



ENTE PARCO NAZIONALE APPENNINO LUCANO VAL D'AGRI LAGRONEGRESE



RELAZIONE ANNUALE CUG
COMITATO UNICO DI GARANZIA

2020

Versione 31 marzo 2020



ENTE PARCO NAZIONALE APPENNINO LUCANO VAL D'AGRI LAGRONEGRESE



la Relazione del CUG 2020, 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”, si propone di illustrare la situazione del personale dell’Ente Parco nell’anno 2020 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 e al mobbing.

Per la redazione di questo documento annuale si è tenuto conto dei dati forniti dall’Amministrazione alla data del 30 marzo c.a.

Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati dalle OO. SS. maggiormente rappresentative e da un numero pari di rappresentanti dell’Amministrazione, nonché da altrettanti supplenti.

Sono state predisposte a cura del Presidente le relazioni annuali del CUG anni 2017-2018, e 2018-2019 inviate al Direttore Generale pro tempore Arch. Leonardo V. Fogliano e pubblicate sul sito di questo Ente Parco, nella sottosezione dedicata al Comitato Unico di Garanzia.

Le riunioni svoltesi e le attività espletate nel corso dell’anno 2018 a seguito del Commissariamento e della mancata integrazione nella sua componente di genere maschile in rappresentanza dell’Ente stesso, nonché il continuo avvicinarsi di Organi di vertice con i quali interfacciarsi, ha impedito a questo Comitato di svolgere le proprie funzioni in modo fisiologico e continuativo.

Nella programmazione triennale delle azioni positive per quanto attiene la formazione sono state perseguite pari opportunità di partecipazione dei dipendenti alle iniziative di formazione e aggiornamento professionale, senza distinzione di genere, ruoli, categorie e profili professionali ed è stata prestata particolare attenzione all’efficacia ed efficienza dell’attività formativa che deve rispondere a standard qualitativi elevati al fine di poter bene incidere sulla crescita professionale dei partecipanti, nonché al miglioramento qualitativo e quantitativo del servizio prestato dall’Ente Parco.

A seguito della riorganizzazione degli Uffici in Aree e Servizi con deliberazioni Commissariali n.16 del 4 luglio 2019 “Definizione della nuova struttura organizzativa e criteri metodologici di lavoro”, e con deliberazione n. 29 del 17 ottobre 2019 “Individuazione dei funzionari apicali delle aree relative alla macrostruttura dell’Ente”, e in seguito, con disposizione direttoriale n. 1 del 17.12.2019 del direttore “a scavalco” pro tempore, si procedeva all’assegnazione del personale alle nuove Aree.

Successivamente, in merito alla segnalazione pervenuta a questo Presidente del CUG, sempre a seguito della riorganizzazione, sulle informazioni relative alle procedure di attribuzione degli obiettivi d’ufficio e della conseguente valutazione delle schede individuali essendosi risolta per vie d’ufficio, il CUG non è intervenuto ulteriormente.

Il CUG è stato, inoltre, coinvolto nelle attività promosse dalla Consigliera Regionale di Parità, tra le quali, la partecipazione al Progetto “EQUAL TIME” che rappresenta il volano e, al contempo, il basamento per l’elaborazione di un’azione comune, attraverso la creazione di una Rete di Organismi Paritari volta ad assicurare una sempre maggiore incisività su temi specifici, quali:

- parità e pari opportunità nel mondo del lavoro;
- parità di trattamento economico, occupazionale, di progressione nelle carriere e di formazione;
- conciliazione dei tempi di lavoro e familiari;
- riequilibrio di genere nei consessi decisionali e/o apicali;
- medicina di genere;
- linguaggio di genere”.

In merito alla parità e alle pari opportunità tra uomini e donne all’interno dell’Ente Parco si fa comunque presente che, dai dati relativi alla distribuzione per genere e per livello dei dipendenti alla data del 31



ENTE PARCO NAZIONALE APPENNINO LUCANO VAL D'AGRI LAGRONEGRESE



marzo 2020, vi è una netta prevalenza della componente femminile (più dell'80 %) sia in termini assoluti che per qualifica professionale. Tale prevalenza femminile si evidenzia in tutte le posizioni contrattuali. La situazione del personale nel 2020 come di seguito illustrata in tabella, risulta composto in totale da 16 dipendenti:

N.	DIPENDENTE	QUALIFICA
1.	2	A1, A2
2.	9	B1
3.	5	C1
4.	0	DIRIGENTE GENERALE

*Riepilogo della dotazione di personale al 30/03/2020

In conclusione, si ritiene utile sottolineare che il Comitato Unico di Garanzia sta crescendo in questi anni in consapevolezza e preparazione, cercando di rappresentare al meglio uno strumento di riferimento per tutto il personale .

Svolge il suo ruolo propositivo all'interno dell'Amministrazione in raccordo con i vertici istituzionali per il miglioramento delle condizioni di benessere organizzativo e in quest'ottica intende porsi sempre più come istituto consultivo e di verifica sulle attività e le iniziative a sostegno della partecipazione equa e costruttiva di tutti i dipendenti dell'Ente.

Marsico Nuovo 31 marzo 2020

La Presidentessa del CUG
f.to Dott.ssa Rosa Maria Piccininni