

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

ANNO 2019

La relazione è stata approvata all'unanimità dai componenti

Il Presidente Patrizia Colagiovanni - firmato -

Vincenzo Emiliano Martire - firmato -

Laura Orsini - firmato -

Elvira Marcelli - firmato -

Rita Delli Colli - firmato -

Barbara Paradisi - firmato -

Paola Evangelista - firmato -

Gerardo Cerino - firmato -

### Relazione attività 2019

#### Sommario

- 1) Premessa
- 2) Azioni sviluppate dal CUG su tematiche, obiettivi ed azioni avviate nell'ambito della pianificazione del triennio:
  - Attività di formazione
  - Nuovo sistema di valutazione della performance
  - Piano di azioni positive
- 3) Dati statistici dell'Aran in funzione del genere (anno 2019)

#### Premessa

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 C.U.G. ARAN, con il presente documento, viene fornito un resoconto riguardante la

situazione del personale dell'Aran riferita all'anno 2019, nonché le azioni svolte dal Comitato Unico di Garanzia per l'anno 2019.

Le riunioni che si sono tenute nel corso dell'anno, nell'ambito delle tematiche individuate per le azioni da svilupparsi nel triennio, sono state dedicate all'attività consultiva, prevista dalla normativa, nonché all'organizzazione delle attività di seguito indicate.

### **Azioni sviluppate dal CUG**

Nell'ambito dei propri compiti **consultivi**, considerate le aree di competenza del Comitato, definite ed ampliate dall'art. 21 della legge n. 183/2010, ha rilasciato l'apposito parere, obbligatorio ma non vincolante, sulle *“Linee guida per la formazione del personale Aran per l'anno 2019”* che, pur rimanendo comunque un atto unilaterale dell'amministrazione, necessita di essere sottoposto all'esame del CUG.

Inoltre, alla luce della direttiva n. 2/19 del Presidente del Consiglio dei Ministri *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*, che ha richiesto espressamente una maggiore collaborazione tra CUG ed OIV, l'Amministrazione ha trasmesso al Comitato la bozza del nuovo sistema di valutazione della performance per il previsto parere.

Invece, nell'ambito dei propri compiti **propositivi**, essendo il *“Piano di azioni positive”* un documento a valenza triennale previsto dall'articolo 48, del decreto legislativo n. 198/2006 (*“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*), che ciascuna amministrazione deve predisporre – sentiti gli organismi di parità e gli organismi di rappresentanza sindacale previsti dall'art. 42, d. lgs. n. 165/2001, ovvero, in mancanza, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative – per assicurare l'adozione di iniziative tese alla *“...rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*, il Presidente ha invitato tutti i componenti del Comitato a formulare delle ipotesi che verranno esaminate dal collegio. Successivamente, quindi, il Comitato potrà proporre all'amministrazione elementi utili alla predisposizione del piano di Azioni Positive.

Si tratta, quindi, di un documento programmatico contenente non solo misure volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra donne e uomini, ma anche misure dirette a migliorare la relazione tra le persone e l'organizzazione in cui lavorano al fine di favorire l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il Piano di Azioni Positive deve essere, inoltre, obbligatoriamente predisposto dalle P.A. (come da art. 48, D.Lgs. 198/2006), per non incorrere nella sanzione prevista per i soggetti inadempienti dal D. Lgs. 165/2001, *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”* (art. 6, comma 6) che dispone il blocco dell’assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Alla luce di quanto riportato, il Comitato ha evidenziato come un “progetto d'indagine di clima organizzativo”, rivolto a tutto il personale dipendente dall’Agenzia, possa fornire utili suggerimenti alla predisposizione di un efficace PAP. Pertanto, prima di avanzare qualsiasi proposta da sottoporre all’Amministrazione nell’ambito della predisposizione del Piano triennale di Azioni Positive, vuole farsi promotore di tale iniziativa utilizzando quale modello il questionario già utilizzato all’INPS, fornito da Paola Evangelista.

Tale rilevazione potrà, infatti, costituire un importante momento di diagnosi organizzativa oltre ad essere un buon indicatore della soddisfazione lavorativa. E', infatti, di per sé un'azione in grado di generare coinvolgimento e partecipazione, in quanto testimonia un'attenzione particolare che l’organizzazione riserva alle risorse umane. L’analisi del clima permetterà, altresì, di rilevare come l’amministrazione ed, in particolare, alcune sue caratteristiche siano percepite dai suoi membri e, quindi, permetterà di:

- rilevare ed evidenziare gli eventuali punti critici presenti in un’organizzazione;
- progettare, pianificare ed eseguire opportuni interventi migliorativi;
- valutare e monitorare i risultati ottenuti, procedendo ad una nuova analisi del clima.

### **Dati statistici dell’Aran in funzione del genere (anno 2019)**

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.

La tabella seguente riassume la situazione dell’anno 2019:

**Personale A.Ra.N. in servizio al 31/12/2019**

<b>DIRIGENTI</b>	<b>TEMPO INDETERMINATO</b>		<b>COMANDO e FUORI RUOLO</b>		<b>TEMPO DETERMINATO</b>		<b>TOTALE DIR.</b>
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
1a fascia	1	0	0	0	1	0	2
2a fascia	0	0	0	2	4	0	6
<b>TOTALE DIR.</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>8</b>

<b>AREE</b>	Liv. Econ.	<b>TEMPO INDETERMINATO</b>		<b>COMANDO e FUORI RUOLO</b>		<b>TEMPO DETERMINATO</b>		<b>TOTALE AREE</b>
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Area C	C5	2	5	0	0	0	0	7
	C4	0	3	0	1	0	0	4
	C3	1	3	1	1	0	0	6
	C2	0	1	0	2	0	0	3
	C1	0	1	0	0	0	0	1
Area B	B3	4	7	0	1	0	0	12
	B2	2	1	0	1	0	0	4
	B1	0	0	1	0	0	0	1
Area A	A	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE AREE</b>		<b>9</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>38</b>

	<b>TEMPO INDETERMINATO (include comandi e fuori ruolo)</b>		<b>TEMPO DETERMINATO</b>		<b>TOTALE</b>
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Tempo pieno	12	26	5	0	43
Tempo parziale	0	3	0	0	3
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>46</b>

Personale che gode di L.104 (non per sé stesso)	4	5	0	0	9
---	---	---	---	---	---

<b>COLLABORATORI</b> <sup>(1)</sup>	<b>TEMPO DETERMINATO</b>		<b>TOTALE COLL.</b>
	Uomini	Donne	
Incarichi di collaboratori	4	2	6
<b>TOTALE COLLAB.</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

<sup>(1)</sup> Di cui 3 unità a titolo gratuito.