



**REGIONE CALABRIA**  
**Comitato Unico di Garanzia**

**VERBALE n. 8/2023**

Il giorno 23 del mese di gennaio 2023, alle ore 11.00 si è tenuta, in presenza e da remoto, la riunione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), giusta convocazione del Presidente, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento, avvenuta tramite posta ordinaria in data 19 gennaio u.s.. con il seguente O.d.G.:

- 1) Comunicazioni del Presidente;
- 2) Approvazione Piano delle Azioni Positive 2023;
- 3) Varie ed eventuali.

Sono presenti i membri effettivi e supplenti del CUG nominati con Deliberazione di Giunta regionale n. 390 del 10 agosto 2022 e da ultimo, con decreto del Dirigente Generale del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane n. 17632 del 30 dicembre 2022 avente ad oggetto “L.R. 13 maggio 1996, n.7, art.37 bis “Comitato Unico di Garanzia”– Integrazione dei rappresentanti dell’Amministrazione regionale” e di seguito nominativamente indicati:

Rappresentanti designati dall’Amministrazione:

- Stefania Agosto (Presidente);
- Maria Annunziata Genovese (titolare);
- Maria Assunta Gagliardi(titolare);
- Francesca Bruno (titolare);
- Rosaria Critelli (titolare);

nonché quelli designati dalle OO.SS.:

- Salvatore Frontera CISL FP (titolare);
- Teresa Zangari UIL FPL (titolare);
- Rosa Maria Gallelli CSA (titolare).

Risultano altresì presenti i componenti supplenti di seguito indicati:

- Antonio Scarpino (supplente designato dall’Amministrazione);
- Vito Samà (supplente designato dall’Amministrazione in collegamento remoto);
- Orietta Mandalari (supplente O.S. UIL FPL);

Risultano assenti i componenti:

- Francesco Costantino (supplente);
- Gino Scalise(supplente);
- Vincenzo De Girolamo (supplente);
- Salvatore Canino CISL FP (Supplente);
- Annarita Palazzo FP CGIL (Supplente);
- Gianluca Tedesco CSA (Supplente).

Partecipa alla riunione la D.ssa Marina Petrolo, Dirigente Generale del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane.

Alle ore 11.10 iniziano i lavori del Comitato.

Il Presidente, Stefania Agosto, preliminarmente, comunica ai presenti che sono intervenute delle integrazioni dei componenti il Comitato con DDG n. 17632 del 30 dicembre 2022.

Successivamente, prende atto delle modifiche intervenute e procede con la verifica del numero legale dei partecipanti e dichiara aperta la seduta del Comitato, designando, su base volontaria, la componente Francesca Bruno quale Segretaria verbalizzante pro-tempore.

Il Presidente, ringrazia i presenti e porge un particolare saluto di benvenuto alla dott.ssa Marina Petrolo, alla quale cede la parola.

La Dirigente Generale, dopo i saluti di rito, manifesta ampia disponibilità ad un’azione congiunta per il raggiungimento di obiettivi così importanti e delicati in materia di pari opportunità, parità di genere e

benessere organizzativo, riconoscendo al contempo un ruolo centrale alle funzioni svolte dal Comitato all'interno dell'Amministrazione.

Successivamente, il Presidente, nel dare il benvenuto ai nuovi componenti designati, precisa altresì che il numero legale è determinato dai soli Componenti effettivi e che solo questi hanno diritto al voto; i supplenti potranno comunque fornire contributi e prendere atto delle attività del Comitato.

Si passa alla discussione del primo punto all'O.d.G. "Comunicazioni del Presidente".

Al riguardo, il Presidente informa i presenti che il Piano delle Azioni Positive, confluirà nel nuovo documento programmatico denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione – di seguito PIAO – la cui adozione dovrebbe avvenire entro il 31 di gennaio. I componenti prendono altresì atto della mancata adozione del POLA ed, all'unanimità, invitano la D.ssa Petrolo ad intraprendere le azioni che riterrà più opportune e comunque volte ad assicurare la possibilità per tutti i dipendenti di ricorrere al lavoro agile nel rispetto delle prescrizioni normative vigenti; ciò al fine di prevenire, laddove se ne ravvisasse l'insorgenza, forme di discriminazione.

Il Comitato procede quindi con l'analisi delle azioni positive previste al punto 2 dell'o.d.g..

Per ogni linea di intervento individuata nel Piano 2023, i presenti effettuano una ricognizione delle azioni individuate, fermo restando la possibilità di integrazione delle stesse nel corso dell'anno solare.

Su invito del Presidente si procede alla lettura della bozza del Piano delle Azioni Positive 2023-2025 in precedenza condiviso con tutti i componenti ed i presenti vengono invitati a proporre modifiche e/o integrazioni.

Al riguardo, si evidenziano le proposte effettuate dal componente Salvatore Frontera, in merito al monitoraggio del questionario sul benessere organizzativo che suggerisce di introdurre delle verifiche intermedie, nonché la somministrazione di un questionario ad hoc per verificare l'effettivo numero dei dipendenti interessati all'apertura di un nido aziendale e nelle more suggerisce altresì la possibilità di valutare l'alternativa dell'apertura di una ludoteca o di un Baby parking aziendale.

Inoltre, i componenti Maria Assunta Gagliardi, Teresa Zangari e Rosa Maria Gallelli suggeriscono di sensibilizzare l'Amministrazione circa l'adozione di forme di flessibilità oraria in entrata ed altresì promuovere politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro dell'attenzione la persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, sia donne che uomini, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. Al riguardo, i componenti propongono di valutare la possibilità di consentire al personale dipendente la scelta opzionale tra le possibili articolazioni orarie attualmente previste, tenuto conto degli aspetti organizzativi dell'Amministrazione.

Infine, con riferimento allo sportello di ascolto, la componente Mariella Genovese sottopone ai presenti alcune problematiche correlate alla corretta gestione dello sportello tenuto conto anche di taluni aspetti deontologici. Alla luce di quanto rappresentato, i presenti prendono atto di quanto evidenziato e concordano all'unanimità nel pianificare sessioni di workshop esperienziali e tematici per implementare le competenze trasversali utili a migliorare la performance, e rendere l'amministrazione più efficiente da realizzarsi mediante accordi e/o Convenzioni a titolo gratuito con Ordini Professionali e Associazioni di categoria con lo scopo di prevenire forme di discriminazione o situazioni conflittuali che potrebbero minare il benessere organizzativo.

A seguito di una lunga disamina delle singole Azioni proposte, il Presidente invita i Componenti, a sottoporre il documento opportunamente integrato, a votazione.

I Componenti presenti esprimono, all'unanimità, parere favorevole al Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025, completo di proposte e integrazioni condivise.

Il Presidente, preso atto dell'avvenuta approvazione del Piano, si impegna a trasmetterlo alla Consiglieria regionale di parità, per acquisire il parere positivo, necessario all'adozione da parte della Giunta Regionale, nonché alla Direzione Generale del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane ai fini degli adempimenti connessi all'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione.

Tutta la documentazione è presente in atti.

La seduta viene chiusa alle 12,30

La Segretaria verbalizzante *pro-tempore*

F.to D.ssa Francesca Bruno

Il Presidente del CUG  
F.to D.ssa Stefania Agosto

PIANO delle Azioni Positive annualità 2023-2025

Ambiti di intervento	Soggetti coinvolti	Azioni positive	Risultati attesi
<b>Azione 1 - Rafforzamento dei comitati unici e contrasto alle discriminazioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dipartimento Transizione Digitale ed Attività Strategiche Personale;</li> <li>Personale non dirigenziale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attività di sensibilizzazione per la somministrazione del questionario sul benessere organizzativo in tempo utile nei confronti del dipartimento regionale competente;</li> <li>Attività di comunicazione con il personale non dirigente volta a promuovere la partecipazione al questionario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantire una maggiore partecipazione dei dipendenti all'indagine sul benessere organizzativo, per avere un campione di riferimento maggiormente rappresentativo, al fine di innalzare la media degli indici generali e valutare gli ambiti di intervento del Comitato.</li> </ul>
<b>Azione 2 – Organizzazione del lavoro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane – Settore 1 “Contenzioso del personale, archivio del personale e gestione applicativi, organizzazione e sviluppo competenze”;</li> <li>Tutti i dipendenti regionali;</li> <li>Organi di vertice.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promuovere la partecipazione dei dipendenti agli interventi formativi anche mediante l’uso di webinar asincroni;</li> <li>Sensibilizzare l’amministrazione al fine di contrastare, laddove se ne ravvisasse la necessità, il fenomeno del “glass ceiling” o “soffitto di cristallo”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantire una maggiore partecipazione dei dipendenti agli interventi formativi avuto particolare riguardo alle sessioni formative in materia di pari opportunità anche mediante l’uso di webinar asincroni;</li> <li>Attivazione di una “banca dati” al fine di monitorare l’attribuzione degli incarichi in un’ottica di genere, avuto particolare riguardo a quelli apicali.</li> </ul>
<b>Azione 3 - Formazione e diffusione del modello improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutti i dipendenti regionali;</li> <li>Organi di vertice.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilizzare l’Ente regionale sull’adozione del POLA.</li> <li>Funzioni di impulso per l’Amministrazione regionale per l’adozione di un decalogo sul “Linguaggio di genere”;</li> <li>Attività di sensibilizzazione circa la corretta attuazione dell’istituto “Banca delle ore”;</li> <li>Sensibilizzare l’Amministrazione sull’apertura di un asilo nido, ludoteca o Baby parking nei locali regionali, previa ricognizione delle esigenze del personale dipendente mediante somministrazione di un questionario all’uopo dedicato;</li> <li>Promuovere l’istituto delle ferie solidali;</li> <li>Promuovere politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro dell’attenzione la persona e contemperando le esigenze dell’Ente con quelle dei dipendenti, sia donne che uomini, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favorire la creazione di un ambiente di lavoro fondato sulla cultura del rispetto e delle pari opportunità ed improntato altresì all’utilizzo del linguaggio di genere maggiormente inclusivo ;</li> <li>Garantire una corretta applicazione degli istituti previsti nella contrattazione decentrata, al fine di contenere l’insorgere di fenomeni discriminatori;</li> <li>Adottare ulteriori strategie basate sulla conciliazione vita-lavoro e rendere l’Amministrazione maggiormente attenta alle esigenze familiari del personale dipendente;</li> <li>Favorire modello organizzativo improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare riguardo alla flessibilità oraria in entrata;</li> <li>Favorire il cambiamento della cultura organizzativa verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, adottando il POLA, quale documento di programmazione organizzativa avente ad oggetto i processi di innovazione amministrativa che l’Ente intende mettere in atto ai fini di una efficace ed efficiente programmazione e gestione del lavoro agile.</li> </ul>
<b>Azione 4 – Prevenzione e rimozione delle discriminazioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutti i dipendenti regionali.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promuovere la diffusione dello “Sportello virtuale di ascolto”;</li> <li>Favorire la valorizzazione delle risorse umane e promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali;</li> <li>Pianificare sessioni di workshop esperienziali e tematici per implementare le competenze trasversali utili a migliorare la performance, aumentare il benessere organizzativo e rendere l’amministrazione più efficiente;</li> <li>Monitorare la corretta applicazione del Codice di Comportamento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favorire la comunicazione interna mediante l’utilizzo di un indirizzo di posta elettronica dedicato <a href="mailto:benessereorganizzativo@regione.calabria.it">benessereorganizzativo@regione.calabria.it</a></li> <li>Valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti promuovendone la crescita professionale prevenendo eventuali forme di discriminazione;</li> <li>Garantire la corretta applicazione del Codice di Comportamento avuto riguardo al tema della parità di genere e prevenzione delle discriminazioni in ambito lavorativo.</li> </ul>
<b>Azione 5 - Politiche di reclutamento e di gestione del personale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutte le Direzioni Generali/Apicali della Giunta della Regione Calabria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitorare che ai fini della nomina dei componenti delle commissioni.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rispetto dell’equa “presenza di entrambi i generi” nelle proposte di nomina;</li> <li>Presenza della normativa in materia di pari opportunità, nei bandi di concorso/selezione.</li> </ul>