

CUG ANSF

RELAZIONE ANNUALE 2013

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

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato istituito dal Direttore dell'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie con atto di nomina prot. ANSF n° 00619/13 del 25.01.2013 ai sensi dell'art. 57 del decreto legislativo del 30 marzo 2001 n. 16, come modificato dalla Legge del 4 novembre 2010 n. 183 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, emanata di concerto dal Ministero della Funzione Pubblica e dal Ministero per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011.

In particolare, il citato art. 57, al comma 1, prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano "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, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni"(*), introducendo così nella Pubblica Amministrazione un elemento di sensibilizzazione al tema del benessere lavorativo e all'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici.

Costituzione – criteri di composizione - durata

Secondo il dettato normativo, difatti, ogni amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, deve costituire un Comitato Unico di Garanzia con un atto di nomina del dirigente preposto al vertice dell'amministrazione. Detto Comitato deve includere le rappresentanze di tutto il personale, dirigente e non dirigente, appartenente alla stessa amministrazione, nonché le rappresentanze delle organizzazioni sindacali che si fanno promotrici delle esigenze dei lavoratori.

Il Comitato, difatti, ha composizione paritetica ed è formato da "un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altri componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi". I componenti del CUG rimangono in carica quattro anni e gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Obiettivi – Finalità - Destinatari

Con il CUG si vogliono raggiungere più obiettivi, che riguardano comunque aspetti e temi tra loro collegati e intersecanti, ben definiti all'interno della citata Direttiva del 2011; in particolare:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, **parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici**, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;

**La Legge 183/2010 modifica il D.Lgs. 165/2001 che all'art. 57 statuiva la possibilità per le pubbliche amministrazioni "di finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie*

disponibilità di bilancio”, al fine di garantire parità di genere sia per l’accesso al lavoro che per il trattamento sul lavoro in linea con le direttive della Unione Europea.

- favorire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di **benessere organizzativo** e di **contrasto di qualsiasi forma di discriminazione** e di violenza morale e psichica tale da favorire anche un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, in termini di produttività e di efficienza delle prestazioni lavorative;
- razionalizzare e rendere **efficace ed efficiente l’organizzazione della pubblica amministrazione anche in materia di pari opportunità e di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e di contrasto alle discriminazioni**. La razionalizzazione, ottenuta anche mediante l’unificazione di competenze, determina un aumento di incisività ed efficacia dell’azione; la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi indiretti di gestione andranno a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG.

Il Comitato rivolge un’attenzione particolare al lavoratore e al suo benessere fisico e, soprattutto, psicologico, sulle condizioni di lavoro in ogni momento della vita lavorativa: dall’accesso del lavoratore, al trattamento, alla produttività e alla sicurezza, impedendo, in tal modo, che qualsiasi comportamento discriminatorio o molesto, diretto o indiretto, venga messo in atto, che possa compromettere il generale benessere lavorativo.

Compiti

Il Comitato non affronta direttamente il singolo caso, ma accoglie le segnalazioni, attiva la struttura di competenza rispetto al problema e orienta il lavoratore che si ritiene vittima di fenomeni discriminatori o di mobbing.

I compiti del Comitato sono quelli ad esso attribuiti dalla legge ed elencati nella Direttiva del 4 marzo 2011: **il Cug esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica**.

Compiti propositivi inerenti:

- la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- la 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;
- i temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;

- le iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- le analisi e la programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- la 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;
- le azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo: le 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.

Compiti consultivi, formulando pareri su:

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

Compiti di verifica:

- sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale.

Come opera il CUG

Il Cug è un organismo dell'amministrazione di appartenenza, a supporto della stessa nelle tematiche di sua competenza.

A differenza dei vecchi comitati (quelli per le pari opportunità e quelli antimobbing) che non erano parte integrante e non operavano in raccordo con l'amministrazione di riferimento (Il loro funzionamento era rimesso alla contrattazione collettiva e alla contrattazione decentrata integrativa per la promozione e l'attuazione delle politiche di parità e l'individualizzazione e la concretizzazione delle azioni positive), il Cug opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo.

Al fine di individuare tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale e psichica, come pure al fine di acquisire dei dati sul personale che sono la base da cui partire per decidere le azioni positive, è previsto uno scambio di informazioni utili e una proficua collaborazione tra il Cug e l'amministrazione di appartenenza. Altrettanto auspicabile è la collaborazione con i responsabili della prevenzione e sicurezza e con il medico competente per la valutazione dei rischi in ottica di genere, per la realizzazione di un ambiente di lavoro non discriminatorio e attento al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici. Anche le Linee Guida richiamano, tra i compiti del Cug, l'attenzione allo stress lavoro correlato e ai rischi di genere.

L'amministrazione, quindi, è tenuta a fornire dati e informazioni necessari per l'operatività del Comitato ed a consultare il CUG per conoscere il parere sugli atti interni nelle materie di competenza dello stesso (es.: flessibilità, orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressioni di carriera). E' auspicabile che le modalità di consultazione del Cug siano predeterminate dal vertice dell'amministrazione, sentito il Comitato stesso, con atti interni, quali circolari.

Per quanto riguarda i rapporti con altri organismi, Il Cug ha relazioni:

- con l'OIV per la realizzazione delle indagini sul benessere dei lavoratori. L'OIV (art. 14 D. Lgs. 150/2009) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità e cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo. Il Comitato deve seguire il processo di introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo come elementi di valutazione della performance;
- con la Consigliera Nazionale di Parità (Legge 183/2013, art. 21) e, in ambito territoriale, con la Consigliera Regionale o la Consigliera Provinciale di Parità, per scambio di informazioni sulle reciproche attività secondo le modalità delle Linee Guida e per ipotesi di accordi di cooperazione strategica su ambiti specifici o progetti;
- con l'UNAR, Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, che si occupa anche di discriminazioni per disabilità, orientamento sessuale e religione, fattori di rischio per i quali l'UNAR potrà essere un importante punto di riferimento per le indicazioni che offre a livello di pareri e spunti per l'individuazione di azioni positive da promuovere; a questo ufficio, quindi, possono essere indirizzati singoli casi per la trattazione, qualora si verificassero, relativamente a discriminazioni che riguardano non solo la razza, ma anche la disabilità, l'orientamento sessuale e la religione.

CUG ANSF

Primo anno di vita del nostro Comitato: dalla sua istituzione ai passi finora compiuti

L'istituzione del CUG-ANSF è avvenuta con Atto di Nomina del Direttore 00619/13 del 25.01.2013.

Dopo aver individuato e nominato la Presidente del Comitato, l'Amministrazione, a seguito di una procedura di interpello estesa a tutto il personale dell'Agenzia, ha individuato i componenti di parte datoriale (sia effettivi che supplenti) contemperando la necessità di una composizione paritetica del Comitato; alla stessa maniera le organizzazioni sindacali hanno designato un pari numero di rappresentanti (effettivi e supplenti) all'interno del Cug, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

	donne	uomini	totale
presidente	1		1
componenti datoriale nomina	4	1	5
componenti sindacale nomina	3	2	5
supplenti datoriale nomina	1	4	5
supplenti sindacale nomina		2	2
	9	9	18

Al fine di favorire la visibilità delle attività e dei compiti del CUG-ANSF è stata creata un'area web dedicata sul sito istituzionale dell'Agenzia e una casella di posta elettronica dedicata: all'indirizzo cug@ansf.it, il personale può inviare segnalazioni, proposte o richieste di informazioni. Il Comitato raccoglie dati riguardanti l'aspetto qualitativo e quantitativo di eventuali situazioni di disagio lavorativo, di discriminazione o di rischio di genere al fine di individuare le cause di tali fenomeni riscontrabili in fattori organizzativi e gestionali, per poi formulare e promuovere azioni positive dirette a favorire condizioni di benessere lavorativo.

Il Comitato si è insediato e riunito la prima volta per discutere e approvare il proprio Regolamento, primo passaggio obbligatorio che deve avvenire necessariamente entro 60 gg. dalla sua costituzione. In esso sono contenuti finalità e compiti, modalità di funzionamento, composizione del Comitato, durata in carica, compiti del Presidente, del Segretario, dei Componenti, modalità di convocazione, deliberazioni e verbali. Il Regolamento è stato approvato in data 19 marzo 2013 ed è stato pubblicato sul sito dell'Agenzia nell'area dedicata al Cug.

Tra i compiti richiamati nel Regolamento, il Comitato ha un ruolo propositivo nella definizione dei Piani di Azioni Positive. Il PTAP 2013-15 è stato adottato dall'amministrazione con decreto direttoriale n. 009267/2013 del 19 dicembre 2013, dopo avere raccolto le proposte del CUG-ANSF, aver sentito le organizzazioni sindacali e acquisito il parere favorevole della Consigliera di Parità territorialmente competente.

Attualmente, il CUG ANSF si sta occupando della redazione di un Codice di Condotta, che pur non essendo un obbligo di legge, è uno strumento importante di prevenzione e di repressione di eventuali fenomeni che potrebbero minare il benessere organizzativo. Nel PTAP l'elaborazione del Codice di Condotta è una delle Azioni positive previste: con esso si vogliono fissare, per la condivisione e la diffusione all'interno dell'amministrazione, i principi di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing e si vogliono indicare i destinatari e le azioni da porre in essere per prevenire comportamenti e azioni lesivi della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, ribadendo in questo modo la necessità e l'impegno dell'Amministrazione a promuovere un clima organizzativo che stimoli il benessere delle persone che lavorano, in quanto ciò contribuisce in maniera determinante al miglioramento della vita lavorativa, concorre a garantire un miglior apporto di ciascuno, sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

Tra gli obblighi di legge, il Comitato deve redigere entro il 30 marzo di ciascun anno una relazione annuale sulla situazione del personale 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.

Riunioni del CUG ANSF anno 2013 e tematiche affrontate

19 marzo 2013: approvazione Regolamento interno per il funzionamento del Cug; organizzazione prime attività del CUG; nomina Segretario; nomina Vice-presidente.

4 giugno 2013: presentazione/esame del redigendo Piano Triennale delle Azioni Positive dell'ANSF; discussione sulle azioni individuate e sviluppate ed eventuali proposte/modifiche del Comitato.

11 luglio 2013: proseguimento dei lavori sull'esame del redigendo Piano Triennale delle Azioni Positive dell'ANSF; presentazione/analisi di proposte/modifiche/integrazioni da apportare alle azioni del Piano da parte del Comitato, da presentare all'Amministrazione.

25 settembre 2013: Codice di Condotta; Consigliere di Fiducia, garante della attuazione del Codice; "Benefici di natura assistenziale e sociale" previsti dall'art. 69 del CCNL ENAC 1998-2001 e successive modificazioni.

5 dicembre 2013: Codice di Condotta: come strutturare il lavoro preparatorio alla stesura del Codice, proposte, formazione gruppi di lavoro, suddivisione del lavoro per tematiche specifiche (molestie e mobbing, discriminazioni, stress lavoro correlato, disagio per mancata attuazione misure di sicurezza, malessere lavorativo).

Attivazione di collaborazioni/rapporti con altri organismi e ulteriori passi da compiere

- Pensare al posizionamento del Comitato all'interno dell'amministrazione: a questo proposito si può proporre all'amministrazione di appartenenza la redazione di un atto interno (Circolare o altro) con il quale disciplinare le modalità di consultazione del CUG nel caso che vengano trattate materie di sua competenza, per poter garantire al comitato l'accesso ad informazioni e a certi dati statistici e/o numerici, per verificare, anche attraverso i numeri, l'eventuale esistenza di discriminazioni, soprattutto indirette, basate per esempio sull'età, sull'erogazione delle attività formative e sulle progressioni di carriera. L'acquisizione dei dati sul personale è quindi finalizzata all'individuazione di Azioni positive, a correzione di fenomeni discriminatori (spesso le discriminazioni sono multiple) e serve ad individuare settori a rischio nei quali intervenire.
- Creare un raccordo tra Cug e OIV che cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo. Il Cug, in collaborazione con l'OIV, seguirà l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo quali elementi di valutazione della performance, oltre che verificare il peso e i risultati delle buone prassi che promuovono pari opportunità nelle progressioni di carriera o nell'erogazione della formazione.
- Attivare rapporti sinergici con la Consigliera di Parità territoriale. In ambito territoriale, regionale o provinciale, potranno essere valutate ipotesi di accordo di cooperazione strategica su ambiti specifici o progetti;
- Promuovere e progettare interventi formativi e conoscitivi per evitare cadute di attenzione sui temi di competenza del Cug; procedere ad una adeguata attività di sensibilizzazione e ad interventi di carattere culturale all'interno dei luoghi di lavoro: strumento adeguato, a tal fine, potrebbe essere il codice di condotta e la successiva previsione di istituire figure di supporto normalmente previste come il Consigliere di Fiducia e comunque tutte quelle iniziative volte alla conoscenza dei fenomeni e degli ambienti di lavoro, come pure necessaria è la sensibilizzazione dei Responsabili tutti rispetto alle materie di competenza del Comitato;
- Il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo relativo al triennio 2013-2015 prevede che il Cug assolva le funzioni e le attività della Commissione paritetica sulla formazione, di cui all'art. 9 del CCNL del 19 dicembre 2001 (monitoraggio e verifiche) così come integrato dall'art 3 comma 2 CCNL ENAC 2006-2009 primo biennio ed art. 9 CCNL dirigenti 2012- 2005, attraverso l'acquisizione degli elementi relativi ai fabbisogni formativi del personale, la formulazione di proposte in materia di formazione e di aggiornamento professionale come pure l'effettuazione del monitoraggio sull'attuazione dei programmi formativi.
- Nel redigendo Codice di Condotta, la cui adozione rappresenta una delle azioni positive del Piano Triennale di cui sopra, dovrà essere prevista l'istituzione della figura del Consigliere di Fiducia, un soggetto terzo che opera in collaborazione con l'amministrazione e anche con il CUG, al quale

il personale può essere indirizzato per la risoluzione di problematiche relative a situazioni di disagio lavorativo o di discriminazione.

RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31.12.2013

Come disposto nelle Linee Guida, la presente analisi deve riguardare, in particolare, 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. Tale relazione va effettuata ogni anno entro il 30 marzo di ogni anno e deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza.

La nostra Agenzia è un'amministrazione di recente costituzione; giova ricordare che solamente in data 27 settembre 2012 l'Agenzia ha potuto completare l'iter della prima procedura di reclutamento del personale nei propri ruoli (come da D.P.R. n. 224/2011). A conclusione di tale procedura, dal mese di ottobre 2012 (e la situazione non è cambiata nel corso del 2013), l'Agenzia può contare su 98 unità di personale in servizio, rispetto alle 265 unità previste dalla pianta organica così come rideterminata per effetto del D.L. 6 luglio 2012, n. 95. La presente relazione è la prima che il Comitato di Garanzia presenta.

L'amministrazione in cifre

Le strutture dell'Agenzia:

- 6 Settori di livello dirigenziale non generale cui è affidato il coordinamento dei relativi Uffici;
- 20 Uffici di livello dirigenziale non generale;
- 7 Uffici di livello non dirigenziale;
- sedi sul territorio in 10 città: Firenze, Roma, Genova, Milano, Torino, Bologna, Venezia, Ancona, Bari, Napoli;
- il personale¹:
 - 4 aree professionali: Dirigenti, Professionisti, Tecnici e Amministrativi;
 - 11 dirigenti di II fascia, di cui 5 Responsabili di Settore;
 - 87 unità di personale non dirigenziale, di cui 28 appartenenti all'Area dei Professionisti, 20 all'Area Amministrativa (di cui 2 unità in posizione di comando), 39 all'Area Tecnica.

¹ Dati al 31/12/2013

Situazione del personale

Per quanto riguarda il personale, unico cambiamento avuto nel corso dello scorso anno è stato l'inquadramento nel ruolo dei dirigenti dell'Agenzia - con provvedimenti del Direttore dell'ANSF e a far data dal 1 ottobre 2013 - di n. 4 unità di personale già in servizio. Di questi quattro dirigenti, uno è donna, cui è stato attribuito un incarico dirigenziale di un ufficio appartenente ad un settore precipuamente tecnico.

Dall'analisi di genere condotta emerge che il personale dell'Agenzia è in prevalenza di sesso maschile, ciò dovuto ad una preponderanza di attività ad elevata specializzazione tecnica.

I grafici di seguito riportati rappresentano la situazione del personale diviso per genere, per tipologie di attività, per qualifica/categoria, per fasce di età.

Tabella 1

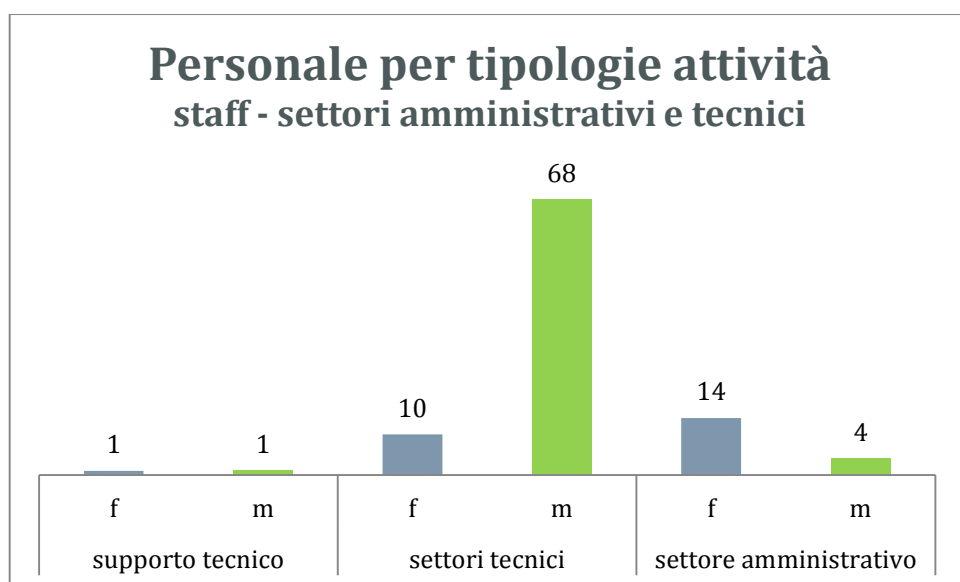


Tabella 2



Tabella 3

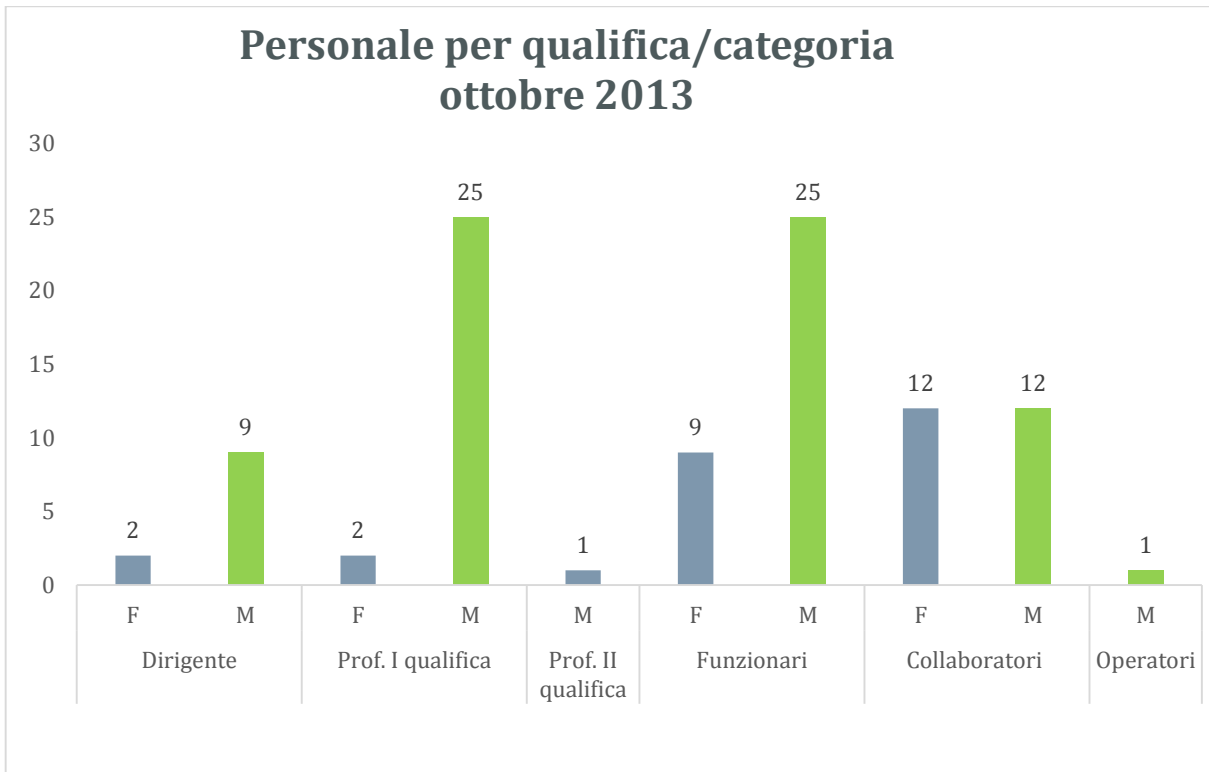
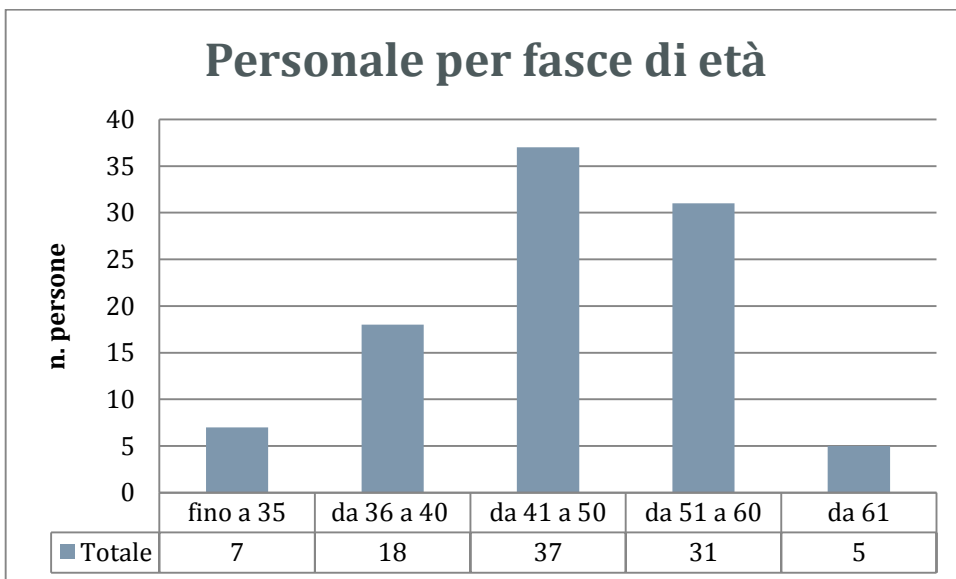


Tabella 4



Reclutamento personale Legge 68/99

Nel corso del 2013 sono state attivate tutte le procedure propedeutiche al reclutamento di personale dalle categorie protette; nello specifico, ai sensi dell'art.11 (co. 2 e 4) della Legge 68/99, avente per finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato, in data 4 novembre 2013 l'Agenzia ha stipulato la convenzione con la Provincia di Firenze che riporta nell'allegato "Programma di inserimento lavorativo per il conseguimento degli obiettivi occupazionali" le modalità e la calendarizzazione delle assunzioni.

Formazione

Considerando l'avvio della messa a regime dell'ANSF, in questo primo anno di vita, i primi step dell'azione formativa sono stati principalmente rivolti alle attività formative obbligatorie, cioè quelle previste dalla legge sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/2008), in particolare il corso antincendio, il corso primo soccorso e i corsi di formazione per RLS, lavoratori, preposti e dirigenti. Trattandosi appunto di formazione obbligatoria disposta da obblighi di legge, tali corsi sono stati erogati a tutto il personale dell'Agenzia. Altresì è stata effettuata attività formativa interna al fine di favorire l'interscambio delle conoscenze tecniche tra il personale dell'amministrazione.

Progressioni di carriera

Le progressioni di carriera orizzontali sono attualmente bloccate dalla normativa vigente, sia per l'anno 2013 che per tutto il 2014.

Legge 104

Volendo considerare la fruizione della Legge 104 come un indicatore di istituti contrattuali utili alla conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro, nell'anno 2013 il personale ha fruito di 115 giornate totali di assenza dal lavoro.

Relazione sulla performance - OIV

Vista la recente costituzione della nostra amministrazione, il sistema di valutazione della performance è stato adottato il 20/05/2013. In data 31/07/2013 è stata redatta e successivamente validata dall'OIV la relazione relativa agli ultimi tre mesi del 2012, secondo quanto previsto dalla normativa vigente (D. Lgs. 150/2009 e successive Delibere della Civit, ora ANAC).

Il Comitato ha avviato i contatti con l'OIV nel secondo semestre dello scorso anno. Si rimanda alla relazione del prossimo anno relativa alla situazione del personale del 2014 per verificare l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo nella valutazione della performance.

Nel corso del 2014, inoltre, l'OIV realizzerà un'indagine sul benessere organizzativo come previsto dalla normativa.