

RELAZIONE ATTIVITA' C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia)
ANNO 2013

La relazione è stata approvata all'unanimità dai presenti

Il presidente dr.ssa Patrizia Colagiovanni firma_____

dr. Vincenzo Emiliano Martire firma_____

dr.ssa Laura Orsini firma_____

sig.ra Rita Delli Colli firma_____

dr.ssa Barbara Paradisi firma_____

dr.ssa Paola Evangelista firma_____

Relazione attività 2013

Sommario

- 1) Premessa
- 2) Assetto normativo del CUG dell' ARAN
- 3) Azioni sviluppate dal CUG
- 4) Dati statistici dell'Aran in funzione del genere
- 5) Tematiche, obiettivi ed azioni da sviluppare nel triennio:
 - Conciliazione vita lavorativa e vita personale/familiare
 - Tematica attività di formazione
 - Tematica operazione trasparenza e rapporti con l' OIV

Premessa

Il presente documento fornisce un resoconto concernente la situazione del personale dell' Aran riferita all' anno precedente nonché le azioni svolte dal Comitato Unico di Garanzia nell'anno 2013, sulla base delle linee guida indicate dalla 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"(art. 21, comma 4, L. 4/11/2010, n. 183), e dell'art. 2 del regolamento del CUG ARAN.

Una delle prime decisioni deliberate dal Comitato è stata quella di formulare un questionario sul benessere organizzativo da sottoporre ai dipendenti ARAN, in modo da poter individuare, in base alle risposte, eventuali situazioni di criticità, discriminazione, stress, disagio etc. che si fossero evidenziate e poter, conseguentemente, intervenire con azioni di contrasto e di promozione del benessere dei lavoratori.

Poiché quasi contestualmente la ex CIVIT, oggi ANAC, ha somministrato a tutte le Amministrazioni, Aran compresa, un formulario per un primo generale monitoraggio del benessere

organizzativo dei dipendenti pubblici, il Comitato, pur avendo già elaborato una propria proposta, al fine di uniformarsi all'iniziativa e di evitare sovrapposizioni, ha deciso di avvalersi dei dati derivanti dal suddetto questionario. Il Comitato, alla luce dei dati emersi, ha deliberato che successivamente si procederà con un sondaggio più specifico e mirato alla realtà Aran.

Nella seconda parte del documento si intende, inoltre, fornire in via di prima applicazione la pianificazione delle azioni su base triennale 2014-2016 volto a conseguire il benessere organizzativo per il personale dell'Agenzia ed a favorire parità e pari opportunità di genere nell'ambiente di lavoro, ad ottimizzare la produttività del lavoro nell'ottica di contrastare le discriminazioni di ogni genere, a diffondere e valorizzare il ruolo del CUG.

Nella proposta del CUG per il Piano delle Azioni Positive si individuano gli obiettivi perseguiti e le relative azioni di sviluppo che sono strutturati in forma dinamica e potranno, quindi, essere sottoposti a revisione periodica nel corso dell'anno.

Assetto normativo del CUG – Componenti

Il Comitato Unico di Garanzia viene istituito dall'art. 4 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato lavoro") e successivamente viene emanata la direttiva del Ministro della Pubblica amministrazione e del Ministro delle Pari opportunità, contenente linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG.

La norma prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano “ *al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni (art. 57, comma1).

Con determinazione dirigenziale n.65 del 20 novembre 2012 viene costituito il CUG dell'Aran, il cui regolamento è stato approvato all'unanimità il 18 dicembre 2012.

Il CUG dell'ARAN è così composto:

In rappresentanza dell'ARAN:

dr.ssa Patrizia Colagiovanni, dirigente come componente effettivo;
dr. Vincenzo Emiliano Martire, funzionario, come componente effettivo;
dr.ssa Laura Orsini, funzionaria, come componente effettivo;
dr.ssa Elvira Marcelli, come componente supplente.

In rappresentanza delle OOSS:

- CISL
sig.ra Rita Delli Colli, come componente effettivo;
sig. Giansandro Tomassetti, come componente supplente.
- UIL
dr.ssa Barbara Paradisi, come componente effettivo;
- RDB/USB

dr.ssa Paola Evangelista, come componente effettivo.

Le funzioni di Presidente sono svolte dalla dr.ssa Patrizia Colagiovanni.

Come noto, a norma dell'art. 21 della Legge n. 183/2010 l'area di competenza del CUG è stata ampliata rispetto ai settori appannaggio dei pregressi comitati per il fenomeno del mobbing e

per le pari opportunità. Infatti le aree di interesse del CUG concerne discriminazioni di genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione o lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle progressioni di carriera e nella sicurezza sul lavoro nonché contrasto ed eliminazione di ogni forma di violenza morale o psichica nell'ambiente di lavoro e contribuzione alla realizzazione del benessere organizzativo.

Nello sviluppo della propria attività, il CUG deve tener conto di tre soggetti con i quali operare in stretto contatto, in piena rispondenza con il dettato normativo: due interlocutori esterni all' Agenzia, la Consigliera Nazionale di Parità e l'UNAR, Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali ed un interlocutore interno all'Ente, l'Organismo Interno di Valutazione.

L'azione del CUG potrà essere sviluppata mediante:

- poteri propositivi
- poteri consultivi
- poteri di verifica

Azioni sviluppate dal CUG

Adozione Regolamento del CUG.

Il "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità , la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Aran" è stato approvato in data 18.12.2012, immediatamente dopo l' insediamento del Comitato, ed è stato trasmesso al Direttore della Direzione Studi risorse e servizi in data 27/12/2012. Il regolamento CUG è stato quindi pubblicato sul sito web Aran nella sezione: Amministrazione trasparente – Disposizioni generali - Atti generali –, ovvero Home page – Agenzia – Norme e regolamenti.

Creazione cartella condivisa dai componenti CUG per scambio documentazione:

Rete-ARAN128-Company-CUG

Istituzione di una casella di posta elettronica dedicata.

La casella di posta è stata resa nota con mail del 12.03.2014.

L'indirizzo è il seguente: comitato-unico garanzia@aranagenzia.it

Richiesta alla amministrazione dei dati statistici per monitoraggio della realtà ARAN in riferimento alla divisione, in relazione al genere, riguardo le mansioni svolte e gli incarichi dirigenziali, di seguito pubblicati.

DIRIGENTI	TEMPO INDETERMINATO		COMANDO e FUORI RUOLO		TEMPO DETERMINATO		TOTAL E DIR.
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
1a fascia	0	0	1	1	1	0	3
2a fascia	0	0	1	2	3	0	6

TOTALE DIR.	0	0	2	3	4	0	9
--------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

AREE	Liv. Econ.	TEMPO INDETERMINATO		COMANDO e FUORI RUOLO		TEMPO DETERMINATO		TOTAL E AREE
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Area C	C5	2	1	0	0	0	0	3
	C4	0	3	0	2	0	0	5
	C3	2	5	0	1	0	0	8
	C2	1	3	1	2	0	0	7
	C1	0	0	0	1	0	0	1
Area B	B3	0	3	2	0	0	0	5
	B2	3	2	0	1	2	1	9
	B1	0	0	1	0	1	0	2
Area A	A	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE AREE		8	17	4	7	3	1	40

	TEMPO INDETERMINATO (include comandi e fuori ruolo)		TEMPO DETERMINATO		TOTAL E
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Tempo pieno	14	26	7	1	48
Tempo parziale	0	1	0	0	1
TOTALE	14	27	7	1	49

Personale che gode di L.104 (non per se stesso)	2	2	0	0	4
---	---	---	---	---	----------

COLLABORATORI

TEMPO DETERMINATO

TOTAL E

Incarichi a titolo gratuito
Incarichi di co.co.co.
Incarichi di studio
TOTALE COLLAB.

Uomini	Donne	COLL.
1	0	1
2	3	5
1	0	1
4	3	7

Analisi dei dati finali dell'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo – condivisione del sistema di valutazione - valutazione del superiore gerarchico

Il Comitato sta analizzando i dati emersi dal questionario sul monitoraggio del benessere organizzativo dei dipendenti Aran, dianzi citato ed ha già predisposto una scaletta di lavori che, con l'ausilio di un proprio gruppo di lavoro interno, procederà ad approfondirne alcuni e, se del caso, a proporre azioni positive per rimuovere eventuali situazioni di sofferenza.

Codice di comportamento.

Considerato che la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri elenca, tra le materie oggetto dei compiti consultivi attribuiti al Comitato dall' art. 21 della Legge 24 novembre 2010, n. 183, gli atti di organizzazione interna e che, pertanto, "l' amministrazione è invitata a consultare *preventivamente* il CUG ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza", la Direzione Studi Risorse e Servizi, che ha elaborato il Codice di Comportamento, da adottarsi ai sensi dell'art. 54, comma 5, del d.lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii., ha richiesto il parere del CUG sul testo con mail del 03.02.2014.

Dopo la consultazione di tutti i componenti, il Comitato, seppure nel breve tempo a disposizione, ha espresso parere favorevole.

Obiettivi ed azioni da sviluppare nel triennio

- Creazione sul sito web dell'Aran di un'area dedicata al CUG
- Pubblicizzare con il personale le modalità di utilizzo della casella di posta elettronica dedicata, c.d. "casella di ascolto".
- Analisi delle richieste e/o segnalazioni pervenute alla casella di posta elettronica dedicata; invio di risposte; avvio di azioni che si rendessero necessarie a seguito di segnalazioni di criticità.
- Partendo dall'analisi dei dati risultanti dal monitoraggio sul benessere organizzativo, ridefinizione di un modello di sondaggio più specifico e mirato alla realtà dell'Aran, anche tenendo conto della sicurezza sul lavoro e dell'eventuale rischio da stress correlato.
- Analisi dei risultati dei monitoraggi e messa in atto delle eventuali azioni che si rendessero necessarie per il benessere dei dipendenti.
- Analisi dei dati statistici forniti dall'amministrazione in riferimento alla divisione, in relazione al genere, riguardo le mansioni svolte e gli incarichi dirigenziali ed approfondimento di eventuali criticità evidenziate.
- Costituzione di gruppi di lavoro su temi che di volta in volta si intende approfondire.
- Avvio dei rapporti con l'OIV ex art. 5 del d.lgs. n. 150/2009.
- Richiesta all'amministrazione di determinare le modalità di consultazione preventiva con il CUG, previste al punto 3.2 (Compiti) della direttiva: Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia.

- Collaborazione del CUG alla compilazione della relazione annuale prevista dalla direttiva dei Dipartimenti della Funzione pubblica e Pari opportunità del 27/5/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.
- Intensificazione dei rapporti di collaborazione e scambio con il Consigliere nazionale di parità e il Dipartimento per le pari opportunità.