

Relazione attività anno 2014

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) della Regione Molise , istituito con Determinazione del Direttore Generale n. 362 del 16 Novembre 2011, il 16 Novembre 2015 porta a termine il proprio periodo di validità, e dovrà essere rinnovato. Esso, inizialmente aveva sede presso la Giunta Regionale – Palazzo Vitale – Giunta Regionale - Via Genova n. 11, ed occupava, per le riunioni, la sala attigua al “parlamentino”.

Dopo insistente richiesta formale di assegnazione di un locale idoneo ed esercitare le funzioni proprie, nei confronti di tutto il personale, dirigente e non dirigente, il Comitato riceveva dal Dirigente del Servizio Risorse Umane la disponibilità di poter usufruire di un locale posto al piano terrano del fabbricato in via Colitto 5 – CB – già sede del Servizio Risorse Umane.

Il CUG sostituisce i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, operando in un ottica di continuità, anche se recentemente in Consiglio è stato istituito altro Comitato di Pari Opportunità.

Come già accennato il prossimo 16 Novembre 2015 questo Comitato cesserà il proprio mandato poiché scade il quadriennio di nomina.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Regione Molise si prefigge lo scopo di raggiungere gli obiettivi indicati al punto 3) della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” del 4 Marzo 2011, ovvero:

- a) Assicurare, nell’ambito del “lavoro”, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- b) Favorire l’ottimizzazione della produttività nel lavoro, migliorando l’efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità , di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici,

-c) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Regione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal D.Lgs. n.150/2009 e delle indicazioni derivanti dal Decreto Legislativo 9 Aprile 2008, n.81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) come integrato dal Decreto Legislativo 25 Gennaio 2010 n.5 (Attuazione della direttiva 2006/454/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego).

Esso contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il Comitato potrebbe svolgere la funzione di Osservatorio permanente sul tele lavoro, attualmente non esistente presso la Regione Molise, osservatorio che dovrebbe raccogliere dati e informazioni circa l'andamento del tele lavoro, del suo impatto sul funzionamento dell'Ente, nonché sull'organizzazione di vita dei lavoratori, attraverso *report* semestrali forniti dai Responsabili di Servizio di appartenenza dei tele lavoratori, nonché attraverso interviste rivolte annualmente ai tele lavoratori stessi.

Il Comitato ha il compito di raccogliere i dati sul fenomeno del Mobbing, di proporre azioni positive per prevenirlo e attività formative per il personale. I dipendenti che ritengano di provare dei disagi correlati all'attività lavorativa o soltanto avvertano la necessità di avere maggiori informazioni sul fenomeno, possono contattare o chiedere un appuntamento con il Medico competente e se presente alla figura del Consulente di Fiducia o, se presente nel Molise, al Centro per la diagnosi e cura di tale fenomeno.

Quest'anno sono pervenute alcune presunte segnalazioni di mobbing, scaturite dalla riorganizzazione che ha visto e vedrà la Regione Molise impegnata in esodi di personale fino a tutto il 2016, segnalazione che il Comitato ha puntualmente trasmesso all'Amministrazione ed al Datore di Lavoro competente per gli opportuni adempimenti.

Il Comitato si è impegnato a ricercare soluzioni idonee da proporre all'Amministrazione e ai Sindacati al fine di armonizzare al meglio spostamenti

di risorse umane da alcuni Servizi ad altri e da alcuni Uffici ad altri. Ha anche suggerito all'Amministrazione alcuni accorpamenti di Servizi sia per distribuire meglio personale e competenze, che per ridurre la spesa pubblica.

Il Comitato ha inteso promuovere una sana politica del benessere all'interno dell'Ente e intenderebbe svolgere indagini conoscitive, ricerche e analisi riguardanti l'applicazione delle normative in materia di pari opportunità; formulando proposte in ordine alle politiche di accesso, alle attribuzioni, alle mansioni, alla formazione e aggiornamento professionale e, più in generale, su ogni aspetto regolamentare che abbia valenza sulla condizione delle lavoratrici ed ha già formulato azioni positive esprimendo pareri su atti amministrativi relativi al personale, nonché su progetti e piani di ristrutturazione dei servizi dell'Ente tenendo conto dei processi di introduzione di nuove tecnologie.

Le proposte del Comitato, atte a creare effettive condizioni di pari opportunità, sono state formalmente trasmesse all'Ente che, certamente avrà esaminato le proposte, ma non ha quasi mai coinvolto lo stesso alle attività né ha comunicato le eventuali decisioni assunte che, qualora prevedevano soluzioni diverse e/o il rigetto delle proposte formulate dal Comitato, né le eventuali motivazioni poste a base delle azioni intraprese e da intraprendere.

Il Comitato ha inviato all'Ente il Codice di Comportamento ed il Codice delle azioni positive, ma ad oggi non ha avuto alcuna comunicazione in merito alla loro adozione, né alla loro modifica.

Ai sensi dell'art. 21 della Legge 183/2010 il nostro Comitato è composto da appartenenti alle organizzazioni sindacali - componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.

Il Comitato, dal momento in cui è stato composto, dal giorno in cui coloro che hanno manifestato la propria disponibilità sono stati individuati e nominati, ha visto alcune modifiche:

un componente è andato in pensione (Silvana Maglione)

un'altro ha rassegnato le proprie dimissioni per motivi di salute (Concetta Epifante)

Il Presidente (Petrollini Emilia), individuato direttamente dall'Ente e scelto in maniera difforme da quanto disposto dalle vigenti disposizioni nella figura di un Dirigente, è stato recentemente collocato in pensione, e precisamente in

esodo. Recentemente anche il componente Bredariol William ha rassegnato le proprie dimissioni come componente designato dal CSA. E' stata attivata la richiesta di sostituzione dei componenti e dell'emanazione di apposito avviso interno da parte del competente Direttore Responsabile del Servizio Risorse Umane sollecitato più volte, ma ad oggi nessun atto è stato adottato. Il Comitato lavora con molta difficoltà visto l'esiguo numero dei componenti e la quantità di lavoro da svolgere, lavoro che va ad aggiungersi alle normali attività a ciascuno assegnate.

Deve inoltre segnalarsi che il Comitato non dispone di personale che coadiuva nelle attività, non dispone di attrezzature di lavoro né di risorse economiche e che quindi tutte le attività vengono svolte con molta difficoltà.

Cio' posto il Comitato, seppur in numero ridotto, in accordo con i componenti ha svolto riunioni e attività; provvedendo al buon andamento dei lavori; assicurando l'attuazione delle iniziative decise dal Comitato e curando l'esecuzione delle decisioni assunte in sede di comitato

Con la relazione annuale il Comitato intende rappresentare la situazione di difficoltà lavorativa con cui lo stesso opera per le su esposte considerazioni, la situazione del personale con riferimento all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni alle violenze morali sul luogo di lavoro, avvalendosi di dati e informazioni fornite dai dipendenti e trasmesse per competenza all'Ente e al Datore di Lavoro.

La Relazione dopo l'approvazione di almeno 2/3 dei componenti, viene trasmessa agli organi di vertice dell'Ente Regione e al Ministero.

Questo Comitato ha richiesto al Direttore Generale e al Direttore del Servizio Contenzioso un elenco su i progetti esistenti, sulle modalità di attuazione e sul personale che ne fa parte.

Attualmente ancora il Comitato non dispone di elementi utili per realizzare un'analisi del fenomeno da rendere pubblico a tutto il personale.

Il Presidente individuato nella figura della Dirigente Emilia Petrollini ha segnalato al Direttore Generale la decadenza dall'incarico di alcuni componenti dimissionari e/o decaduti per pensionamenti, , chiedendone la sostituzione da effettuare con le stesse modalità e procedura con le quali i componenti furono individuati inizialmente (avviso – determina). I componenti dovrebbero

essere integrati dallo stesso organo che li aveva designati entro 30 giorni secondo le indicazioni di cui all'art.3.

Recentemente anche il Presidente è stato interessato all'esodo regionale e quindi è decaduto dall'incarico.

Il Comitato, fin dal suo insediamento, ha eletto al suo interno un Vice Presidente svolge funzioni vicarie in attesa delle sostituzioni richieste ed in considerazione del fatto che alla data del 16 novembre 2015 scadrà il periodo di durata delle cariche (quadriennio). Il CUG resta in carica per quattro anni ed esercita le sue funzioni in regime di "prorogatio" sino alla costituzione del nuovo organismo.

Come da regolamento, in caso di assenza del Segretario il verbale viene redatto, a rotazione, dai componenti presenti alla riunione.

Per la realizzazione delle attività di competenza il Comitato si raccorda, qualora necessario, con le sotto indicate figure interne all'Ente

-Direttore Generale

-Responsabili dell'Assessorato al Personale

-Responsabile della prevenzione e sicurezza sul lavoro

-Consigliera di Pari opportunità –

-Nucleo di valutazione della performance

-Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali – UNAR – istituito presso il Dipartimento Pari Opportunità.

Per il funzionamento effettivo il CUG ha richiesto con diverse note al Direttore Generale l'istituzione di un Ufficio con personale adeguato, strumentazioni e fondi per eventuali spese anche di rappresentanza.

Il Comitato ha operato in stretto raccordo con l'amministrazione regionale ed ha predisposto piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, per promuovere e/o potenziare ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità; per favorire condizioni di benessere lavorativo e di prevenzione del verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore/lavoratrice; per promuovere azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, Codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing nell'amministrazione pubblica di appartenenza; ha promosso indagini

conoscitive, ricerche e analisi necessarie a individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici dell'Ente; ha richiesto piani di formazione del personale ed idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale.

Il Comitato ha formulato pareri rientranti nei compiti consultivi, sul progetto di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza; ha proposto soluzioni di affiancamento al personale da collocare in pensione ed ha indicato soluzioni per accorpate Uffici e Servizi.

Il Comitato ha proposto all'Amministrazione il Codice di comportamento ed il codice delle azioni positive, è ancora oggi in attesa di ricevere notizie in merito alla loro modifica e /o adozione.

Per favorire la diffusione dell'attività del CUG all'interno della Regione Molise viene utilizzato uno spazio appositamente costituito sulla rete intranet, e dispone di una posta elettronica cui i dipendenti possono rivolgersi per comunicare ogni necessità riconducibile al lavoro e alle azioni positive da mettere in campo. Per favorire l'interscambio di informazioni con altri CUG ed altre Amministrazioni viene utilizzato il canale reti CUG predisposto e da pubblicare in rete.

Il Comitato ha adeguato prevalentemente il proprio funzionamento ai principi generali delle linee guida di cui al comma 4 dell'art.57 D.Lgs. 30.03. 2001 n.165, come modificato dall'art.21, comma 1 della Legge 4.11.2010, n.183.

Il CUG si riunisce di norma almeno 10 volte all'anno su convocazione a firma del Presidente/ V.Presidente; una volta al mese e anche più se ritenuto urgente.

L'avviso di convocazione, indirizzato a tutti i componenti titolari, per conoscenza ai Direttori delle Unità Operative/Servizi di appartenenza, comprendente l'ordine del giorno, è stato effettuato via e-mail a cura del Segretario (o di un sostituto) con anticipo rispetto alla data prevista per la seduta, salvo eventuali urgenze.

Qualora il componente effettivo era impossibilitato alla partecipazione ne ha dato comunicazione via e-mail o telefonicamente al Presidente/V.Presidente , al Segretario e al proprio supplente come da regolamento adottato.

I lavori del CUG sono stati verbalizzati formalmente al termine di ogni seduta dal Segretario e dal Presidente /V.Presidente. Il verbale viene approvato dai componenti del Comitato nella seduta successiva.

Gli originali dei verbali, gli eventuali allegati, sono custoditi dal Segretario del CUG.

Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato Unico di Garanzia nel corso dei suoi lavori sono utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali.

E' intenzione del Comitato di portare a conoscenza del personale le attività svolte, le conoscenze, le esperienze di ogni altro elemento informativo maturati nel corso dell'attività svolta dal CUG, mediante la pubblicazione nell'area del sito web della Regione Molise e/o effettuando specifiche iniziative. Anche la relazione annuale verrà postata nell'apposito spazio telematico regionale, contenente anche le modalità per poter contattare direttamente il Comitato. Allo scopo è stata attivata la casella di posta elettronica cug@regione.molise.it

Il CUG si rende disponibile a collaborare, in particolare per quanto di specifica competenza per ciascun soggetto, con:

- l'Osservatorio interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata
- il Consigliere nazionale di parità
- l'UNAIR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziali)
- gli OIV (Organismi Indipendenti di Valutazione)
- ogni altro soggetto ritenuto opportuno.

L'Amministrazione Regionale non ha quasi mai invitato e consultato preventivamente il CUG ogni qualvolta dovevano essere adottati atti interni nelle materie di competenza.

L'Amministrazione non ha mai inviato, in qualità di uditore, un rappresentante del Comitato, al tavolo delle trattative qualora l'argomento abbia avuto inerenza alla tematica del mobbing, delle pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, flessibilità, orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressioni di carriera, organizzazione, etc..

Per assolvere i propri fini istituzionali il Comitato Unico di Garanzia ha richiesto di instaurare con l'Amministrazione una fattiva collaborazione, assicurando l'informazione costante circa le iniziative poste in essere, ha richiesto incontri, ma non è stato mai ricevuto.

Il Comitato ha richiesto all'Amministrazione l'accesso ad atti, documenti, informazioni, dati statistici, anche a dati riguardanti progetti e straordinari ed incentivi, ma non ha ricevuto alcuna informazione.

Per lo svolgimento della propria attività il Comitato non ha utilizzato risorse stanziare dall'Amministrazione né finanziamenti previsti da leggi o derivanti da contributi erogati da soggetti di diritto pubblico e/o privato.

Per quanto attiene le attività da attivare per quest'anno 2015 e fino a scadenza (16 Novembre 2015) questo Comitato, in considerazione dell'attuale ridotto numero dei componenti, ritiene di affrontare tutti compiti allo stesso demandati che riguardano le pari opportunità, le azioni positive, il benessere organizzativo, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Campobasso, 20 Marzo 2015