

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

### RELAZIONE SULLE ATTIVITÀ SVOLTE NELL'ANNO 2017- PRIMO TRIMESTRE 2018

IL PRESIDENTE

*D.ssa Paola Tagliatela*

## PREMESSA

La Legge 4 novembre 2010, n. 183 (il cd. Collegato lavoro), apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, ha previsto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di costituire "al proprio interno, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni" (art. 57, comma 1). L'articolo 21 comma 4 della Legge 183/2010 ha previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche a ogni altra forma di discriminazione, diretta e indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza. Con tale direttiva nazionale l'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing. La direttiva ricorda che in particolare la dirigenza pubblica è chiamata a rispondere delle proprie capacità organizzative anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing. Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è stato considerato elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici. Infatti è noto che un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta un elemento imprescindibile per garantire produttività e affezione al lavoro. Così come è noto che un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o mobbing si associa quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni. Oltre al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici si hanno ripercussioni negative sia sull'immagine delle amministrazioni pubbliche sia sulla loro efficienza. La novità della normativa è la costituzione di un organismo che assume - unificandole - tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni avevano attribuito in passato ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, da tempo operanti nella Pubblica Amministrazione. In effetti è proprio in continuità con gli organismi preesistenti che il CUG deve perseguire gli obiettivi indicati dalla Direttiva del 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Nello specifico, il CUG ha il compito di promuovere e diffondere la piena attuazione degli interventi previsti dalle disposizioni normative, sviluppare politiche, pratiche lavorative e culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso linee d'azione per: - attuare pari opportunità e

rimuovere le discriminazioni dirette e indirette esistenti, garantendo al personale tutela, rispetto della dignità personale, assenza di qualsiasi forma di violenza fisica e morale; -pianificare interventi tesi a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità e di un ambiente di lavoro caratterizzato da benessere organizzativo, favorendo il contrasto a forme di mobbing, la conciliazione fra i tempi di lavoro e i tempi di vita, il rispetto e la valorizzazione delle diversità, lo sviluppo di una cultura del rispetto. 3 Come da Linee guida il CUG ha l'obbligo di redigere ogni anno una Relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing. La Relazione deve tener conto dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi dall'Amministrazione e dal datore di lavoro (D. Lgs. 81/2009) e dalla Relazione redatta dall'Amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le pari opportunità recante "misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche". La Relazione deve essere trasmessa ai vertici politici e amministrativi dell'Ente di appartenenza.

## **RIFERIMENTO NORMATIVO**

Come già accennato in premessa Il CUG è il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e viene istituito grazie alla Legge 183 del 4 novembre 2010 e regolato da Linee guida attraverso la Direttiva della PCM del 4.03.2011. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica delle "garanzie" di pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni. Propone e monitora Azioni Positive su questi temi e in particolare:

- attua politiche di pari opportunità e rimuove le discriminazioni, garantendo al personale tutela, rispetto della dignità personale, assenza di qualsiasi forma di violenza fisica e morale;
- si occupa del benessere di chi lavora e collabora affinché vengano rispettati gli indicatori di Benessere Organizzativo;
- pianifica interventi tesi a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità e di un ambiente di lavoro caratterizzato da benessere organizzativo, favorendo il contrasto a forme di mobbing, la conciliazione tra i tempi di lavoro e i tempi di vita, il rispetto e la valorizzazione delle diversità, lo sviluppo di una cultura del rispetto.

Il compito del CUG è di pianificare attraverso i Piani Triennali di Azioni Positive, realizzare la programmazione annuale delle stesse e procedere alla verifica di tali obiettivi. Ogni dipendente può rivolgersi al CUG per avere chiarimenti e per fare segnalazioni di cui il CUG tiene conto nel proporre e verificare azioni propositive, migliorative o di verifica, ma il CUG non deve essere inteso come un luogo di raccolta di istanze e problematiche di natura personale o individuale.

## **LE FUNZIONI DEL CUG DELL'AGENZIA**

Come esplicitato nel Regolamento, approvato con Decreto del Direttore Generale n. 687 del 12.11.2012, il CUG che deve svolgere la propria attività in piena autonomia, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, secondo quanto previsto dall'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, dall'art. 2 della Legge n. 183/2010 e dal punto 3.2 delle Linee Guida - Direttiva PCM 4.03.2011. Nello specifico nel Regolamento sono esplicitati i seguenti compiti del CUG:

1. Il Comitato esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del d.lgs.165/2001, introdotto dall'articolo 21 della legge 183/2010, e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità.

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito di competenze che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni di riferimento gli demandano.

2. Il CUG contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni, nella prospettiva di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per lavoratori/ lavoratrici.

3. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito indicati.

Propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire 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 nonché 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 - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

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

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 ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

4. Il Comitato inoltre promuove la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta agli organismi competenti di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

5. Il Comitato raccoglie dati relativi alle materie di propria competenza che l'Amministrazione è tenuta a fornire.

6. Il Comitato collabora con l'Amministrazione 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 violenza morale e psichica.

7. Per la realizzazione dei compiti di cui sopra il Comitato si raccorda se necessario con altri enti e comitati costituiti con analoghe finalità e può collaborare con altri organismi, così come previsto dalle disposizioni correnti.

8. Le proposte formulate dal Comitato sono trasmesse all'Amministrazione ed alle organizzazioni sindacali.

## **FINALITA' DELLA RELAZIONE.**

La Relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sintetico sulla situazione del personale attraverso i dati estrapolati dal piano triennale delle azioni positive 2017-2019 e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere.

Il CUG attraverso questi dati può meglio orientare le proprie azioni positive per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro. Occorre illustrare la situazione del personale dell'ARTA, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

## **ISTITUZIONE E COMPOSIZIONE DEL CUG DI ARTA ABRUZZO.**

Il CUG dell'AGENZIA è un comitato paritetico composto da 12 persone, in egual numero da membri designati dall'Amministrazione e dalle organizzazioni sindacali ma con diverso numero di membri supplenti per quel che riguarda le designazioni sindacali ed opera in autonomia funzionale.

<b>DESIGNANZIONE AZIENDALE</b>		<b>DESIGNAZIONE SINDACALE</b>	
<b>COMPONENTI TITOLARI</b>	<b>COMPONENTI SUPPLENTI</b>	<b>COMPONENTI TITOLARI</b>	<b>COMPONENTI SUPPLENTI</b>
Dr. Ernesto D'Onofrio	Dr. Salvatore Gizzi	Ing. Anna Giansante	Sig.ra Sabrina Tennina
Dr. Roberto Carlos D'Abrizio	D.ssa Marina Buzzelli	Ing. Armando Lombardi	Sig.ra Silvia Santori
Sig. Gianluca Miscia	Sig.ra Gabriella D'Angelo	D.ssa Stefania Caruso	Non designato
D.ssa Roberta Incorvati	D.ssa Rosoni Donatella	Sig.ra Adele De Vincentis	Non designato
Dr. Gabriele Sulli	D.ssa Barbara Filareto	D.ssa Giovanna Mancinelli	Non designato
D.ssa Daniela Cicconetti	Sig.ra Maria Grazia Piccioni	D.ssa Anselma Ceccomancini	D.ssa Virginia Lena
<i>IL PRESIDENTE D.SSA PAOLA TAGLIALATELA</i>			

Il CUG è stato istituito in data 30.05.17 con Delibera del Direttore Generale n. 49/2018 e nella prima riunione del 13.07.17 ha definito la propria organizzazione e ha deliberato, al fine di promuovere tra il

personale le funzioni e le competenze del Comitato stesso, di svolgere le riunioni presso le diverse sedi dell'Agenzia.

Nella riunione del 08.09.17 il CUG ha approvato il proprio Regolamento interno di funzionamento e nella successiva seduta del 30.11.17 ha avviato la discussione sulla Delibera n. 93/2017 "Piano triennale delle azioni positive 2017-2019".

Alla data odierna, l'Agenzia non ha ancora trasmesso i dati e le informazioni relative ai temi di competenza del CUG; tali dati e informazioni sono dovuti dall'ARTA:

- quale Amministrazione e datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008;
- quale Amministrazione ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti Della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "*misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*".

A oggi il CUG non ha ancora piena dignità e visibilità; non è stato neanche attivato l'apposito link chiesto sul sito internet dell'Agenzia. Tramite questo spazio internet sarebbe possibile divulgare meglio tra il personale le attività e le proposte del CUG, anche pubblicando i verbali delle riunioni.

Il Presidente ha formalmente richiesto, con lettera protocollata, un adeguato spazio sul sito internet dell'Agenzia. Nel contempo, invita tutti i componenti a divulgare su posto di lavoro, ognuno tra i propri colleghi, le funzioni del CUG.

Durante l'anno 2017 nella seduta del 30 novembre è stato analizzato il "Piano triennale delle azioni positive 2017-2019", constatando:

- 1- . La Determinazione del numero dei dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/2016 non appare corretta. In particolare non risultano inseriti n. 6 Direttori di sesso maschile.  
In ogni caso sarà opportuno richiedere di procedere ad un aggiornamento del Piano in quanto la situazione attuale del personale risulta molto cambiata rispetto alla data di rilevazione dei dati.  
Il Comitato ritiene necessario che l'Amministrazione riveda interamente tale Piano.
- 2- Analizzando gli obiettivi e le azioni positive incluse nell'atto Deliberativo si nota che la definizione di azione positiva assume non più l'accezione di "rimozione" quanto piuttosto quella di "favorire" l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità. Si ritiene a tal riguardo che la rimozione degli ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità avrebbe dovuto comportare un'analisi specifica della situazione attuale al fine di individuare gli eventuali ostacoli esistenti e determinarne la rimozione.
- 3- Per quel che concerne la Formazione manca, anche qui, un'analisi della situazione attuale e non si comprende se nella previsione della formazione sia previsto il rispetto delle pari opportunità tra i dipendenti come ad esempio: la partecipazione distinta per profili professionali, per genere o

addirittura per articolazione oraria (es.: i dipendenti part-time orizzontale fanno fatica a seguire i corsi che si articolano su un'intera giornata lavorativa);

Il CUG, dopo ampia discussione, rileva che il Piano triennale delle azioni positive 2017-2019 risulta generico e teorico, senza riferimenti ad azioni concrete, e quindi non idoneo alla sua finalità. Si rendono necessarie evidenti integrazioni al documento e si auspica, per il futuro, il coinvolgimento diretto e preventivo del Comitato stesso.

Viene esaminata e portata in discussione la nota n. 6062 del 13.02.18, a firma del Direttore Generale, con la quale si rende noto a tutti i dirigenti e dipendenti di ARTA Abruzzo che il trasferimento a seguito dei Bandi di mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, sarà concesso solo a condizione che via sia la copertura del posto con personale in ingresso da altri Enti pubblici.

Tale nota ha determinato la lamentale da parte del personale in particolare quella interessata al bando di mobilità volontaria indetto dalla Regione Abruzzo, e comunque non contribuisce, di fatto, al benessere organizzativo e dei lavoratori.

Il CUG ritiene opportuno approfondire la questione, anche al fine di meglio comprendere le motivazioni e le esigenze sottese alla predetta nota, anche in relazione alle integrazioni richieste riferite al Piano triennale delle azioni positive 2017-2019.

*Letto, confermato e sottoscritto:*

Il Presidente: Dott.ssa Paola Tagliatela

\_\_\_\_\_

Il Vice Presidente: Dott. Roberto Carlos D'Abrizio

\_\_\_\_\_