

RELAZIONE ATTIVITA' C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia) **ANNO 2014**

La relazione è stata approvata all'unanimità dai componenti :

Il presidente Patrizia Colagiovanni firmato

Vincenzo Emiliano Martire firmato

Laura Orsini firmato

Rita Delli Colli firmato

Barbara Paradisi firmato

Paola Evangelista firmato

Relazione attività 2014

Sommario

- 1) Premessa
- 2) Azioni sviluppate dal CUG
- 3) Dati statistici dell'Aran in funzione del genere (anno 2014)
- 4) Tematiche, obiettivi ed azioni avviate nell'ambito della pianificazione del triennio:
 - Conciliazione vita lavorativa e vita personale/familiare
 - Tematica attività di formazione

Premessa

Il presente documento, come già avvenuto per il 2013, 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 2014, 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.

Pertanto le prime due riunioni dell'anno 2014 sono state dedicate al resoconto delle attività relative all'anno precedente da cui sono scaturite riflessioni tendenti ad individuare modalità di implementazioni degli strumenti atti a poter individuare eventuali situazioni di criticità, discriminazione, stress, disagi etc. che si fossero evidenziate, e poter conseguentemente intervenire con azioni di contrasto e di promozione del benessere dei lavoratori.

Promozione del ruolo, delle funzioni e delle azioni del CUG.

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 concernono 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.

Pertanto, nello sviluppo della propria attività, il CUG, in piena rispondenza con il dettato normativo, nel corso dell' anno 2014, oltre ad avviare una serie di iniziative interne che verranno di seguito illustrate, ha stabilito contatti con la Consigliera Nazionale di Parità partecipando attivamente a due incontri che si sono tenuti nel mese di settembre e novembre.

Nella prima giornata di lavoro, dedicata al "*Cug e Benessere organizzativo*", i rappresentanti CUG di varie amministrazioni pubbliche si sono confrontati sul tema del ruolo dei Comitati, delle eventuali criticità incontrate e delle proposte in materia di benessere organizzativo. A seguito di ciò, a tutti i componenti CUG Aran è stato consegnato un documento redatto dalla Consigliera Nazionale di Parità ("*Bussola essenziale e ragionata sui CUG*") in cui viene chiarito il ruolo del CUG, le proposte, il quadro normativo di riferimento, i compiti attribuiti ed infine i rapporti del Comitato con altri Organi.

L'ultimo incontro si è svolto in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne durante il quale è stata evidenziata la gravità del fenomeno in quanto, secondo le statistiche, a fronte di una diminuzione di casi di violenza, si assiste ad un aumento degli omicidi di uomini a danno delle donne (c.d. femminicidio). Inoltre è stato sottolineato che, anche da indagini europee, risulta molto elevato il numero di donne sottoposte a mobbing, comportamento difficile da gestire e non ancora regolamentato da una legge precisa (vi sono in campo circa 50 progetti). E' stato, infine, ricordato che la violenza sulle donne in ambito lavorativo è soprattutto di natura

psichica, ciò è spesso dovuto all'onere della conciliazione dei compiti di gestione della famiglia con il lavoro.

E' stata diffusa una piccola guida alle nuove norme introdotte dalla legislazione italiana a sostegno della lotta e prevenzione contro ogni forma di violenza sulle donne ed un documento in cui vengono chiariti il ruolo e gli obiettivi dell'ILO (*International Labour Organization*). L'Organizzazione internazionale del lavoro è un'agenzia specializzata delle Nazioni Unite che si occupa di promuovere la giustizia sociale e i diritti umani internazionalmente riconosciuti, con particolare riferimento a quelli riguardanti il lavoro in tutti i suoi aspetti.

Il dato emergente da tale incontro è che la violenza sulle donne è un fenomeno in costante crescita in Italia, che coinvolge l'intera società civile. Violenza che spesso non viene denunciata e che troppo spesso sfocia nel femminicidio.

Azioni sviluppate dal CUG

Nell'ambito delle azioni propositive il CUG ha ritenuto importante avviare la propria attività raccogliendo le segnalazioni provenienti da ogni singolo dipendente. E' stata inviata, a tal proposito, una mail a tutto il personale specificando le modalità di utilizzo della casella di posta elettronica dedicata (c.d. "*casella di ascolto*"), al fine di analizzare le richieste e/o segnalazioni pervenute per l'avvio di azioni che si rendessero necessarie a seguito di segnalazioni di criticità.

Da tale indagine è emersa l'esigenza di proporre delle attività trasversali alle Direzioni e la necessità di creare gruppi misti per rompere schemi precostituiti e consolidati nel tempo.

L'attenzione del Comitato si è conseguentemente rivolta allo sviluppo delle seguenti attività:

1. Formazione finalizzata a creare benessere organizzativo rivolta a tutto il personale.
2. Possibilità di conciliare vita personale e professionale.

A seguito dell'attività di ricerca e di analisi sopra evidenziata sono stati costituiti, inoltre, due gruppi di lavoro interni al Comitato stesso:

1. Gruppo di lavoro dedicato alla "*Salute e Sicurezza in ambiente di lavoro*". Componenti: Laura Orsini e Rita Delli Colli.
2. Gruppo di studio interno al Comitato "*Gestione dei conflitti sul lavoro*". Componenti: Paola Evangelista e Barbara Paradisi.

Riguardo al primo gruppo, considerato il dettato dell' art. 28, comma 1, del d.lgs. n.81/08, si rileva che, tra i rischi oggetto della valutazione, sono inclusi anche quelli che riguardano la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato. Per tali

motivi un gruppo trasversale dedicato potrebbe costituire un importante strumento di prevenzione anche al fenomeno del mobbing.

Inoltre, nell'ambito del secondo gruppo, viene elaborata la progettazione preliminare di una proposta per la gestione di "conflict rooms" che si occupi di approfondire la "gestione dei conflitti sul lavoro" determinati, nella quasi totalità dei casi, da un difetto di comunicazione e da pregiudizi in ambito lavorativo.

L'attività dei Gruppi di lavoro, rivolta soprattutto alla raccolta e all'analisi dei dati, ha prodotto una serie di input che sono stati sintetizzati in un format allo scopo di ottenere una rappresentazione omogenea, sintetica e sistematica di quanto rilevato. I format una volta compilati dai vari Gruppi di lavoro, sono stati inviati, nell'ambito dei compiti propositivi affidati al Cug dalla Direttiva citata in premessa, all'Amministrazione.

Infine il Comitato ha effettuato una approfondita analisi dei risultati derivanti dal monitoraggio sul benessere organizzativo effettuato dall'Amministrazione previa somministrazione dell'apposito questionario. Su tale questione il Comitato, al fine di rendere più chiare le domande, ha suggerito all'amministrazione alcune modifiche. Nello specifico, infatti, l'Amministrazione ha ritenuto utile inserire nel questionario somministrato ai dipendenti, due note esplicative a piè di pagina alle domande 04 e 05 del settore A – "Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato".

Dati statistici dell'Aran in funzione del genere (anno 2014)

Su richiesta del Comitato, come per il precedente anno, l'Amministrazione ha fornito i dati statistici per il monitoraggio della realtà ARAN in riferimento alla divisione, in relazione al genere, riguardo le mansioni svolte e gli incarichi dirigenziali, di seguito pubblicati. Pertanto si riporta di seguito la tabella riassuntiva della situazione dell'anno 2014.

Personale A.Ra.N. in servizio al 31/12/2014

<u>DIRIGENTI</u>	TEMPO INDETERMINATO		COMANDO e FUORI RUOLO		TEMPO DETERMINATO		TOTALE DIR.
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
1a fascia	0	0	1	1	1	0	3
2a fascia	0	0	0	2	3	0	5
TOTALE DIR.	0	0	1	3	4	0	8

AREE	Liv. Econ.	TEMPO INDETERMINATO		COMANDO e FUORI RUOLO		TEMPO DETERMINATO		TOTALE 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	1	4	0	1	0	0	6
	C2	1	3	1	2	0	0	7
	C1	0	0	0	1	0	0	1
Area B	B3	0	4	2	0	0	0	6
	B2	3	2	0	2	2	1	10
	B1	0	0	1	0	1	0	2
Area A	A	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE AREE		7	17	4	8	3	1	40

	TEMPO INDETERMINATO (include comandi e fuori ruolo)		TEMPO DETERMINATO		TOTALE
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Tempo pieno	12	27	7	1	47
Tempo parziale	0	1	0	0	1
TOTALE	12	28	7	1	48

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

COLLABORATORI		TEMPO DETERMINATO		TOTALE COLL.
		Uomini	Donne	
Incarichi di co.co.co.	Al momento, la procedura di selezione per il conferimento di n. 5 incarichi ad esperti e collaboratori non è giunta ancora a conclusione	0	0	0
TOTALE COLLAB.		0	0	0

In conclusione rispetto agli obiettivi ed azioni da sviluppare nel triennio, indicati nella precedente Relazione (anno 2013), si è proceduto sui seguenti temi:

- 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;
- Implementazione dei rapporti con l'amministrazione al fine 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;
- Intensificazione dei rapporti di collaborazione e scambio con il Consigliere nazionale di parità e il Dipartimento per le pari opportunità.