

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI (C.U.G.)**

**RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL'AGENZIA PER LA
MOBILITA' METROPOLITANA E REGIONALE IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DEI
PRINCIPI DI PARITÀ, PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE ORGANIZZATIVO E
CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLE VIOLENZE MORALI ED
IDEOLOGICHE NEI LUOGHI DI LAVORO**

ANNO 2013

Il punto 3.3 della Direttiva 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei ministri avente ad oggetto *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* prevede che il CUG rediga, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali ed ideologiche nei luoghi di lavoro.

La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici e amministrativi dell'ente di appartenenza.

Il Comitato, come si legge nel verbale della seduta del 20/02/2014 in riferimento al punto "Piano lavoro 2014", ha affrontato il tema della relazione annuale, dando atto che, per l'anno 2013, essendosi il CUG appena istituito, la relazione non potrà che "verificare lo stato di attuazione di fatto del PAP 2013 – 2015 dell'Agenzia, prendere atto della costituzione del CUG, fare una fotografia della situazione del personale in termini di genere e valutare tutte le azioni positive attuate dall'ente anche al di fuori del PAP nell'anno precedente".

Muovendo da tale presa d'atto e tenendo conto in primo luogo delle indicazioni contenute nella richiamata direttiva ministeriale del 4 marzo 2011, si procede ad effettuare una disamina della situazione del personale nell'Agenzia, riferita all'anno precedente, orientata a rilevare l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali ed ideologiche nel luogo di lavoro.

Innanzitutto si richiama la deliberazione n. 24/2013 del 23/09/2013 con cui il Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia, in attuazione dell'art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2006, n.198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 2005, n. 246", ha approvato il P.A.P. - Piano di Azioni Positive per il periodo 2013/2015.

Si ritiene utile richiamare alcuni passaggi del contenuto della delibera di approvazione del Piano che si ritengono rilevanti ai fini della presente relazione.

Nella delibera viene precisato che l'approvazione del P.A.P. 2013-2015 è una formalizzazione delle previsioni contenute nel citato D.Lgs 198/2006, ma che da sempre l'Agenzia è stata orientata al rispetto delle pari opportunità.

A riprova di tale assunto, la delibera procede ad analizzare la situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato riportando alcuni quadri di raffronto tra la situazione di uomini lavoratori e donne lavoratrici. Tale analisi viene riportata anche nelle Premesse al Piano.

Ai fini della presente relazione si ritiene opportuno riproporre i dati della suddetta analisi, richiamandoli testualmente dalla delibera e dalle Premesse al Piano.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Categoria-Livello	F	M	Totale complessivo
C1		1	1
C3	2		2
D3	2	5	7
D4	2		2
D5		2	2
D6	2	4	6
Totale complessivo	8	12	20

L'Attività di questa Amministrazione è stata sempre orientata al rispetto delle pari opportunità.

Infatti, fatti salva la copertura dei ruoli dirigenziali che, al 30/06/2013, vede la presenza di un solo dirigente a tempo indeterminato (il direttore generale f.f.), la distribuzione del personale tra le categorie professionali dell'Agenzia è la seguente:

Sesso	Cat C	Cat D	Totale	Divario
F	2	6	8	4,7%
M	1	11	12	4,7%
Totale complessivo	3	17	20	9,4%

Con riferimento alla presenza femminile nelle attività assegnate e che sono incentivate a livello economico mediante le risorse del fondo per la contrattazione decentrata, si evidenzia quanto segue:

Sesso	AP	PO	Responsabilità	Nessuna indennità	Totale complessivo
F	2		6	0	8
M	6	2	3	1	12
Totale complessivo	8	2	9	1	20

Al 100% del personale femminile è attribuita una indennità correlata o alla titolarità di una posizione di Alta Professionalità o a specifiche responsabilità.

Nella seguente tabella sono evidenziate per gruppi di responsabilità le medie delle indennità erogate calcolate per genere:

Sesso	AP	PO	Responsabilità
F	€13.900,64		€1.731,47
M	€9.960,21	€7.676,38	€1.500,00
Totale complessivo	€10.945,32	€7.676,38	€1.654,31

Si richiama, inoltre, l'Analisi di genere compiuta nell'ambito del Piano delle Performance 2014, approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 1/2014 del 25/02/2014, nella parte in cui è registrata, nell'anno 2013, una media di 13 ore e 22 minuti di formazione rivolta al genere meno rappresentato a fronte della media di 13 ore e 54 minuti erogate a tutti i dipendenti.

Si ritiene utile riportare anche l'Analisi del benessere organizzativo contenuta nel medesimo Piano delle Performance 2014:

Tasso di assenze (<i>anno 2013 escluse ferie e congedi di maternità</i>)	4,59%
Tasso di dimissioni premature	0
Tasso di richieste di trasferimento	0
Tasso di infortuni (<i>anno 2013</i>)	0
% di dipendenti assunto a tempo indeterminato	
<i>Percentuale calcolata sui presenti al 31/12/2013</i>	95,45%

Ritornando alla delibera n. 24/2013, si riferisce inoltre che il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a impegnare il direttore generale f.f., ora direttore generale, nel rispetto del disposto della Legge del 4 novembre 2010, n. 183 art. 21 e della citata Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, a costituire il C.U.G. dell'Agenzia per la Mobilità Metropolitana e Regionale.

Si ritiene utile nella presente relazione richiamare la procedura seguita dall'Agenzia per costituire il C.U.G.

Al fine di dare attuazione alla predetta delibera del Consiglio di Amministrazione, in data 1/10/2013 l'Agenzia ha interpellato le organizzazioni sindacali rappresentative C.G.I.L. FP, C.I.S.L. FPS, U.I.L. FPL e C.S.A., firmatarie del contratto nazionale di settore ed integrativo dell'ente (Prot. n. 5135/2013 del 01/10/2013), chiedendo di designare i propri componenti ed ha trasmesso a tutti i propri 21 dipendenti una comunicazione (Prot. 5111/2013 del 01/10/2013) nella quale si invitava coloro che fossero interessati a far parte del Comitato a manifestare la propria disponibilità presentando una candidatura scritta.

Per quanto riguarda le organizzazioni sindacali, entro i termini indicati nel primo interpello solo la U.I.L. FPL ha trasmesso le proprie designazioni. Pertanto l'Agenzia ha risollecitato le designazioni di parte sindacale (Prot. 6023/2013 del 18/11/2013).

Ricevute le designazioni anche da parte del C.S.A. (Prot. 6081/2013 del 20/11/2013 e prot. 113/2013 del 13/01/2014) e tre candidature da parte dei dipendenti, il direttore generale, con determinazione n. 43 del 28/01/2014, ha costituito il C.U.G. e ha provveduto a nominarne i componenti (titolari e supplenti) e il Presidente secondo le indicazioni contenute nella citata direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri recante le Linee guida.

Nella determina, in particolare, il direttore ha richiamato le direttive ministeriali laddove prevedono che:

- il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli art. 40 e 43 del D.Lgs 165/2001 e da un

pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;

- il CUG si intende costituito e può operare con la nomina della metà più uno dei componenti previsti ed ha chiarito che il numero dei componenti potrà essere successivamente implementato a seguito di ulteriori candidature da parte sindacale; tali candidature, al fine di garantire la pariteticità del Comitato, comporteranno integrazioni e modifiche anche delle nomine in rappresentanza dell'Agenzia.

Sulla base delle predette considerazioni, tenuto conto delle candidature interne all'Agenzia, delle designazioni sindacali pervenute e tenuto conto delle esigenze numeriche richiamate, il direttore generale ha ritenuto di nominare i seguenti componenti del CUG:

1. In rappresentanza dell'Amministrazione:

- Bellotto Silvia, quale componente con funzioni di Presidente. Il direttore ha ritenuto giustificata la funzione di presidente viste le competenze acquisite dalla dipendente per l'attività svolta in Agenzia nell'ambito dei procedimenti relativi al personale;
- Moraca Laura, quale componente titolare;
- Marmotti Marco, quale componente supplente di Moraca Laura;
- Cavargna Bontosi Chiara, quale componente titolare;
- Perulli Raffaella, quale componente supplente di Cavargna Bontosi Chiara.

2. Designati dalle organizzazioni sindacali:

- Voglino Laura, designata dalla U.I.L. FPL, quale componente titolare;
- Acconciaioco Michele, designato dalla U.I.L. FPL, quale componente supplente;
- Solito Alessandro, dipendente dell'Agenzia, designato dal CSA, quale componente titolare;
- Serra Luigi, designato dal C.S.A., quale componente supplente

Si ritiene, inoltre, di riportare le seguenti motivazioni indicate nella determina di nomina:

- i dipendenti dell'Agenzia che si ritiene di nominare come componenti o supplenti del C.U.G., pur non possedendo specifiche esperienze nelle materie indicate dalla citata direttiva ministeriale, rilevabili attraverso il percorso professionale, risultano possedere adeguate attitudini sia per quanto riguarda le caratteristiche personali/relazionali, verificate nel corso dell'esperienza lavorativa in Agenzia, sia per quanto concerne le caratteristiche motivazionali espressamente manifestate;
- i dipendenti dell'Agenzia, individuati come componenti titolari e supplenti, tenuto conto dell'interesse verso la materia cui è preposto il C.U.G. e delle competenze attitudinali dimostrate nell'attività svolta in Agenzia, consolideranno in tempi adeguati le opportune conoscenze e competenze nelle materie di competenza del Comitato;
- i dipendenti nominati provengono da diverse aree funzionali dell'Agenzia, in conformità ad uno dei criteri di scelta dei componenti del C.U.G. auspicato nella direttiva ministeriale;
- visto l'invito della direttiva ad assicurare "nel complesso" la presenza paritaria di entrambi i generi, si è ritenuto opportuno procedere alla nomina del C.U.G. privilegiando le candidature spontanee e le attitudini personali dei dipendenti, provvedendo a garantire l'uguaglianza di genere non in rapporto al numero dei componenti titolari, ma in rapporto al numero complessivo dei componenti e dei supplenti sia di parte sindacale che rappresentativi dell'ente.

A seguito della costituzione e della nomina, il C.U.G. si è validamente insediato nella seduta tenutasi in data 20/02/2014.

Risulta pertanto di immediata evidenza che la presente Relazione, riferendosi all'anno 2013, non potrà riportare le attività svolte dal C.U.G. in quanto non era costituito.

Si ritiene opportuno richiamare, invece, il contenuto della citata delibera del Consiglio di Amministrazione n. 24/2013 nelle parti in cui sono precisati alcuni profili di attività del C.U.G. in Agenzia.

In primo luogo nella delibera viene espressamente indicato che le azioni del P.A.P. 2013-2015 potranno essere modificate, integrate ed ampliate, nel corso del triennio di riferimento, con appositi provvedimenti deliberativi, sulla base delle proposte del C.U.G. oltre che sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno.

Nel deliberato del provvedimento, inoltre, il Consiglio impegna l'Amministrazione a dare attuazione alle azioni positive nei confronti del personale dipendente attraverso la consultazione del C.U.G.

Risulta infine opportuno richiamare il contenuto del Documento Valutazione rischi dell'Agenzia, aggiornato al settembre 2011, nella parte relativa al rischio da stress correlato. Nel documento è chiarito che l'osservazione diretta e lo studio delle mansioni svolte portano ad escludere la presenza di fattori di rischio da stress lavoro-correlato; in tal senso, i dati statistici riguardanti l'assenteismo per malattia non evidenziano situazioni rilevanti, né sono stati segnalati casi di *mobbing* all'interno dell'Organizzazione. Alla luce di tali considerazioni, nel documento viene affermato che non esiste apprezzabile rischio da stress lavoro-correlato nelle mansioni svolte dal personale operante in Agenzia.