Regione Calabria
ARPACAL
Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Calabria

COMITATO UNICO DI GARANZIA

RELAZIONE

ATTIVITA' ANNO 2012

Le firme autografe sono sostituite da indicazione a stampa dei soggetti responsabili ai sensi dell'art. 3 c. 2 del D. Lgs. 12/02/1993 n° 39

via Lungomare – Loc. Mosca (Zona Giovino - Porto) – 88100 Catanzaro – tel. 0961.732500 – fax 0961.732544
P. IVA 02352560797 **www.arpacal.it**

COMITATO UNICO DI GARANZIA

1. INTRODUZIONE

La Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione e Innovazione e del Ministero delle Pari Opportunità del 4 marzo 2011, "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", prevede che il Cug trasmetta, entro il 30 marzo di ogni anno, ai vertici politici e amministrativi dell'Ente una relazione, che descriva la situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, con particolare riferimento alle misure adottate in tema di principi di parità, di pari opportunità, del benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

La presente relazione, pertanto, si compone di 6 parti, inerenti:

- Il contesto normativo di riferimento;
- La situazione del personale;
- Il benessere sul luogo di lavoro;
- La costituzione e l'organizzazione del Cug;
- L'attività svolta nel corso dell'anno 2012;
- Un rendiconto dei risultati raggiunti e delle iniziative da adottare nel corrente anno.

2. IL CONTESTO NORMATIVO E LA COSTITUZIONE DEL CUG

L'art. 57 del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010, attribuisce alle pubbliche amministrazioni il compito di costituire al proprio interno, entro la data del 23/03/2011, senza nuovi o maggiori oneri, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Trattasi di tematiche prioritarie che riguardano non solo la sfera privata delle persone ma anche le politiche del lavoro, le politiche del welfare e le politiche di sviluppo territoriale.

In questo contesto si inserisce la complessa attività del Cug, rivolta alla elaborazione di progetti, di azioni positive che possano avere significativi effetti positivi nel lungo periodo.

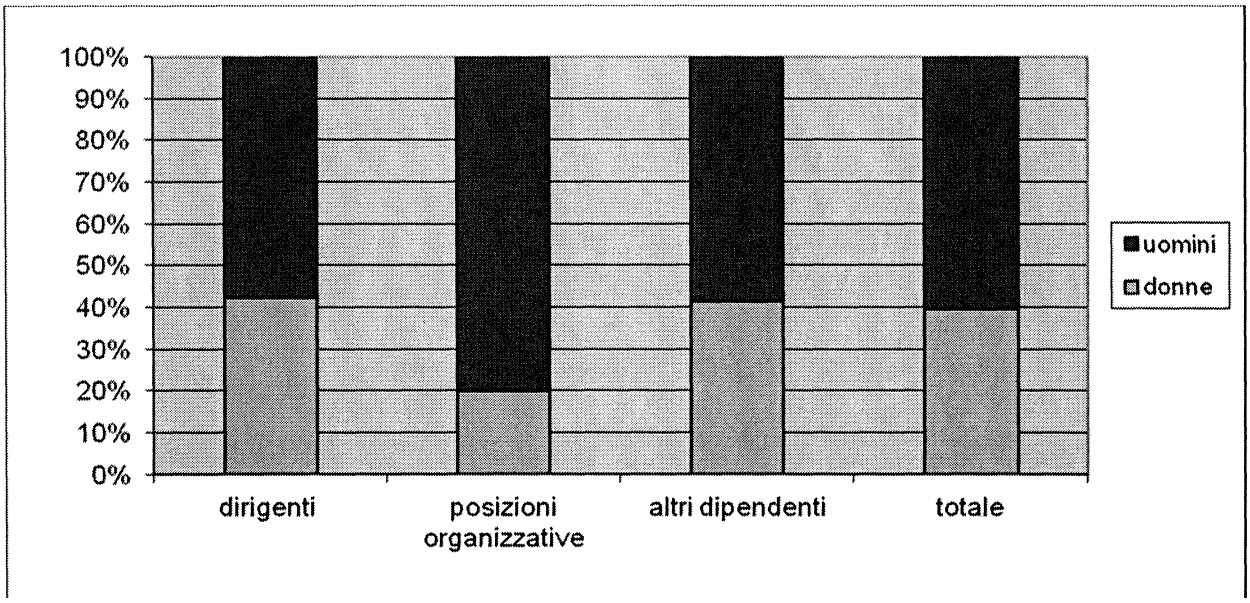
Entro la scadenza prevista dall'art. 21 della L. 183/2010, con delibera n. 251 del 30 settembre 2011, l'Arpacal ha provveduto alla costituzione del Cug sulla base delle segnalazioni delle organizzazioni sindacali e, per la parte pubblica, a seguito di manifestazione di interesse rivolta ai dipendenti.

3. SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31.12.2012

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio è stata operata sulla base della relazione inviata al Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funziona Pubblica – del 23/05/2007 con nota protocollo n. 6916 del 05/03/2013 a firma del Dirigente del Settore Risorse Umane e Formazione e del Presidente del Cug.

Analisi del personale per genere in base alla qualifica

Il personale è stato suddiviso in tre categorie: dirigenti di seconda fascia, posizioni organizzative e altri dipendenti. Le percentuali sono riportate nel seguente grafico:



Il personale assunto a tempo indeterminato è costituito per il 39,81% da donne e per il 60,19% da uomini. Le percentuali sono calcolate su un totale di 309 unità (123 donne e 186 uomini).

Sono presenti 19 unità con forme di lavoro flessibile, di cui n. 2 a tempo determinato e n. 17 con contratto co.co.co. Per queste tipologie contrattuali la percentuale femminile è del 52,63%.

Attuazione di misure rivolte alla rimozione di ostacoli per la parità e le pari opportunità

Si rileva che nell'anno di riferimento n. 3 unità di personale a tempo indeterminato svolgono lavoro con orario part-time, di cui n. 1 donna e n. 2 uomini.

Nello stesso arco di tempo, identica percentuale (50%) di donne e uomini ha usufruito dell'istituto del congedo parentale (n. 15 donne e n. 15 uomini) per una durata media pro capite di n. 20 giorni per le donne e n. 12 giorni per gli uomini.

4. IL BENESSERE LAVORATIVO

I dati, per come previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, tengono conto della relazione, trasmessa con nota protocollo n. 6118 del 27/02/2013, recante informazioni ai sensi del D.Lgs. 81/2008, redatta dal Datore di Lavoro.

Nella relazione si evidenzia che:

- in data 13/12/2012 si è tenuta la riunione periodica ai sensi dell'art 35 del D.Lgs. 81/08 nel cui verbale sono state anche delineate le principali linee di intervento per il 2013 e si sono tracciate le attività espletate nel corso del 2012;

- benessere organizzativo dei luoghi di lavoro: la priorità è stata data al monitoraggio costante degli ambienti di lavoro, all'aggiornamento delle valutazioni del rischio incendio e al miglioramento delle condizioni microclimatiche;

- benessere di tipo psicofisico: nel luglio del 2012 è stato designato un consulente esterno (psicologo del lavoro). Sono state espletate riunioni di coordinamento tra varie figure coinvolte nella valutazione del rischio da stress lavoro correlato;

- formazione del personale: si ribadisce la carenza di formazione generale del personale in tema di prevenzione infortuni;

- servizio di radioprotezione: sono state svolte tutte le attività previste dal D. Lgs. 230/95, con interventi aggiuntivi in relazione ad alcune criticità riscontrate presso il Dipartimento Provinciale di Crotone;

- servizio prevenzione: il servizio, istituito con personale interno sin dal 31/12/2008, è costantemente a servizio del Datore di Lavoro non solo per i compiti previsti dall'art. 33 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. ma per qualsiasi problematica che si rifletta sulla sicurezza dei luoghi di lavoro;

- sorveglianza sanitaria: si è provveduto alla designazione del Medico Competente e del Medico Autorizzato; è in corso di ultimazione lo svolgimento delle attività previste;

- rappresentanti lavoratori per la sicurezza: a seguito delle elezioni dei componenti della RSU, le organizzazioni sindacali hanno indicato i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, per i quali è previsto un piano di formazione nel corso del 2013;

- adeguamenti tecnico-strutturali degli ambienti di lavoro: tale attività è sempre in itinere seppur condizionata dalle disponibilità di bilancio. Si menziona la dismissione di alcune sedi del Dipartimento Provinciale di Cosenza in vista del trasferimento presso la nuova sede di proprietà, nonché la conclusione dell'installazione di impianti fotovoltaici presso le sedi dipartimentali di Reggio Calabria e di Crotone.

5. L'ORGANIZZAZIONE DEL CUG

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, il Comitato Unico di Garanzia ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare la presenza paritaria di entrambi i generi.

Il Cug di Arpacal è composto da n. 5 componenti titolari designati dalle organizzazioni sindacali e da n. 5 componenti supplenti, nonché da n. 5 componenti titolari designati dall'Amministrazione e da n. 5 componenti supplenti, oltre al Presidente (dipendente dell'Agenzia a tempo indeterminato).

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Al 31/12/2012, a seguito di dimissioni e collocamenti a riposo, il Cug risultava composto da: n. 4 componenti titolari e n. 4 componenti supplenti designati dall'amministrazione e n. 5 componenti titolari e n. 2 componenti supplenti designati dalle organizzazioni sindacali.

Nell'anno 2011 il CUG ha approvato il Regolamento interno di funzionamento, che è stato trasmesso agli organi di vertice dell'Agenzia ed alle organizzazioni sindacali rappresentate al suo interno.

Le riunioni sono convocate ordinariamente almeno ogni tre mesi, nonché in via straordinaria quando ricorrano le condizioni previste dal regolamento, presso gli uffici della sede centrale dell'Arpacal.

6. L'ATTIVITA' SVOLTA NEL 2012

Le funzioni del CUG

Il Comitato, ai sensi della Direttiva del 4 marzo 2011, è chiamato a svolgere compiti propositivi, consultivi e di verifica di seguito indicati:

Compiti propositivi:

- Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- Promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- Iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche o di mobbing;

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Compiti consultivi, formulando pareri su:

- Progetti di riorganizzazione dell'ente;
- Piani di formazione del personale;
- Orari di lavoro, flessibilità e interventi di conciliazione;
- Criteri di valutazione del personale;
- Contrattazione integrativa nell'ambito delle proprie competenze;

Compiti di verifica su:

- Azioni positive e buone pratiche in materia di pari opportunità;
- Azioni di promozione del benessere organizzativo;
- Azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro e mobbing;
- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro;

Nel corso del 2012 il CUG ha svolto n. 9 riunioni.

Nel 2012, su apposita richiesta del Presidente del CUG, l'Amministrazione ha attivato sul sito web istituzionale una sezione dedicata al CUG, nonché una casella di posta elettronica (cug@arpacal.it).

Nel corso del 2012 il CUG ha svolto le attività di seguito sintetizzate:

1) Approvazione e trasmissione, con nota protocollo n. 5780 del 03/05/2012, al Direttore Generale di un documento programmatico contenente una proposta di adozione del Piano Triennale di Azioni Positive;
2) Elaborazione e pubblicazione della presentazione "Donne e Ambiente", iniziativa legata alle donne che si sono distinte nella ricerca e nella cura dell'ambiente;
3) Sondaggio di opinione sulla valorizzazione del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici tramite un questionario sottoposto ai dipendenti, di cui è in corso l'elaborazione degli esiti;
4) Indizione del bando per un concorso di idee per il miglioramento della qualità del lavoro, la cui procedura di valutazione è in corso;

5) Attivazione delle procedure previste dagli articoli 12 e 13 del regolamento su segnalazione di un dipendente;
6) Intervento di conciliazione su istanza di ricongiungimento familiare presentata da una dipendente;
7) Attivazione della procedura prevista dall'art. 12 del regolamento su segnalazione di un dipendente;
8) Elaborazione ed invio agli organi di vertice dell'amministrazione della relazione annuale sulla situazione del personale relativa all'anno 2011;
9) Elaborazione ed invio al Dipartimento della Funzione Pubblica, in collaborazione con il Dirigente del Settore Risorse Umane e Formazione, del format per la rilevazione sulle pari opportunità ai sensi della direttiva del 23/05/2007.

Inoltre, il CUG ha collaborato con l'UNAR nell'ambito di un progetto di implementazione e sviluppo dei comitati unici di garanzia, al fine di monitorare la situazione attuale delle pubbliche amministrazioni, con la compilazione e l'invio di una check list di autovalutazione.

Allo stato attuale il CUG non ha disponibilità di risorse economiche, non essendo stato previsto un apposito capitolo di bilancio. L'Amministrazione mette a disposizione del Comitato i locali e le risorse strumentali necessarie in occasione dello svolgimento delle riunioni.

7. I RISULTATI E LE PROSPETTIVE

Alla luce delle attività svolte è possibile affermare che l'organismo ha conseguito nel corso del 2012, primo anno di attività, il risultato di una buona visibilità e riconoscibilità nel contesto lavorativo dell'Agenzia. In particolare, le funzioni e le potenzialità dell'organismo sono oggi ben chiare nella percezione dei dipendenti, alcuni dei quali hanno ritenuto di attivarlo per le funzioni specifiche dello stesso.

Uguale riconoscibilità non può dirsi essere stata raggiunta nei rapporti con l'amministrazione, la quale, pur avendo provveduto alla costituzione del Comitato, non ha inteso interagire pienamente con esso per come la Direttiva prescrive, nonostante sia stata rappresentata la necessità di una

fattiva collaborazione. Infatti, con le due note protocollo n. 3888 del 19/03/2012 e n. 7567 del 12/06/2012 inviate dal Cug alla Direzione Generale, è stato chiesto di formalizzare un atto interno in ordine alle modalità di consultazione e informazione del Cug, con definizione delle procedure attraverso le quali attuare un coordinamento tra management, organizzazioni sindacali, dipendenti e comitato. A ciò si aggiunga il documento programmatico trasmesso con nota protocollo n. 5780 del 03/05/2012, al quale, anche in questo caso, non si è avuto riscontro.

Si ritiene che un maggiore impegno in questo senso, insieme alla già più volte auspicata dotazione di risorse certe, favorirebbe la migliore funzionalità dell'organismo e il raggiungimento degli obiettivi già indicati nella proposta di piano triennale di azioni positive.

Il Comitato Unico di Garanzia