



**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2011

PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (L. 04/11/2010 n. 183, Art. 21), di seguito (CUG) istituito in forma associata tra l'Agenzia Interregionale per il fiume Po (AIPo) e l'Autorità di Bacino del fiume Po (AdBPo), con determinazione n. 317 del 24 marzo 2001, successivamente integrato con determinazione n. 634 del 20 giugno 2011 (All. 1, 2) a norma della Direttiva "Linee guida" della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti Funzione Pubblica e Pari Opportunità del 04/03/11, presenta ai vertici politici ed amministrativi delle Amministrazioni di appartenenza la relazione sulla situazione del personale, riferita all'anno 2011, e riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo, e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

Conformemente a quanto previsto dai provvedimenti su citati (60 gg. dalla costituzione), il CUG di AIPo e AdBPo, ha adottato il proprio regolamento di organizzazione (All. 3), approvato in data 23 maggio 2011.

La realizzazione della parità e delle pari opportunità tra le persone nell'ambiente di lavoro pubblico non è solo un questione di dignità della persona o di qualità della vita, ma piuttosto è lo strumento che può consentire ed accelerare il processo di trasformazione culturale ed organizzativa delle istituzioni. In linea con quanto previsto a livello normativo italiano (che recepisce quanto già introdotto a livello europeo) sull'uguaglianza di genere. Il CUG è chiamato ad esercitare compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta. Si tratta di una rilevante innovazione metodologica, in quanto può stabilire una fattiva cooperazione tra diversi attori del processo politico-gestionale degli Enti.

Il CUG esercita,

COMPITI PROPOSITIVI su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne,
- promozione/potenziamento iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e a favorire 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 e azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- 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 situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing – nelle Amministrazioni di appartenenza.

COMPITI CONSULTIVI (preventivi), su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

Il CUG opera in stretta raccordo con il vertice amministrativo di appartenenza . Le modalità di consultazione preventiva, devono essere predeterminate con i vertici delle Amministrazioni affinché il CUG possa:

- adeguatamente indirizzare le proprie proposte;
- essere coinvolto nei processi/progetti che richiedono il prescritto parere;

- avere elementi sufficienti per poter verificare gli esiti delle azioni proposte.

COMPITI DI VERIFICA, su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing;
- assenza di discriminazione (diretta ed indiretta);
- diffusione della cultura di genere.

La verifica è utile per rimuovere le criticità dell'ambiente lavorativo. I temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo devono diventare elementi di valutazione della performance degli Enti. Significativa è pertanto la relazione diretta con gli Organismi Interni di Valutazione (O.I.V.).

Ciò premesso, la presente relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- dalle Amministrazioni e dai datori di lavoro ai sensi del d.lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni;
- dalle relazioni redatte dalle Amministrazioni ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti Funzione Pubblica e Pari Opportunità, recante “misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

Il monitoraggio sulla situazione del personale rispetto all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo, di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, evidenzia situazioni sostanzialmente simili rispetto alle due Amministrazioni di appartenenza.

In particolare, **per ciò che concerne AIPo**, e secondo i dati forniti (format inviato il 05.04.12 con nota prot. N. 0012553): alla data del 31.12.11, la consistenza numerica del personale in servizio (escluso l'Ufficio Gestione Navigazione Lombarda, compresa la dirigenza) è pari a 290 unità, di cui 121 appartenenti al genere femminile e 169 al genere maschile.

Dal punto di vista organizzativo il personale è suddiviso in 13 Uffici operativi + la sede centrale, secondo la seguente distinzione:

- Personale Uffici Operativi: n. 198 (comprensivo di n. 4 dirigenti Vicari e Junior), di cui 61 di genere femminile e n. 137 di genere maschile.
- Personale Sede: N. 92 (comprensivo della dirigenza Apicale e Vicaria per una totale di 6 figure dirigenziali), di cui 60 di genere femminile e n. 32 di genere maschile.

In relazione al profilo professionale di appartenenza, ed alle prevalenti mansioni di carattere tecnico e amministrativo, con esclusione della dirigenza:

Posto lavoro	Profilo Amm.vo		Totale	Profilo Tecnico		Totale
	m	f		m	f	
Sede	13	45	58	14	14	28
Uff. Oper.	10	36	46	123	25	148
Totali	23	81	104	137	39	176

Sul versante dell'inquadramento contrattuale il personale AIPo risulta così suddiviso:

Inquadramento contrattuale	Numero complessivo posti occupati	Genere Femminile	Genere Maschile	Note
Dirigenza	10	1	9 ¹	
Cat. D3	39	20	19	
Cat. D1	57	15	42	
Cat. C1	158	71	87	
Cat. B3	18	11	7	
Cat. B1	8	3	5	
Totale	290	121	169	
in %	100%	41,72	58,28%	

Relativamente agli incarichi di Posizione Organizzativa, escludendo il Settore Ufficio Gestione Navigazione Lombarda, la situazione è la seguente:

Inquadramento contrattuale	Numero complessivo posti occupati	Genere Femminile	Genere Maschile	Note
Alta Prof.tà	2	1	1	
Incarichi di P.O.	26	15	11	
Totale	28	16	12	
In %	100%	57,14%	42,86%	

I dati evidenziano un sostanziale equilibrio rispetto al principio della parità di genere almeno per quanto riguarda il personale di comparto. Un notevole divario rispetto al genere, si registra nel comparto dirigenziale (1 d./9 u.), risultato parzialmente compensato da una maggiore quota di personale femminile tra quello incaricato di Posizione Organizzativa.

Non si evidenzia squilibrio dal punto di vista del risultato della progressione economica orizzontale di carriera. L'ultima valutazione relativa all'anno 2010 ha infatti registrato il seguente risultato: 46,67% al personale di genere maschile, 53,33% al personale di genere femminile.

Il personale in part time ammonta complessivamente a 19 unità di cui 15 donne e 4 uomini. Nell' AIPo non è operativa la modalità di prestazione lavorativa c.d. "telelavoro".

Rispetto alle aree di intervento per attuare pari opportunità, si evidenzia che l'Agenzia non ha mai redatto i c.d. piani triennali di azioni positive ex art. 48 D.Lgs 198/2006 e 7 e 57 del D.Lgs. Non è mai stata espletata formazione specifica di politiche di genere, né azioni di aggiornamento/accompagnamento al rientro dirette a personale assente per maternità o congedi/aspettative di medio-lungo periodo. Non risultano in essere politiche di eliminazione e prevenzione delle discriminazioni.

Per ciò che concerne AdBPo, secondo i dati forniti (nota prot. N. 2177 (1,2) del 02.04.2012), alla data del 31.12.2011, la consistenza numerica del personale in servizio è pari a 35 unità, di cui 17 appartenenti al genere femminile e 18 al genere maschile.

In relazione al profilo professionale di appartenenza ed alle prevalenti mansioni di carattere tecnico, informatico ed amministrativo, con esclusione della dirigenza, lo stesso personale è così distribuito:

¹ Di cui 3 a tempo determinato

Profilo Amministrativo		Totale	Profilo Tecnico		Totale	Profilo Informatico		Totale
<i>m</i>	<i>f</i>		<i>m</i>	<i>f</i>		<i>m</i>	<i>f</i>	
5	8	13	7	6	13	4	2	6

Per ciò che riguarda l'inquadramento contrattuale la suddivisione è la seguente:

Inquadramento contrattuale	Numero complessivo posti occupati	Genere Femminile	Genere Maschile
Dirigenza	3	1	2 ²
Cat. D3	11	3	8
Cat. D1	9	6	3
Cat. C1	8	4	4
Cat. B3	3	2	1
Cat. B1	1	1	3
Totale	35	17	18
In %	100%	48,58%	51,42%

Relativamente agli incarichi di Posizione Organizzativa la situazione è la seguente:

Inquadramento contrattuale	Numero incarichi	Genere Femminile	Genere Maschile
Incarichi di P.O.	4	2	2
Totale	4	2	2
In %	100%	50%	50%

Anche nell'Autorità non è operativa la modalità di prestazione lavorativa c.d. "telelavoro". Il personale in part time ammonta complessivamente a 2 unità di cui una donna e un uomo.

Rispetto alle aree di intervento per attuare pari opportunità, l'Autorità di Bacino ha assolto, sin dal 2008, all'obbligo relativo alla compilazione e conseguente trasmissione del format di cui alla direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

L'Autorità ha, inoltre, adottato misure per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi (congedi parentali) in modo da non interrompere percorsi formativi e di carriera.

Per ciò che concerne i progetti di miglioramento organizzativo, in entrambe le Amministrazioni non risultano avviate indagini, studi, attività di miglioramento organizzativo, e/o tesse a favorire il benessere organizzativo; né tantomeno si è proceduto alla mappatura delle competenze professionali, e/o all'adozione di regolamenti o atti interni, protocolli d'intesa in tema di pari opportunità.

L'analisi delle relazioni delle Amministrazioni e dei datori di lavoro ai sensi del D.Lgs 81/2008, non evidenzia particolari attenzioni rispetto al genere, fatta eccezione per la previsione di tutele particolari relativi ai

² Di cui 3 a tempo determinato

rischi della lavoratrici gestanti di cui al D.Lgs. n.151/01, ed ai rischi per i lavoratori disabili, di cui si dà contezza nella relazione di AIPo.

Diversi atti sono stati sottoposti all'attenzione del CUG, da parte di AIPo, in sede consultiva. In particolare, in data 31 Agosto 2011, al Comitato è stata sottoposta, per il previsto parere, la bozza della direttiva denominata "Articolazione dell'orario di lavoro ed istituti connessi". Nella convinzione che introdurre all'interno degli Enti politiche di conciliazione vita-lavoro, non significa adottare una prospettiva unilateralmente femminile ma piuttosto stimolare il dibattito ed il confronto su una dimensione che riguarda sia donne che uomini, il Comitato, ha reso il proprio parere ed evidenziato proposte di modifica del documento citato, volte a garantire condizioni di equità di trattamento e pari opportunità, che favoriscano il benessere organizzativo, la conciliazione vita lavoro e quindi la produttività, in armonia con quanto previsto nell'accordo del 7 marzo 2011, tra il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali e le organizzazioni sindacali. Copia del predetto documento, le cui proposte sono state condivise ed accolte dall'Agenzia, è allegata alla presente relazione (ALL. 4).

Previa richiesta del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Sicurezza di AIPo, il Comitato, costituito in apposito gruppo di lavoro, a norma del Regolamento di organizzazione, ha redatto le proprie indicazioni per la "Valutazione del rischio da stress lavoro – correlato del personale dell'AIPo", approvate nel testo ivi allegato (ALL. 5), in data 12.10.11 e pubblicate sul sito internet dell'Agenzia.

Nell'espletamento dei compiti propositivi ad esso assegnati, il CUG ha intrapreso diverse iniziative quali per esempio, la predisposizione del "Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, dell'AIPo e dell'AdBPo", (ALL. 6) e la relativa trasmissione alle Amministrazioni per la presa d'atto; la proposta di adesione alle Amministrazioni di appartenenza alla Carta delle Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro, lanciata in Italia il 05.10.2009 sulla scia del successo delle iniziative francese e tedesca, la cui possibilità di aderire, nel corso del 2011, è stata estesa anche alle Pubbliche Amministrazioni (All. 7); la sollecitazione all'adozione dei Piani Triennali di Azioni Positive.

Sia pur in un'ottica di sperimentazione e con la consapevolezza di muoversi all'interno di una cornice normativa estremamente complessa e mutabile che definisce chiaramente obiettivi e vincoli delle Pubbliche Amministrazioni in questo ambito, il CUG, ha accolto e persegue la sfida di offrire il proprio contributo agli Enti, al fine di ripensare i modelli organizzativi adottati, alla luce di un nuovo "sguardo di genere", con la convinzione che sperimentare nuove soluzioni più attente alle esigenze di conciliazione, costruite nel rispetto della normativa e dei regolamenti, con il coinvolgimento diretto dei lavoratori, delle lavoratrici e dei responsabili degli Enti, possa contribuire alla crescita delle Amministrazioni stesse ed all'innovazione istituzionale.

Parma, 28.03.12

LA PRESIDENTE
Mariantonietta Calasso

Allegati:

- 1) Determinazione n. 317 del 24 marzo 2001
- 2) Determinazione n. 634 del 20 giugno 2011;
- 3) Regolamento di organizzazione;
- 4) Parere sulla bozza della direttiva denominata "Articolazione dell'orario di lavoro ed istituti connessi", dell'AIPo;
- 5) Indicazioni per la "Valutazione del rischio da stress lavoro – correlato del personale dell'AIPo";
- 6) Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, dell'AIPo e dell'AdBPo;

- 7) Proposta di adesione alle Amministrazioni di appartenenza alla Carta delle Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro.



