

## COMITATO UNICO DI GARANZIA

per le Pari Opportunità, per il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

### RELAZIONE ANNO 2014

In recepimento dei principi comunitari in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro e di contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing, l'art. 21 della Legge 183 del 4.11.2010, ha previsto la costituzione, all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, del Comitato Unico di Garanzia, organismo che assume, unificandole, tutte le funzioni già attribuite ai Comitati Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Il nuovo Organismo opera in continuità con i Comitati preesistenti ampliandone le garanzie; i suoi compiti, definiti ai sensi dell'articolo 57, del d.lgs.165/2001 e ulteriormente declinati dalla direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità il 4 marzo 2011, sono di carattere propositivo, consultivo e di verifica nonché di collaborazione con gli uffici interni, affinché si realizzi un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e contrasta le discriminazioni non solo legate al genere, ma anche all'età, all'origine etnica, all'orientamento sessuale ed alla disabilità.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'INRCA, è stato costituito con determina n.18/DAMM del 21.03.2011 e modificato con determine n.93/DAMM del 15.09.2011 e n. 148/DGEN del 10.04.2013.

La presente relazione, prevista dalla suddetta Direttiva, analizza la situazione del personale e le attività dell'Amministrazione per l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche che possono indurre al fenomeno del mobbing.

#### ***Monitoraggio dei fenomeni di discriminazione e mobbing***

Al CUG non sono pervenute nel periodo in esame segnalazioni in merito a eventuali forme di discriminazione diretta ed indiretta legate al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla confessione religiosa, alla disabilità e alla lingua. Ugualmente nel periodo in esame non sono emerse all'attenzione del CUG problematiche riconducibili a situazioni

di violenza e mobbing., né sono pervenute al CUG richieste di intervento su tale tematica da parte dell'Amministrazione o di singoli dipendenti.

### ***Composizione del personale dell'INRCA e distribuzione per genere***

Al fine di rappresentare la situazione del personale dell'Istituto sono stati richiesti i dati all'U.O. Amministrazione del Personale che con nota prot. n.6756 del 20 marzo 2015 ha trasmesso il Conto Annuale di cui si allega la tabella T1.

Non si ravvisano problematiche relative alla mancanza di pari opportunità nell'accesso al lavoro (il 63,5% della forza lavoro è costituita da donne); la medesima situazione tuttavia non si registra relativamente al conseguimento di posizioni apicali, ricoperte per il 68% da uomini.

Il 6% della popolazione aziendale usufruisce della modalità di svolgimento del lavoro *part-time* con una nettissima prevalenza della componente femminile (90% di lavoratrici sul totale dei fruitori). Inoltre presso l'INRCA a decorrere dal 01.11.2011 si applica anche l'istituto del telelavoro per consentire ad una dipendente con problemi di salute di mantenere la propria capacità lavorativa.

### ***Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP)***

In considerazione del ruolo propositivo che gli attribuisce la norma, il CUG INRCA ha provveduto ad elaborare la proposta di PTAP per gli anni 2014-2016 che è stata approvata dall'Amministrazione dell'Istituto con determina n.195/DGEN del 31 giugno 2014.

Con la stesura del Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) 2014-2016 il Comitato Unico di Garanzia dell'INRCA, nel rispondere ad un preciso obbligo normativo, si proponeva obiettivi riconducibili al quadro generale della strategia europea e nazionale in materia di pari opportunità, delineato dalla normativa vigente e dai CCNL.

Il raggiungimento di tali obiettivi prevede azioni mirate a garantire condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone oltre ed azioni a tutela della maternità e per la sicurezza sul lavoro in gravidanza. Le linee di intervento comprendono:

1. La promozione della cultura di genere e delle pari opportunità;
2. l'osservatorio sulla situazione del personale;
3. La promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;

4. L'incentivazione di condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle lavoratrici e dei lavoratori e nuovo impulso al benessere organizzativo, in linea con il Codice Etico Comportamentale dell'Istituto.

Il PTAP è stato elaborato da un gruppo di lavoro costituito dal presidente del Comitato Unico di Garanzia e da alcuni componenti dello stesso comitato ritenuti, in base alle competenze e all'esperienza lavorativa, particolarmente orientati verso i temi della parità di genere, del benessere organizzativo e in generale della prevenzione di fenomeni di discriminazione in ambito lavorativo.

Il gruppo di lavoro, coordinato ha effettuato più incontri, uno dei quali ha visto il coinvolgimento della consigliera di parità della Regione Marche, dott.ssa Petrucci, nel corso dei quali sono stati definiti i contenuti caratterizzanti del PTAP.

A seguito dell'approvazione del PTAP, sono state avviate alcune delle azioni proposte e l'attività proseguirà per tutto il 2016. In particolare sono state adottate le azioni si seguito illustrate.

1. **Promozione delle attività del CUG** all'interno dell'INRCA mediante l'apertura di un link dedicato nel sito intranet e la pubblicazione dei documenti del CUG anche nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Altri contenuti".
2. **Diffusione dei principi contenuti nel "Codice etico comportamentale"**, approvato con determina n.19/DGEN/2014 del 31 gennaio 2014, in particolare all'art.3 "Valori etici di riferimento", capoverso "Valorizzazione delle risorse umane" attraverso:
  - la pubblicazione sia sul sito internet che sull'intranet dell'Istituto,
  - l'invio di una mail informativa a tutti i dipendenti e l'inserimento sul web dell'avviso di pubblicazione
  - la consegna del documento ai nuovi assunti,
  - l'organizzazione nel 2014 di due eventi formativi dedicati.
3. **Valutazione dello stress lavoro-correlato**, attraverso rilievi e interviste effettuate dal Servizio di Prevenzione e Protezione con check list di controllo degli ambienti di lavoro per le varie UU.OO. delle sedi e dei presidi, utilizzando la metodologia validata INAIL di cui al Manuale per la "Valutazione e Gestione del Rischio da Stress Lavoro-correlato" edizione

2011, in attuazione del D.Lgs 81/08 e s.m.i.

L'indagine non ha rilevato condizioni di pregiudizio o discriminazione per quanto riguarda sesso, età, cultura di provenienza, stato di gravidanza. Il livello di stress risulta essere in linea rispetto a quello riscontrato in attività paragonabili. Dai riscontri ottenuti si rileva generalmente un livello di rischio MEDIO, sia per il Comparto che per la Dirigenza, tranne eccezioni. Ciò comporta l'adozione di misure correttive specifiche e generali e la successiva riproposizione ogni due anni della lista di controllo.

Le criticità riguardano principalmente la carenza di dotazioni organiche nei vari reparti che a volte comporta difficoltà nella libera fruizione delle ferie, la mancata compensazione del lavoro notturno ed in taluni casi la concentrazione dei carichi di lavoro su singoli soggetti. Da parte dei lavoratori del Comparto è stata evidenziata l'esigenza di migliorare la comunicazione delle politiche/scelte aziendali la formazione e gli operatori fort-office hanno rilevato la necessità di una formazione idonea ad affrontare le aggressioni da parte dei pazienti e dei loro familiari.

4. **Promozione del benessere dei lavoratori** con l'avvio a partire dal mese di dicembre 2014, del progetto **"Fitness At Work"**. Il progetto - unico nel suo genere - intende migliorare la qualità della vita del personale mediante la promozione dell'attività fisica sul posto di lavoro, e al contempo sviluppare nuovi aree di studio sull'invecchiamento attivo. Al personale dell'Istituto è data possibilità di accedere gratuitamente, al di fuori dell'orario di lavoro, sotto la guida di un fisioterapista tutor, alle strutture per l'attività motoria dell'INRCA come la palestra di Medicina Riabilitativa e per il fitness metabolico, strutture altamente specializzate, dotate di macchinari con sistemi di connessione in rete (tramite Software Net Tutor) che consentono l'elaborazione di programmi personalizzati mediante il monitoraggio della frequenza cardiaca ed altre variabili. Il progetto prevede la valutazione preventiva allo scopo di monitorare l'evoluzione di alcuni parametri sulla fisiologia, le condizioni cardio-circolatorie e i disturbi muscolo-scheletrici, al fine di verificare i benefici ottenuti al termine del periodo di trattamento, anche in merito alla salute percepita". Tra i principali vantaggi attesi da "Fitness at Work" c'è quello di favorire il benessere psicofisico, migliorando la soddisfazione personale e le relazioni lavorative. Inoltre una costante