

Autorità di Bacino del Fiume Arno

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

II RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

Marzo 2014

Indice

Premessa.....	3
La struttura organizzativa dell'Autorità di bacino	5
Attività del CUG nel 2013.....	6

Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia- CUG - per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è stato istituito presso l'Autorità di bacino del Fiume Arno ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 (come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183) e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011, con Decreto del Segretario Generale n. 34 del 8 maggio 2012.

I compiti del Comitato sono

propositivi su

- ✧ 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;
- ✧ 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;
- ✧ azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- ✧ 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;
- ✧ piani di formazione del personale;
- ✧ orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- ✧ criteri di valutazione del personale e contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

di verifica su

- ✧ risultati delle azioni, 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.

L'attività del CUG deve essere svolta a stretto contatto con l'Amministrazione e con suoi strumenti e organismi.

Il Comitato deve essere consultato dall'Amministrazione in merito ad atti nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.). Le modalità di consultazione devono essere regolamentate e quindi divulgate con atti interni (circolari o direttive), che ne definiscono puntualmente ogni aspetto (materia oggetto di consultazione, informativa preventiva, tempistica ecc.); al momento è in corso di definizione con l'Amministrazione la procedura da attivare.

Il CUG deve inoltre raccordarsi con l'Amministrazione in merito alle iniziative da attivare perché gli ambienti di lavoro siano improntati al benessere organizzativo e all'assenza di forme di discriminazione, ciò anche in funzione della garanzia di un miglioramento delle condizioni di sicurezza sul lavoro, in attuazione alla circolare n. 15 del 18 novembre 2010 sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. A tal fine stretto deve essere il rapporto con il *Responsabile della prevenzione per la sicurezza* e/o con il medico competente per lo scambio delle informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e per l'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.

Infine il CUG deve lavorare a stretto contatto con l'*Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)* per quanto attiene il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice Etico con riguardo alle materie di competenza.

Il CUG ha inoltre tra i propri compiti quello di redigere la *Relazione Annuale sulla situazione del personale*, documento che tiene conto anche delle informazioni trasmesse 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*" e dal servizio di prevenzione e sicurezza dell'Amministrazione.

La seguente *Relazione* è il secondo documento relativo alle materie oggetto del CUG dell'Autorità di bacino del fiume Arno e riporta la situazione del personale, con riguardo ai principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche relativamente all'annualità 2013.

La struttura organizzativa dell'Autorità di bacino

La consistenza numerica del personale in servizio alla data del 31.12.2013 è pari a **33** unità oltre al Segretario Generale, di cui 15 appartenenti al genere femminile e 18 al genere maschile. Il Segretario Generale, con qualifica di dirigente di prima fascia con incarico a tempo determinato, appartiene al genere femminile.

Tale situazione risulta peraltro immutata rispetto all'annualità precedente.

In relazione al profilo professionale di appartenenza ed alle prevalenti mansioni di carattere tecnico, informatico ed amministrativo, il personale è così ripartito:

Inquadramento contrattuale	N. complessivo di posti occupati	Donne	Uomini	Note
Dirigente I fascia	1	1	0	Segretario Generale
Dirigente II fascia	4	1	3	
Cat. D6	1	1	0	Titolare PO
Cat. D5	2	2	0	
Cat. D4	2	0	2	1 Titolare PO
Cat. D3	5	0	5	1 part time
Cat. D2	5	3	2	1 part time
Cat. D1	5	4	1	
Cat. C4	2	1	1	
Cat. C3	3	2	1	1 part time
Cat. B6	1	0	1	
Cat. B5	1	0	1	
Cat. B3	1	1	0	
Cat. A3	1	0	1	
TOTALE	34	16	18	
In %	100%	47%	53%	

Del personale sopra riportato due funzionari (una donna - cat. D6 - e un uomo - cat. D4 - sono titolari di posizione organizzativa).

Il personale in part time ammonta complessivamente a 3 unità di cui una, verticale, di genere maschile (50% dell'orario di lavoro) e due unità di genere femminile con part time orizzontale superiore al 50%.

Nel 2013 4 donne hanno utilizzato congedi facoltativi parentali per un periodo medio ciascuno di undici giorni.

Sempre nel corso del 2013 2 donne hanno utilizzato congedi per maternità per una durata media in giorni per persona di 163.

Non c'è personale con contratto a termine e non è utilizzato il telelavoro.

Dalla tabella sopra riportata emerge una sostanziale omogeneità tra generi e comunque che non esistono settori di attività e/o nelle posizioni gerarchiche dove il divario è superiore ai due terzi.

Attività del CUG nel 2013

Nel corso del 2013 il CUG dell'Autorità di bacino si è riunito il 16 gennaio 2013 in particolare per l'espressione del parere di competenza sulla bozza di *Regolamento per la disciplina dell'orario di servizio e dell'articolazione dell'orario di lavoro*. Il verbale della riunione è pubblicato sullo spazio del sito appositamente dedicato.

Nel corso del 2013 non sono stati posti all'attenzione del CUG altri atti da parte dell'Amministrazione, oltre al Regolamento di cui sopra, né dal personale, anche tramite la mail dedicata, né sono state avviate specifiche indagini.

Firenze, li 25 marzo 2014

Il Presidente
Dott. Ing. Isabella Bonamini