

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

Relazione

del Comitato Unico di Garanzia

per l'annualità 2015

PREMESSA

Nel corso dell'annualità 2015 si è provveduto, a scadenza, al rinnovo della composizione del Comitato Unico di Garanzia, congiuntamente istituito dall'Agenzia Interregionale per il Fiume Po (nel seguito AIPO) e dall'Autorità di Bacino del Fiume Po (nel seguito ADBPO), sentita quest'ultima, con Determinazione AIPO n. 882 del 30 luglio 2015.

Sono riportate in Allegato 1 e 2 entrambe le Determinazioni che definiscono la composizione del Comitato nell'anno 2015, ed in Allegato 3 la relazione prodotta per il primo semestre 2015 dalla Presidente pro tempore.

1. RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE (art. 3.3 DPCM 4 marzo 2011)

2.1 – Aspetti relativi alla Direttiva PCM 23 maggio 2007 “Pari Opportunità”

Il monitoraggio della situazione del personale con riferimento 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 presso AIPO ed ADBPO.

In particolare, per ciò che concerne AIPO, e secondo i dati forniti del Servizio Personale, alla data del 31.12.15 la consistenza numerica del personale in servizio è pari a 301 unità, di cui 125 appartenenti al genere femminile e 176 al genere maschile.

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

- Personale Uffici Operativi: n. 216 (comprensivo di n. 3 dirigenti Vicari e Junior), di cui 68 di genere femminile e n. 148 di genere maschile.
- Personale Sede: n. 85 (comprensivo della dirigenza Apicale e Vicaria per una totale di 5 figure dirigenziali), di cui 57 di genere femminile e n. 28 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	Totale Generale
	M	F		M	F		
Sede	12	47	59	11	10	21	80
Uff.Operat.	8	33	41	138	34	172	213
Totali	20	80	100	149	44	193	293

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

Inquadramento contrattuale	Numero complessivo posti occupati	Genere Femminile	Genere Maschile	Note
Dirigenza	8	1	7	
Cat. D3	39	20	19	
Cat. D1	62	20	42	
Cat. C1	150	66	84	
Cat. B3	36	16	20	
Cat. B1	6	2	4	
Totale	301	125	176	
In %	100%	41,53%	58,47%	

Relativamente agli incarichi di Posizione Organizzativa, 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.	25	14	11	
Totale	27	15	12	
In %	100%	55,56%	44,44%	

I dati evidenziano un sostanziale equilibrio rispetto al principio della parità di genere per quanto riguarda il personale di comparto e quello incaricato di posizione organizzativa. Il divario di genere è invece estremamente accentuato per quanto concerne l'accesso alla dirigenza, dove una sola figura di genere femminile è presente, a fronte di sette maschili.

Per ciò che concerne ADBPO, secondo i dati forniti, alla data del 31/12/2015 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:

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	9	7	16	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
Cat. D3	11	3	8
Cat. D1	9	6	3
Cat. C1	8	4	4
Cat. B3	1	1	0
Cat. B1	3	2	1
Totale	35	17	18
In %	100%	48,57%	51,43%

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 in questo caso non si riscontrano sostanziali squilibri rispetto alla parità di genere per il personale di comparto e le posizioni organizzative, mentre si rileva nuovamente il divario di genere, sebbene meno accentuato in termini percentuali rispetto ad AIPO, per quanto concerne l'accesso alla dirigenza.

Sono integralmente riportate negli allegati 4 e 5 le relazioni prodotte a cura dei Servizi Personale AIPO ed ADBPO.

2.2 – Aspetti relativi al benessere organizzativo

Punti di forza

Per quanto concerne gli aspetti connessi al benessere organizzativo ed all'applicazione, per quanto di pertinenza, del Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, approvato con D.Lgs. 81/2008, nell'annualità 2015 non sono stati segnalati ai Medici Competenti casi di mobbing, mentre cinque segnalazioni per la mediazione dei conflitti sono state avanzate alla Presidente del Comitato nel primo semestre 2015 da parte di personale AIPO, ai sensi del Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, tutte concluse positivamente.

AIPO ha provveduto alla rilevazione dello stress lavoro-correlato, attualmente in fase di aggiornamento, ed ADBPO ha eseguito una rilevazione di benessere organizzativo.

Inoltre nel 2015 AIPO ha raddoppiato (da tre a sei) il numero dei collaboratori operanti con la modalità del telelavoro.

ADBPO ha adottato misure specifiche per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi (Congedi parentali) in modo da non interrompere percorsi formativi e di carriera.

Entrambi gli Enti hanno 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 (attualmente sospeso), e rispettato pienamente la normativa in materia di congedi parentali a favore delle lavoratrici e dei lavoratori, oltre ad attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

Punti di debolezza

Relativamente ad AIPO, il verbale della riunione periodica ex art. 35 D.Lgs 81/2008 riporta la segnalazione di provvedere all'**aggiornamento della rilevazione dello stress lavoro correlato**.

Tale necessità è emersa anche per quanto concerne ADBPO.

I documenti redatti ai sensi del citato Decreto hanno segnalato, per quanto concerne i locali sede di ADBPO, necessità di interventi di manutenzione straordinaria e di adeguamento della segnaletica dei percorsi di evacuazione.

La **rilevazione del benessere organizzativo** non è ancora stata intrapresa da parte di AIPO.

Per ciò che concerne i progetti di miglioramento organizzativo, in entrambe le Amministrazioni **non si è proceduto** nell'anno 2015

- alla mappatura delle competenze professionali,
- alla redazione del Piano di Formazione previsto dalla vigente normativa
- all'adozione di atti specifici in tema di pari opportunità.

Per l'anno 2016, come per gli anni precedenti, **il Ministero dell'Ambiente non ha trasferito all'Autorità di Bacino del fiume Po risorse** da destinare all'attuazione di azioni in tema di pari opportunità.

Presso la stessa Autorità è stata richiesta l'attivazione del telelavoro.

Infine, ma non da ultimo, **non sono stati trasmessi al Comitato Unico di Garanzia i criteri di valutazione del personale per l'espressione del prescritto parere**, come previsto dalla Direttiva istitutiva.

Si rileva con l'occasione la necessità di **prevedere un puntuale follow up delle misure conseguenti alle criticità rilevate, con particolare attenzione a quelle disposte da norme vigenti, e con individuazione di tempi e risorse programmati per la loro risoluzione**, anche in ottemperanza alla Direttiva PCM 23 maggio 2007 "Pari Opportunità".

Sono integralmente riportate negli allegati 6 e 7 le relazioni prodotte a cura dei Servizi Prevenzione e Protezione di AIPO ed ADBPO.

2. – PIANI PER LE AZIONI POSITIVE E RELATIVO MONITORAGGIO

AIPO ha adottato, con Deliberazione del Comitato d'Indirizzo n.33 del 18 dicembre 2015, il Piano delle Azioni Positive 2015-2017.

Nell'ambito del parere reso sul documento, il Comitato Unico di Garanzia ha invitato ad inserire una clausola disciplinante **l'assegnazione delle risorse necessarie all'attuazione del Piano, e la rendicontazione annuale dell'avanzamento delle attività previste**, anche al fine di ottemperare ai previsti compiti di verifica di cui alla Direttiva PCM 4 marzo 2011.

Il Piano delle Azioni Positive di ADBPO risulta attualmente in fase di aggiornamento, essendosi il precedente esaurito a fine 2015.

3. COMPITI ED ATTIVITA' REALIZZATE

Nel corso dell'annualità 2015 il Comitato si è riunito 20 volte. I lavori risultano riepilogati nei relativi verbali.

Compiti propositivi

Sono state sollecitate nell'annualità 2015 le seguenti attività:

- la rilevazione delle competenze del personale;
- la rilevazione delle esigenze formative;
- l'adozione del Piano triennale di formazione del personale;
- la realizzazione dell'indagine sul personale dipendente di AIPO volta a rilevare il livello di benessere organizzativo
- la realizzazione di un percorso formativo sul benessere organizzativo
- l'avvio di un progetto sperimentale di telelavoro per il personale dell'ADBPO.

Compiti consultivi

Il Comitato ha reso il parere previsto dalla Direttiva PCM 4 marzo 2011 relativamente:

- al Piano Triennale della Azioni Positive 2015-2017 di AIPO;
- al Regolamento per la disciplina generale di acquisizione delle risorse umane di AIPO.

Rimane pendente, in attesa della trasmissione della documentazione relativa, il prescritto parere sui criteri impiegati per la valutazione del personale.

Compiti di verifica

Il Comitato ha raccomandato che sia puntualmente trasmessa la documentazione prevista dalla Direttiva Istituitiva, e che sia dato regolare riscontro all'espressione dei prescritti pareri, motivando adeguatamente l'eventuale mancato accoglimento delle osservazioni.

Ha richiesto un puntuale monitoraggio sull'attuazione dei Piani per le Azioni Positive.

In data 9 luglio 2015 la Presidente del CUG ha partecipato alla riunione per il monitoraggio del progetto sperimentale di telelavoro in AIPO, avviato nel 2014.

Comunicazione

Il Comitato ha curato la comunicazione della proprie attività attraverso la puntuale verbalizzazione degli esiti degli incontri, che vengono trasmessi ai vertici degli Enti, e la pubblicazione della documentazione nell'apposito spazio del sito Internet.

Le “best practices” presenti presso AIPO ed ADBPO sono state opportunamente evidenziate nella relazione della Presidente nel corso del Convegno “Comitato Unico di Garanzia: nuove sfide e prospettive future” di cui al successivo paragrafo.

E' stata proposta l'organizzazione di una giornata divulgativa rivolta al personale di AIPO ed ADBPO per la presentazione dei compiti e delle attività del Comitato.

4. RAPPORTI ISTITUZIONALI

Nell'annualità di riferimento il Comitato ha intrattenuto 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, anche nell'ambito degli incontri del Coordinamento provinciale del territorio parmense.

Le Presidenti del Comitato hanno rispettivamente:

- 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;
- relazionato sul tema “Il benessere organizzativo per una Pubblica Amministrazione di Qualità” (intervento in allegato 8) nell'ambito del Convegno “Comitato Unico di Garanzia: nuove sfide e prospettive future” tenutosi presso l'Aula dei Filosofi dell'Università di Parma in data 9 ottobre 2015.

**La Presidente
Del Comitato Unico di Garanzia
AIPO ADBPO**

Ing. Clara Caroli

Allegati:

1. Determinazione n. 882 del 30 luglio 2015
2. Determinazione n. 1030 del 2 ottobre 2014
3. Relazione della Past Presidente
4. Relazione del Servizio Personale AIPO
5. Relazione del Servizio Personale ADBPO
6. Relazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione AIPO
7. Relazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione ADBPO
8. Intervento “Il benessere organizzativo per una Pubblica Amministrazione di Qualità”

Si ringraziano i Componenti del Comitato Unico di Garanzia, i Servizi Personale con i relativi Responsabili, i Responsabili dei Servizi Prevenzione e Protezione dei AIPO ed ADBPO e la Past Presidente per la determinante collaborazione prestata.