



REGIONE DEL VENETO

RELAZIONE ANNUALE

2013



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, istituito con Decreto del Segretario Generale della Programmazione n. 6 del 2 novembre 2011 ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010, opera nel contesto lavorativo regionale al fine di promuovere 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.

Il CUG svolge le funzioni previste dalla normativa (art. 21 Legge n. 183/2010 e Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011) nei confronti di tutto il personale regionale, comparto e dirigenza, di Giunta e Consiglio.

Nel corso dell'anno 2013 la composizione del Comitato è stata oggetto di integrazioni e modifiche che hanno comportato una ridefinizione complessiva avvenuta con Decreto del Segretario Generale della Programmazione n. 12 dell'1 ottobre 2013, d'intesa con il Segretario Generale del Consiglio regionale.

Il CUG si avvale del supporto tecnico-operativo della Sezione Risorse Umane e di una sede ubicata a Venezia in Palazzo Sceriman, presso la P.O. Politiche antidiscriminatorie e pari opportunità della medesima Sezione. 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'art. 57, c.1, lett. d) del D.Lgs. 165/2001, modificato dall'art. 21 della L. 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, ai sensi dell'art. 11 del Regolamento di cui alla DGR n. 1300 del 23 luglio 2013.

INDICE

Il contesto di riferimento	pagg. 4 - 15
Attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia.....	pagg. 16 - 25
<ul style="list-style-type: none">• Presa d'atto da parte dell'amministrazione del Regolamento del CUG, approfondimenti sul ruolo del CUG • Approvazione del Piano triennale di azioni positive 2013 - 2015 • Coordinamento con strutture e altri soggetti regionali preposti al benessere e al contrasto alle discriminazioni • Proseguimento seminari formativi per il personale regionale • Partecipazione alle riunioni nell'ambito delle relazioni sindacali per la contrattazione decentrata di comparto e dell'area dirigenza • Pagina Intranet e sito tematico Internet • Rete territoriale e coordinamento con enti strumentali, enti locali e ASL • Rete nazionale dei Comitati delle Regioni e Province autonome • Ideazione e avvio attività formativa rivolta alla dirigenza regionale • Approfondimenti e proposte nell'ambito del sistema di valutazione e in vista del nuovo piano triennale della performance 2014 – 2016 • Corsi di aggiornamento per il CUG • Organizzazione incontro con i/le dipendenti • Progetto asilo nido: proposta di convenzione con IUAV di Venezia	

Il contesto di riferimento

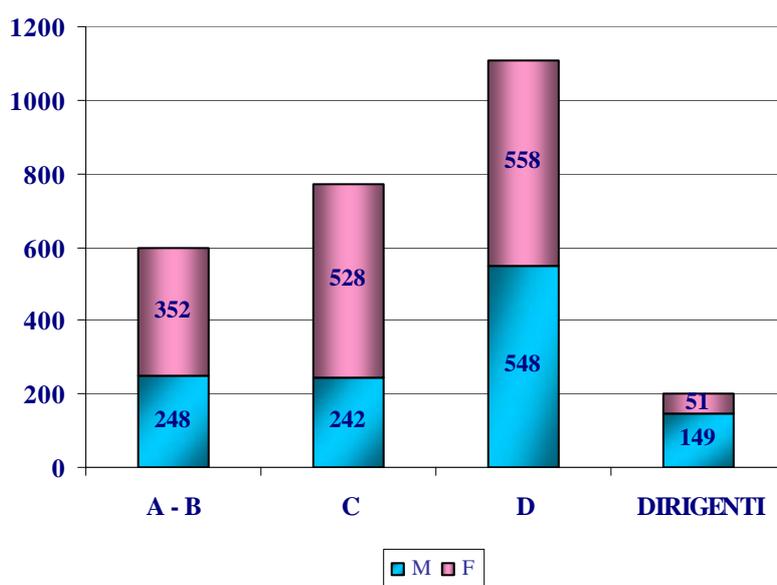
L'anno 2013 segna un'importante fase di cambiamento nel contesto lavorativo regionale, dovuto all'avvio del processo di riorganizzazione in esecuzione delle LL.RR. n. 53/2012 *Autonomia del Consiglio regionale* e n. 54/2012 *Legge regionale per l'ordinamento e le attribuzioni della Giunta regionale in attuazione della legge regionale statutaria 17 aprile 2012, n. 1 "Statuto del Veneto"*, entrambe approvate il 31 dicembre 2012. Tale riorganizzazione, se per il Consiglio regionale può dirsi conclusa con i primi mesi del 2014, per quanto riguarda la Giunta regionale richiede tempi più lunghi e sarà portata a compimento presumibilmente con il prossimo passaggio di legislatura previsto per il 2015.

I diversi tempi di attuazione delle due nuove norme per l'ordinamento regionale, che procedono di fatto a due diverse velocità, hanno evidenziato le specificità dei due ambiti lavorativi di Giunta e Consiglio, sulla base anche di diversi indirizzi di gestione in tema di risorse umane (modalità di assegnazione di incarichi, sistema di valutazione della *performance* ecc.). Pertanto, nella presente analisi del contesto regionale, i dati proposti¹ saranno ove possibile declinati tra Giunta e Consiglio, per valutarne le differenze, nella consapevolezza però della complementarità delle due componenti, ognuna delle quali non potrebbe operare in mancanza dell'altra.

Inoltre, con eccezione degli incarichi dirigenziali, nei dati qui presentati non rientra il personale a tempo determinato o proveniente dall'esterno che a vario titolo opera nell'ambito degli uffici regionali, per il quale peraltro non risultano censimenti esaustivi, ma di cui è opportuno tener conto per completezza. Questo fenomeno caratterizza in modo particolare gli uffici e le segreterie politiche; tuttavia, negli ultimi anni, a causa anche del blocco delle assunzioni di ruolo, risulta molto evidente anche in altri settori, determinando ulteriori variabili nelle criticità organizzative che vivono le strutture regionali in questo momento di grande cambiamento.

L'organico complessivo di ruolo della Regione del Veneto al 31/12/2013 risulta composto da **2.676 unità**, di cui 1.489 donne pari al 55,6% del totale, così suddiviso per categoria di inquadramento:

Personale regionale di ruolo anno 2013



¹ I dati sono stati forniti dal Settore Sviluppo organizzativo della Sezione Risorse Umane e successivamente elaborati dalla P.O. Politiche antidiscriminatorie e pari opportunità.

Rispetto all'anno precedente si nota come l'aumento costante delle presenze femminili, che caratterizza il contesto regionale degli ultimi anni, ha modificato l'equilibrio di genere anche nella categoria D che per la prima volta passa da una maggioranza maschile all'attuale prevalenza femminile (50,5%). La suddivisione dei dipendenti di ruolo tra Giunta, dove si concentra la maggioranza del personale regionale (92,9% del totale: 2.487/2.676) e Consiglio (7,1% del totale: 189/2.676) mostra due situazioni sostanzialmente uguali: una netta prevalenza di donne fino alla categoria C, una situazione equilibrata in categoria D e un crollo della presenza femminile in fascia dirigenziale.

GIUNTA REGIONALE al 31 dicembre 2013

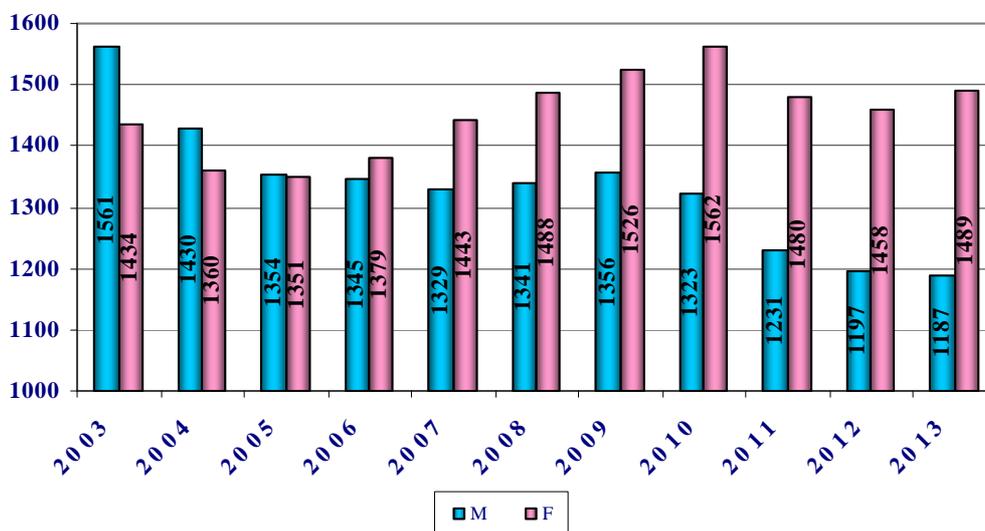
CATEGORIA	M		F		TOTALE
A/B	225	41%	325	59%	550
C	220	31%	484	69%	704
D	521	50%	531	50%	1052
DIRIGENTI	135	75%	46	25%	181
TOTALE	1101	44%	1386	56%	2487

CONSIGLIO REGIONALE al 31 dicembre 2013

CATEGORIA	M		F		TOTALE
A/B	23	46%	27	54%	50
C	22	33%	44	67%	66
D	27	50%	27	50%	54
DIRIGENTI	14	74%	5	26%	19
TOTALE	86	45,5%	103	54,5%	189

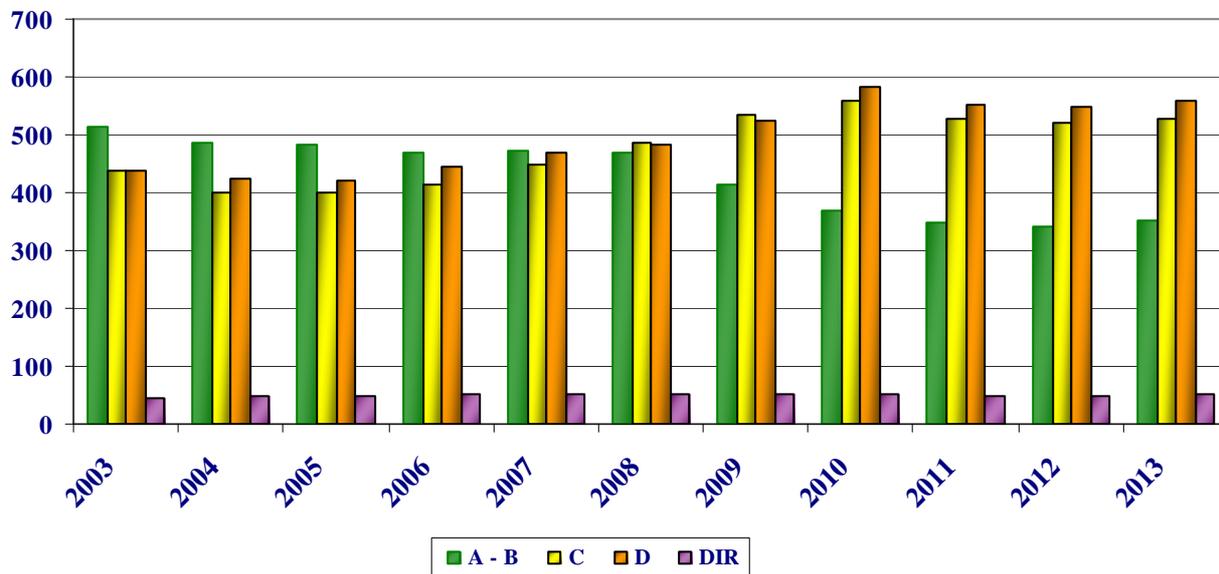
Analizzando poi l'andamento storico dell'organico regionale degli ultimi dieci anni si osserva un divario tra generi sempre più ampio: dopo un paio d'anni di complessiva contrazione numerica con il 2013 riprende la crescita della presenza femminile, a fronte di una costante diminuzione della presenza maschile.

Personale regionale anni 2003-2013



Nello specifico, la suddivisione per categoria evidenza che le nuove entrate femminili si sono distribuite uniformemente nelle categorie B, C e D; sono aumentate invece di sole due unità le donne dirigenti.

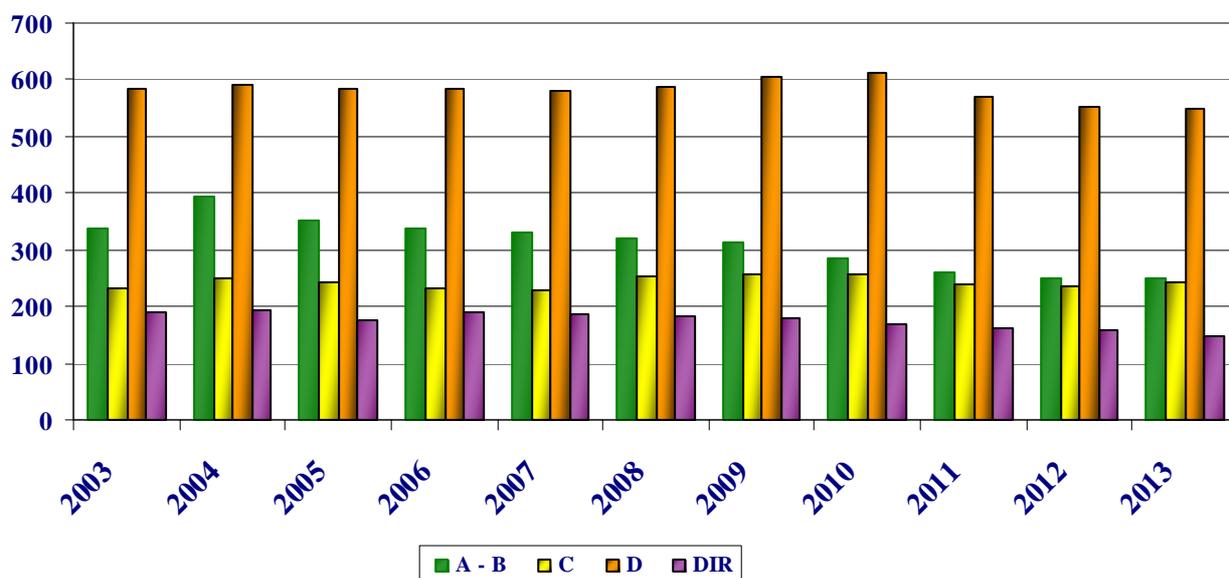
Andamento storico personale femminile di ruolo anni 2003-2013



Complessivamente la maggioranza delle dipendenti donne si colloca nelle categorie medie C e D, che insieme rappresentano il 73% del totale (528+558/1.489), mentre le donne dirigenti rappresentano solo il 3% del totale (51/1.489).

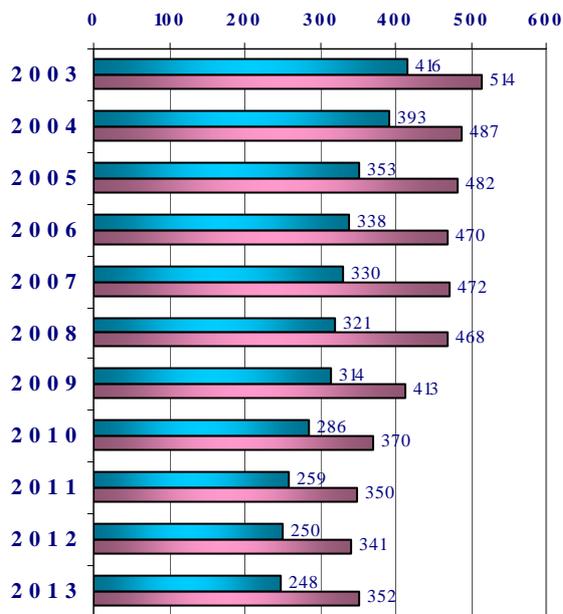
Parallelamente, la suddivisione in categoria delle presenze maschili evidenzia una diminuzione concentrata in modo particolare sulle categorie più alte D e dirigenziale; risultano sempre più equiparate le categorie B e C.

Andamento storico personale maschile di ruolo anni 2003-2013

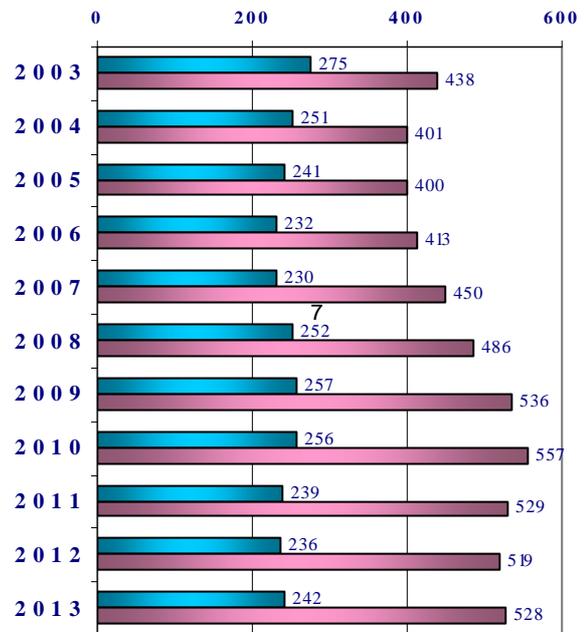


La distribuzione della presenza maschile; tradizionalmente concentrata in fascia D e dirigenziale, si sta quindi modificando verso nuovi equilibri di genere, peraltro ben evidenziati dalla rappresentazione grafica delle singole categorie, dove il lento ma costante accorciarsi del divario tra i due generi nelle categorie quadro predirigenziali è seguito dal mantenimento da qualche anno della stessa posizione in fascia dirigenziale:

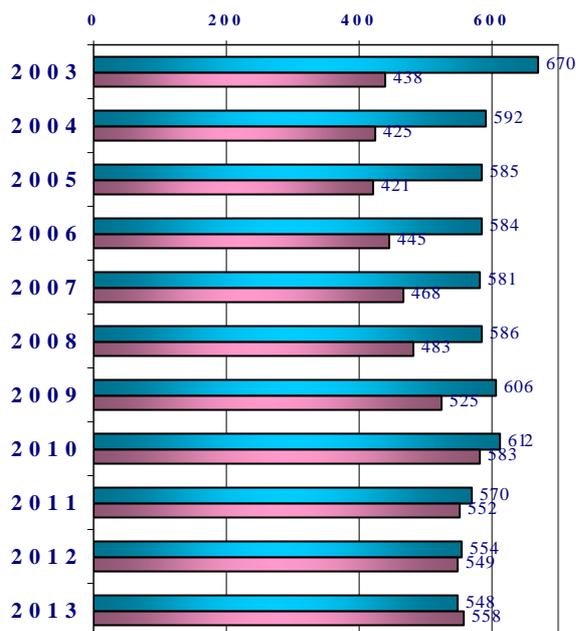
Andamento storico categorie A-B



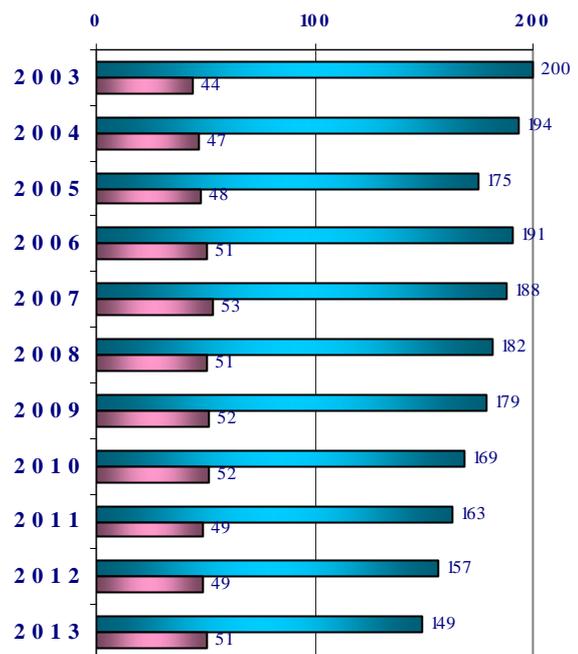
Andamento storico categoria C



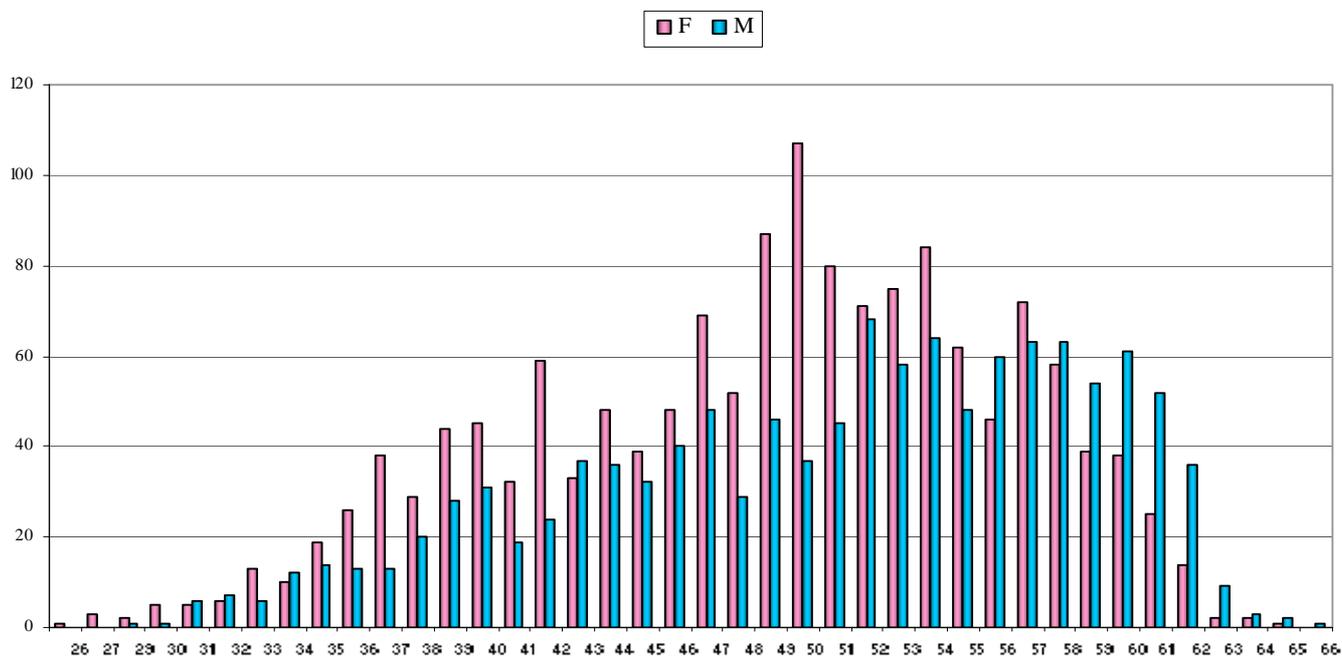
Andamento storico categoria D



Andamento storico Dirigenti

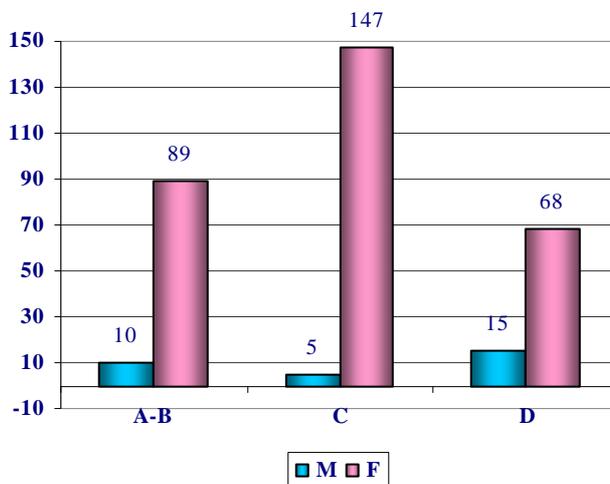


La distribuzione del personale per **età anagrafica** riferita al 2013 evidenzia complessivamente una preponderanza femminile a partire dalle fasce più basse di età fino ai 57 anni, mentre la presenza maschile tende mediamente ad uniformarsi ad un livello più basso su tutto l'arco generazionale mantenendo però una maggiore concentrazione nelle fasce d'età di fine carriera (= e >58 anni).



Tra il personale regionale di ruolo risultano 334 contratti **part-time** (circa il 18% degli aventi diritto), di cui 304 donne (91%) e 30 uomini (9%); si registra una flessione del 2% rispetto al 2012 interamente sulle posizioni femminili.

Contratti part-time anno 2013



Inoltre, dall'esame separato dei dati si osserva che in Consiglio i contratti part-time riguardano esclusivamente donne.

CONSIGLIO REGIONALE - Part-time al 31/12/2013

CATEGORIE	M	F	TOTALE
A/B		7	7
C		8	8
D		2	2
TOTALE		17	17
		100,00%	

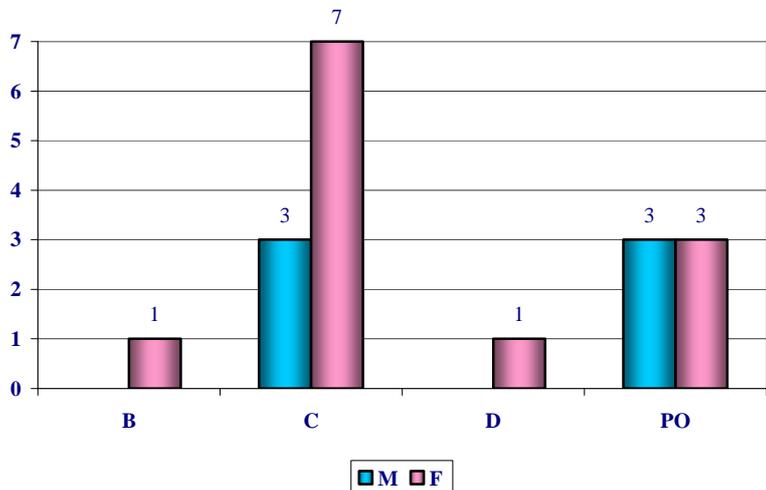
Mentre i dati della Giunta evidenziano una concentrazione maggiore per le donne in categoria C (48% del totale) e per gli uomini in categoria D (50% del totale).

GIUNTA REGIONALE - Part-time al 31/12/2013

CATEGORIE	M	F	TOTALE
A/B	10	82	92
C	5	139	144
D	15	66	81
TOTALE	30	287	317
	9,5%	90,5%	

Per quanto riguarda il **telelavoro**, diversamente dal part-time le posizioni risultano aumentate (+20%) rispetto al 2012, da 15 a 18 unità, di cui 12 donne (pari al 67%).

Posizioni in telelavoro anno 2013
(di cui 1 in categoria C maschile in Consiglio regionale)



Si registra nel complesso un aumento di interesse per questo istituto contrattuale. Peraltro, si fa presente che in Regione il telelavoro è disciplinato sulla base di una regolamentazione approvata con DGR n. 2137 del 3/8/2001. A distanza di più di un decennio si rileva come questo istituto contrattuale rimanga sottoutilizzato, pur essendo uno strumento che offre potenzialità per la conciliazione famiglia-lavoro. Si tratta di una forma di flessibilità lavorativa scarsamente incentivata e, a causa di difficoltà organizzative, accessibile nella maggior parte dei casi per motivi di salute personale, sebbene, a livello nazionale sia ormai da alcuni anni che se ne promuove la diffusione per esigenze di conciliazione familiare, anche temporaneamente.

Alcune delle posizioni di telelavoro sono ricoperte da **personale disabile Legge 68/1999** che vi ricorre in caso di forte disagio nel raggiungimento della sede di lavoro. Questa categoria di personale regionale è caratterizzata da una suddivisione di genere nettamente in controtendenza, con una preponderanza maschile sia in Consiglio che in Giunta:

CONSIGLIO REGIONALE - Legge 68/1999

CATEGORIE	M		F		TOTALE
	tempo pieno	part time	tempo pieno	part time	
B	3			1	4
C	1		1		2
D	1		1		2
TOTALE	5		2	1	8
	5		3		
	62,5%		37,5%		

GIUNTA REGIONALE - Legge 68/1999

CATEGORIE	M		F		TOTALE
	tempo pieno	part time	tempo pieno	part time	
B	63	3	25	13	104
C	17		10	2	29
D	6		3		9
TOTALE	86	3	38	15	142
	89		53		
	63%		37%		

Peraltro il 13% delle posizioni in questa categoria hanno ottenuto su richiesta un contratto part-time (19/150).

Il passaggio alla nuova organizzazione definita dalle LLRR n. 53/2012 per il Consiglio e n. 54/2012 per la Giunta è coinciso con la definizione di apposite procedure per la nuova assegnazione degli **incarichi aggiuntivi di responsabilità**. Al riguardo si fa presente che la distribuzione di tali incarichi fotografata al 31.12.2013 non risulta esaustiva, in quanto rappresenta una situazione fluida, in transizione oppure appena modificata; per completezza si propone quindi un confronto dei dati prima e dopo il passaggio alla nuova organizzazione.

GIUNTA REGIONALE

L'elaborazione della nuova struttura organizzativa apicale della Giunta, sulla base della nuova legge di attuazione dello Statuto, ha impegnato gran parte dell'anno 2013 mentre l'assegnazione degli incarichi di Area/Dipartimento/Sezione decorre dal successivo 1 gennaio 2014. Si osserva che il passaggio dalla precedente organizzazione a quella nuova ha penalizzato le donne dirigenti, che scendono dal 18% al 15%. Complessivamente il numero degli incarichi è aumentato (da 85 a 98), sebbene le persone fisiche siano di fatto diminuite (da 80 a 78) per effetto di un alto numero di incarichi *ad interim*.

Incarichi Dirigenziali apicali al 31/12/2013

TIPOLOGIA INCARICO	M			F			TOTALE
	Titolare	Interim	%	Titolare	Interim	%	
SGP	1		100%				1
SR	7		100%				7
CO	6		100%				6
A1	33	2	78%	9	1	22%	45
A2	19	2	81%	5		19%	26
TOTALE	66	4	82%	14	1	18%	85

Incarichi Dirigenziali apicali al 1/01/2014 in applicazione della LR n. 54/2012.

TIPOLOGIA INCARICO	M			F			TOTALE
	Titolare	Interim	%	Titolare	Interim	%	
SGP	1		100%				1
AREA	7		100%				7
DIPARTIMENTO A	6	1	87,5%			12,5%	8
DIPARTIMENTO B	7	1	89%	1		11%	9
SEZIONE A	28	13	84%	6	2	16%	49
SEZIONE B	14	3	71%	7		29%	24
TOTALE	63	18	64%	15	2	15%	98

La situazione delle Posizioni organizzative rimane pressoché invariata durante tutto il 2013, essendo rinviata la mappatura e la revisione di questi incarichi successivamente alla definizione delle figure dirigenziali di seconda fascia (Settori) in sostituzione degli attuali Servizi, sulla base delle reali esigenze delle nuove strutture.

Incarichi aggiuntivi in categoria D al 31/12/2013

TIPOLOGIA INCARICO	M			F			TOTALE
	Titolare	Interim	%	Titolare	Interim	%	
AP	3		43%	4		57%	7
P.O. Fascia A	89		62%	55		38%	144
P.O. Fascia B	50		62,5%	30		37,5%	80
P.O. Fascia C	204	10	53%	184	3	47%	401
TOTALE	346	10	57%	273	3	43%	632

CONSIGLIO REGIONALE

A luglio 2013 il Consiglio ha ridefinito e ridotto i propri incarichi dirigenziali apicali assegnando un solo incarico ad un donna; la presenza femminile ai vertici è così diminuita dal 25% al 14%.

Incarichi dirigenziali apicali fino a luglio 2013 prima dell'applicazione L.R. n. 53/2012

TIPOLOGIA INCARICO	M		F		TOTALE
SG	1	100%			1
SR	2	100%			2
A1	2	50%	2	50%	4
A2	1	100%			1
TOTALE	6	75%	2	25%	8

Incarichi Dirigenziali apicali al 31/12/2013 in applicazione L.R. n. 53/2012

TIPOLOGIA INCARICO	M		F		TOTALE
Segretario Generale	1	100%			1
Capo Servizio	5	83%	1	17%	6
TOTALE	6	86%	1	14%	7

Per quanto riguarda gli incarichi di Posizione organizzativa nel corso del 2013 il Consiglio ha individuato le nuove posizioni, nonché la pesatura e i criteri per l'assegnazione. La relativa selezione, prevedendo anche alcune posizioni di alta professionalità, si è conclusa nel mese di aprile 2014.

Incarichi aggiuntivi in categoria D al 31/12/2013 prima dell'applicazione L.R. n. 53/2012)

TIPOLOGIA INCARICO	M		F		TOTALE
	Titolare	%	Titolare	%	
P.O. Fascia A	12	67%	6	33%	18
P.O. Fascia B	5	62,5%	3	37,5%	8
P.O. Fascia C	5	29%	12	71%	17
TOTALE	22	51%	21	49%	43

Incarichi aggiuntivi in categoria D assegnati ad aprile 2014 in applicazione L.R. n. 53/2012

TIPOLOGIA INCARICO	M		F		TOTALE
AP	7	78%	2	22%	9
PO Fascia A	10	71%	4	29%	14
PO Fascia B	3	50%	3	50%	6
PO Fascia C	3	21%	11	79%	14
TOTALE	23	53%	20	47%	43

Un'attenzione particolare meritano i dati relativi alla **Banca delle ore** che evidenziano una media di ore annue accantonate per persona pari a 25 in Consiglio e 22 in Giunta. Emerge dai dati l'uso differenziato di genere che sottende alla richiesta di inserimento delle ore di straordinario in Banca delle ore: gli uomini scelgono maggiormente il successivo pagamento delle ore accantonate, diversamente le donne privilegiano il recupero a compensazione, fermo restando il pagamento della maggiorazione del costo orario dello straordinario. Inoltre, si segnala che il personale che ha richiesto l'accantonamento nel 2013 è in maggioranza femminile; ne hanno infatti usufruito il 13% del totale delle dipendenti donne in fascia B+C+D (154 su 1.144 aventi diritto) a fronte dell'8% dei dipendenti uomini (54 su 670 aventi diritto).

CONSIGLIO REGIONALE - Banca delle ore

N. DIPENDENTI CATEGORIA						ore accantonate		ore pagate		ore recuperate	
M			F			M	F	M	F	M	F
B	C	D	B	C	D						
2	3	1	4	15	3	179,50	534	160,50	177	19	357
6			22			713,50		337,50		376	
						25%	75%	47%		53%	

Si osserva che in Consiglio le ore recuperate risultano in percentuale leggermente meno che in Giunta (53% e 59%), in entrambi i casi comunque sono superiori rispetto alle ore pagate. Diversamente, l'utilizzo della Banca delle ore si configurerebbe in un mero rinvio del pagamento di lavoro straordinario.

GIUNTA REGIONALE - Banca delle ore

N. DIPENDENTI CATEGORIA						ore accantonate		ore pagate		ore recuperate	
M			F			M	F	M	F	M	F
B	C	D	B	C	D						
12	20	16	33	56	43	1210,50	2.764,50	617,50	1.011,00	593	1.753,50
48			132			3.975,00		1.628,50		2346,50	
						30%	70%	41%		59%	

In ultima analisi si rilevano i dati sull'utilizzo dei permessi ai sensi della **Legge n. 104/1992** nel corso dell'anno 2013. Com'è noto le esigenze di conciliazione famiglia/lavoro si sono nel tempo modificate per vari motivi, le maternità sono diminuite e i carichi di cura riguardano sempre di più altre tipologie di familiari rispetto ai figli, in particolare disabili e anziani. L'incidenza delle assenze per Legge 104 ha assunto quindi una certa rilevanza dal punto di vista organizzativo, ma, soprattutto, si osserva come il personale che ne usufruisce sia complessivamente in maggioranza maschile (189 uomini e 108 donne).

CONSIGLIO REGIONALE – Legge n. 104/1992

CATEGORIE	M	F	TOTALE
B		3	3
C	4	4	8
D	2	3	5
DIRIGENTI	2		2
TOTALE	8	10	18
	44%	56%	

GIUNTA REGIONALE – Legge n. 104/1992

CATEGORIE	M	F	TOTALE
B	36	50	86
C	21	74	95
D	40	55	95
DIRIGENTI	1	2	3
TOTALE	98	181	279
	35%	65%	

Questi dati, in aggiunta anche del fatto che ci sono sempre più dipendenti uomini che usufruiscono dei congedi di paternità e parentali, segnalano da un lato che c'è una generale tendenza verso una redistribuzione più equa dei carichi familiari; dall'altro lato, va considerato l'impatto organizzativo di questa tipologia di assenza che potenzialmente può raggiungere 36 gg. annui.

In ottica di pari opportunità, l'apertura alla componente maschile nell'utilizzo di permessi di cura è di per sé un fatto positivo, a garanzia di una maggiore parità di trattamento, dal momento che per le relative problematiche cominciano a non essere più connotate esclusivamente al femminile.

Infine, a completamento del quadro si rilevano i dati delle assenze strettamente connesse con l'evento maternità:

Assenze per evento maternità o assistenza figli

	M	F	M	F	M	F	M	F	TOTALE				
	A/B		C		D		DIR		M	%	F	%	
Permessi visita prenatale		1		1		4					6	100%	6
Maternità anticipata		4		5		7					16	100%	16
Astensione obbligatoria		6		9		23					38	100%	38
Permesso per allattamento HH	1	4		11	4	17			5	13,5%	32	86,5%	37
Congedo parentale	2	17	6	33	15	51		1	23	18,4%	102	81,6%	125
Congedo caus.Part. L. 53 GG	7	20	8	33	19	31	2	4	36	29%	88	71%	124
Congedo caus.Part. L. 53 HH	2	1	1	8	3	3			6	33,3%	12	66,7%	18
Malattia figli	3	24	15	49	28	57			46	26%	130	74%	176
TOTALE	12	77	30	149	69	193	2	5	116	21,5%	424	78,5%	540

Si osserva che la componente maschile è maggiormente presente laddove il congedo riguarda situazioni di particolare gravità (Legge 53/2000) o in caso di malattia figlio, cioè di fronte a situazioni di emergenza aumenta la condivisione dei ruoli. Ciò è particolarmente significativo e prelude a un coinvolgimento sempre più attivo dei padri alla cura dei figli.

Nel complesso i dati sopra riportati fotografano un contesto lavorativo all'interno del quale i cambiamenti orientati alle pari opportunità e alla valorizzazione delle diversità procedono lentamente e discontinuamente. A fronte di impegni formali dell'Amministrazione, perdurano prassi organizzative che penalizzano lo sviluppo professionale delle donne o che sottovalutano le esigenze di conciliazione disincentivando di fatto la fruizione di istituti contrattuali come ad esempio il telelavoro.

Pertanto, si richiama l'attenzione rispetto a quanto, nonostante esistano gli strumenti adeguati, il nostro contesto lavorativo sia ancorato a modelli di riferimento rigidi che premiano la presenza, la quantità piuttosto della qualità, sebbene i cambiamenti in atto nella PA indirizzino verso modalità di lavoro più flessibili, in cui ad esempio la *performance* lavorativa si misuri in ottica di raggiungimento del risultato.

Infine, nell'ambito di una valutazione complessiva del contesto lavorativo regionale, corre l'obbligo di fare un cenno alle criticità organizzative e relazionali di cui peraltro il CUG, come altri soggetti preposti, si fa portavoce nelle sedi opportune. Risulta evidente che un'adesione formale a politiche di gestione delle risorse umane orientate alle pari opportunità e al benessere organizzativo è di per sé insufficiente; è necessario fare un salto di qualità, coinvolgendo in via prioritaria la fascia apicale dell'Amministrazione, chiamata a svolgere un ruolo manageriale più complesso rispetto al passato, caratterizzato oltre che da competenze tecniche specifiche anche da capacità e attitudini gestionali e relazionali.

Su questo il CUG sta indirizzando il proprio lavoro, e su questo si gioca anche il ruolo futuro della PA. Il contesto lavorativo pubblico può essere infatti un ambiente ideale per sperimentare modalità di lavoro innovative, in linea con standard europei e trasferibili poi sul territorio.

Attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia

Nel corso dell'anno 2013 il CUG ha proseguito le attività avviate nell'anno precedente con l'obiettivo prioritario di rafforzare il proprio ruolo nell'ambito dell'Ente, con particolare riguardo al riconoscimento dell'importanza delle funzioni del CUG nella prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e nell'attuazione di politiche di gestione delle risorse umane orientate alle pari opportunità.

Dal punto di vista operativo il CUG si è riunito n. 5 volte, di cui 2 in forma plenaria (compresenza titolari e supplenti). I verbali delle riunioni risultano agli atti della PO Politiche antidiscriminatorie e pari opportunità della Sezione Risorse Umane.

Di volta in volta, sulla base delle azioni da realizzare il CUG ha individuato i/le componenti incaricati/e di svolgere determinati compiti, anche tramite la costituzione di appositi gruppi di lavoro che si sono riuniti autonomamente, fermo restando la presenza costante della Presidente, o in sua assenza di una delle Vicepresidenti, in tutte le iniziative di rappresentanza.

Presenza d'atto da parte dell'Amministrazione del Regolamento del CUG, approfondimenti sul ruolo del CUG

Con DGR n. 1300 del 23/7/2013 la Giunta regionale ha provveduto alla presa d'atto del Regolamento del CUG, già approvato l'anno precedente nella seduta del 3 maggio 2012 e trasmesso all'Amministrazione con nota del 12.6.2012.

La formulazione definitiva del Regolamento del CUG, condivisa con i vertici dell'Ente, disciplina le modalità operative dell'organismo in relazione alle finalità assegnate dalla normativa e alla specificità del contesto lavorativo della Regione del Veneto, tenuto conto dell'ampliamento delle competenze che la legge n. 183/2010 ha inteso attribuire ai nuovi Comitati Unici di Garanzia rispetto ai precedenti organismi contrattuali (Comitato Pari Opportunità e Comitato antiMobbing).

In particolare, la formalizzazione del Regolamento ha rafforzato il ruolo del CUG all'interno dell'organizzazione, andando a definire gli ambiti di competenza anche da un punto di vista organizzativo ed operativo. Nel documento si è voluto evidenziare la validità dello strumento disciplinato dalla normativa statale con l'obiettivo di dotare il CUG di compiti sostanziali e di costruire spazi di coinvolgimento nei processi decisionali interni all'Ente. A tal fine si è evidenziata l'importanza di operare in stretto raccordo con l'Amministrazione nell'ambito di modalità costruttive, nella consapevolezza che l'autonomia di cui si avvale il CUG non sia da intendere come mera contrapposizione o rivendicazione, caratteristica propria di un ruolo sindacale, ma come ruolo di terzietà a supporto dell'Ente e di coloro che vi lavorano.

Approvazione del Piano triennale di azioni positive 2013-2015

Sulla base delle proposte presentate dal CUG con nota del 6.7.2012, a seguito di un confronto con gli uffici regionali competenti della Sezione Risorse Umane, si è pervenuti alla stesura definitiva del nuovo Piano triennale di azioni positive, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, approvato con DGR n. 1298 del 23.7.2013, sentite le OOSS e la Consigliera regionale di parità, e successivamente recepito dal Consiglio regionale nell'ambito delle Linee guida programmatiche 2013-2015 di cui alla DUP n. 103 del 10.9.2013.

Il Piano, alla luce anche della situazione organizzativa della Regione, ha individuato i seguenti obiettivi prioritari:

- Promuovere e garantire l'affermazione del principio di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nell'organizzazione del personale regionale

- Promuovere l'affermazione di una cultura organizzativa orientata alle pari opportunità e alla non discriminazione, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari tra i sessi, la rimozione di stereotipi e discriminazioni dirette e indirette, con particolare attenzione alla parità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori
- Valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare di coloro appartenenti a categorie svantaggiate, sottorappresentate o discriminate
- Promuovere lo sviluppo professionale delle lavoratrici donne al fine di favorire la presenza femminile ai livelli apicali.

Si articola peraltro in tre aree d'intervento, per ciascuna delle quali sono state individuate singole azioni, sulla base di obiettivi specifici, con l'indicazione delle risorse umane destinatarie, le modalità e i tempi di attuazione, le strutture regionali referenti nonché le risorse finanziarie, ove necessarie:

- 1) Sviluppo professionale e benessere lavorativo
- 2) Work & life balance – conciliazione dei tempi
- 3) Promozione delle pari opportunità e contrasto alle discriminazioni.

Il testo integrale del provvedimento di adozione del Piano triennale di azioni positive è disponibile on line nell'area dedicata al CUG.

Si fa presente che la predisposizione di questo documento è un adempimento obbligatorio per tutte le Pubbliche Amministrazioni, similmente alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia, e rappresenta uno degli strumenti ad oggi più efficaci per la realizzazione di misure a favore delle pari opportunità e contrasto alle discriminazioni negli ambienti di lavoro pubblici.

Pur non essendo in senso stretto un documento del CUG ma un documento programmatico della Regione, è il riferimento principale per la programmazione delle attività del CUG, che figura tra le strutture referenti per l'attuazione delle azioni positive individuate insieme alla Sezione Risorse Umane, al Datore di Lavoro ai sensi D.Lgs. n. 81/2008 e agli altri soggetti preposti.

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

Nello svolgimento delle proprie attività il CUG ha cercato di mantenere uno stretto raccordo con i vertici politici e amministrativi della Regione, privilegiando il coordinamento con i soggetti interni preposti per le materie di competenza. In particolare, si è consolidato il collegamento con le Risorse Umane, che nella nuova organizzazione della Giunta è ricompresa nell'Area della Segreteria Generale della Programmazione.

All'inizio dell'anno 2013 si è conclusa la procedura di selezione pubblica per l'affidamento del nuovo incarico di Consigliere/a di Fiducia della Regione del Veneto previsto dall'art.7 del *Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione del Veneto* di cui alla DGR n. 1266/2012, che ha individuato il soggetto prescelto nella persona della dott.ssa Cinzia Biondani. La collaborazione professionale ha preso avvio dal mese di aprile 2013, tenuto conto della nomina avvenuta con Decreto del Presidente della Giunta regionale n. 21 del 27.2.2013 e delle successive procedure per l'accettazione dell'incarico.

La nuova figura di riferimento per il contrasto alle discriminazioni, molestie e mobbing ha avviato fin da subito proficue collaborazioni con i soggetti che nell'ambito dell'Amministrazione sono istituzionalmente tenuti a tutelare il benessere, la dignità e la salute dei lavoratori e delle lavoratrici, tra cui il CUG. Nel corso della prima riunione utile, la dott.ssa Biondani si è presentata ai componenti del CUG richiamando a grandi linee alcuni punti di riferimento per lo svolgimento del proprio lavoro ed individuando il metodo della rete interna come modalità operativa maggiormente adeguata per la prevenzione dei problemi rappresentati direttamente o che emergono dall'analisi del contesto lavorativo regionale.

In quest'ottica, anche in linea con quanto emerso dalla formazione dirigenziale organizzata nel 2012 dal Datore di lavoro della Giunta (UP Sicurezza e Qualità), quale ulteriore strumento di miglioramento del contesto lavorativo regionale con DGR n. 681 del 14.5.2013 è stata istituita la

“Rete interna per il benessere”². Tale provvedimento individua tutti i soggetti idonei ad intervenire in maniera sinergica nella risoluzione di casi di disagio, con particolare riguardo a casi che non rientrano nelle procedure attivabili dal Codice di comportamento: Datore di lavoro, RSPP, RLS, Direzione Risorse Umane, Medico competente, Consigliere di Fiducia e CUG. Ciò dovrebbe consentire di valutare alcune problematiche da un punto di vista più complessivo, che tenga conto anche di una maggiore contestualizzazione e dei vari elementi previsti per la valutazione preliminare del rischio stress lavoro correlato ai sensi del D.Lgs. n.81/2008.

Peraltro, la Rete potrebbe rivelarsi anche uno strumento efficace per il rafforzamento di un ruolo più attivo dei diversi soggetti preposti che operano in Regione per il miglioramento della salute organizzativa e per il miglioramento delle condizioni psicofisiche di chi lavora negli uffici regionali, in particolare per il ruolo del Comitato Unico di Garanzia.

Nel corso del 2013 la Rete, alla quale partecipa la Presidente del CUG o suo/a delegato/a, si è riunita tre volte (24 giugno, 9 settembre e 14 ottobre).

Infine, è proseguita l’attività di informazione e di confronto sugli argomenti di specifico interesse con l’Assessorato regionale per le Politiche di genere, la Commissione regionale pari opportunità e con la Consigliera regionale di parità. Tra le varie iniziative a cui il CUG è stato invitato si segnalano, in particolare, le iniziative organizzate dalla Consigliera regionale di parità per la costituzione del Tavolo regionale di promozione della *Carta per le pari opportunità e l’uguaglianza sul lavoro*: una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità.³

Proseguimento seminari formativi per il personale regionale

Nel primi mesi dell’anno si è concluso il ciclo di quattro seminari formativi organizzati dal CUG e destinati a tutti i/le dipendenti regionali interessati. Gli incontri che avevano avuto inizio a dicembre 2012 si sono protratti fino a febbraio 2013. Al seminario organizzato il 19 dicembre 2012 sul tema “Salute e benessere lavorativo: dal conflitto relazionale al mobbing”, di cui si è dato conto nella precedente Relazione annuale del CUG, è seguita la trattazione dei seguenti argomenti:

- **“Discriminazioni, molestie e mobbing: aspetti giuridici”**, 21 gennaio 2013
Laura Calafà, docente di Diritto del Lavoro presso l’Università degli Studi di Verona
Alida Vitali, avvocatessa esperta in diritti di genere e discriminazioni;
- **“Genere e generazioni a confronto”**, 6 febbraio 2013
M.Cristina Bombelli, esperta in formazione di genere, diversity management e sviluppo del personale,
Massimo Lupi, esperto in formazione del personale, leadership e comunicazione;
- **“Comunicazione e organizzazione del lavoro in ottica di genere”**, 28 febbraio 2013
Chiara Volpato, docente di psicologia sociale all’Università Bicocca di Milano, esperta in comunicazione e differenze di genere
Silvia Mari, ricercatrice in psicologia sociale all’Università Bicocca di Milano, esperta in clima organizzativo.

² DGR n. 681 del 14 maggio 2013 “Misure volte al miglioramento del benessere lavorativo dei dipendenti della Giunta regionale del Veneto. Costituzione della Rete per la salute e il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione del Veneto (RETE). Artt. 17 e 28 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e DGR 1332 dell’11 maggio 2010”. Allegati al provvedimento: a) Report del corso per dirigenti realizzato a maggio-giugno 2012 da ISMO avente ad oggetto la gestione e la prevenzione del rischio stress lavoro correlato; b) Protocollo per la costituzione della RETE. Il provvedimento è disponibile on line.

³ Per maggiori informazioni si veda il link: <http://www.cartapariopportunita.it/contenuti/home.aspx>

I seminari si sono tenuti nella 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 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.

L'obiettivo principale dei seminari 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.

Risulta infatti 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.

La partecipazione agli incontri proposti è stata molto positiva ed è andata crescendo, all'ultimo incontro anche la presenza della fascia dirigenziale e della componente maschile è stata più consistente rispetto al primo incontro proposto a dicembre 2012. Nell'ambito dell'attività di coordinamento tra la Regione e gli Enti/Aziende regionali anche al fine di un'ottimizzazione delle risorse l'edizione pomeridiana è stata aperta alla partecipazione dei CUG degli enti strumentali.

Gli argomenti trattati sono stati molto apprezzati dai colleghi, in particolare il tema di come riconoscere le situazioni di discriminazione, molestie e mobbing e il conflitto generazionale. Sono risultati invece meno coinvolgenti gli argomenti che richiedevano una trattazione teorica e che per mancanza di tempo hanno lasciato alla capacità dei singoli partecipanti le modalità di traduzione concreta nell'ambito lavorativo.

Complessivamente ci sono state 499 partecipazioni, con esclusione delle/dei componenti del CUG, così distribuite:

SEMINARIO		Presenze mattino		Presenze pomeriggio		Enti esterni pomeriggio		TOTALE
		M	F	M	F	M	F	
1	SALUTE E BENESSERE LAVORATIVO: DAL CONFLITTO RELAZIONALE AL MOBBING - Venezia 19 dicembre 2012	8	45	3	18	1	3	78
2	DISCRIMINAZIONE, MOLESTIE E MOBBING: ASPETTI GIURIDICI Venezia 21 gennaio 2013	11	67	6	31	4	11	130
3	GENERE E GENERAZIONI A CONFRONTO Venezia 6 febbraio 2013	7	78	7	30	2	7	131
4	COMUNICAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO IN OTTICA DI GENERE Venezia 28 febbraio 2013	13	75	14	50	2	6	160
totali partecipanti		39	265	30	129	9	27	499
		13%	87%	19%	81%	25%	75%	

Documentazione relativa alla trattazione dei temi è stata resa ed è tuttora disponibile on line.

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

Il Comitato Unico di Garanzia, nella persona della Presidente o, in sua assenza, di un/a suo/a delegato/a, garantisce una partecipazione costante alle riunioni sindacali di comparto e della dirigenza sia in Giunta che in Consiglio. Ciò ha consentito al CUG un aggiornamento costante su importanti questioni riguardanti la riorganizzazione in entrambi i contesti lavorativi in attuazione delle LLRR n. 53/2012 e 54/2012, con particolare riguardo al rispettivo sistema di valutazione della *performance*, alle modalità di assegnazione degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate.

La partecipazione al tavolo sindacale del Consiglio, in particolare, ha consentito anche di rafforzare il ruolo del CUG come punto di riferimento e interlocutore dei vertici amministrativi di questo distinto ambito lavorativo regionale. Nel complesso, le relazioni con le organizzazioni sindacali, che peraltro sono comunque rappresentate all'interno del CUG, si mantengono improntate ad un confronto costruttivo, nel reciproco rispetto dei ruoli.

Pagina Intranet e sito tematico Internet

Una parte importante dell'azione del Comitato riguarda attività di comunicazione interna ed esternamente. La maggior parte delle informazioni riguarda il personale e trova collocazione nello spazio Intranet (sharepoint) al quale si accede tramite un link⁴ personalizzato direttamente dalla homepage o dal *Personale Informa*.

Questo spazio risulta abbastanza aggiornato e recentemente potenziato con informazioni che riguardano anche la figura della Consigliera di Fiducia, allo scopo di rendere i colleghi e le colleghe partecipi di quanto viene realizzato, di informazioni utili o di tematiche di discussione e approfondimento. Un'apposita area è riservata ai/alle componenti del CUG per lo scambio di documenti o materiali utili e come archivio di quanto realizzato dai gruppi di lavoro tematici.

Per quanto riguarda invece il sito web tematico⁵, creato in un piattaforma esterna (wordpress), a seguito di una revisione complessiva per razionalizzare la gestione delle informazioni riguardanti la Regione del Veneto ed anche a fronte di malfunzionamenti tecnico-strutturali si è avviato un processo di trasferimento dei contenuti all'interno del sito istituzionale in apposita area dedicata alle politiche regionale in materia di pari opportunità, diritti della persona e contrasto alle discriminazioni, dove si collocano anche la Commissione regionale per le pari opportunità e la Consigliera regionale di parità.

Per la gestione di entrambi i siti il CUG si avvale della propria segreteria con la collaborazione delle Sezioni Risorse Umane, Comunicazione e Informazione, Sistemi Informativi.

Rete territoriale e coordinamento con enti strumentali, enti locali e ASL

L'apertura ad attività sinergiche con gli enti strumentali della Regione caratterizza l'attuale mandato del CUG, rispondendo efficacemente agli attuali obiettivi di contenimento delle spese, in un'ottica di razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse disponibili.

Nello specifico, nell'ambito del coordinamento avviato tra Regione e propri enti strumentali a garanzia di un'applicazione uniforme della normativa vigente in materia di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni sul lavoro, si è prevista la possibilità di partecipare ai seminari organizzati per il personale regionale tra dicembre 2012 e febbraio 2013 nonché alle due giornate di aggiornamento realizzate su temi specifici (valutazione della *performance* e bilancio di genere) per i/le componenti del CUG. Parallelamente, nel corso dell'anno 2013 ha trovato compimento la

⁴ <https://intranet.regione.veneto.it/sites/cpo/default.aspx>

⁵ <http://pariopportunita.regione.veneto.it/>

richiesta presentata rispettivamente da Avepa, Arpav e Istituto Sperimentale Zooprofilattico delle Venezie di avvalersi tramite apposita convenzione della consulenza della medesima figura di Consigliere/a di Fiducia della Regione del Veneto, come previsto all'art.12 del *Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori* di cui alla DGR n. 1266/2012.

In quest'ottica, costanti contatti intercorrono tra le figure responsabili della gestione dei rispettivi Comitati Unici di Garanzia (Presidenti CUG e Risorse Umane) al fine di attivare strategie e strumenti coordinati. In data 7 maggio la Presidente Francesca Cortese, coadiuvata dalla Vicepresidente Marina Pollastrelli, ha tenuto un incontro di formazione per il neo costituito CUG di Avepa presso la sede centrale di Padova sul ruolo e le funzioni del Comitato. L'esperienza si è rivelata alquanto positiva.

Peraltro, recentemente la rete esterna tra CUG si sta aprendo su diversi livelli. A livello locale alcuni network di CUG appartenenti ad enti simili organizzano autonomamente o con il supporto delle Consigliere provinciali di parità incontri di scambio di buone prassi e per promuovere le attività messe in atto.

Un interessante lavoro lo sta svolgendo la rete dei CUG delle ASL del Veneto, che hanno avviato il loro coordinamento dalla condivisione della "Carta degli intenti dei Comitati Unici di Garanzia" presentata in occasione del Workshop satellite "Il CUG e la medicina di genere", svoltosi a Padova l'11 ottobre 2013, a cui la Presidente del CUG della Regione del Veneto ha partecipato in qualità di moderatrice di una delle sessioni di lavoro. Al riguardo è importante sottolineare come all'Ente Regione viene riconosciuto un ruolo propulsore nei confronti del territorio che tuttavia per essere assunto a pieno titolo richiede un livello di consapevolezza e di adesione alle pari opportunità e al contrasto alle discriminazioni sostanziale, ad oggi non ancora maturato.

Si auspica che il moltiplicarsi di iniziative di squadra come i network emergenti costituiscano stimoli nuovi per il rilancio di questi temi all'interno dei singoli enti, ivi compreso l'Ente Regione.

Infine, a livello regionale la Presidente del CUG è stata contattata dal CUG del Comune di Venezia per collaborare nell'avvio del progetto "Intercug" che sarà avviato con l'inizio del nuovo anno il 21/01/2014 con un incontro previsto presso la sede della Provincia di Venezia. E' prevista la partecipazione oltre che del CUG della Regione, dei CUG delle sette amministrazioni provinciali e dei sette comuni capoluogo di provincia, nonché la presenza della Consigliera regionale di parità.

Rete nazionale dei Comitati delle Regioni e Province autonome

A livello nazionale non ci sono stati progressi nella costituzione della Rete dei Comitati delle Regioni e province autonome. Tuttavia contatti telefonici e via mail con i CUG di altre regioni sono stati utilizzati per approfondire reciprocamente le diverse soluzioni adottate in presenza della medesima problematica piuttosto che la condivisione di particolari esperienze significative.

La Presidente ha in particolare mantenuto i contatti con la Regione Emilia Romagna, capofila in Conferenza delle Regioni per l'area relativa alle Risorse Umane, la quale ha istituito il proprio CUG solamente a fine anno 2013. Si continuerà comunque ad operare con l'obiettivo di strutturare una rete dei CUG delle Regioni, che goda di una certa autonomia rispetto al tavolo di coordinamento sulle Risorse Umane, dalla quale possano uscire linee guida comuni per l'attività all'interno delle singole amministrazioni su temi di interesse generale. Ormai quasi tutte le Regioni hanno costituito il CUG e si auspica che questo progetto riesca a prendere forma a breve termine.

Ideazione e avvio attività formativa rivolta alla dirigenza regionale

In accordo con l'Amministrazione ed in esecuzione del Piano triennale di azioni positive 2013-2015 di cui alla DGR n. 1298/2013 il CUG ha focalizzato la propria attenzione sull'elaborazione di un progetto formativo rivolto alla dirigenza, nell'ambito dei seguenti obiettivi:

- a) Sensibilizzare la dirigenza rispetto alla diffusione di una cultura organizzativa di pari opportunità, orientata alla rimozione di stereotipi e pregiudizi discriminatori, al rispetto e alla valorizzazione delle diversità, con particolare riguardo al genere
- b) Riconoscere e valorizzare il ruolo manageriale nella soluzione di problematiche relative alla gestione delle risorse umane
- c) Favorire un miglioramento della qualità del lavoro e della trasparenza nel lavoro
- d) Diffondere nozioni e strumenti di diritto antidiscriminatorio e pari opportunità, prevenzione e contrasto al fenomeno delle molestie e del mobbing negli ambienti di lavoro pubblici.

Nel gruppo di lavoro incaricato dell'elaborazione del progetto è stata coinvolta anche la Consigliera di Fiducia, Cinzia Biondani, il cui apporto è stato utile per tener conto delle criticità che maggiormente emergono dalle segnalazioni dei dipendenti regionali, anche sulla base della relazione di fine mandato della precedente Consigliera di Fiducia. Si evidenziano in linea generale tre categorie di problemi: conflittualità interna tra colleghi, persone con problemi personali che difficilmente riescono a gestire e demotivazione, cioè un senso di abbandono da parte dell'Amministrazione e della dirigenza che in alcuni casi viene percepito come comportamento "mobtizzante". Emerge quindi la necessità di sensibilizzare la dirigenza rispetto ad una gestione delle risorse umane che tenga conto del malessere che indubbiamente sta crescendo tra i dipendenti, anche a seguito della crisi generale del mondo del lavoro pubblico e nello specifico della riorganizzazione avviata nel contesto regionale.

Al fine di rendere più efficace l'attività formativa, e quindi costruire un percorso mirato che tenga conto delle problematiche emerse ma anche delle esigenze della dirigenza stessa, si prevede una fase preliminare di analisi e raccolta del fabbisogno formativo, dalla quale dovrebbero uscire indicazioni utili per la definizione più mirata del programma formativo vero e proprio.

In sintesi il progetto del CUG si articola nelle seguenti fasi:

- Analisi dei fabbisogni formativi

Realizzazione di n. 2 Focus group da organizzarsi nei primi mesi del 2014 a riorganizzazione stabilizzata. L'incarico per la realizzazione del servizio è stato affidato con DD Direzione Risorse Umane n. 409 del 24.12.20013 alla Sintagmi srl di Roma che, come risulta dal curriculum agli atti, ha lavorato parecchio su temi simili in ambito lavorativo pubblico.

I due Focus Group, ciascuno di un paio d'ore circa, saranno realizzati in una sede regionale a Venezia, in un'unica giornata, uno al mattino e uno nel primo pomeriggio.

A circa un mese di distanza è prevista una restituzione feedback ai partecipanti e al Comitato Unico di Garanzia. A conclusione del servizio Sintagmi Srl consegnerà un report sulla base del quale il CUG svilupperà il resto dell'attività formativa con particolare riguardo al Modulo 1.

- Attività formativa in moduli distinti, reiterabili, proposti a partire dal secondo semestre del 2014, in via sperimentale, in giornate diverse non consequenziali:

- Modulo 1 "Gestione delle risorse umane orientata alle pari opportunità e alla valorizzazione delle diversità"
(realizzazione tramite affidamento incarico da definire)
- Modulo 2 " Il diritto antidiscriminatorio e le pari opportunità nella PA"
(realizzazione a cura di dirigenti regionali esperte nelle materie, avv. Maria Patrizia Petralia e avv. Rossana Ceci)
- Modulo 3 "Salute e benessere organizzativo"
(realizzazione da definire nell'ambito del protocollo della Rete interna sul benessere di cui alla DGR 681/2013 in continuità con il percorso per dirigenti apicali realizzato a maggio-giugno 2012 quale misura compensativa Valutazione stress lavoro correlato D.Lgs 81/2008).

Approfondimenti e proposte nell'ambito del sistema di valutazione e in vista del nuovo piano triennale della performance 2014-2016

Il tema della valutazione della *performance* è risultato uno dei principali temi su cui si è concentrata l'attività di studio del CUG nel 2013.

L'occasione della valutazione del personale, che avviene annualmente tra marzo e aprile, è un momento vissuto in maniera particolarmente critica da parte di molte persone in quanto spesso evidenzia o fa emergere conflitti con la dirigenza o difficoltà organizzative latenti nei contesti lavorativi. In particolare, il CUG ha avuto modo di rilevare come risultino tuttora diffuse modalità di valutazione, e più in generale prassi organizzative che si ripercuotono nella valutazione, che penalizzano situazioni lavorative con carichi di cura familiare o con contratti part-time/telelavoro (andando così ad incidere nello sviluppo professionale delle donne e non favorendo la condivisione dei ruoli nella cura familiare).

La riflessione riguarda quanto, nonostante esistano gli strumenti adeguati e ci sia un impegno formale dell'Ente, il nostro contesto lavorativo sia ancorato a modelli di riferimento rigidi che premiano la presenza, la quantità piuttosto della qualità. Peraltro, i nuovi sistemi di valutazione e i cambiamenti sociali promuovono modelli organizzativi più flessibili e in ottica di risultato, che potrebbero rispondere meglio alle esigenze della componente femminile, maggioritaria del personale (dal 2005 il numero delle donne in Regione è in continuo aumento, al 31.12.2013 sono circa il 56%).

Il CUG ha ritenuto necessario richiamare l'attenzione dell'Amministrazione al fine di aprire un confronto serio e costruttivo e di avviare un approccio sistemico alle pari opportunità nell'ambito della programmazione regionale, a partire dal Piano della performance che risulta lo strumento ideale per integrare in modo efficace questo tema all'interno della più vasta azione amministrativa, tenuto conto anche delle risorse disponibili. Inoltre, in vista della predisposizione del nuovo Piano della *performance* per il triennio 2014-2016 il CUG ha chiesto formalmente di essere coinvolto nel processo di stesura del nuovo documento in qualità di *stakeholder* interno, rendendosi disponibile a formulare delle proposte concrete e a collaborare con l'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione), in linea con la Direttiva ex-Civit (ora ANAC) del 22.11.2011 recante indicazioni relative allo sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della *performance*.

In tal senso un apposito gruppo di lavoro ha preso in esame il Piano adottato dall'Amministrazione per il triennio precedente per valutare le modifiche e gli inserimenti necessari per lo sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della *performance*, tenuto conto anche delle linee di indirizzo nazionali riguardo alla rilevazione annuale del benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione.⁶ L'esito di questo lavoro sarà portato il prima possibile al tavolo di confronto richiesto.

Corsi di aggiornamento per il CUG

Dallo studio e l'analisi del sistema di valutazione della *performance* adottato dalla Regione del Veneto il CUG ha avvertito la necessità di approfondire al proprio interno alcuni aspetti che riguardano questo tema, rafforzando ed aggiornando le proprie competenze in materia anche al fine di svolgere al meglio il proprio ruolo di supporto all'Amministrazione. Con DD Direzione Risorse Umane n. 298 dell'11.10.2013 è stata prevista l'organizzazione di due corsi di aggiornamento destinati alle/ai proprie/i componenti, nonché alle/ai rappresentanti dei CUG degli enti strumentali convenzionati con la Regione, sui seguenti argomenti ritenuti di interesse per le funzioni del CUG, con particolare riguardo allo sviluppo delle pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nelle attività di programmazione regionale:

1) Il bilancio di genere: struttura, contenuti e linee metodologiche – 25 novembre 2013 (Palazzo Linetti – sala CTR);

⁶ Comunicazione ex-Civit di maggio 2013 con i modelli da utilizzare per la rilevazione annuale obbligatoria del benessere e del grado di condivisione del sistema di valutazione, ai sensi dell'art.14 del D.Lgs. n. 150/2009.

2) Il sistema di misurazione e valutazione della performance nella PA - 9 dicembre 2013 (Palazzo ex ESAV – sala formazione).

La realizzazione in house è stata affidata alla Scuola di Pubblica Amministrazione - Gruppo Coreconsulting Spa di Milano che propone normalmente a catalogo questi specifici temi. La prima giornata, tenuta dalla dott.ssa Barbara Burchi, dottore di ricerca in Economia Aziendale, ha approfondito in particolare come la metodologia del bilancio di genere costituisca uno strumento utile al fine di allocare la spesa pubblica secondo criteri di promozione delle pari opportunità e di realizzare l'integrazione della prospettiva di genere nelle politiche e nella programmazione di bilancio, in condizioni di trasparenza.

La seconda giornata, condotta dall'avv. Francesco Miccoli, esperto in sistemi di misurazione della performance nella PA, ha chiarito aspetti giuridico-normativi inerenti la valutazione della performance e il D.Lgs. n. 150/2009, con particolare riguardo alle intervenute modifiche che hanno assimilato le competenze in materia con il perseguimento di obiettivi di contrasto alla corruzione e per la trasparenza nella PA.

Organizzazione incontro con i/le dipendenti

Parte dei fondi a disposizione del CUG per il 2013 sono stati impegnati, con DD Direzione Risorse Umane n. 304 del 15 ottobre 2013, per la realizzazione di un incontro divulgativo di mezza giornata con il personale regionale presso la Scuola Grande San Giovanni Evangelista, in continuità con gli incontri annuali tenuti in passato dal Comitato Pari Opportunità. L'organizzazione dell'incontro sarà definita nell'ambito della predisposizione delle attività formative da parte del gruppo di lavoro appositamente incaricato. Si prevede comunque di incentrare gli argomenti di discussione su temi aderenti l'ambiente lavorativo interno regionale di competenza specifica del Comitato: Piano triennale di azioni positive, analisi dati di contesto in ottica di genere, funzioni e attività CUG, Codice di comportamento, funzioni e attività Consiglieria di Fiducia. L'articolazione della giornata dovrà prevedere anche un intervento dei vertici politici e amministrativi dell'Ente e una relazione sulle attività in itinere, con particolare riguardo alla formazione rivolta alla dirigenza che sarà predisposta nel corso del prossimo anno.

Progetto asilo nido: proposta di convenzione con IUAV di Venezia

A fine giugno 2013 l'Università IUAV di Venezia, con lettera indirizzata al Segretario Generale della Programmazione, al Direttore delle Risorse Umane e per conoscenza al CUG, ha proposto formalmente di attivare una convenzione per la copertura di alcuni posti riservati alle/ai dipendenti regionali nell'asilo nido aziendale sito in zona Tolentini a Venezia (nelle vicinanze sia di Piazzale Roma che della Stazione ferroviaria).

Già nel 2004 il Comitato Pari Opportunità della Regione del Veneto aveva evidenziato l'esigenza di avviare questo servizio, promuovendo a tal fine un questionario di gradimento (292 risposte tra dipendenti uomini e dipendenti donne) dal quale era emerso l'interesse per una struttura aziendale con funzioni di nido, localizzata preferibilmente a Venezia o in seconda opzione a Mestre, e che garantisse un servizio di qualità e il contenimento della retta a carico delle famiglie. Sulla scorta di queste esigenze sono state successivamente elaborate varie ipotesi sia di realizzazione di una struttura aziendale propria che di attivazione di convenzioni con asili nido di altri enti pubblici, tra cui anche con la struttura dell'Università IUAV. Tuttavia le proposte presentate sono rimaste in sospenso a favore di altre priorità o a causa di mancanza di fondi.

La nuova proposta di IUAV prevede una riserva di alcuni posti a favore di figli di dipendenti regionali, selezionati sulla base di criteri predeterminati. Non si prevedono costi di gestione che restano a carico di IUAV, considerato anche il contributo annuale che l'Università riceve ai sensi delle LLRR n.32/1990 e n. 2/2006; i costi previsti riguardano l'abbattimento della retta che attualmente è pari ad Euro 570,00 circa, sulla base di quanto la Regione riterrà più opportuno e in linea con la media delle rette per gli asili nido comunali.

Fin da subito il CUG ha segnalato il proprio interesse al riguardo, ritenendo che il servizio di asilo nido aziendale rappresenti una delle principali misure di conciliazione lavoro-famiglia a sostegno in particolare della continuità e dello sviluppo professionale femminile, in linea con quanto previsto dal Piano triennale di Azioni Positive 2013-2015 di cui alla DGR n.1298 del 23.7.2013, Area 2) Work & Life balance , punto b) Misure per la cura familiare e la condivisione dei ruoli. Infatti, sebbene le maternità siano nel tempo diminuite e le necessità di cura familiari riguardino sempre di più figli in età scolare, disabili o anziani da accudire (come dimostrano le numerose richieste di avvalersi della Legge 104), si ritiene che questa sia un'opportunità concretamente fattibile a costi contenuti che potrebbe costituire un'azione pilota, sperimentale, al termine della quale potranno essere fatte le debite valutazioni e prese conseguenti decisioni.

A novembre 2013 la Presidente del CUG, d'intesa con il Segretario Generale della Programmazione, ha avuto un primo incontro informativo con il responsabile del progetto Asilo nido dello IUAV, durante il quale si è concordata una prima ipotesi di accordo. Peraltro, il CUG fin da subito ha supportato l'iniziativa, sollecitando l'Amministrazione a realizzare un apposito sondaggio tra il personale al fine di raccogliere una manifestazione di interesse di massima ed evidenziando la possibilità di utilizzare a copertura dei costi previsti una quota parte del budget disponibile sul capitolo di spesa 100135 "Spese per le attività del Comitato Unico di Garanzia". Una volta effettuato il sondaggio, che dovrà essere gestito e mirato con attenzione, verificato l'interesse a proseguire con il progetto, potranno essere definiti anche i criteri di scelta per la predisposizione della graduatoria di inserimento.

Venezia, giugno 2014

Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Presidente
dott.ssa Francesca Cortese