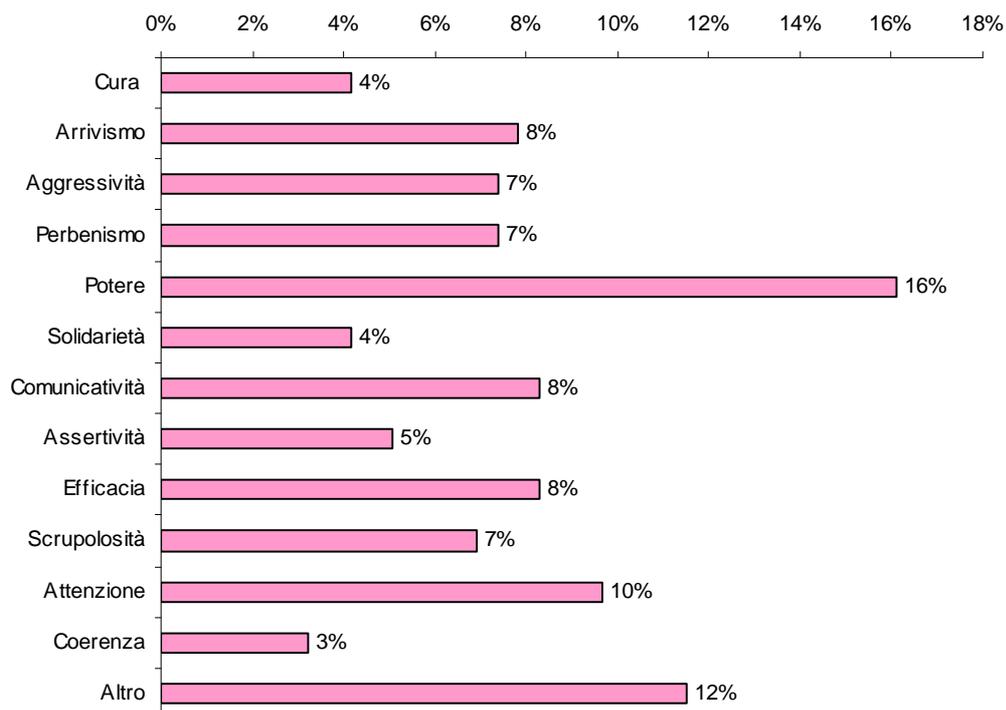
Domanda 2: Quali sono i valori dominanti che caratterizzano il tuo ambiente di lavoro

Risposte dei partecipanti uomini in percentuale



In cui emergono **potere, arrivismo ed aggressività** (“Altro” segnala altri valori predominanti negativi al di fuori di quelli proposti).

Risposte delle partecipanti donne in percentuale



In cui emerge una situazione caratterizzata da **potere** e **attenzione** (“Altro” segnala risposte con valori predominanti negativi al di fuori di quelli proposti).

Complessivamente i risultati dell’esercitazione hanno evidenziato una percezione individuale della condizione lavorativa negativa, dove, indipendentemente dal sesso, tra gli stati d’animo prevale lo **stress** e tra i valori predominanti il **potere**. Questi dati saranno tenuti in considerazione dal CUG quale elemento significativo da portare nelle appropriate sedi istituzionali competenti per la gestione delle risorse umane e del benessere lavorativo.

8. Elaborazione e presentazione proposte di emendamenti ai Progetti di legge in attuazione della legge regionale statutaria 17 aprile 2012, n. 1 “Statuto del Veneto”

In occasione dell’avvio della discussione congiunta in Consiglio Regionale del PDL 300 "Legge regionale per l'ordinamento e le attribuzioni delle strutture della Giunta Regionale in attuazione della Legge statutaria 17 aprile 2012, n. 1 *Statuto del Veneto*" e del PDL 318 “Autonomia del Consiglio regionale” il CUG ha evidenziato la necessità che la disciplina regionale concernente i principi che regolano l’organizzazione dell’Ente e la suddivisione delle funzioni e delle competenze tra i diversi livelli dirigenziali richiamasse espressamente la normativa vigente in ordine all’attuazione dei principi di pari opportunità e non discriminazione.

La proposta del CUG individuava l’esplicitazione di un richiamo ai principi di pari opportunità di genere e non discriminazione in particolare:

- tra i principi ispiratori dell’azione della Giunta regionale e del Consiglio regionale
- nell’organizzazione del personale, nello sviluppo delle carriere e nel conferimento degli incarichi dirigenziali, favorendo una presenza equilibrata di genere nelle attività e nelle posizioni apicali e una gestione delle risorse umane attenta alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- nella composizione dell’Organismo indipendente di valutazione.

Il 31 dicembre 2012 sono state approvate le nuove Leggi regionali sull’organizzazione della Regione Veneto: L.R. n. 53/2012 *Autonomia del Consiglio regionale* e L.R. n. 54/2012 *Ordinamento delle strutture della Giunta regionale in attuazione della legge regionale statutaria 17 aprile 2012, n. 1 "Statuto del Veneto"*. In risposta alle richieste presentate dal CUG, il Consiglio regionale ha ritenuto di inserire un comma generale tra i principi di riferimento per l’organizzazione e la gestione delle risorse umane (art. 14, comma 4 della LR 53/2012 e art. 5, comma 3 della LR 54/2012) che richiama la garanzia di pari opportunità di genere e l’assenza di ogni forma di discriminazione nel contesto lavorativo regionale.

Sebbene le proposte avanzate dal CUG fossero più puntuali e di maggiore incisività, si ritiene comunque che l’inserimento apportato ai due testi di legge segni un piccolo avanzamento verso l’affermazione di pari opportunità nelle politiche interne dell’Amministrazione regionale.

9. Rete territoriale e coordinamento con enti strumentali

In continuità con il lavoro svolto dal precedente Comitato Pari Opportunità, il CUG ha cercato di operare mantenendo costantemente un’apertura verso l’esterno, tramite la partecipazione e la creazione di network a vari livelli. A livello locale, questa modalità operativa risponde a determinati obiettivi, condivisi con l’Amministrazione, tesi a sviluppare anche in questo campo come in altri settori un ruolo propulsore che è proprio della Regione quale ente di governo locale radicato sul territorio; inoltre, rispetto all’attività del CUG, favorisce collaborazioni, sollecitazioni, scambi di idee e prassi che rafforzano e rinnovano continuamente le azioni rivolte all’interno del proprio ente. Infine, la modalità operativa della rete tiene conto anche degli attuali obiettivi di contenimento delle spese, in un’ottica di razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse disponibili.

In quest'ambito, il 21 settembre 2012 si è tenuta a Venezia, presso la sede regionale di Grandi Stazioni, la giornata di studio "Il Comitato Unico di Garanzia nelle pubbliche amministrazioni" promossa dal CUG in collaborazione con la Direzione Risorse Umane – U.C. Organizzazione, Formazione e Rapporto di lavoro. L'incontro formativo, condotto dalla prof.ssa Laura Calafà, docente di Diritto del lavoro all'Università degli studi di Verona, è stato aperto ai CUG e ai rappresentanti del Settore Risorse Umane degli enti strumentali regionali e delle amministrazioni pubbliche locali (province, comuni, ASL ecc.), diventando così un'occasione di rete territoriale. La docente ha proposto un approfondimento giuridico sul ruolo e le funzioni del CUG e sulle difficoltà di dare attuazione alla normativa sulle pari opportunità nei contesti lavorativi pubblici. Se da un lato, infatti, le amministrazioni si stanno adeguando alle disposizioni dell'art. 21 della Legge 183/2010 istituendo al loro interno i Comitati, dall'altro questi organismi non sono ancora dotati di strumenti efficaci per svolgere le funzioni assegnate dalla norma. La richiesta di partecipazione ha superato la capacità consentita dalla sala a disposizione: segno che la richiesta di formazione su questi temi è molto alta. Si ritiene opportuno, visto il riscontro dell'iniziativa, riproporre in futuro iniziative di questo tipo.

Il coordinamento tra la Regione e i propri enti strumentali ha trovato, peraltro, una prima concretizzazione nel citato aggiornamento del "*Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione del Veneto*" approvato con D.G.R. n. 1266/2012, che all'art.12 prevede la possibilità per gli enti, agenzie, aziende o altri organismi regionali, su richiesta e previa apposita convenzione con la Regione del Veneto, di avvalersi delle medesime disposizioni nonché della consulenza del/della prossimo/a Consigliere/a di Fiducia, con modalità di svolgimento dell'incarico che verranno stabilite tramite la sottoscrizione di uno specifico contratto di collaborazione professionale sulla base delle necessità dell'ente richiedente. Ciò consentirà di rendere più omogeneo il livello di affermazione di politiche di gestione delle risorse umane orientate alle pari opportunità e alla non discriminazione nella complessità dell'apparato regionale, in linea anche con gli obiettivi generali di razionalizzazione della spesa e delle risorse. Fin da subito Avepa, Arpav e Istituto Zooprofilattico delle Venezie hanno dimostrato il proprio interesse all'attuazione dell'art.12, formalizzando la richiesta di avvio del relativo iter procedurale. Dall'attivazione di queste convenzioni, che presumibilmente troveranno compimento nel corso del 2013, potranno nascere opportune sinergie coinvolgendo i relativi CUG di questi enti.

10. Rete nazionale dei CUG delle Regioni e Province autonome

L'occasione dell'istituzione dei nuovi CUG obbligatori in tutte le pubbliche amministrazioni, ha rinnovato l'esigenza di strutturare una rete nazionale dei Comitati delle Regioni e delle Province autonome. Il progetto era nato già nel 2007 quando il precedente Comitato Pari Opportunità del Veneto ha organizzato a Venezia un convegno di lancio della "Rete dei CPO delle Regioni e delle Province autonome" che ha avuto notevole dimostrazione di interesse.⁶ Successivamente il CPO del Veneto ha mantenuto una sorta di coordinamento di questa rete che tuttavia non è mai stata formalizzata. L'entrata in vigore dell'articolo 21 della legge 183/2010 ha rafforzato i Comitati aziendali, assegnando loro un ruolo istituzionale, ampliandone le competenze e inserendoli tra gli obiettivi dell'area Risorse Umane. Si sono venuti così a delineare nelle amministrazioni pubbliche nuovi scenari di relazioni interne ed esterne che ruotano intorno alla figura del CUG. Un coordinamento nazionale stabile a livello di CUG regionali può diventare un punto di forza per migliorare l'efficacia delle singole azioni realizzate all'interno del proprio ente, creando le condizioni necessarie per una rappresentanza unitaria a livello nazionale. In particolare rispetto al tema delle pari opportunità e al contrasto alle discriminazioni, le Regioni per la loro

⁶ Si veda il link (<http://pariopportunita.regione.veneto.it/progetti/rete-cpo-delle-regioni>)

dimensione, per l'elevata presenza di donne nei loro organici e per lo stretto rapporto con il territorio, godono di una rappresentatività e di una visibilità da poter essere individuati come modelli organizzativi di riferimento dalle realtà circostanti e da poter costituire un banco di prova assai significativo.

A tal fine il 17 maggio 2012 in occasione di ForumPA a Roma si sono riuniti alcuni CUG regionali che hanno individuato gli obiettivi prioritari del progetto, poi condivisi via mail anche con i Comitati delle regioni assenti:

- promuovere l'avvio di un confronto sistematico attraverso la strutturazione della rete a livello di Conferenza delle regioni istituendo un tavolo tecnico sul tema dei CUG che consenta di rafforzare il ruolo di questi organismi all'interno del proprio Ente e di promuovere un approccio sistemico ai temi delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e dell'equilibrio di genere nei contesti lavorativi delle Regioni;
- elaborare delle linee guida di riferimento che definiscano azioni, processi e strumenti di base per raggiungere un livello omogeneo minimo di applicazione della norma vigente come ad esempio: costituzione del CUG (per le regioni dove non è ancora presente), garanzia di funzionamento effettivo, accesso ai dati relativi alla situazione del personale declinati per genere ecc.

Nei mesi successivi, come da accordi definiti durante la riunione a ForumPA, sono seguiti dei contatti con il Coordinamento dell'area istituzionale delle Risorse Umane in Conferenza delle Regioni. In particolare, il 29 ottobre 2012 c'è stato un incontro tra il CUG del Veneto e il Direttore generale dell'Area Risorse Umane dell'Emilia Romagna, regione capofila del coordinamento nazionale in Conferenza delle Regioni. In tale occasione si è avuto modo di illustrare il progetto della rete e di discutere in merito al percorso più fattibile per la sua strutturazione. E' emersa la disponibilità per la costituzione di un sottogruppo nell'ambito dell'area istituzionale nazionale coordinata dall'Emilia Romagna, analogamente a ciò che avviene per esempio per le tematiche di salute e sicurezza, purché sia evidente un interesse reale da parte della maggioranza numerica delle Regioni. Una volta avviato il sottogruppo potrà operare con un'agenda autonoma, mantenendo un collegamento costante con il coordinamento istituzionale e rapportandosi specificatamente con esso nel momento in cui ci sia la necessità di presentare istanze o comunicazioni a livello di Conferenza delle Regioni.

Una prima convocazione della Rete si svolgerà a Bologna non appena anche la Regione Emilia Romagna avrà formalmente istituito il CUG al proprio interno. Nel frattempo, in vista delle prossime tappe di questo progetto, il CUG del Veneto ha raccolto, tramite la somministrazione di un questionario conoscitivo inviato per mail a tutte le Regioni e Province autonome, alcuni dati utili sulla situazione generale dei CUG regionali che costituiscono una base informativa da cui partire per sviluppare un lavoro comune. A fine anno 2012 risultano n.12 Regioni in cui è stato costituito il CUG, n. 5 Regioni e n. 2 Province autonome dove è ancora presente il CPO, n. 4 Regioni senza CPO che non hanno ancora istituito il CUG.

Infine, nell'ambito della Rete nazionale delle Regioni, la Presidente del CUG è stata invitata ad intervenire come relatrice al primo incontro del neo istituito CUG della Regione Molise con i propri dipendenti tenutosi il 30 ottobre 2012 a Campobasso. L'incontro è stata occasione di scambio e di approfondimenti sul ruolo del Comitato, consolidando i contatti iniziati a ForumPA 2012.

Venezia, giugno 2013

Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
Presidente: dott.ssa Francesca Cortese