



CONSIGLIO REGIONALE

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

Relazione annuale

La precedente relazione si riferiva a un anno di attività del CUG e pertanto prendeva in esame due semestri di due anni diversi (2012-2013), con questa relazione si è tornati a quanto stabilito dal Regolamento e in considerazione di ciò si svolgerà una relazione di un periodo maggiore che va dal 2° semestre 2013 all'intero anno 2014.

La relazione riporta, in maniera succinta, l'attività svolta dal CUG e i risultati delle iniziative assunte.

Per rendere maggiormente operativo il CUG e, in conformità all'art. 13 del regolamento, si è individuato una Commissione, composta anche dai membri supplenti (Rossella Capri, Lara D'Amore, Carla Piccinini, Vicentina Terio, Andrea Di Muro, Fabrizio Sevi), per la predisposizione di un'indagine/studio, supportata anche da un questionario, sulla relazione uomo/donna all'interno del posto di lavoro. Ai membri della stessa il Presidente ha consegnato un documento sulla "sicurezza dall'ottica di genere" da cui poter, eventualmente, trarre spunti operativi, fermo restando l'autonomia di metodo e argomento che rimane alla Commissione. Il coordinamento è stato assunto dal Vice-presidente Rossella Capri. È stata predisposta una bozza del questionario.

Nel corso di diverse riunioni, formali e informali, della Commissione ha preso corpo il questionario nell'ambito dell'indagine/studio sulla relazione uomo- donna all'interno del posto di lavoro.

Nella riunione del 25 ottobre 2013, il Comitato dopo ampia e ulteriore discussione, approva il questionario e indica l'universo di riferimento, le modalità di svolgimento e la tempistica di effettuazione.

Il 31 ottobre 2013 si è comunicato all'Ufficio di Presidenza e ai Direttori/Dirigenti la presenza dell'indagine/studio, supportata anche da un questionario che sarà somministrato a tutti i dipendenti del Consiglio regionale, sulla relazione uomo-donna all'interno del posto di lavoro.

Il questionario viene somministrato a fine anno 2013, successivamente viene elaborato e a Marzo 2014 viene prodotta sia la relazione illustrativa dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo (**allegato A**) nonché il documento completo dell'indagine sul benessere organizzativo.

Il tutto è disponibile nell'apposita sezione del sito istituzionale.

All'Ufficio di Presidenza e ai Direttori/Dirigenti è stata inviata copia cartacea.



Durante il periodo di riferimento di questa Relazione il Comitato ha intrapreso altre attività sollecitate dai componenti stessi o da soggetti esterni. Il tutto poiché è necessaria una maggiore consapevolezza, per i diversi interlocutori, del ruolo del CUG.

A tal proposito le azioni espresse dal CUG sono state in un'ottica propria del ruolo che, ripetiamo, è insito nel nome per esteso che ci permettiamo di esplicitare "... per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Brevemente ricordiamo le diverse interlocuzioni, formali e informali, all'Amministrazione su:

- problematiche di disagio che scaturiscono dalla concomitanza di azioni formative e attività lavorativa, con richiesta di essere consultati;
- situazione d'inadeguatezza qualitativa/quantitativa degli strumenti a disposizione del dipendente alla presenza di criticità personali (permessi brevi – fasce flessibilità – ecc..) con richiesta di essere consultati;
- problematiche, in particolare degli utenti pendolari, su postazioni di timbratura adeguate.

Inoltre sono stati espressi pareri, consultivi, con suggerimenti su:

- Progetto di riorganizzazione della tecnostruttura del Consiglio regionale; si è rilevato che la proposta appare finalizzata esclusivamente al rispetto posto dagli obiettivi di finanza pubblica e non mirata ad assicurare un complessivo miglioramento del lavoro della tecnostruttura, di elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, d'incentivazione della qualità di prestazioni lavorative di riconoscimento di meriti e demeriti di valorizzazione delle capacità e dei risultati, d'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico, di trasparenza del comportamento anche a garanzia dell'operato.
- Piano formativo biennio 2013-2014; si è proposto, nell'ottica di garantire la parità di trattamento e l'accesso alla formazione di tutti i dipendenti, che alcune tipologie di corsi, ad es.: "corso di Inglese, Ordinamento Enti locali, Diritto europeo..." siano estesi a tutto il personale dipendente del Consiglio regionale. Inoltre il piano debba comprendere sia le attività formative gestite direttamente dal competente Servizio sia le attività formative previste dal progetto di riuso in essere con il Consiglio regionale del Piemonte o eventuali altri soggetti esterni. E in conclusione si è proposto un percorso formativo sulle tematiche e finalità del CUG (pari opportunità, mobbing, benessere organizzativo, ecc...)
- Piano triennale di prevenzione della corruzione del Consiglio regionale; si è confermata la bontà delle norme ma si è sottolineato la necessità di credere e principalmente attuare il principio cardine della non discriminazione. In particolare per l'ambito anticorruzione si è auspicato, anche per la particolarità della nostra Istituzione, che determinati ruoli siano, come sta già avvenendo per la verità, ispirati all'ipotesi della "casa di vetro". D'altronde questi ruoli sono interpretati da persone e pertanto le persone, che in questo caso diventano dipendenti dell'Istituzione, attraverso un codice di comportamento, non discriminatorio e vissuto non come un'imposizione, ma per il bene della stessa persona, si trovino inseriti con soddisfazione nell'attività lavorativa.



- Codice di comportamento dei dipendenti del Consiglio regionale; si sono formulate osservazioni e/o proposte

Art. 3 – Doveri ed obblighi di carattere generale

Nel primo comma dopo il primo capoverso inserire:

Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

Art. 4 – Regali, compensi e altre utilità

Nel comma 6 cancellare la parte indicativa di una precisa Fondazione e aggiungere oltre alle finalità istituzionali le finalità benefiche

Art. 9 – Prevenzione della corruzione

Dopo la parte che obbliga la denuncia all'autorità giudiziaria e prima del superiore gerarchico inserire

segnala al Responsabile della prevenzione della corruzione e

Art. 10 – Tutela del dipendente che segnala illeciti

Integrare il primo comma con la segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione

Art. 12 – Comportamento nei rapporti privati

Sostituire completamente con articolo 10 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, nè menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 15 – Disposizioni particolari per i dirigenti

Incongruenza del comma 3

Art. 16 – Disposizioni particolari per i dipendenti che svolgono attività a stretto contatto con il pubblico

Nel secondo comma, secondo capoverso cancellare la frase, sino al punto, dopo "rispetta l'ordine cronologico"

IL PRESIDENTE

Vincenzo Mini

