



Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di
chi lavora e contro le
discriminazioni
(CUG)

RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE
Anno 2018

INDICE

Introduzione

Premessa

- 1. Parte Prima - Presentazione dei dati**
 - 1.1 Dati sul personale**
 - 1.2 Conciliazione vita/lavoro**
- 2. Parte Seconda - Piano delle Azioni Positive 2018-2020**
- 3. Considerazioni finali e proposte di miglioramento**

INTRODUZIONE

L'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Campania (di seguito ARPAC), con deliberazione n. 371 del 17/07/2012, ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG), in osservanza a quanto previsto dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001 e dalla Direttiva 4 Marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia".

La presente gestione commissariale, nell'intento di promuovere la cultura del benessere organizzativo e delle pari opportunità, mediante l'attuazione della normativa di riferimento, fermatasi, di fatto, alla dichiarazione di intenti della sopra richiamata deliberazione del 2012, con deliberazione n. 145 del 30/03/2018 ha costituito il CUG, individuando la Presidente e nominando sia i/le componenti designati/e dall'Amministrazione, sia quelli/e designati/e dalle Organizzazioni Sindacali.

La composizione del CUG, al 31.12.2018, a seguito di integrazioni, dimissioni e sostituzioni di alcuni componenti, è la seguente:

Presidente: Claudia Cesaro

Componenti di parte agenziale:

- ✓ Francesca Barone (componente effettivo);
Alessandra Di Maria (componente supplente);
- ✓ Maria Rosaria Della Rocca (componente effettivo);
Beatrice Coccoziello (componente supplente);
- ✓ Palmina Di Nisio (componente effettivo);
Carmen Petrella (componente supplente);
- ✓ Angela Vetromile (componente effettivo);
Patrizia Lambiase (componente supplente).

Componenti di parte sindacale:

- ✓ CGIL: Vania Colantuono (componente effettivo),
Nunzia Riccardi (componente supplente);
- ✓ CISL: Felicia De Capua (componente effettivo),
Sergio Piscopo (componente supplente);
- ✓ UIL: Giulia Martelli (componente effettivo),
Annalisa Del Forno (componente supplente);
- ✓ FIALS: Brunella Resicato (componente effettivo);
Antonio Stabile (componente supplente).

PREMESSA

La presente relazione, presentata nella seduta del 28 Marzo 2019 e approvata nella seduta del 5 Aprile 2019, rappresenta uno degli adempimenti del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 che al paragrafo 3.3 "Relazioni" recita: *"Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata 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 e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing. ... La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza"*.

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale, analizzando i dati forniti dall'Amministrazione, e, al tempo stesso, costituire uno strumento per individuare eventuali criticità al fine di definire azioni di miglioramento.

Compito del CUG è l'analisi dei suddetti dati per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di propria competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

La struttura della presente relazione risponde ad uno standard utilizzato dai CUG aderenti al Forum Nazionale dei CUG della Pubblica Amministrazione, a cui partecipa fin dalla sua costituzione anche la Rete CUG Ambiente, di cui il CUG di ARPAC è un componente.

La struttura della relazione è organizzata in sezioni tematiche, al fine di fornire uno standard minimo di comparabilità.

La prima parte della relazione è dedicata alla presentazione dei principali dati sul personale dell'Agenzia.

Nella seconda parte della relazione è presentata una puntuale relazione in merito all'attuazione o allo stato di avanzamento della realizzazione delle azioni di cui al Piano delle Azioni Positive 2018-2020.

1. PRIMA PARTE –PRESENTAZIONE DEI DATI ¹

1.1 Dati sul personale

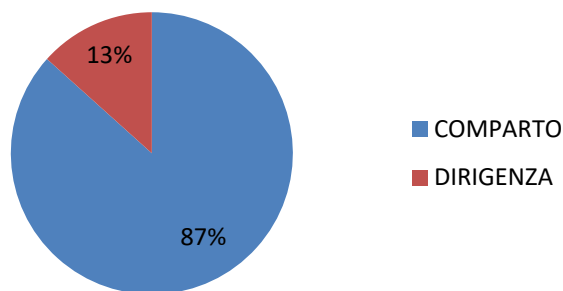
Il personale dell’Agenzia in servizio al 31/12/2018 è composto da n. 75 dirigenti e n. 487 unità di personale non dirigente per un totale di 562 dipendenti, così ripartiti territorialmente.

ARPAC dati PERSONALE in organico al 31 dicembre 2018 classificazione del personale COMPARTO/DIRIGENZA per "MACROSTRUTTURA"			
	COMPARTO	DIRIGENZA	TOT
DG	61	10	71
DA	42	3	45
DT	52	7	59
UOC SICB	32	5	37
DPAV	37	6	43
DPBN	49	8	57
DPCE	42	9	51
DPNA	99	17	116
DPSA	73	10	83
	487	75	562

Il grafico che segue mostra la composizione del personale dell’Agenzia.

¹ Dati forniti dalla U.O. Gestione Risorse – Settore Stato Giuridico

PERSONALE ARPAC



Con riferimento alla dirigenza di vertice, si contano n. 8 unità così distribuite in relazione al genere:

1 uomo Commissario Straordinario

1 donna Direttore Tecnico

1 uomo Direttore Amministrativo

1 donna Direttore Provinciale.

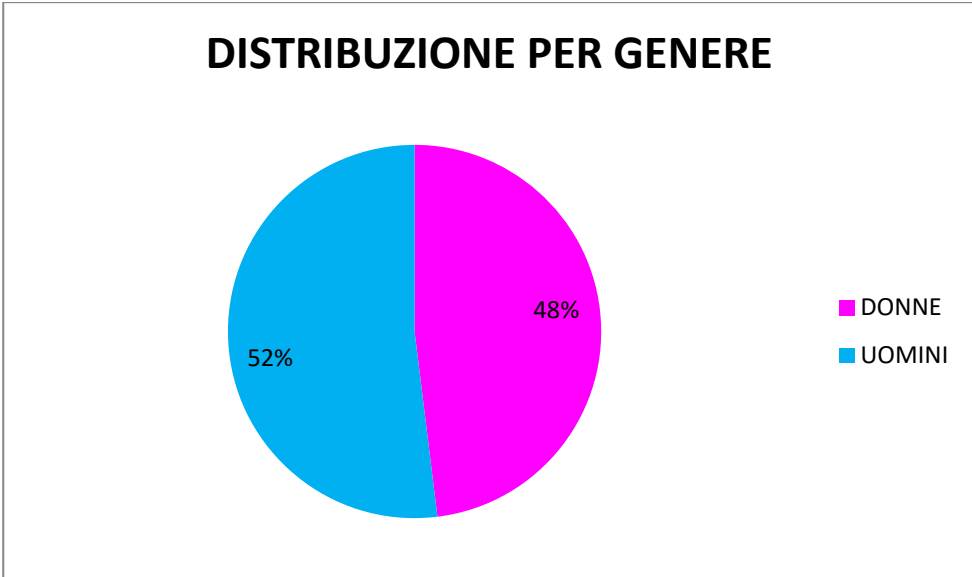
4 uomini Direttori Provinciali

I Dirigenti di struttura complessa dell'Agenzia sono 12, di cui 7 uomini e 5 donne.

Composizione del personale per genere

Il grafico che segue mostra una distribuzione per genere del personale dell'Agenzia in servizio al 31/12/2018, composto da n. 270 donne e da n. 292 uomini.

Classificazione del personale per "GENERE" e "MACROSTRUTTURA"						
	COMPARTO			DIRIGENZA		
	UOMINI	DONNE	TOT	UOMINI	DONNE	TOT
DG	33	28	61	5	5	10
DA	29	13	42	2	1	3
DT	33	51	84	6	6	12
DPAV	20	17	37	3	3	6
DPBN	26	23	49	2	6	8
DPCE	24	18	42	6	3	9
DPNA	54	45	99	6	11	17
DPSA	37	36	73	6	4	10
	256	231	487	36	39	75



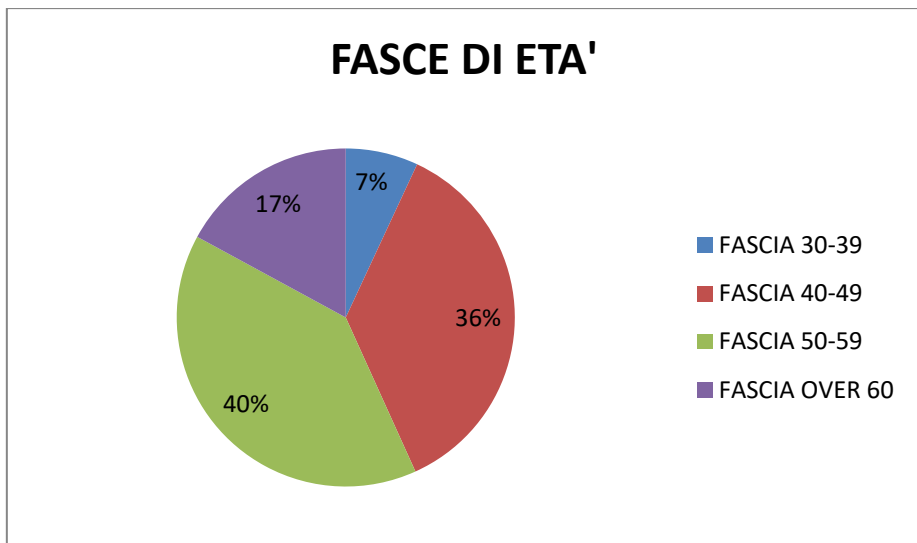
Personale per fasce di età

La popolazione maschile si attesta prevalentemente nella fascia di età compresa tra 50 e 59 anni (n.131 uomini a fronte di n.92 donne), mentre per quella femminile risulta prevalente la fascia 40-49, (n.116 donne a fronte di n.88 uomini).

Tra gli *over 60*, gli uomini sono il doppio delle donne (n.64 uomini a fronte di n.32 donne), mentre nella fascia più giovane 30-39, c'è un sostanziale equilibrio.

Per quanto riguarda l'età anagrafica il 40% del personale dell'Agenzia è ricompreso nella fascia 50-59, il 36% è ricompreso nella fascia di età 40-49.

La fascia di età preponderante per il personale dirigente è quella 50-59 con 35 unità (15 uomini e 20 donne), nella fascia *over 60* vi sono 17 uomini e 14 donne, infine 5 donne e 4 uomini nella fascia 40-49.



L'età media del personale è di circa 51 anni.

1.2 Conciliazione tempi di vita-lavoro

a) *Part-time*

Usufruisce dell'istituto del *part-time* l'1,42% dei 562 dipendenti, tutti di genere femminile, preferendo un *part-time* pari o superiore al 50%.

b) *Telelavoro*

Nel corso dell'anno 2018 sono state attivate, al 31 dicembre, n. 9 posizioni di telelavoro domiciliare e n. 4 posizioni di telelavoro a distanza (presso altra sede lavorativa).

Hanno fruito di questa modalità lavorativa flessibile n. 9 donne e n. 4 uomini; le fasce di età interessate: n. 9 dipendenti nella fascia 40-49, n. 3 dipendenti nella fascia 50-59, n. 1 dipendente nella fascia *over 60*.

L'inquadramento giuridico dei dipendenti è così suddiviso: Cat. D-Ds n. 10; Cat. C n. 2; Cat. B-Bs n. 1.

c) *Congedi per maternità/paternità e parentali*

Il numero di giorni di assenza nell'anno 2018 sono stati:

- n. 150 giorni di assenza retribuita per maternità;
- n. 1256 giorni di assenza per congedo parentale;
- n. 711 giorni di assenza per malattia figlio.

Ci si riserva, per il 2019, di implementare un'analisi di genere anche tenendo conto di tali parametri.

d) *Permessi/congedi per disabilità propria e per cura disabili*

Il numero di giorni di assenza nell'anno 2018 sono stati:

- n. 2551 giorni di assenza per legge 104/1992;
- n. 1897 ore di assenza per legge 104/1992;
- n. 376 giorni di assenza per congedo *ex art.42, c. 5, d.lgs. 151/2001*.

Ci si riserva, per il 2019, di implementare un'analisi di genere anche tenendo conto di tali parametri.

2.PARTE SECONDA - PIANO DI AZIONI POSITIVE 2018-2020

Il Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) – previsto dall'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198) - è stato adottato dall'ARPAC, con deliberazione n. 257 del 14/06/2018, avente ad oggetto “*Piano delle Azioni Positive 2018-2020: approvazione*”.

Il PAP ha inteso rappresentare uno strumento per migliorare la qualità della vita lavorativa, attraverso azioni di prevenzione di situazioni di malessere e disagio.

Gli interventi previsti nel Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche finalizzate alla promozione del benessere organizzativo.

A tal proposito, nel prossimo triennio sarà predisposta ed effettuata la prima rilevazione del benessere organizzativo percepito.

Il PAP è stato elaborato secondo una logica propositiva e di attenta analisi della situazione esistente nell'Ente, attraverso l'individuazione di n. 4 obiettivi generali, declinati in azioni positive unitamente agli attori e alla tempistica stimata:

1. conoscenza e monitoraggio delle risorse umane all'interno dell'organizzazione anche in ottica di genere;
2. benessere organizzativo e *welfare*;
3. cultura di genere, della parità, delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze;
4. prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Di seguito è presentata la descrizione delle azioni previste per il 2018 con rilevazione dello stato della loro attuazione.

1. Conoscenza e monitoraggio delle risorse umane in ottica di genere.

Azione 1.1

Effettuare, nel triennio di vigenza del Piano, indagini (attraverso questionari, incontri, ...) sul benessere organizzativo e su fenomeni di discriminazione e mobbing, e analisi di genere.

(Tempi: 2018-2020)

Rilevazione stato attuazione

Il CUG, con il competente Settore della U.O. Gestione Risorse, ha avviato la raccolta dei dati di genere della comunità agenziale. Si è rinviata al 2019 l'analisi dei dati e la rilevazione del grado di benessere organizzativo.

Azione 1.2

Iniziativa formativa per i componenti del CUG in collaborazione con la rete CUG Ambiente, in particolare su temi quali rischio da stress lavoro-correlato e conciliazione lavoro-famiglia.

(Tempi: 2018-2020)

Rilevazione stato attuazione

In data 21 novembre 2018, è stata realizzata un'iniziativa formativa, destinata ai componenti, titolari e supplenti, del neo costituito Comitato, finalizzata a consolidare le conoscenze dei partecipanti su ruolo, funzioni ed attività del Comitato (cfr. deliberazione n. 561 del 26/11/2018). Relatrici della giornata di lavoro sono state la Presidente CUG ARPA Lombardia, e Presidente della Rete CUG Ambiente del SNPA, e la Presidente del CUG ARPA Toscana, e vice presidente della Rete CUG Ambiente del SNPA.

Iniziativa individuata quale una delle priorità del PAP, alla luce della necessità emersa e condivisa in seno al Comitato di acquisire, tra l'altro, conoscenze e dati in ordine alle principali esperienze maturate nell'ambito della Rete CUG Ambiente del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente (SNPA), anche al fine di presentare dei riferimenti che potessero essere suscettibili, attraverso opportune personalizzazioni, di immediate trasposizioni operative in ARPAC.

Azione 1.3

Realizzare attività di rete e benchmarking condividendo azioni di buone pratiche nel SNPA, al fine di costruire sistematici rapporti di collaborazione per pianificare obiettivi comuni, scambiare programmi e informazioni e collaborare alla realizzazione di percorsi formativi comuni per potenziare l'efficacia delle azioni intraprese sulle materie di competenza.

(Tempi: 2018-2020)

Rilevazione stato attuazione

Sin dalla sua costituzione il CUG agenziale ha partecipato attivamente alla vita della Rete CUG Ambiente, cui aderiscono i CUG dell'ISPRA e delle Agenzie regionali, che ha portato alla creazione, tra l'altro, di un ufficio di supporto giuridico - amministrativo alla Rete stessa, che ha come referente il Presidente del CUG ARPAC.

Azione 1.4

Creare sinergie con le figure istituzionali di riferimento, quali la Consigliera di Parità regionale, e favorire la partecipazione a iniziative ed eventi che promuovano la diffusione della cultura di parità e delle buone prassi in tema di lotta alle discriminazioni e di benessere.

(Tempi: 2018-2020)

Rilevazione stato attuazione

La Consigliera Regionale di parità, in ossequio ai compiti di cui all'art.15 del d. lgs. 198/2006, promuove una politica di uguaglianza tra i generi, di pari opportunità sui luoghi di lavoro e cura molteplici ambiti operativi di intervento, funzionali agli obiettivi istituzionali del CUG.

In data 27/06/2018, nell'ambito del convegno "Contrasto alle Discriminazioni nei luoghi di lavoro, promozione delle Pari opportunità, della salute, della sicurezza e del benessere organizzativo nel lavoro. Il ruolo dei CUG", cui ha partecipato il CUG dell'Agenzia, si è proceduto alla sottoscrizione da parte dei Presidenti dei CUG del comparto Sanità della Campania e la Consigliera di Parità della Regione Campania, del Protocollo di intesa "Per la realizzazione delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", finalizzato alla creazione di una rete tra gli stessi CUG.

L'Agenzia, in esito all'azione di promozione del CUG, ha preso atto del citato Protocollo con la deliberazione commissariale n. 307 del 5/07/2018.

2. Benessere organizzativo e welfare.

Azione 2.2

Adozione accordo sull'orario di lavoro (come da Piano Performance 2018-2020, deliberazione n.137/2018).

(Tempi: 2018)

Rilevazione stato attuazione

Le strutture competenti hanno definito un testo di accordo. Al 31.12.2018 non è stata, tuttavia, avviata la fase di confronto con i sindacati né di partecipazione, mediante richiesta di parere al CUG.

Azione 2.4

Attuare, consolidare e arricchire gli attuali screening prevenzione (visite mammografiche, analisi prostata, melanoma, pap-test, ...).

(Tempi: 2018-2020)

Rilevazione stato attuazione

Per l'anno 2018 l'Agenzia ha ritenuto di confermare l'adesione ai progetti di prevenzione senologica e urologica già realizzati negli anni precedenti, riservandosi lo studio delle possibilità e modalità di svolgimento di screening ulteriori, in collaborazione con il CUG, per l'anno 2019.

Nel corso dell'anno sono stati realizzati, pertanto, i seguenti progetti di prevenzione:

➤ **Progetto di Prevenzione Senologica "In-Vita alla Prevenzione"**

Il Progetto di Prevenzione Senologica "In-Vita alla Prevenzione" è stato approvato con Deliberazione del Commissario n. 540 del 19/11/2018. Le attività previste si sono svolte nei mesi di novembre e dicembre 2018. L'iniziativa ha evidenziato un'adesione complessiva di n. **197** donne su un numero previsto di 261 con una percentuale di adesioni del **75.5%**.

➤ **Progetto di prevenzione Urologica "Prevenire per Vivere: la Prevenzione Urologica Itinerante"**

Il Progetto di prevenzione Urologica "Prevenire per Vivere: la Prevenzione Urologica Itinerante" è stato approvato con Deliberazione del Commissario n. 569 del 30/11/2018.

Per realizzare con completezza la campagna di screening prostatico è stato realizzato anche il dosaggio ematico del PSA e, pertanto, con deliberazione n. 577 del 04/12/2018, previo esperimento di apposita indagine di mercato, si proceduto all'affidamento delle attività di analisi ematochimiche specifiche al laboratorio selezionato. Le attività previste hanno avuto inizio nel mese di dicembre 2018 e si sono concluse nel mese di febbraio 2019. L'iniziativa ha evidenziato un'adesione complessiva di n. **143** uomini su un numero previsto di 263 con una di adesioni del **54.4%**.

Azione 2.6

Creazione e cura della sezione sul sito web istituzionale dedicata al CUG. Creazione logo identificativo del CUG. Redazione materiale informativo periodico relativo all'attività del CUG e previsione di una rubrica mensile sul magazine istituzionale dell'Agenzia.

(Tempi: 2018-2020)

Rilevazione stato attuazione

In relazione a tale azione, la cui esecuzione è demandata al CUG stesso, è stata avviata, in primo luogo, un'attività istruttoria preordinata alla creazione del logo identificativo del Comitato.

Relativamente, poi, alla creazione di una sezione dedicata al CUG sul sito web istituzionale, è stata studiata, in collaborazione con il Servizio Sistemi Informativi, l'articolazione della suddetta sezione a partire dalla *home page*.

Infine, si segnala che si è provveduto a pubblicare sulla rivista istituzionale *on-line* "ArpacampaniAmbiente" nonché su "AmbienteInforma" n.3 articoli di informazione e divulgazione finalizzati a far conoscere il CUG ARPA Campania.

4. Prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Azione 4.1 Adozione "Codice di condotta".

(Tempi: 2018)

Rilevazione stato attuazione

Con deliberazione commissariale n. 638 del 28/12/2018, è stato adottato, su proposta elaborata dal CUG, il Codice di Condotta dell'Agenzia, che prevede l'istituzione del/la Consigliere/a di Fiducia, che assolve anche i compiti di sportello di ascolto, concepito quale strumento efficace e competente per la segnalazione del disagio in ambito lavorativo.

3. CONSIDERAZIONI FINALI E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Nel primo anno di attività il Comitato ha espletato tutte le sue funzioni:

- 1) Propositiva, mediante:
 - la proposta di un Piano di Azioni Positive;
 - la proposta di un testo di Codice di Condotta;
- 2) Consultiva, mediante il rilascio di un parere in merito alla prima parte del nuovo regolamento organizzativo agenziale;
- 3) di Verifica, mediante il monitoraggio in corso d'anno sulla esecuzione delle azioni previste dal PAP stesso.

Le linee guida per il funzionamento del CUG prevedono che lo stesso operi in stretto raccordo con il vertice amministrativo e, in particolare, che gli vengano forniti tutti i dati e le informazioni che possano garantirne l'effettiva operatività. Affinché il CUG assolva alle funzioni propositive, consultive e di verifica, si rappresenta la necessità, preliminare, di delineare un flusso informativo tra l'Agenzia e il Comitato stesso sui temi e gli argomenti di competenza di quest'ultimo, al fine di garantire e implementare nei prossimi anni il popolamento dei dati, onde consentire analisi ed elaborazioni più approfondite e studi tematici.

Il Comitato ritiene opportuno richiamare l'attenzione dell'Amministrazione sui seguenti aspetti prioritari:

- **Nomina del/la Consigliera di Fiducia.**

Il/la Consigliere/a di Fiducia è strumento di prevenzione, di tutela e di applicazione dei principi contenuti nel Codice di Condotta, si auspica, a tal fine, che sia promosso quanto prima l'avvio dell'*iter* di nomina di tale figura.

- **Progetto di formazione e informazione per tutto il personale dipendente sulle materie di competenza del Comitato.**

Il CUG considera imprescindibile, per un'organizzazione orientata al benessere organizzativo di tutto il personale, la formazione e l'informazione, mirate a responsabilizzare e sensibilizzare rispetto al contrasto delle discriminazioni, molestie e mobbing.

- **Forme nuove di flessibilità oraria – Telelavoro e smartworking.**

Il Comitato, già nella proposta di azioni positive, ha promosso i temi della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso gli strumenti del telelavoro e dello *smartworking*, da annoverarsi tra i principali strumenti d'innovazione volti al miglioramento del benessere organizzativo.

Nel corso del 2018 ha preso avvio il Progetto del telelavoro in Agenzia, che rappresenta una valida risposta alle esigenze dei/delle dipendenti che si trovano in determinate condizioni personali e familiari, tali da rendere particolarmente gravosa la presenza in ufficio, e consente di conciliare vita lavorativa e vita familiare.

Il CUG prende atto con estremo favore dell'intento dell'Amministrazione di sostenere ed implementare l'istituto in parola, con la previsione di un incremento, nel tempo, del numero dei dipendenti coinvolti e auspica, a tal proposito, un'adeguata informazione rispetto allo suo utilizzo. A tal fine, ribadita l'importanza dell'accoglimento dei tanti stimoli normativi di ultima generazione, che indicano nuove modalità per la promozione di pari opportunità e conciliazione, basate su una attenta lettura delle dinamiche organizzative - a partire dalla cultura del lavoro centrato ormai non più solo sui compiti e mansioni, ma sugli obiettivi da raggiungere e sui vantaggi offerti dalle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (o ICT) - il Comitato auspica l'adozione di strategie capaci di valorizzare una nuova visione del lavoro, mirata non più alle sole procedure da osservare e controllare, ma ai risultati e agli obiettivi da raggiungere, così da rendere telelavoro e *smartworking*, quanto prima, parte integrante dell'organizzazione aziendale, nel totale mantenimento delle garanzie di trasparenza e nel rispetto del principio delle pari opportunità.

Il CUG, indubbiamente, già in questa fase di avvio delle attività, ha avuto modo di verificare l'ingenerarsi di aspettative da parte dei dipendenti dell'Agenzia, i quali vedono nella funzione di "garanzia" esplicitata nel nome stesso del Comitato, un punto di riferimento per la prevenzione e la tutela da situazioni di discriminazione e di disagio.

Il CUG ritiene che la "comunicazione" sia una leva strategica sulla quale puntare, al fine di "socializzare" il ruolo che a detto organismo è attribuito dal contesto normativo nonché le funzioni e i compiti dello stesso.

L'auspicio è che il ruolo del Comitato sia, in futuro, maggiormente valorizzato e che lo stesso sia messo in grado di dare il proprio fattivo contributo alla realizzazione di un ambiente di lavoro fondato sui principi del benessere organizzativo e delle pari opportunità.

Il CUG auspica che l'adozione del prossimo PAP rappresenti l'occasione per dare piena attuazione agli obiettivi ivi previsti in stretto raccordo con l'elaborazione degli atti di pianificazione dell'ARPAC.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA