



Al Commissario Straordinario dell'Agencia
nominato ex legge regionale n.1/2020
Dott. Busciolano Michele

All'OIV Regionale per il tramite della sua
Presidente
Dott.ssa Paschino Angela
organismo.indipendente.valutazione@cert.regione.basilicata.it

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

LORO SEDI

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE
Rendicontazione Redatta ai sensi della Direttiva n.2/2019 avente ad oggetto
MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI
UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

ANNO 2019

Si rimette in allegato la Relazione]* in oggetto emarginata elaborata dal Comitato Unico di Garanzia dell'ARPAB sulla base dei dati e delle informazioni conferite dall'Ufficio delle risorse umane
Con l'auspicio di ogni migliore e proficuo lavoro a favore e nell'interesse dell'Agenzia

Il Comitato Unico di Garanzia ARPAB

il Presidente **Beatrice Rossi** ..

il Vice Presidente **Francesco D'Avino**

i Componenti **Serena Bengiovanni (segreteria amministrativa)**

f.to **Anna Maria Crisci**

f.to **Anna Maria Miranda**

f.to **Maria Nasca**

f.to **Mariella Sabia**

f.to **Maria Pia Vaccaro**

**documento sottoscritto e conservato agli atti della segreteria amministrativa del CUG*

METODOLOGIA E CONTESTO NORMATIVO DELLA RELAZIONE: LA DIRETTIVA N.2/2019

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla presente direttiva.

In data 16 luglio 2019 è stata registrata dalla Corte dei Conti la direttiva n.2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e delle Pari opportunità avente ad oggetto *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”* con la quale sono stati aggiornati alcuni indirizzi forniti con la direttiva sopra citata del 2011, nonché si è proceduto a *“rafforzare”* i CUG rimarcando il ruolo imprescindibile che i Comitati Unici di garanzia devono avere all’interno degli Enti pubblici.

La presente Relazione –redatta secondo il nuovo format in allegato alla direttiva citata- ha i seguenti obiettivi:

- fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati estrapolati e raccolti dai sistemi informativi dell’Ufficio risorse umane dell’Ente
- costituire uno strumento utile e concretamente efficace per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.
- fungere da stimolo e propulsione alla graduale ma completa attuazione dei principi assunti con la direttiva n.2/2019 sul rafforzamento del ruolo del Comitato Unico di garanzia all’interno della Agenzia per l’Ambiente di Basilicata, **Comitato che costituisce soggetto pienamente legittimato ad intervenire sulle materie di competenza con poteri consultivi, propositivi e di verifica sulle scelte dell’Amministrazione**

La Relazione si distingue in due sezioni :

Nella prima parte (ALLEGATO 1 DELLA DIRETTIVA) della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il CUG dell’ARPAB e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato.

La **Seconda parte (ALLEGATO 2)** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc, dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo e le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, dati raccolti da altri organismi operanti nell'amministrazione OIV, Consigliera di parità etc).

In sostanza la scelta è stata quella di riportare in allegato anche il **riepilogo dei dati complessivi raccolti a mezzo dai sistemi informativi** delle Risorse Umane dell'ARPAB (secondo il format in *Allegato* della Direttiva) per le seguenti motivazioni:

- **Trattasi del primo anno di vigenza della nuova direttiva ;**
- **La esposizione dei dati reali alla base della relazione costituisce elemento di trasparenza e di massima accessibilità e conoscibilità.**

In ultimo, non può sottacersi la data nella quale viene redatta la presente Relazione, ossia in pieno momento storico di emergenza sanitaria nazionale ed internazionale da COVID 19: la Relazione è, infatti, esplicita altresì, la attuazione delle "misure straordinarie", talune delle quali, come ad esempio, l'attivazione del lavoro dei dipendenti in modalità agile costituiscono anche i risultati tangibili e concreti della sinergia tra il Comitato Unico dell'Arpab e la dirigenza amministrativa.

Questa situazione peculiare e del tutto inedita ha necessitato da un lato, la immediata e straordinaria adozione di misure organizzative interne in attuazione delle normative intervenute a livello nazionale, dall'altro lato, imporrà nel breve periodo un generale ripensamento degli *assetti ordinamentali interni* di tutte le PA ed un probabile consolidamento delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

All'uopo non poteva non tenersi conto di tanto nella presente Relazione che contiene anche una breve Sezione finale di rendicontazione (**PARTE TERZA**) delle misure organizzative attuate dall'ARPAB nel periodo corrente e degli scenari di coinvolgimento futuri per l'organizzazione Amministrativa e per l'azione del Comitato unico di Garanzia dell'Agenzia.

PARTE PRIMA

ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1 DATI SUL PERSONALE

L'Agenzia regionale per l'ambiente della Basilicata (ARPAB) ha una eterogenea composizione di personale derivante dalla natura prettamente scientifica dell'Ente: conseguentemente i dipendenti ed i dirigenti strutturati hanno profilo professionale prevalentemente tecnico e sanitario (ingegneri, biologi, chimici, geologi, analisti di laboratorio, tecnici per la prevenzione dell'Ambiente e del territorio e così via). Residua una componente amministrativa di personale ed una dirigente amministrativa per le funzioni ed i servizi strumentali dell'Ente e di svolgimento delle attività connesse.

I dati esposti nelle tabelle in allegato alla presente Relazione mostrano una componente paritaria del genere femminile, anche a livello dirigenziale: le dipendenti incardinate nei ruoli ARPAB sono lavoratrici che svolgono la propria attività di servizio oltre che all'interno delle Strutture anche sul territorio regionale, in funzione delle attività di controllo e monitoraggio demandate all'Agenzia.

Va precisato che per effetto di specifica promulgazione di legge regionale di Basilicata che ha determinato la cessione del ramo d'azienda e del suo personale, è transitato presso l'Arpab quota parte del personale dell'ex Agrobios con la denominazione "Centro di Ricerche di Metaponto" i cui dati sono esposti dall'organo di vertice dell'Amministrazione in uno con la restante parte di personale (es contratti di somministrazione, personale non strutturato etc) nella Relazioni annuale sulla performance. L'ARPAB in occasione della **Relazione annuale sul Piano della Performance** redige - con il supporto del Comitato Unico di Garanzia - un report in ordine alla composizione del personale per genere aggiornando tabelle e dati ("**bilancio di genere**"), al fine di monitorare la presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche e l'eventuale riequilibrio ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

SEZIONE 2 CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

L'età media delle lavoratrici è compresa tra i quaranta ed i cinquanta anni di età: trattasi di madri di figli minori di età che sovente usufruiscono degli istituti di congedo parentale. I dati esposti mostrano tuttavia, che i benefici dei congedi per figli minori sono usufruiti anche dalla **componente maschile del personale** dell'Agenzia, in misura inferiore ma in modo crescente negli ultimi anni.

Si è osservato infatti che sempre più spesso chiedono di usufruire dei permessi di che trattasi anche i padri dipendenti di figli in età scolare in alternativa alle mamme.

Si può invece, osservare che i permessi e/o congedi per disabilità continuano ad essere una *"prerogativa"* femminile, ossia sono in linea di carattere generale le lavoratrici a richiederne i benefici previsti dalla legge con riguardo alle situazioni di disabilità soprattutto di parenti ed affini all'interno del nucleo familiare.

In ottemperanza alle disposizioni speciali intervenute nel corrente periodo di emergenza sanitaria, l'Amministrazione ha agevolato la fruizione dei permessi straordinari (congedi parentali e per disabilità) ai dipendenti richiedenti, dando informazioni agli stessi e pubblicando sulla apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente nonché all'interno delle pagine informative del CUG schede informative in ordine a ciascun istituto contrattuale; sul sito istituzionale è anche presente il link di collegamento al sito dell'Ufficio regionale di parità aggiornato costantemente con le iniziative a livello regionale.

SEZIONE 3 PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ'

L'ARPAB ha costituito il Comitato Unico di Garanzia con notevole ritardo rispetto alle prescrizioni normative cogenti intervenute nell'anno 2011, soltanto nel 2016 (DDG - 258 dell'1.06.2016)

Il CUG dell'Arpab nominato con il prefato provvedimento direzionale ha lavorato alacremente presentando tempestivamente a valle della propria costituzione, esso stesso all'Amministrazione sia i Piani di Azioni positive sia approvando il Regolamento interno (**Piano triennale di azioni positive 2016-2018** : DDG N.513 /2016)-Successivamente ha proposto il **Piano di Azioni Positive 2018-2020** approvato dall'organo di vertice con atto n. 197/2018.

Tutti i Piani triennali e le misure ivi indicate sono stati sottoposti all'Ufficio Regionale della Consigliera effettiva di parità e dalla stessa approvati con parere favorevole.

Il Comitato unico di garanzia ha composizione paritetica e si è dotato al suo interno

di un Vice Presidente e di una segreteria amministrativa.

Attualmente il Comitato Unico di garanzia - che ha visto nel corso degli anni alcuni avvicendamenti per dimissioni di componenti - è al suo quarto anno di attività e svolge la sua azione all'interno dell'Agenzia con un sentimento di forte sinergia e condivisione delle tematiche, realizzando così al suo interno un "*microcosmo di parità*"-

Tanto si è potuto verificare proprio nel corso dell'annualità 2019, anno segnato da particolari "forme di disagio" del personale tutto (dirigenziale e non), chiamato, a vario titolo e nell'ambito delle proprie aree e funzioni di pertinenza, a notevole implementazione delle prestazioni lavorative sia tecniche che amministrative, senza una politica strutturale ed organizzativa. Non può sottacersi infatti, che un assetto organizzativo composito con un sistema di decentramento e deleghe utilizzato prevalentemente sulle posizioni "in basso" nella scala gerarchica non può che determinare forme diffuse di demotivazione e malessere negli operatori.

Puo' dirsi anche dall'analisi *in forma generale ed anomina* dell'utilizzo degli istituti contrattuali (che presenta tra il personale notevoli e diffusi residui di ferie anni precedenti; situazioni di lunghe assenze per motivi di salute etc) che in linea di carattere generale il personale (dirigente e non) ha profuso un impegno lavorativo straordinario cui probabilmente non è corrisposto un senso di motivazione positiva.

L'anno 2019 ha visto anche minori possibilità di riunioni del Comitato derivanti dalle criticità sopra evidenziate ed un diffuso senso di "*svilimento*" del ruolo dello stesso, non chiamato a supporto direzionale dell'organo di vertice per la collaborazione ex ante nella risoluzione delle problematiche interne di eventuali disagi dei dipendenti ma sovente solo ex post determinando l'intervento risolutorio della Consigliera Regionale ovvero l'espressione di pareri da parte della Presidente del CUG (anche nella qualità di dirigente dell'Ufficio Affari Generali e gestione del personale)

Ad ogni buon conto Il Comitato Unico di garanzia ha orientato sempre il proprio ruolo in senso propositivo e collaborativo, di ascolto del personale e di mediazione in funzione di proattiva collaborazione con il datore di lavoro e laddove ha ravvisato situazioni particolari di disagio e di discriminazione di genere ha informato i dipendenti sugli strumenti giuridici a disposizione vigilando in ordine alla cessazione delle situazioni rappresentate.

Ha inoltre monitorato ex ante sui **criteri di composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale**, segnalando laddove non fosse rispettata la quota di genere la necessità di modifica e/o integrazione.

L'Amministrazione ha rispettato la normativa procedendo, altresì, all'invio formale degli atti di individuazione delle Commissioni di concorso all'Ufficio della Consigliera regionale come richiesto dalla disciplina vigente.

Dall'esposizione dei dati pubblicati sul sito istituzionale dell'Agenzia sulla formazione del personale dipendente per l'anno di riferimento (2019) risulta che è stata

garantita attività formativa a dipendenti e dirigenti delle aree sanitarie, professionali e tecniche in prevalenza a mezzo degli stanziamenti e delle attività rivenienti dal cosiddetto "Progetto Masterplan" dell'ARPAB; di contro non risultano autorizzate attività formative per il personale amministrativo, ad eccezione delle giornate obbligatorie in materia di anticorruzione che l'Agenzia ha svolto a beneficio di tutto il personale, né può dirsi che l'Amministrazione abbia garantito e "agevolato" la fruizione per la predetta categoria di dipendenti.

La Direzione ha ravvisato difficoltà nel consentire la partecipazione dei componenti del Comitato unico ARPAB ad eventi e/o incontri che si svolgessero fuori sede (es. presso le diverse sedi dei CUG del sistema Agenziale)

L'Ufficio della Consigliera effettiva di parità regionale ha lanciato un importante Progetto di Rete regionale degli organismi paritari che prevede periodici incontri informativi dei componenti dei CUG e specifiche attività formative aperti a tutti i componenti

SEZIONE 4 BENESSERE DEL PERSONALE

Come noto la normativa intervenuta recentemente, nel disciplinare la non obbligatorietà della pubblicazione delle indagini e delle rilevazioni di benessere organizzativo secondo il format precedentemente erogato dal Dipartimento della funzione pubblica e che le Amministrazioni hanno svolto al loro interno come supporto agli OIV, ha disposto importanti novità dando l'avvio per i necessari spunti riflessione di ripensamento interno per le PPAA

Sinteticamente potrebbero così di seguito evidenziarsi gli elementi fondanti delle prefate disposizioni:

- **Rafforzamento del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia** nel coadiuvare le Amministrazioni nella necessaria integrazione del Piano della Performance con la rilevazione del benessere dell'organizzazione nel suo insieme e tra i dipendenti
- **Specifiche responsabilità dei dirigenti e responsabili degli Uffici** di orientare il proprio operato ponendo la dovuta attenzione alle tematiche di clima interno alla singola struttura di pertinenza e di competenza, nonché di garantire uniformità di trattamento tra collaboratori di pari categoria (a titolo esemplificativo e non esaustivo nella attribuzione dei carichi di lavoro, nelle autorizzazioni alle attività formative e così via)

La dirigenza amministrativa strutturata ha predisposto un sistema di rilevazione

delle attività del Comitato Unico di Garanzia con apposite schede di monitoraggio e valutazione, cosicché vengono redatti dall'Ufficio Affari Generali report di stati di avanzamento delle attività e di rendicontazione secondo il sistema di valutazione e misurazione vigente applicato all'Agenzia

Il Comitato Unico di garanzia dopo la disamina delle rilevazioni interne ha segnalato talune criticità e considerazioni in ordine alla leggibilità oggettiva dei dati complessivi e dopo attenta analisi si è orientato in particolare nella necessità di elaborare la proposta di adozione di un **"Progetto interno di miglioramento del benessere organizzativo"** che svolga azioni comuni e condivise all'interno dell'Agenzia con specifici momenti formativi /informativi periodici tra dirigenti e con i dipendenti e con organizzazione di incontri con la Consigliera regionale e/o altri esperti

Il Progetto è in fase di elaborazione e sarà proposto alla direzione Commissariale ovvero al prossimo Direttore Generale dell'Ente, unitamente alla proposta di approvazione del Codice Etico e di Condotta-

Inoltre sono stati proposti per l'adozione da parte dell'organo di vertice :

-Il **Regolamento per le ferie solidali**

-Il **Regolamento per l'attivazione di modalità spazio-temporali della prestazione lavorativa con il progetto di "Accordo individuale smart working"**

Quest'ultimo, proposto sin dall'anno 2019 all'Amministrazione, ha trovato recente accoglimento in occasione delle normative intervenute in materia di emergenza sanitaria che hanno previsto il necessario cambiamento di prospettiva del lavoro subordinato in funzione della tutela della salute dei dipendenti.

IL CUG e la dirigenza amministrativa hanno sempre sostenuto e richiesto anche nella fase ordinaria precedente alla attuale inedita situazione corrente emergenziale, l'attivazione del **lavoro agile** presso l'ARPAB come strumento fondamentale di conciliazione delle esigenze di vita e lavoro dei dipendenti.

In ciò il Comitato ha ricevuto il sostegno concreto ed operativo da parte dell'Ufficio regionale di Parità, a mezzo della Consigliera effettiva, avv.ta Pipponzi con la quale il Comitato si interfaccia in maniera proficua, sistematica ed ordinaria.

Il CUG ARPAB partecipa al **Progetto "Equal Time"** proposto dall'Ufficio della Consigliera Regionale di parità e fa parte della **Rete Regionale degli organismi paritari costituita dal medesimo Ufficio Regionale**

Attualmente l'ARPAB è in una fase di modifica degli organi di vertice e dell'assetto organizzativo derivante dalla sopravvenuta Legge Regionale di Basilicata n.1/2020 di riordino dell'Agenzia.

Questa nuova Legge potrà determinare l'occasione anche per nuove proposte da parte del Comitato Unico di Garanzia ed il rilancio di talune attività che non sono state pienamente accolte in precedenza.

E' infatti innegabile che la *ratio* del disposto di cui alla direttiva n.2 del 2019 del Dipartimento pari opportunità è la volontà a livello nazionale di consolidare ruoli e funzioni dei Comitati unici di garanzia degli Enti pubblici nonché di rafforzarne i ***poteri propositivi, consultivi e di verifica***, rendendo più efficace e pregnante l'azione di promozione di tutte le tematiche afferenti alle pari opportunità e la valorizzazione dei compiti del CUG.

L'Amministrazione attraverso il Servizio di prevenzione e protezione ha posto la dovuta attenzione alla cura del rischio da stress da lavoro correlato; l'ultimo documento è stato elaborato ad ottobre 2019 per il Centro Ricerche Metaponto e ad aprile 2017 per le sedi di Potenza e Matera.

La valutazione dei rischi dovrà essere rielaborata in occasione di modifiche (del processo produttivo o della organizzazione del lavoro) significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. La procedura utilizzata in ARPA Basilicata, mutuata dall' INAIL, prevede una nuova valutazione ogni due/tre anni. Il Servizio Prevenzione e Protezione ha programmato l'aggiornamento della valutazione del rischio da stress da lavoro correlato, secondo un crono programma da concordare con il Medico Competente e con gli altri attori della Prevenzione e Protezione a partire dal secondo semestre 2020

SEZIONE 5 PERFORMANCE

L'Amministrazione su specifico input della sua Presidente e dirigente amministrativa ha inserito in sede di programmazione nel ***Piano della Performance dell'Ente*** uno specifico ***obiettivo strategico*** che ha riguardo al tema della promozione del benessere organizzativo e delle pari opportunità tra dipendenti

Tale obiettivo strategica, come sopra descritto, è declinato in apposite schede di misurazione e valutazione con riguardo alla attività del Comitato Unico di Garanzia, attività che viene così rendicontata secondo i criteri del sistema del ciclo della Performance dell'Agenzia-

Si è dato seguito così ad un principio fondante della normativa nazionale sancito nel dlgs n.150 del 2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza che riconosce la rilevanza del principio delle pari opportunità quale specifico ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art.8).

Il prossimo passo auspicabile è la individuazione di specifiche ed uniformi azioni ed obiettivi da assegnare a ciascuna struttura interna che possa essere rendicontato

alla stregua di ogni altro obiettivo operativo dell'Unità organizzativa, al fine di misurare concretamente il benessere del personale.

E' auspicio del Comitato anche che l'Amministrazione agevoli lo svolgimento di attività di informazione e formazione a beneficio dei dirigenti degli Uffici e momenti periodici di confronto interno anche con i dipendenti: tanto potrà raggiungersi solo nel momento in cui l'azione dei Comitati unici non sia considerata meramente attività " *a latere* " delle attività obbligatorie ed istituzionali ma sia al contrario percepita quale azione fondamentale di miglioramento della attività complessiva dell'Ente-

E' certamente un dato di fatto ormai consolidato che un Ente dotato di massima trasparenza nel suo operato complessivo e in particolare nelle tematiche di gestione del personale secondo criteri di correttezza e parità di trattamento migliora le motivazioni ed il senso di appartenenza dei dipendenti all'organizzazione con riflessi positivi sullo stato di salute e benessere sia individuale che dell'organizzazione nel suo complesso

In ottemperanza alla direttiva n.2/2019 l'Amministrazione in raccordo con il Presidente del CUG in sede di elaborazione del Piano della Performance 2020-2022 ha proposto in aggiornamento al Piano di azioni positive vigente lo sviluppo dei progetti di lavoro agile in ottemperanza alla direttiva n.3/2017.

La situazione emergenziale che è seguita ha consentito di sostenere per l'Ente l'ottemperanza alla normativa emanata con la direttiva n.1/2020 e la successiva 2/2020 (cfr art 87 del DL 18/2020 " *fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID 19 ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la Pubblica Amministrazione, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa delle P.A.*").

PARTE SECONDA

L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

La composizione del CUG è la seguente

Presidente e componente effettivo Beatrice Rossi

Qualifica dirigente Area Amministrativa

beatrice.rossi@arpab.it 0971.656248

Componente effettivo	Componente e supplente	Designazione di parte sindacale/ Amministrazione	Recapito telefonico	Contatto email
Miranda Anna Maria <i>*attualmente in quiescenza in attesa di nuova designazione sindacale</i>	-	Sindacato FSI	0971.656308	annamaria.miranda@arpab.it
D'Avino Francesco <i>Componente effettivo con funzione di Vice Presidente</i>	Marino Rocco	Sindacato UIL	0971.656236	francescodavino@arpab.it
Sabia Mariella	-	Sindacato CGIL	0971.656308	domenica.sabia@arpab.it
Nasca Maria	Marcone Lucia	Sindacato CISL	0971.656200	maria.nasca@arpab.it
Crisci Anna Maria		Amministrazione	0971.656237	anna.crisci@arpab.it

Vaccaro Maria Pia		Amministrazione	0971.656213	maria.vaccaro@arpab.it
Bengiovanni Serena		Amministrazione	0835.225410	serena.bengiovanni@arpab.it

Totale componenti effettivi: 8 di cui 1 uomo

Totale componenti supplenti di parte sindacale: 2 di cui 1 uomo ed 1 donna

Totale componenti supplenti designati dall'Amministrazione:nessuno

Il CUG ARPAB ha sede presso la sede legale dell'Agenzia
Via della Fisica 18 c/d
85100 Potenza

Riferimenti per contatti : segreteria amministrativa sig.ra Serena Bengiovanni
Indirizzo email cug@arpab.it

Regolamento di funzionamento del CUG consultabile sul sito istituzionale
www.arpab.it/amministrazione trasparente /atti generali

Pagina informativa a cura del CUG www.arpab.it nella home page a sinistra e' consultabile uno spazio virtuale dedicato alle attività del Comitato, all'aggiornamento delle normative in materia e con apposito link al Sito della Consigliera regionale di parita' della Basilicata.

A. OPERATIVITA'

Il Comitato Unico di garanzia ARPAB non ha a disposizione una dotazione di budget. Non è stato individuato uno spazio dedicato alle riunioni del Comitato sebbene non ci siano state da parte dell'Amministrazione impedimenti al regolare svolgimento delle riunioni ed al periodico aggiornamento della pagina informativa a cura del CUG.

Con la dislocazione della sede amministrativa in una sede decentrata viciniori alla sede legale di via della fisica 18 c/d, la Presidente del CUG è stata necessitata alla convocazione presso tale sede; tuttavia la predetta dislocazione "fisicamente separata" dalla sede legale nella quale opera la maggioranza dei dipendenti dell'Agenzia ha inevitabilmente determinato maggiori criticità ed una *sorta di sentimento di segregazione e di non partecipazione attiva alla vita*

dell'Amministrazione.

Il clima tuttavia di positiva condivisione reciproca ed appartenenza dell'intero Comitato ha determinato l'instaurarsi di rapporti proficui e di collaborazione anche con le Rappresentanze sindacali aziendali interne di cui il CUG è già portavoce in considerazione della sua composizione paritetica

E' auspicabile per il prosieguo :

- la **dotazione di un budget annuale di risorse** da destinarsi a specifiche attività formative ed informative interne ed esterne (es. eventi formativi con Consigliera e/o esperti del settore).
- l' **organizzazione e/ o la "facilitazione" della partecipazione di componenti alle iniziative formative sul territorio regionale nonché al sistema Agenziale**
- la **possibilità di uno "spazio fisico" anche a mezzo bacheche**, che renda conoscibile alla generalità dei dipendenti la presenza effettiva del CUG e della sua azione.
- la possibilità che i componenti possano riunirsi al di fuori del normale orario settimanale di servizio con riconoscimento di ore aggiuntive per le attività dedicate al Comitato stante la loro **qualificazione ex lege di attività di istituto**

Un tale "*visibilità*" consentirebbe il generalizzato riconoscimento del Comitato unico di garanzia quale organismo stabilmente costituito per i temi di pertinenza che costituiscono temi fondanti in ordine alla gestione delle risorse umane di ciascun Ente : il patrimonio umano è il valore primario di ogni organizzazione e quanto più elevato è il "*livello di salute e benessere*" del personale tanto più efficace ed efficiente sarà il livello di assolvimento dei compiti istituzionali in capo a ciascuna PA

B. ATTIVITA'

La disamina delle attività che seguono costituisce il riepilogo annuale delle attività del CUG ARPAB in un'ottica anche di sintesi sul raggiungimento complessivo delle misure proposte ed attuate che hanno orientato in via prioritaria l'azione del Comitato unico in questi anni, svolte secondo l'indirizzo ed in sinergia con l'Ufficio regionale della Consigliera di parità-

Vale la pena qui rimarcare che il CUG ha **compiti propositivi, consultivi e di verifica** secondo la normativa cogente e che tali compiti devono svilupparsi in sinergia ed in collaborazione con il datore di lavoro, ma con "*separazione*" degli ambiti di reciproca pertinenza. Tanto in considerazione del *ruolo terzo* dell'organismo a presidio e

garanzia della valorizzazione all'interno dell'organizzazione delle tematiche di pari opportunità.

Di seguito si dettagliano le attività del Comitato Unico di Garanzia :

a) In ordine ai POTERI PROPOSITIVI:

- Elaborazione ed aggiornamento costante delle pagine informative del CUG con link di collegamento al sito dell'Ufficio della Consigliera;
- Elaborazione in sinergia con L'Ufficio Regionale della Consigliera del Progetto di lavoro agile a beneficio dei dipendenti;
- Partecipazione alla Rete Regionale degli organismi paritari - Progetto dell'Ufficio di parità regionale;
- Partecipazione alla Rete nazionale dei CUG delle Agenzie Regionali e provinciali dell'Ambiente;
- Diffusione delle informazioni sulla fruizione dei congedi parentali a favore di genitori padri;
- Specifici interventi e comunicazioni in materia di utilizzo del linguaggio amministrativo di genere nei documenti dell'Amministrazione;
- Proposta di adozione del Regolamento delle ferie solidali;
- Regolamento sullo smart working- Accordo individuale di smart working in collaborazione con L'Ufficio regionale di parità

B) In ordine ai POTERI CONSULTIVI

- Azioni di ascolto situazioni di disagio dipendenti
- Redazione di n.2 pareri
- Attività in relazione con l'Amministrazione in ordine Relazioni sulla programmazione del Piano della Performance e della Relazione Annuale
- Predisposizione nei documenti della Contattazione a livello integrativo (CCIA aziendale) degli strumenti di welfare tra cui: proposta di regolamento ferie solidali, procedure per la piena attuazione degli istituti contrattuali di riferimento, misure per la piena partecipazione alla vita amministrativa ed integrazione per il personale disabile e/o dedito alla cura della disabilità

C)In ordine ai POTERI DI VERIFICA :

Procedure connesse allo stato di monitoraggio del Piano di Azioni positive

Monitoraggio della composizione delle commissioni in ottemperanza alla partecipazione della componente femminile

Monitoraggio e verifica della piena attuazione degli strumenti di congedo parentale

Avvio del Progetto interno di miglioramento del benessere organizzativo:
azione di raccolta esigenze del personale

PARTE SECONDA

SEZIONE 1.

Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (CONTRATTO PRIVATISTICO – ORGANI DI VERTICE al 31/12/2019)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
..... ¹										
DIRETTORI				1	1				1	
Totale personale				1	1				1	
% sul personale complessivo				33,33%	33,33%				33,33%	

La percentuale è riferita alle 3 unità di organi di vertice

Nota Metodologica – numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

¹ specificare livello o accorpamento di riferimento

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (CONTRATTO SANITA' – DIRIGENZA al 31/12/2019)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
..... ²										
DIRIGENTI (TEMPO IN.)				1	4			1	3	2
DIRIGENTI (TEMPO D.)			1						1	
Totale personale			1	1	4			1	4	2
% sul personale complessivo			7,70%	7,70%	30,77%			7,70%	30,77%	15,38%

La percentuale è riferita a 13 unità di cui 11 dirigenti a tempo indeterminato e 2 a tempo determinato

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (CONTRATTO SANITA' - COMPARTO al 31/12/2019)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
CATEGORIA DS			2					1	1	
CATEGORIA D		1	12	14	10		4	17	8	6
CATEGORIA C		1	5	3	2		1	3	2	
CATEGORIE B e BS			3	5					5	2
Totale personale		2	22	22	12		5	21	16	8
% sul personale complessivo		1,85%	20,37%	20,37%	11,11%		4,63%	19,44%	14,81%	7,41%

Il totale del personale al 31/12/2019 è pari a 108 unità

² specificare livello o accorpamento di riferimento

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA AL 31/12/2019

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		2	23	24	17	66	53,23%		5	21	22	9	57	45,97%
Part Time >50%										1			1	0,81%
Part Time <50%														
Totale		2	23	24	17	66	53,23%		5	22	22	9	58	46,77%
Totale %		1,61	18,55	19,35	13,71	53,23			4,03	17,74	17,74	7,26	46,77	

124 unità di cui: **ORGANI DI VERTICE=3; DIRIGENTI=11; DIRIGENTI TD=2; COMPARTO=108.**

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE (AL 31/12/2019)

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	1	16,67%	5	83,33%	6	100,00%
.....						
.....						
.....						
Totale personale	1		5		6	100,00%
% sul personale complessivo	0,81%		4,03%		4,84%	

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE AL 31/12/2019

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni											1		1	0,93%
Tra 3 e 5 anni		2	1			3	2,78%		3	2	1	1	7	6,48%
Tra 5 e 10 anni			1	1		2	1,85%		1				1	0,93%
Superiore a 10 anni		1	18	22	12	53	49,07%			21	13	7	41	37,96%
Totale		3	20	23	12	58	53,70%		4	23	15	8	50	46,30%
Totale %		2,78%	18,52	21,30	11,11	53,70%		3,70	21,30	11,89	7,41	46,30%		

Nota Metodologica –numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (CONTRATTO PRIVATISTICO – ORGANI DI VERTICE Anno 2019)

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
ORGANI DI VERTICE	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
DIRETTORE GENERALE	134.515,09	0	134.515,09	
DIRETTORE TECNICO SCIENT.	41.990,34*	34.715,10**	7.275,24	
DIRETTORE	16.218,34***	91.065,21	-74.848,87	
Totale personale	192.721,77	125.780,31	66.848,46	100,00%
% sul personale complessivo	60,51%	39,49%		

* N.1 unità dal 15/07/2019

** N.1 unità fino al 11/05/2019

*** Solo indennità di risultato

Nota Metodologica –valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (CONTRATTO SANITA' – DIRIGENZA Anno 2019)

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
DIRIGENZA CCNL SANITA'	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
DIRIGENTI TEMPO IND.	52.007,01*	52.076,34**	-69,33	
DIRIGENTI TEMPO DET.	30.396,48***	39.621,96	-9.225,49	
Totale personale	82.403,49	91.698,30	-9.225,49	100,00%
% sul personale complessivo	47,33%	52,67%		

* 1 Dirigente Solo indennità di risultato

** 1 Dirigente solo indennità di risultato

** 1 Dirigente fino al 30 giugno 2019

Nota Metodologica –valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (COMPARTO Anno 2019)

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
COMPARTO	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
CATEGORIA DS	15.618,18*	30.787,92	-15.169,74	
CATEGORIA D	26.500,68**	24.403,16**	2.097,52	
CATEGORIA C	25.650,79	25.309,63	341,16	
CATEGORIA B-BS	17.934,68***	19.670,69	-1.736,01	
Totale personale	85.704,33	100.171,40	-14.467,07	100,00%
% sul personale complessivo	46,11%	53,89%		

* 1 Dipendente dal 1 luglio 2019

** 5 Dipendenti (4 uomini e 1 donna) sono andati in pensione durante l'anno

*** 1 Dipendente è andato in pensione e n.1 dipendente cessato ha percepito la produttività di riferimento

Nota Metodologica –valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO al 31/12/19

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	5		6		11	
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	5		6		11	100,00%
% sul personale complessivo						

Nota Metodologica - Tabella standard per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

TABELLA 1.7 - PERSONALE ~~NON DIRIGENZIALE~~ SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	7	6.48%	7	6.48%	14	12.96%
Diploma di scuola superiore	27	25.00%	10	9.26%	37	34.26%
Laurea						
Laurea magistrale	15	13.89%	23	21.30%	57	35.19%
Master	3	2.78%	3	2.78%	6	5.56%
Dottorato di ricerca	6	5.56%	7	6.48%	13	12.04%
Totale personale	58	53.70%	50	46.30	108	100.00%
% sul personale complessivo	53.70%		46.30		100.00%	

Nota Metodologica - Tabella standard per ciascun profilo e livello di inquadramento

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
1 commissione CONCORSO							D
....	1	25.00%	3	75.00%	4	100.00%	
Totale personale	1	25.00%	3	75.00%	4	100.00%	D
% sul personale							

Nota Metodologica nell'annualità 2019 è stata svolta 1 commissione per procedura concorsuale di mobilità esterna; atto trasmesso in funzione di vigilanza alla Consigliera regionale di parità

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ' al 31/12/ 2019

Classi età \ Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time VERTICALE										1			1	0,81%
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale										1			1	0,81%
Totale %										0,81%			0,81%	

Nota Metodologica: Numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa % aggiungendo una riga per ciascun tipo.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	192	65.31%	102	34.69%	294	100.00%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	166	60.36%	109	39.64%	275	100.00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	29	29.90%	68	70.10%	97	100.00%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0.00%	228	100.00%	228	100.00%
Totale permessi a giorni	221	56.52%	170	43.48%	391	100.00%
Totale permessi a ore	166	33.00%	337	67.00%	503	100.00%
Totale	387	43.29%	507	56.71%	894	100.00%

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale				10		10	33%			10	10		20	66%
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
<i>Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione</i>														
Totale ore				10		10	33%			10	10		20	66%
Totale ore %														

Nota Metodologica - somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**

Come rendicontato nella Relazione *parte prima* la formazione al personale ha riguardato in primis la formazione obbligatoria in materia di sicurezza con i previsti incontri periodici organizzati dal RSP dell'ARPAB e in materia di anticorruzione organizzati dal RPTC

La restante attività formativa discende dalle specifiche azioni programmate all'interno del progetto tecnico Masterplan ed è stata rivolta ai dirigenti e funzionari

tecnici ad eccezione di una specifica attività di formazione in materia di appalti verdi

Sul sito istituzionale l'Amministrazione ha rendicontato la formazione svolta che è consultabile su

www.arpab.it home page sezione Formazione /tabella complessiva aggiornata al 15.01.2020

PARTE TERZA

In questa sezione aggiuntiva si vogliono esplicitare di seguito le azioni svolte dall'Amministrazione e dal CUG nel corrente periodo interessato dalla normativa di carattere straordinario dettata a livello nazionale e regionale in materia di emergenza sanitaria da pandemia da COVID- 19 :

- Attivazione della misure organizzative interne in particolare per l'attivazione dello smart working secondo le modalità di *procedura semplificata* parte del personale [www.arpab.it/sezione amministrazione trasparente /](http://www.arpab.it/sezione_amministrazione_trasparente/) misure straordinarie e di emergenza straordinaria
- Approvazione dell'atto regolamentare (DCS N.58/2020) sullo smart working al fine di disciplinare in maniera uniforme tra i dipendenti la prestazione da remoto con specifica programmazione di report di obiettivi e monitoraggio delle attività anche in via programmatoria e previsionale per la futura attivazione *in modalità ordinaria*
- Elaborazione di schede informative di sintesi sui principali istituti derivanti dal Decreto Cura Italia e dalle direttive e circolari del Ministro per la Pubblica Amministrazione www.arpab.it/homepage pagine informative CUG e collegamento con la sezione interventi straordinari di cui sopra
- Attuazione dei permessi straordinari di cui agli artt 24 e ss del DL n.18/2020 ed annesse circolari e direttive
- Trasmissione delle *comunicazioni telematiche massive* sul contingente numerico di lavoratori in modalità agile della prestazione lavorativa e

periodico aggiornamento (attualmente dettate sino al 3.05. 2020) a mezzo del portale Clic Lavoro sito del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Proposte di miglioramento per il funzionamento delle attività del CUG

- **dotazione di un budget annuale di risorse** da destinarsi a specifiche attività formative ed informative interne ed esterne (es. eventi formativi con Consigliera e/o esperti del settore).
- **organizzazione e/ o la “facilitazione” della partecipazione di componenti alle iniziative formative sul territorio regionale nonché al sistema Agenziale**
- **disponibilità di uno “spazio fisico” anche a mezzo bacheche**, che renda conoscibile alla generalità dei dipendenti la presenza effettiva del CUG e della sua azione.
- la possibilità che i componenti possano riunirsi al di fuori del normale orario settimanale di servizio con riconoscimento di ore aggiuntive per le attività dedicate al Comitato stante la loro **qualificazione ex lege di attività di istituto**

Proposte di Azioni da realizzare da parte dell’Amministrazione :

Attività formativa tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;

Moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati;

Monitoraggio e rendicontazione uniforme tra Uffici e Servizi della prestazione lavorativa svolta da remoto sviluppo anche nella fase ordinaria amministrativa delle modalità di svolgimento della prestazione in forma agile /aggiornamento Regolamento smart working;

Sviluppo anche nella fase ordinaria amministrativa delle modalità di svolgimento della prestazione in forma agile /aggiornamento Regolamento smart working;
Consolidamento del linguaggio amministrativo di genere

Proposta di Azioni da realizzare da parte del Comitato Unico di Garanzia :

Protocollo di intesa con la Consigliera di parità in qualità di Consigliera di fiducia;
Progetto interno di miglioramento del benessere organizzativo : avvio misure ed azioni.

Realizzazione di 1 giornata formativa per i dirigenti e dipendenti



