



AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE DI POTENZA

UNITA' DI DIREZIONE
"DIREZIONE"

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

RELAZIONE ANNUALE
ANNO 2014

30 marzo 2015

Il Comitato Unico di Garanzia è composto da:

MEMBRI EFFETTIVI

Marilena Galgano – Presidente

Anna Campochiaro

Michele Gerardi

Gerardo Rinaldi

Maria Satriano

Alessandra Varisco

MEMBRI SUPPLENTI

Luciana Coletta

Sebastiano Di Giacomo

Luciano Lacava

Il Comitato Unico di Garanzia ringrazia le colleghe ed i colleghi dell'Ufficio Personale, UD "Gestione Patrimonio e Risorse", per la gentile collaborazione e per la puntualità nel fornire i dati necessari alla redazione del lavoro.

Premessa

Come previsto dalle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”¹, la relazione si propone di illustrare la situazione del personale dell’Azienda Territoriale per l’Edilizia Residenziale di Potenza, di seguito denominata ATER, nell’anno 2014, riguardo 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.

Per la redazione del documento si è tenuto conto dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi dall’amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del d.lgs. 81/2009 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La relazione di sintesi delle azioni effettuate nell’anno precedente e di quelle previste per l’anno in corso, in carico all’amministrazione, ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica recante “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, non è stata redatta per l’anno 2014, per cui la presente relazione è ad impulso del CUG e si suddivide in due sezioni riguardanti rispettivamente:

- La situazione del personale dell’Ente, illustrata attraverso tabelle e descrizioni, relativamente alla composizione del personale (distinto per genere, età, qualifica, posizione, tipologia contrattuale), ai differenziali retributivi, alle politiche formative, alle aree di intervento per l’attuazione di pari opportunità e benessere organizzativo; le attività promosse dall’Amministrazione nel settore sicurezza sui luoghi di lavoro;
- L’attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell’ATER relativamente a composizione, operatività, azioni promosse nell’anno 2014.

¹ Direttiva del 04.03.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (art. 21 legge 4 novembre 2010 n. 183) - paragrafo 3.3.

SEZIONE PRIMA

Premessa

Il modello organizzativo dell'ATER ha risentito dei limiti sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni nella pubblica amministrazione, posti dalle leggi finanziarie degli ultimi anni, nonché delle innovazioni in termini di inquadramenti e di profili introdotte dai contratti collettivi.

Detti limiti di legge hanno comportato una riduzione del turnover. Tale tendenza, unitamente alle misure di prolungamento dell'età pensionabile, ha effetti sull'età media dei dipendenti.

IL PERSONALE DELL'ATER – SITUAZIONE AL 31.12.2014

La seguente tabella mostra la composizione del personale dipendente suddiviso per genere e fascia di età

<i>Personale in totale</i>	<i>Donne</i>	<i>% sul totale donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>% sul totale uomini</i>	<i>Totale</i>	<i>% sul totale personale</i>
<i>< 30 anni</i>	0	-	0	-	0	-
<i>30 – 39 anni</i>	0	-	3	11%	3	6%
<i>40 – 49 anni</i>	7	35%	8	29%	15	31%
<i>50 - 59 anni</i>	12	60%	11	39%	23	48%
<i>> 60 anni</i>	1	5%	6	21%	7	15%
<i>Totale</i>	20	100%	28	100%	48	100%

Le seguenti tabelle mostrano la composizione del personale suddiviso per qualifica e tipologia contrattuale (tempo indeterminato e tempo determinato).

<i>Dirigenti</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
<i>< 30 anni</i>	0	0	0
<i>30 – 39 anni</i>	0	0	0
<i>40 – 49 anni</i>	0	0	0
<i>50 - 59 anni</i>	0	2	2
<i>> 60 anni</i>	0	1	1
<i>Totale</i>	0	3	3
<i>Totale valori %</i>	-	10,7% sul totale del personale maschile	6,2% sul totale complessivo

<i>Posizioni Organizzative</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
<i>< 30 anni</i>	0	0	0
<i>30 – 39 anni</i>	0	0	0
<i>40 – 49 anni</i>	0	1	1
<i>50 - 59 anni</i>	1	3	4
<i>> 60 anni</i>	0	3	3
<i>Totale</i>	1	7	8
<i>Totale valori %</i>	5% sul totale del personale femminile	25% sul totale del personale maschile	16,6% sul totale complessivo

<i>Categoria D</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
<i>< 30 anni</i>	0	0	0
<i>30 – 39 anni</i>	0	0	0
<i>40 – 49 anni</i>	7	4	11
<i>50 - 59 anni</i>	9	6	15
<i>> 60 anni</i>	1	1	2
<i>Totale</i>	17	11	28
<i>Totale valori %</i>	85% sul totale del personale femminile	39,3% sul totale del personale maschile	58,3% sul totale complessivo

<i>Categoria C</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
<i>< 30 anni</i>	0	0	0
<i>30 – 39 anni</i>	0	2	2
<i>40 – 49 anni</i>	0	3	3
<i>50 - 59 anni</i>	1	0	1
<i>> 60 anni</i>	0	0	0
<i>Totale</i>	1	5	6
<i>Totale valori %</i>	5% sul totale del personale femminile	17,8% sul totale del personale maschile	12,5% sul totale complessivo

<i>Categoria B</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
< 30 anni	0	0	0
30 – 39 anni	0	1	1
40 – 49 anni	0	0	0
50 - 59 anni	1	0	1
> 60 anni	0	1	1
<i>Totale</i>	1	2	3
<i>Totale valori %</i>	5% sul totale del personale femminile	7,1% sul totale del personale maschile	6,2% sul totale complessivo

<i>collaborazioni a tempo determinato</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
< 30 anni	0	0	0
30 – 39 anni	0	2	2
40 – 49 anni	1	0	0
50 - 59 anni	0	3	0
<i>Totale</i>	1	5	6
<i>Totale valori %</i>	16,7%	83,3%	100%

Dalle tabelle precedenti emerge che circa il 50% del personale ha un'età compresa fra i 50 e i 59 anni, con un'età media riferita al totale del personale di 52 anni; l'età del personale dirigente si attesta tra i 50 e 59 anni ed oltre i 60 anni; l'età delle posizioni organizzative si attesta tra i 50 e 59 anni ed oltre i 60 anni, con una sola unità nella fascia di età inferiore. Nella categoria D il personale si concentra nelle classi di età compresa tra 40 e 49 anni e tra 50 e 59 anni; in categoria C l'età media si abbassa con la maggiore concentrazione tra i 30 e i 49 anni, ma la percentuale di personale in questa categoria è compresa tra il 12 e il 13%. Solo il 6% sul totale del personale ha meno di 40 anni, nessuno meno di 30.

Per quanto riguarda l'analisi delle posizioni lavorative si rileva la maggiore concentrazione del personale in categoria D che rappresenta circa il 60% del totale complessivo, 28 unità, la minore in categoria B con il 6% cioè 3 unità.

Per quanto riguarda l'analisi di genere il numero di donne dipendenti dell'ATER rappresenta poco più del 40% del totale del personale assunto a tempo indeterminato. Dall'analisi dei dati sopra riportati si rileva uno squilibrio fra i generi a livello apicale, riguardante sia il personale dirigenziale, costituito esclusivamente da uomini, sia le posizioni organizzative tra cui è presente una sola donna su otto unità, che in termini percentuali rappresenta il 5% sul totale del personale femminile contro il 25% sul totale del personale maschile, con un divario di genere superiore ai due terzi. I rapporti di genere si ribaltano nella categoria D, con una presenza maggiore di personale femminile che è il 65% della categoria, mentre nelle categorie C e B gli uomini sono in numero maggiore, con una netta prevalenza nella prima.

Risultano attivi sei contratti di collaborazione a tempo determinato, di cui solo uno con personale femminile, cinque con personale maschile. Per quanto riguarda la collocazione di tale personale all'interno degli uffici, una unità lavora a supporto dell'Unità di Direzione Patrimonio e Risorse in archivio, una in Direzione nell'ambito dell'ufficio legale, quattro in Interventi Costruttivi, come si evince dalla tabella seguente, che espone la ripartizione del personale a tempo determinato e indeterminato per Unità di Direzione

Ripartizione per Unità di Direzione

<i>Personale a tempo indeterminato</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
Direzione	5	4	9
Patrimonio e Risorse	11	11	22
Interventi	4	13	17
<i>Totale</i>	20	28	48
<i>collaborazioni a tempo determinato</i>			
Direzione	0	1	1
Patrimonio e Risorse	1	0	1
Interventi	0	4	4
<i>Totale</i>	1	5	6

Ripartizione per genere ed anzianità di servizio

<i>Anzianità di servizio in anni</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
< 5	3	3	6
6 - 10	2	3	5
11 - 15	3	4	7
16 - 20	0	0	0
21 - 25	5	7	12
26 - 30	0	2	2
31 - 35	3	2	5
36 - 40	4	7	11
41 - 43	0	0	0
> 43	0	0	0
<i>Totale</i>	20	28	48

Ripartizione per ruolo e titolo di studio

	<i>Dirigenti</i>		<i>Funzionari</i>		<i>Altri profili</i>		<i>Totale</i>	
	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>
<i>Laurea</i>	0	3	3	3	4	5	7	11
<i>Diploma</i>	0	0	0	1	13	14	13	15
<i>Licenza media</i>	0	0	0	0	0	2	0	2

L'analisi della ripartizione del personale evidenzia un sostanziale equilibrio di genere nell'ambito delle singole Unità di Direzione alle quali è attestato il personale. L'unica anomalia si riscontra nell'ufficio tecnico in cui su un totale di 17 dipendenti solo 4 sono donne. Sul totale del personale, come sopra già riportato, il personale femminile rappresenta poco più del 40%.

Per quanto riguarda la ripartizione per anzianità di servizio si rileva un sostanziale equilibrio di genere nelle singole classi di età, con la prevalenza di personale nelle classi tra i 21 e 25 anni ed i 36 e 40 anni, e con una percentuale del 62,5% del totale del personale con più di 20 anni di servizio di cui 12 donne e 18 uomini, e del 37,5% con meno di 15 anni di servizio di cui 8 donne e 10 uomini. Dai dati precedenti risulta, quindi, che il divario di genere negli ultimi anni è stato ridotto notevolmente con le nuove assunzioni.

Dall'ultima tabella, riguardante la ripartizione per ruolo e titolo di studio, si evince la maggiore presenza di personale diplomato, che rappresenta circa il 60% del totale, con un sostanziale equilibrio di genere. Tra i laureati, funzionari e non, il numero di uomini e donne è quasi identico, con l'unica eccezione del personale dirigente esclusivamente maschile. Il personale con licenza media rappresenta il 4% del totale.

L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E IL BENESSERE DEL PERSONALE

Nelle tabelle seguenti sono stati riportati i dati relativi alle forme di flessibilità lavorativa adottate dall'Amministrazione al fine consentire la conciliazione tra lavoro ed impegni di vita. In particolare negli anni precedenti alcuni dipendenti dell'ATER hanno usufruito di contratto part time, nessuno nell'anno 2014, di congedi parentali obbligatori o facoltativi, di permessi straordinari ecc...

Va evidenziato che il personale assente per lunghi periodi, ad esempio per maternità o congedi parentali, è stato reinserito nei posti che occupava in precedenza e nella propria U.O. in modo da non interrompere i percorsi di carriera.

Non si rileva da parte dell'Amministrazione l'adozione di telelavoro o di altre forme flessibili di lavoro, né per l'anno 2014 né per gli anni precedenti.

Nelle tabelle seguenti è esposto il numero di dipendenti, distinto per genere, che nell'anno 2014 ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992 n. 104 e di cui al D.lgs 151/2001 come modificato dalla L 183/2010 e dal D.lgs. 119/2011. La durata dei permessi usufruiti è espressa in ore.

<i>Legge 104</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>
<i>Posizioni organizzative</i>	0	1
<i>Categoria D</i>	4	1
<i>Categoria C</i>	0	0
<i>Categoria B</i>	0	0
<i>Totale</i>	4	2

	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>
<i>Congedi obbligatori (maternità, allattamento)</i>		
<i>n.</i>	2	0
<i>Totale ore</i>	936	0
<i>Durata media in ore per persona</i>	468	0
<i>congedi facoltativi (congedi parentali, aspettativa, malattia figli)</i>		
<i>n.</i>	4	1
<i>Totale ore</i>	1104	24
<i>Durata media in ore per persona</i>	276	24
<i>Permesso straordinario per motivi personali</i>		
<i>n.</i>	6	12
<i>Totale ore</i>	96	216
<i>Durata media in ore per persona</i>	16	18

E' evidente un utilizzo maggiore delle forme di agevolazione riguardanti la legge 104 o i congedi da parte delle dipendenti, anche quando si tratta di congedi parentali, aspettativa o malattia dei figli, per riequilibrarsi tra uomini e donne nel caso dei permessi straordinari per motivi personali.

Differenziali retributivi

Nel 2014 non sono stati effettuati dall'amministrazione studi o analisi sulla distribuzione del salario accessorio (straordinari, retribuzione di posizione, di risultati, incentivi, incarichi, ecc...) fra uomini e donne.

Di seguito si riportano i dati relativi alla retribuzione media per genere e per categorie contrattuali. I valori sono riferiti agli importi lordi percepiti nell'anno di riferimento, comprensivi di retribuzione di posizione, di risultati, incentivi e incarichi.

<i>Qualifica</i>	<i>Dirigenti</i>	<i>Posizioni organizzative</i>	<i>Categoria D</i>	<i>Categoria C</i>	<i>Categoria B</i>
<i>Donne</i>	-	€ 55.601,57	€ 536.423,42	€ 23.143,71	€ 21.261,18
<i>Uomini</i>	€ 278.932,96	€ 331.614,45	€ 387.983,88	€ 128.484,19	€ 46.829,87
<i>Importo medio donne</i>	-	€ 55.601,57	€ 31.554,32	€ 23.143,71	€ 21.261,18
<i>Importo medio uomini</i>	€ 92.977,65	€ 47.373,49	€ 35.271,26	€ 25.696,84	€ 23.414,93
<i>Differenza importo</i>	-	€ 8.228,08	€ 3.716,94	€ 2.553,13	€ 2.153,75
<i>Differenza %</i>	-	+ 14,80 %	- 10,54 %	- 9,94 %	- 9,20 %

Formazione

La tabella indica, per l'anno 2014, il numero dei dipendenti e le ore annue fruite per la formazione, con un'ulteriore suddivisione per genere e ruolo.

<i>Qualifica</i>	<i>Donne n.</i>	<i>Donne ore annue</i>	<i>Uomini n.</i>	<i>Uomini ore annue</i>
<i>Dirigenti</i>	0	0	1	12,5
<i>Posizioni organizzative</i>	1	12	7	90,5
<i>Categoria D</i>	14	236	9	85
<i>Categoria C</i>	1	6	5	50
<i>Categoria B</i>	1	6	1	6
<i>Totale</i>	17	260	24	244
<i>Percentuale sul totale delle donne/uomini</i>	85%	-	86%	-
<i>Media ore per persona</i>	-	15,30	-	9,65

<i>Unità di Direzione</i>	<i>Donne n.</i>	<i>Donne ore annue</i>	<i>Uomini n.</i>	<i>Uomini ore annue</i>
<i>Direzione</i>	5	36	3	43,5
<i>Patrimonio e Risorse</i>	9	129	8	48
<i>Interventi</i>	3	95	13	152,5
<i>Totale</i>	17	260	24	244

Le tabelle evidenziano un equilibrio fra uomini e donne nella partecipazione a percorsi formativi, mentre si rileva la prevalenza femminile per quanto riguarda le ore di formazione fruite.

E' da precisare che i dati riguardano le ore di formazione svoltesi durante il normale orario di lavoro e per la quale è stato presentato all'Azienda il relativo certificato di frequenza; potrebbero essere stati esclusi i casi di formazione professionale obbligatoria svolta in orario extra lavorativo.

Formazione sulle pari opportunità/discriminazioni

Nell'anno 2014 non è stata promossa, nell'ambito dell'Azienda, formazione specifica sul tema delle pari opportunità.

Piani di intervento per attuare pari opportunità e benessere organizzativo

Per quanto riguarda l'attuazione di pari opportunità, l'Amministrazione fino al 2014 ha redatto il Piano delle Azioni Positive" per il triennio 2013/2015, approvato con Delibera dell'Amministratore Unico n. 79/2013.

I piani di azioni positive sono documenti necessari per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal d.lgs. 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246. Essi individuano una serie di attività che permettono di avviare concretamente azioni di tipo integrato, in grado di produrre effetti di cambiamento significativi.

L'art. 1 del piano triennale fissa i seguenti obiettivi:

- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di violenza morale, violenza psichica e qualunque forma di discriminazione.
- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Facilitare l'eventuale utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Nell'ambito del primo punto, all'art. 2, il piano stabilisce la costituzione del Comitato Unico di Garanzia.

Rispetto ai temi pari opportunità e benessere organizzativo, si possono evidenziare punti di forza dell'amministrazione, ma anche qualche possibile area di miglioramento.

Punti di forza:

- l'Amministrazione risulta attenta ad utilizzare un linguaggio non discriminatorio e sensibile al genere nell'elaborazione di documenti di lavoro (relazioni, circolari, regolamenti, offerte di lavoro pubbliche);
- l'Ente dispone di statistiche annuali del personale, suddivise per genere, utilizzate in occasione della redazione di atti di natura complessa quali il conto annuale – ovvero una rilevazione prevista dal titolo V "Controllo della spesa" del d.lgs. 165/01 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Alcune possibili aree di intervento e di miglioramento:

- l'Amministrazione non ha avviato attività sui *bilanci di genere*;
- non ha nominato una/un *consigliera/e di fiducia* – figura importante nella prevenzione, nella gestione e nel monitoraggio di episodi di discriminazione, molestie o mobbing.

Azioni di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - *mobbing*

Nel corso del 2014 non sono stati segnalati al medico del lavoro competente casi di mobbing.

Attività dell'Amministrazione relative a sicurezza, valutazione dei rischi, piani di emergenza

Negli ultimi anni sono state promosse diverse azioni finalizzate all'attuazione delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Il documento di partenza è costituito dalla Check List sulla valutazione dei rischi, datato 24.01.2012, che contiene l'elenco dei punti critici riguardanti la sicurezza dell'Azienda. Dall'analisi di tale elenco sono state stabilite le priorità di intervento e sono state effettuate le seguenti azioni:

anno 2012

- con Determinazione del Direttore n. 34/2012 sono stati nominati il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, la Squadra di prevenzione e lotta antincendio, la Squadra di Primo Soccorso;

anno 2013

- con Determinazione Dirigenziale n. 353/2013 è stato nominato il medico competente;
- si è conclusa la messa a norma delle vie di fuga cominciata già nell'anno precedente;
- è stata acquisita la certificazione della centrale termica;

anno 2014

- si è conclusa la messa a norma dell'impianto elettrico e di messa a terra;
- è stato adeguato l'impianto di rilevazione fumi;
- in data 21.11.2014 è stata acquisita la DIRI, Dichiarazione di Rispondenza dell'impianto elettrico alla normativa vigente;

Per quanto riguarda l'anno in corso sono in programma le seguenti azioni finalizzate a completare l'iter condotto in precedenza:

- collaudo dell'impianto di rilevazione fumi;
- in corso di definizione il DVR Documento di Valutazione dei Rischi, per il quale si prevede l'approvazione nell'anno 2015 (il precedente documento risale al 1997);
- nomina del Rappresentante dei Lavoratori da parte delle RSU;
- formazione delle Squadre di prevenzione incendi e di primo soccorso in programma per maggio 2015.

Infine l'Azienda è dotata di un piano di emergenza che è stato verificato in occasione lavori di adeguamento degli impianti elettrico e di rilevazione fumi. Nell'ambito di tale piano non sono state mai effettuate prove di evacuazione, che tuttavia sono in programma per l'anno 2015 non appena sarà approvato il Documento di Valutazione dei Rischi.

SEZIONE SECONDA

COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

Composizione

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato costituito dall'ATER di Potenza con Determinazione del Direttore n. 67 del 27.11.2013 ed ha durata quadriennale.

Il Comitato si è insediato il 31 gennaio 2014 e si è dotato di un Regolamento che ne disciplina il funzionamento.

Il Comitato è composto in maniera paritetica da componenti nominati dall'Amministrazione e componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, nell'ambito di quelle individuate dall'ARAN. La Presidente del Comitato Unico di Garanzia è donna ed è posizione organizzativa dell'Ufficio Legale. I componenti CUG sono in totale 9, suddivisi tra effettivi e supplenti come rappresentato nella seguente tabella:

	Donne	Uomini	Totale
Componenti effettivi di parte dell'Amministrazione	2	1	3
Componenti effettivi di parte sindacale	2	1	3
Componenti supplenti	1	2	3
TOTALE	5	4	9

Sono ammessi a partecipare alle riunioni del Comitato, con funzione consultiva e senza diritto di voto, anche soggetti esterni all'Amministrazione in qualità di esperti su specifiche tematiche pertinenti al lavoro del Comitato.

Operatività

Il Comitato ha sede presso l'ATER, ma non ha locali appositamente adibiti allo svolgimento delle proprie attività né è dotato di un proprio budget annuale, come prevede la norma².

Le funzioni di segreteria sono svolte da uno dei componenti, nominato nel corso della riunione di insediamento, che garantisce il supporto necessario al suo funzionamento: cura l'invio delle convocazioni e dei documenti di interesse, redige i verbali delle riunioni, gestisce l'archivio, ecc...

Dalla sua costituzione ad oggi il Comitato si è riunito due volte. Il primo incontro ha avuto ad oggetto l'insediamento del Comitato, la nomina del Segretario e del vice Presidente, l'approvazione del Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento, l'esame e la discussione del "Piano triennale delle azioni positive" proposto dall'Azienda.

Con il secondo incontro si è passati ad una fase più operativa, mediante la discussione di azioni concrete da attivare nell'anno 2015. Durante la riunione si è manifestata la necessità di conoscere più a fondo la realtà lavorativa dell'Azienda prima di stabilire una strategia di intervento. Di conseguenza tra le possibili azioni concrete è stata approvata l'idea di somministrare un

² Come indicato nella Premessa della Direttiva del 04.03.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

questionario ai lavoratori dell'ATER che consenta di rilevare la percezione dell'ambiente di lavoro da parte dei dipendenti, per procedere poi alla formulazione di eventuali proposte migliorative.

Azioni

Rispetto ai compiti previsti dalla normativa – propositivi, consultivi e di verifica – il Comitato Unico di Garanzia, dalla sua costituzione, ha svolto prevalentemente attività di verifica e di programmazione.

Nello specifico, le azioni prevalenti sono state:

- costituzione, insediamento dei componenti ed elaborazione regolamento;
- verifica dei risultati delle azioni positive e dei progetti in materia di pari opportunità;
- indagine sulle azioni di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro
- indagine sulle attività dell'Amministrazione relative a sicurezza, valutazione dei rischi, piani di emergenza
- programmazione delle attività e azioni concrete.

Tanto si doveva.

Potenza, 30.03.2015

Il Segretario
arch. Alessandra Varisco

Il Presidente
avv. Marilena Galgano
