

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

# **Relazione annuale sull'attività svolta**

**ANNO 2012**  
**(art. 3.3 DPCM 4 marzo 2011)**

## **Componenti titolari**

**Mariantonietta Calasso (Presidente dal 24.03.2011)**

**Antonio Eccher – AIPo**

**Patrizia Pavesi - AdBPo**

**Claudia Chicca - AIPo**

**Christian Farioli - CISL FP**

**Luisella Musa - CSA**

**Eligio Di Mascio - CGIL FP**

**Filippo Cambareri UIL FPL**

## **Componenti supplenti**

**Giuseppe Barbieri - AIPo**

**Italo Perchiazzi - AdBPo**

**Massimo Valente - AIPo**

**Laura Lenzi - AIPo**

**Ferdiando Vicariotto - CISL**

**Sara Bertoncini - CSA**

**Cecilia Finardi – CGIL FP**

**Emanuele Fino – UIL FPL**

## 1. INTRODUZIONE

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 AIPo e AdBPo, con determinazione n. 317 del 24 marzo 2011, a norma della Direttiva “Linee guida” PCdM PdCM – Dip. F.P. e P.O. del 04/03/11, presenta ai vertici politici ed amministrativi delle AA. di appartenenza la relazione sulla situazione del personale, riferita all’anno 2012, 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.

La presente relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- dalle AA. e dai datori di lavoro ai sensi del d. lgs. 81/2008;
- dalle relazioni redatte dalle AA. ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della PdCM – Dip. F.P. e P.O. recante “misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

La prima parte della relazione riguarda il contesto entro il quale il Comitato opera, avuto riguardo alla situazione di entrambe le Amministrazioni di appartenenza.

La seconda parte è dedicata all’organizzazione del CUG con riferimento alle risorse, al suo funzionamento, ai suoi metodi di lavoro ed alle relazioni istituzionali intrattenute.

La terza parte richiama le funzioni del CUG e descrive l’attività svolta con riferimento all’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, soffermandosi sull’illustrazione degli esiti delle iniziative poste in essere.

L’ultima parte, infine, propone una valutazione dei risultati finora raggiunti e alcune considerazioni sulle iniziative da adottare nel nuovo anno.

## 2. IL CONTESTO

Nel suo secondo anno di attività, il CUG ha continuato a operare nella consapevolezza del proprio ruolo, di soggetto ad alto potenziale innovativo, in grado di sviluppare incisive azioni organizzative in direzione dell’eguaglianza e del benessere sul lavoro dei/delle dipendenti, di entrambe le Amministrazioni di appartenenza.

Di seguito, si riportano le relazioni redatte dalle Amministrazioni di appartenenza ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità, trasmesse tramite format al Dipartimento della FP ed al Dipartimento per le Pari Opportunità, in ossequio a quanto previsto al punto 3.3 della DPCM del 4.03.2011.

**Rilevazione creata il 27/03/2013 14:55:44 relativa all'anno 2012**

**1. Anagrafica**

**Amministrazione**

Tipo **Altri enti e istituzioni pubbliche locali**

Nome **AZIENDA INTERREGIONALE PER IL FIUME PO' - AIPO**

**Indirizzo**

Provincia **Parma** Città **PARMA**

Via/Piazza **Garibaldi 75** C.A.P. **43121**

**Referente per la compilazione del format**

Cognome **Eccher** Nome **Antonio**

Posizione/Qualifica **Funzionario**

Unità organizzativa **Organizzazione**

E-Mail **antonio.eccher@agenziapo.it**

Telefono Ufficio **0521797286** Cellulare **3480590266**

## 2. Personale suddiviso per genere

In questa sezione occorre descrivere al 31 dicembre dell'anno di riferimento la composizione di tutto il personale dell'ente per qualifica, posizione ed età. (Inserire sia il personale a tempo indeterminato che il personale con contratti di lavoro flessibili).

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Dirigenti di prima fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	1	20,00%	4	80,00%	5	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>20,00%</b>	<b>4</b>	<b>80,00%</b>	<b>5</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>0,73%</b>		<b>2,29%</b>		<b>1,60%</b>
Dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Totale personale</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>0,00%</b>		<b>1,14%</b>		<b>0,64%</b>
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Totale personale</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>

incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001

NO

Donne		Uomini		Totale	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
0	0	0	0	0	0

incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001

NO

Donne		Uomini		Totale	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
0	0	3	100	3	100

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni organizzative (P.O.)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
41-50	8	57,14%	6	42,86%	14	100,00%
Oltre 50 anni	7	53,85%	6	46,15%	13	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>16</b>	<b>57,14%</b>	<b>12</b>	<b>42,86%</b>	<b>28</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>11,68%</b>		<b>6,86%</b>		<b>8,97%</b>
Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	6	50,00%	6	50,00%	12	100,00%
41-50	20	41,67%	28	58,33%	48	100,00%
Oltre 50 anni	10	27,78%	26	72,22%	36	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>36</b>	<b>37,50%</b>	<b>60</b>	<b>62,50%</b>	<b>96</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>26,28%</b>		<b>34,29%</b>		<b>30,77%</b>
Altri dipendenti						
Meno di 30 anni	2	40,00%	3	60,00%	5	100,00%
31-40	9	40,91%	13	59,09%	22	100,00%
41-50	31	42,47%	42	57,53%	73	100,00%
Oltre 50 anni	42	51,85%	39	48,15%	81	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>84</b>	<b>46,41%</b>	<b>97</b>	<b>53,59%</b>	<b>181</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>61,31%</b>		<b>55,43%</b>		<b>58,01%</b>
<b>TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO</b>	<b>121</b>	<b>42,16%</b>	<b>166</b>	<b>57,84%</b>	<b>287</b>	<b>100,00%</b>

**Personale con tipologie di contratto a termine**

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Nella tabella seguente occorre descrivere al 31 dicembre dell'anno di riferimento il personale per genere inserito nell'amministrazione con contratti a termine. Sono escluse le persone con contratti di consulenza inferiore ad un anno. (Questo personale è un di cui del totale del personale complessivo indicato nella pagina corrente)						
A tempo determinato	0	0	0	0	0	0
Contratto co.co.co	1	50,00	1	50,00	2	100
contratto di consulenza occasionale con durata superiore ad un anno	0	0	0	0	0	0
contratto di formazione lavoro	0	0	0	0	0	0
Altre tipologie contrattuali di lavoro flessibile	0	0	0	0	0	0
Totale personale	1	50,00	1	50,00	2	100
Sul totale del personale con contratto a termine quanti prestano lavoro a tempo pieno	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO</b>	<b>121</b>	<b>42,16%</b>	<b>166</b>	<b>57,84%</b>	<b>287</b>	<b>100,00%</b>

**5. Comitato Unico di Garanzia (CUG)****Anagrafica**

Indirizzo **Strada Garibaldi 75**

Telefono **05217971**

Mail **direzione@agenziapo.it**

SitoWeb **http://www.agenziapo.it/cug/index.shtml**

Nome Presidente **Mariantonietta Calasso**

Telefono Presidente **0521797209**

Mail Presidente **presidente\_cug@agenziapo.it**

Nome Referente **massimo Valente**

Telefono Referente **0521797393** Mail Referente **massimo.valente@agenziapo.it**

Esiste Comitato Unico di Garanzia?

SI

Quando è stato costituito?

2011

La/il presidente è una donna?

SI

Il/la presidente fa parte dei componenti effettivi?

SI

che posizione/qualifica ha, nell'Amministrazione, la/il presidente?

III area (ex posizione C o assimilari)

A quale direzione/unità organizzativa/area appartiene la/il presidente?

Organizzazione

Componenti (al 31 dicembre dell'anno di riferimento)

	Donne	Uomini	Totale
Effettivi di parte dell'amministrazione	3	1	4
Effettivi di parte sindacale	3	1	4
Supplenti di parte dell'amministrazione	2	2	4
Supplenti di parte sindacale	2	2	4
Totale Compelssivo	10	6	16

**Operatività**

Ha un regolamento

SI

Si riunisce regolarmente?

SI

Quante volte si è riunito durante l'anno di riferimento?

6

è dotato di locali per la sua attività?

SI

Ha un proprio budget annuale?

NO

**Attività**

Fatto 100 le attività complessive svolte dal CUG nell'anno di riferimento si indichino la ripartizione delle attività seguendo le tre tipologie: aaa

Attività propositive	40
Attività consultive	60
Attività di verifica	0

Altre attività	0	
Totale attività	100	
Attività propositive per:		<ul style="list-style-type: none"> <li>- proposta di predisposizione di Piani di azioni positive</li> <li>- proposte per la promozione di politiche di conciliazione vita privata/lavoro</li> <li>- diffusione della cultura delle pari opportunità</li> </ul>
Attività consultive per:		<ul style="list-style-type: none"> <li>- piani di formazione del personale</li> <li>- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione</li> </ul>
Ha redatto la relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione di appartenenza, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi - mobbing		SI
Attraverso quali canali e strumenti il C.U.G. comunica le sue attività svolte?		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incontri</li> <li>- Sito web</li> </ul>
Le modalità di consultazione del CUG sono state predeterminate dal vertice dell'amministrazione		NO
Viene consultato per pareri?		SI
Quante volte è stato consultato durante l'anno di riferimento?		5
Su quali temi è stato consultato?		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Codice di condotta</li> <li>- Flessibilità di lavoro (telelavoro, orari)</li> <li>- Formazione</li> </ul>
Il CUG ha avuto collaborazioni con l'UNAR?		NO
Il CUG ha avuto collaborazioni con gli Organismi Indipendenti di Valutazione, previsti dall'art. 14 del d.lgs 150/2009?		NO
Il CUG ha avuto collaborazioni con la Consigliera di Parità (Nazionale, Regionale, Provinciale)		SI
Il CUG ha collaborato con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Sicurezza e/o con il Medico Competente per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica?		SI
Vi sono altri strumenti/soggetti che si occupano di pari opportunità, discriminazione, benessere, ecc. nell'Amministrazione?		NO

**6. Azioni**

Quante azioni sugli ambiti (genere, disabilità; etnia; gruppo sociale) delle pari opportunità, della valorizzazione del personale, della prevenzione delle discriminazioni, della promozione del benessere organizzativo, ecc. sono state effettuate nel periodo di riferimento?

4

**Azione 1**

L'oggetto dell'azione  
Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?  
Soggetto proponente  
Descrizione\* (Max 500 Caratteri)

Stato dell'arte al 31.12.2012\*  
Budget (in euro)  
Capitolo di spesa (indicare il nome)

Conciliazione
SI
Amministrazione
Parere sul nuovo orario di lavoro del personale
Completata
-
-

**Azione 2**

L'oggetto dell'azione  
Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?  
Soggetto proponente  
Descrizione\* (Max 500 Caratteri)

Stato dell'arte al 31.12.2012\*  
Budget (in euro)  
Capitolo di spesa (indicare il nome)

Codici di condotta
SI
Comitato Unico di Garanzia
Elaborazione e redazione del Codice di Condotta
Completata
-
-

**Azione 3**

L'oggetto dell'azione  
Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?  
Soggetto proponente  
Descrizione\* (Max 500 Caratteri)

Stato dell'arte al 31.12.2012\*  
Budget (in euro)  
Capitolo di spesa (indicare il nome)

Cultura della parità
SI
Comitato Unico di Garanzia
Elaborazione e realizzazione di due interventi formativi ai componenti il CUG
Completata
1000
Formazione

**Azione 4**

L'oggetto dell'azione  
Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?  
Soggetto proponente  
Descrizione\* (Max 500 Caratteri)

Stato dell'arte al 31.12.2012\*  
Budget (in euro)  
Capitolo di spesa (indicare il nome)

Prevenzione
NO
Amministrazione
Indagine sullo stress di lavoro correlato
Completata
-
-

Rilevazione creata il 06/02/2013 12:23:40 relativa all'anno 2012

1. Anagrafica

Amministrazione

Tipo Altri enti e istituzioni pubbliche locali  
Nome AUTORITA' DI BACINO DEL FIUME PO'

Indirizzo

Provincia Parma Città Parma  
Via/Piazza Via Garibaldi n. 75 C.A.P. 43121

Referente per la compilazione del format

Cognome Penengo Nome Tiziana  
Posizione/Qualifica Istruttore direttivo / D1  
Unità organizzativa Gestione e formazione del personale  
E-Mail tiziana.penengo@adbpo.it  
Telefono Ufficio 0521276276 Cellulare

## 2. Personale suddiviso per genere

In questa sezione occorre descrivere al 31 dicembre dell'anno di riferimento la composizione di tutto il personale dell'ente per qualifica, posizione ed età. (Inserire sia il personale a tempo indeterminato che il personale con contratti di lavoro flessibili).

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Dirigenti di prima fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Totale personale</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>
Dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>5,26%</b>		<b>5,26%</b>		<b>5,26%</b>
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Totale personale</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>

incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001

NO

Donne		Uomini		Totale	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
0	0	0	0	0	0

Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001

NO

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni organizzative (P.O.)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
Oltre 50 anni	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>	<b>50,00%</b>	<b>2</b>	<b>50,00%</b>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>10,53%</b>		<b>10,53%</b>		<b>10,53%</b>
Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	3	60,00%	2	40,00%	5	100,00%
41-50	4	40,00%	6	60,00%	10	100,00%
Oltre 50 anni	2	40,00%	3	60,00%	5	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>9</b>	<b>45,00%</b>	<b>11</b>	<b>55,00%</b>	<b>20</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>47,37%</b>		<b>57,89%</b>		<b>52,63%</b>
Altri dipendenti						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
41-50	4	66,67%	2	33,33%	6	100,00%
Oltre 50 anni	2	50,00%	2	50,00%	4	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>7</b>	<b>58,33%</b>	<b>5</b>	<b>41,67%</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>36,84%</b>		<b>26,32%</b>		<b>31,58%</b>
<b>TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO</b>	<b>17</b>	<b>48,57%</b>	<b>18</b>	<b>51,43%</b>	<b>35</b>	<b>100,00%</b>

**Personale con tipologie di contratto a termine**

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Nella tabella seguente occorre descrivere al 31 dicembre dell'anno di riferimento il personale per genere inserito nell'amministrazione con contratti a termine. Sono escluse le persone con contratti di consulenza inferiore ad un anno. (Questo personale è un di cui del totale del personale complessivo indicato nella pagina corrente)						
A tempo determinato	0	0	0	0	0	0
Contratto co.co.co	0	0	0	0	0	0
contratto di consulenza occasionale con durata superiore ad un anno	0	0	0	0	0	0
contratto di formazione lavoro	0	0	0	0	0	0
Altre tipologie contrattuali di lavoro flessibile	0	0	0	0	0	0
Totale personale	0	0	0	0	0	0
Sul totale del personale con contratto a termine quanti prestano lavoro a tempo pieno	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO</b>	<b>17</b>	<b>48,57%</b>	<b>18</b>	<b>51,43%</b>	<b>35</b>	<b>100,00%</b>

### 3. Le aree di intervento per attuare pari opportunità

#### 3.1 Piani triennali di azioni positive

3.1.1 L'Amministrazione ha redatto i piani triennali di azioni positive?  
L'Amministrazione ha finanziato programmi di azione positive

NO
NO

#### 3.2 Consigliera di fiducia

3.2.1 L'Amministrazione ha nominato la "consigliera di fiducia"?

NO
----

#### 3.3 Codice di condotta

3.2.3 L'Amministrazione ha un Codice di condotta per combattere le molestie sessuali nel luogo di lavoro?  
in quale anno è stato adottato?  
Si allega Codice di condotta?

SI
2013
SI

#### 3.4 Segnalazioni di discriminazioni

3.2.4 Negli ultimi 5 anni quante segnalazioni per discriminazione si sono avute?

0
---

### 4. L'organizzazione del lavoro e il benessere del personale

**4.1 PART TIME: Indicare il personale in part time con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratti di lavoro flessibile (situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Questo personale è un di cui del totale del personale complessivo indicato nella sez 2 del format)**

Part Time	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% a tempo indeterminato	0	0,00	1	50,00	1	100
Personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% con contratto a termine	0	0	0	0	0	0
Personale con part-time superiore al 50% con contratto a termine	0	0	0	0	0	0
<b>Totale Personale</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>1</b>	<b>100,00</b>	<b>1</b>	<b>100</b>
% sul Totale Complessivo		0,00		5,56		2,86

L'amministrazione in sede di prima applicazione (in via transitoria) dell'art. 16 della L. n. 183 del 2012 (c.d. collegato lavoro) ha provveduto a rimodulare il part time?

NO
----

#### 4.2 Telelavoro

NO
----

#### 4.3 Congedi Parentali

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento quante persone hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi parentali obbligatori?

	Donne	Uomini
Numero di persone	1	0
Durata media in giorni per persona	128,00	0,00

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento quante persone hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi parentali facoltativi?

	Donne	Uomini
Numero di persone	3	3
Durata media in giorni per persona	31,00	20,00

Sono state adottate misure per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodo (es. maternità, congedi parentali, ecc)?

SI

Quali dei seguenti casi si sono verificati

È stato favorito il rientro personale della assenza per Congedo Parentale e lavoro di cura, nella propria U.O., in modo da non interrompere percorsi di carriera

#### 4.4 Politiche di reclutamento del personale

Quante commissioni di concorso sono state istituite nel periodo di riferimento

0

#### 4.5 Differenziali retributivi

Si prega di indicare la retribuzione annua lorda incluse la retribuzione di risultato e la retribuzione variabile. (Situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento)

	Donne	Uomini	Differenza %
Dirigente di prima fascia (valore medio)	0	0	0
Dirigente di seconda fascia (valore medio)	0	0	0
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia (valore medio)	0	0	0
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001	0	0	0
Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001	0	0	0

Nell'Amministrazione sono stati effettuati studi, analisi sulla distribuzione del salario accessorio (straordinari, retribuzione di posizione, di risultato, incarichi, incentivi, ecc) tra uomini e donne?

NO

#### 4.6 Sistema di valutazione del personale

È operativo il sistema di valutazione del personale dirigente?

SI

Da quale anno

2001

Indicare le variabili e i relativi punteggi (in %) dei componenti organizzativi: Capacità di coordinamento

30

Capacità di relazione

20

Accuratezza e tempestività

50

È stato esteso al personale non dirigente il sistema di valutazione ?

SI

Da quale anno

2001

Indicare le variabili e i relativi punteggi (in %) dei componenti organizzativi: Disponibilità

20

Presenza in ufficio

20

Collaborazione

40

Puntualità

20

#### 4.7 Premi legati alla presenza

Esiste un criterio di assegnazione di premi legati alla presenza in ufficio del personale non dirigente (es. FUA - Fondo Unico di Amministrazione)?

NO

#### 4.8 Riequilibrio di genere

Nell'Amministrazione esistono settori di attività e/o nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi?

NO

#### 4.9 Formazione

Indicare il numero di dipendenti e le ore annue per persona fruita per la formazione 2012

	Nr. di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti I fascia	0	0	0,00	0,00
Dirigenti II fascia	0	0	0,00	0,00
Posizioni organizzative	0	0	0,00	0,00
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	0	0	0,00	0,00
Altri dipendenti	0	0	0,00	0,00
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Le attività formative si svolgono:

Durante l'orario di lavoro ma a volte anche al di fuori del normale orario di lavoro.

Nelle schede di valutazione degli interventi formativi viene chiesto il genere del partecipante?

NO

I dati vengono elaborati e interpretati considerando il genere dei partecipanti?

NO

#### 4.10 Formazione sulle pari opportunità/discriminazioni

Nella vostra amministrazione vengono effettuati corsi sui temi delle pari opportunità/discriminazioni?

NO

Nell'anno di riferimento quante persone hanno partecipato ai corsi?

	Nr Donne	Nr Uomini
Dirigenti	0	0
Non Dirigenti	0	0
Personale del Comitato Unico di Garanzia	0	0

#### 4.11 Statistiche sul personale

L'Amministrazione dispone di statistiche del personale suddivise per genere?

NO

#### 4.12 Linguaggio non discriminatorio

I documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) sono scritti in un linguaggio non discriminatorio (es. si parla di 'i dipendenti' per parlare di donne e uomini o si usa un linguaggio non sensibile al genere come 'i e le dipendenti', oppure 'il personale')?

SI

#### 4.13 Bilancio di genere

Si sono avviate attività sui bilanci di genere ?

NO

## 6. Azioni

Quante azioni sugli ambiti (genere, disabilità; etnia; gruppo sociale) delle pari opportunità, della valorizzazione del personale, della prevenzione delle discriminazioni, della promozione del benessere organizzativo, ecc. sono state effettuate nel periodo di riferimento?

0
---

### 3. L'ORGANIZZAZIONE

#### 3.1 La struttura organizzativa e le risorse

Nel corso del 2012 si sono verificate alcune modifiche nella composizione del Comitato Unico di Garanzia. A seguito delle dimissioni del dott. Romano Rasio, in sostituzione, per l'area dirigenziale, è stata nominata l'Arch. Claudia Chicca, dirigente di AIPO. In sostituzione della componente designata dall'AdBPo Maria Collosi, è stata nominata l'Arch. Patrizia Pavesi. Per effetto di dimissioni, sono state altresì operate sostituzioni anche tra i/le componenti di designazione sindacale: in particolare sono stati designati per la CGIL FP i componenti Eligio Di Mascio (titolare) e Cecilia Finardi (supplente). Si sono poi, dimesse le componenti designate dalla UIL FPL Maria Iaria e Alessandra Corradi: in loro sostituzione sono stati designati i componenti Filippo Cambareri (titolare) ed Emanuele Fino (supplente).

Il CUG non è dotato di una segreteria, né di un ufficio: il compito di verbalizzare le riunioni e quindi le determinazioni del Comitato, è assolto da ciascun componente (presente alle sedute) a turnazione, mentre tutti i compiti di segreteria sono svolti direttamente dalla Presidente.

Il CUG non è dotato di risorse finanziarie. L'attività dei/delle componenti è resa in orario di servizio e non dà diritto ad ulteriore retribuzione, a causa dei vincoli normativi. Per espressa previsione normativa, tuttavia (DPCM 04.03.2011), *"le amministrazioni tengono conto dell'attività svolta dai/dalle componenti all'interno dei CUG (per esempio ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro)"*. Si auspica che l'attività resa dai/dalle componenti del CUG, sia tenuta in conto dalle Amministrazioni di appartenenza in sede di valutazione/attribuzione del salario di produttività.

#### 3.2 Il sito e la comunicazione

Il CUG ha curato la comunicazione delle proprie attività prevalentemente attraverso il proprio spazio all'interno del sito internet di ciascuna Amministrazione di appartenenza. I contenuti dello spazio, sono costantemente aggiornati a cura della Presidente con la pubblicazione dei verbali delle riunioni in estratto, dei documenti (pareri, piano triennale delle azioni positive, regolamento di organizzazione) e di tutte le iniziative ed attività espletate.

E' stato altresì, creato un indirizzo di posta elettronica *ad hoc*, [presidente\\_cug@agenziapo.it](mailto:presidente_cug@agenziapo.it) e dedicato un giorno di ricevimento settimanale.

### 4. I COMPITI E LE ATTIVITA' REALIZZATE

Le competenze del CUG definite nell'art. 57 del D.gs n. 165/2001 e nella già citata DPCM 4 marzo 2011, indicano la pluralità dei temi e degli ambiti che il legislatore affida al Comitato: eguaglianza lavorativa, benessere (vale a dire una condizione ottimale lavorativa) e lotta all'emarginazione in ambito lavorativo. Il contributo "di fondo" che viene riposto in capo al CUG, è quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale o psichica per i lavoratori.

La missione del CUG si colloca, pertanto, in una prospettiva lavoristica (ottimizzazione della produttività) e si sostanzia in una partecipazione attiva, all'interno delle proprie Organizzazioni e insieme con il vertice amministrativo, nella crescita di efficienza, attraverso il rafforzamento, nel proprio ambiente di lavoro, delle pari opportunità, del benessere e della lotta alle discriminazioni ricollegabili a fenomeni di mobbing. In questo quadro è da segnalare anche il profilo della salute sul lavoro.

La normativa citata affida al CUG compiti propositivi, consultivi e di verifica.

#### 4.1 Compiti propositivi.

Il CUG ha elaborato il Piano Triennale delle Azioni Positive a favore dell'uguaglianza sul lavoro. Ha elaborato il Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori di AIPo e AdBPo.

Il CUG infine, ha operato per consolidare le basi per l'attuazione del complesso sistema delineato dal legislatore, curando in particolare, anche la formazione dei suoi componenti: nel corso del 2012 è stato realizzato un percorso formativo dedicato all'approfondimento della legislazione nelle materie di competenza ed all'analisi di buone prassi.

Ha aderito alla campagna di comunicazione telematica "NoiNo.org", per il contrasto del fenomeno della violenza sulle donne.

#### **4.2 Compiti consultivi.**

Un cenno particolare merita l'attività consultiva, che ha assunto un rilievo progressivamente crescente nel corso dell'ultimo anno, tra cui occupano un peso preponderante le richieste di parere consultivo inoltrate da AIPo, su atti generali di contenuto organizzativo.

In particolare sono stati resi pareri consultivi, sui documenti di seguito indicati:

- la direttiva sull'articolazione dell'orario di lavoro del personale dell'AIPo, proponendo misure che rendono possibile il bilanciamento del tempo lavorativo con quello familiare e di cura, quale contributo importante per il benessere durevole, la crescita economica sostenibile e la coesione sociale (flessibilità in entrata ed in uscita per i/le dipendenti sui cui gravano oneri di cura);
- l'indagine per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato del personale di AIPo, proponendo di orientare, in un'ottica di genere, la qualità delle informazioni e dei fattori indagati nell'elaborazione del documento di valutazione dello stress correlato al lavoro in AIPo, favorendo l'emersione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti anche da forme di discriminazione e/o da violenza morale e psichica;
- la direttiva dell'AIPo sui permessi ex art. 19 CCNL 06/07/95, proponendo che ai dirigenti di assegnazione spetti il compito di valutare le singole richieste, adottando le conseguenti determinazioni alla luce della positiva conciliazione tra le esigenze di servizio e quelle del personale;
- il piano di formazione triennale del personale dell'AIPo, proponendo la rilevazione dei fabbisogni formativi, attraverso la somministrazione a tutto il personale di un questionario anonimo di rilevare le motivazioni, incrociare ed analizzare i dati, adottare accorgimenti compensativi e risolutivi dell'eventuale *deficit* formativo rilevato.

I citati pareri consultivi, sono allegati in copia, al presente documento.

#### **4.3 Compiti di verifica.**

L'attività di verifica tendente a monitorare gli esiti delle azioni positive, dei progetti, delle buone pratiche in materia di pari opportunità, della promozione del benessere organizzativo del contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, può ritenersi soddisfatta per l'annualità 2012, in ragione dell'accoglimento, da parte delle AA. di appartenenza, dei suggerimenti e delle proposte formulate dal CUG.

Nel corso del 2012, non sono stati avviati rapporti di collaborazione strategica con gli OO.II.VV., ai fini delle valutazioni delle *performance*: il Comitato intende tuttavia procedere ad accordi di cooperazione strategica con tali organismi, nell'ambito dell'approssimarsi della scadenza del primo quadriennio di attività.

### **5. RAPPORTI ISTITUZIONALI**

Nel corso dell'anno il Comitato ha continuato a curare i rapporti con altre istituzioni e diversi interlocutori, nella prospettiva di individuare strumenti e metodologie per il miglioramento del clima organizzativo all'interno delle amministrazioni e per consentire una più diffusa attuazione della riforma tra le diverse tipologie di enti.

E' stata ospitata presso gli uffici di Parma, la Consigliera di Parità provinciale, Cecilia Cortesi Venturini, che ha illustrato in particolare le potenzialità del Piano Triennale delle Azioni Positive.

La Presidente del Comitato ha preso parte ai lavori del tavolo regionale, presieduto dalla Consigliera di Parità della Regione Emilia Romagna, Rosa Maria Amorevole, di scambio di buone prassi tra CUG, all'interno del territorio emiliano-romagnolo.

## 6. I RISULTATI

Il bilancio dell'attività svolta nel 2012 sono da valutare, non tanto in vista dell'immediato miglioramento nella performance e nel rendimento del personale delle AA. di appartenenza, quanto come fase intermedia del processo di adeguamento delle stesse ai principi della riforma avviato nel 2010.

I problemi organizzativi e le difficoltà di attuazione della normativa, inevitabili nelle fasi iniziali di ogni processo di cambiamento dell'organizzazione della pubblica amministrazione, sono accentuati dalla difficile congiuntura finanziaria e dalla novità del disegno riformatore.

Nella consapevolezza che l'attuazione della riforma richiede, oltre che un profondo cambiamento culturale, anche un impegno organizzativo considerevole da parte delle amministrazioni, il Comitato ha proceduto con la politica dei piccoli passi.

Nella fase di avvio dell'attività il Comitato ha ritenuto prioritaria la formazione dei/delle componenti dello stesso al fine di focalizzare l'attenzione sulle implicazioni operative più opportune per le singole amministrazioni, coerentemente con le specifiche attività svolte da ciascuna di esse e tenendo conto anche delle risorse effettivamente disponibili e del grado di maturazione della cultura di genere, delle pari opportunità, del benessere organizzativo.

L'attività fino ad ora condotta dal Comitato ha mirato a ribaltare la percezione che si ricavava all'inizio dell'istituzione dello stesso: ovvero, che le amministrazioni di appartenenza, costituendo il Comitato, si fossero semplicemente adeguate ad un obbligo di legge (cultura dell'adempimento), dimostrando, al contrario, attraverso il lavoro costante e gratuito di tutti i componenti che le azioni positive realizzate avvantaggiano anzitutto le amministrazioni (cultura di risultato).

A fronte dei risultati positivi realizzati, che sono stati riconosciuti anche da altre istituzioni, come già accennato, si auspica il riconoscimento degli sforzi posti in essere dal Comitato per garantire efficacia alla propria azione di orientamento del processo di miglioramento delle amministrazioni di appartenenza.