

RELAZIONE DELL'ANNO 2019

1. Premessa

Il Comitato unico di garanzia (CUG) ha compiti propositivi e consultivi in merito all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, contribuendo a migliorare l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Come previsto dalle Linee guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri (04.03.2011) sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il CUG è tenuto a redigere, annualmente, una relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, 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 nei luoghi di lavoro.

Il CUG del CREA è stato istituito con Decreto del Direttore Generale n. 1306 del 07.12.2015 modificato dai successivi decreti direttoriali n. 1371 del 23.12.2015, n. 1505 del 31.12.2016, n. 146 del 28.02.2017, n. 94 del 22/09/2017, n.372 del 3.05.2019 nonché ricostituito con Decreto del Direttore Generale f.f. n.199 del 20.04.2020.

2. Statistiche sul personale

La composizione del personale a tempo indeterminato CREA al 31/12/2019 è riportata nella seguente Tabella:

Anno 2018		M			F		
PROFILI	Numero	numero	% profili	% personale totale	numero	% profili	% personale totale
Dirigente	15	2	13,33%	0,11%	13	86,67%	0,69%
Dir. Strutture	12	11	91,67%	0,58%	1	8,33%	0,05%
R&T	768	361	47,01%	19,11%	407	52,99%	21,55%
Funz. amministrativo	34	15	44,12%	0,79%	19	55,88%	1,01%
Coll. tecnico	389	231	59,38%	12,23%	158	40,62%	8,36%
Coll. amministrativo	211	52	24,64%	2,75%	159	75,36%	8,42%
Op. tecnico	312	200	64,10%	10,59%	112	35,90%	5,93%
Op. amministrativo	148	52	35,14%	2,75%	96	64,86%	5,08%
TOTALE	1889	924		48,91%	965		51,09%

In dettaglio, si evidenzia che:

complessivamente, nel CREA si ha parità di genere (49% M vs 51% F);

- in particolare, si ha una discreta prevalenza del genere femminile nel profilo di ricercatore e tecnologo (47% M vs 53% F) nonché nel profilo di funzionario amministrativo (44% M vs 56%F);
- la presenza femminile è, invece, nettamente predominante nel livello dirigenziale della Amministrazione centrale (13%M vs 87% F);
- al contrario, il 92% dei direttori delle strutture di ricerca è di sesso maschile;
- la presenza femminile è nettamente predominante nel caso dei collaboratori amministrativi (75% F) e preponderante nel caso degli operatori di amministrazione (65% F);
- la presenza maschile è preponderante nel caso dei collaboratori tecnici (59% M vs 41%F) e nettamente predominante nel caso degli operatori tecnici (64% M vs 36% F).

Per completezza di esposizione si riportano i dati riferiti al personale a tempo determinato in servizio presso il CREA al 31/12/2019:

PROFILI	Numero	M			F		
		numero	% profili	% personale totale	numero	% profili	% personale totale
R&T	69	35	50,72%	27,34%	34	49,28%	26,56%
Coll. Tecnico	39	24	61,54%	18,75%	15	38,46%	11,72%
Coll. Amministrativo	10	6	60,00%	4,69%	4	40,00%	3,13%
<u>Op. tecnico</u>	<u>9</u>	<u>6</u>	<u>66,67%</u>	<u>4,69%</u>	<u>3</u>	<u>33,33%</u>	<u>2,34%</u>
Op. amministrativo	1		0,00%	0,00%	1	100,00%	0,78%
TOTALE	128	71		55,47%	57		44,53%

e nel dettaglio si osserva che:

- nella totalità dei dipendenti a T.D. è prevalente il genere maschile (55% M vs 45% F)
- il profilo di collaboratore tecnico presenta una prevalenza di genere maschile (62% M vs 38% F), nel profilo di R/T vi è una situazione prossima alla parità di genere (51% M vs 49% F);
- nel profilo di collaboratore amministrativo (60% M vs 40% F) e di operatore tecnico (67% M vs 33% F) vi è una prevalenza di genere maschile mentre nell'operatore amministrativo vi è assenza di genere maschile (0% M vs 100% F) .

3. Attuazione del D.Lgs 81/08 e ss.mm.ii.in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro.

L'Ufficio Patrimonio dell'Amministrazione Centrale del CREA ha curato le seguenti attività:

- ❖ Individuazione del Datore di lavoro:

A seguito del cambiamento dei vertici del Crea, si è reso necessario, al fine di corrispondere agli adempimenti legislativi, predisporre tutti gli atti necessari all'individuazione dei Datori di lavoro.

❖ Designazione RSPP, nomina Medico Competente ed Esperto qualificato:

Al fine di adempiere agli obblighi imposti dalla normativa vigente in materia di sicurezza, a seguito della scadenza contrattuale della convenzione Consip relativa alla "Gestione integrata sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro" l'Ufficio Patrimonio ha provveduto, in collaborazione con l'Ufficio Gare e contratti, ad affidare il servizio alla società CORILAB. Successivamente il medesimo Ufficio ha predisposto gli atti necessari per la designazione di un nuovo RSPP, Medico Competente ed Esperto qualificato.

❖ Lavori di bonifica compendio immobiliare Via Po 14 - Roma:

L'Ufficio, con la collaborazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione e dell'Esperto qualificato del CREA, ha partecipato alle riunioni di coordinamento con la Proprietà per la definizione del DUVRI e per definire le modalità operative inerenti le lavorazioni necessarie alla bonifica dei locali del compendio immobiliare contaminati dalla presenza di gas radon e di amianto.

Nello stesso anno l'Ufficio è stato impegnato nella verifica dell'attuazione delle misure previste nel DUVRI relativamente alla bonifica della pavimentazione e del collante contenente amianto della sala conferenze dell'edificio B fino alla restituzione della stessa al termine dei lavori e del sopralluogo della ASL di competenza.

❖ Sorveglianza sanitaria:

nell'anno 2019 sono stati sottoposti a visita medica preventiva o periodica secondo quanto prescritto nel protocollo sanitario, redatto dal Medico Competente, 54 dipendenti.

❖ Formazione:

Nei mesi di giugno, luglio e novembre, dell'anno 2019, sono state realizzate una serie di giornate formative sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per i lavoratori dell'Amministrazione centrale e del CREA-PB. I corsi sono stati realizzati in conformità a

quanto disposto dall'art. 37 del D.Lgs. 81/08 s.m.i. e all'accordo Stato Regioni. Sono stati formati 124 dipendenti dell'Amministrazione centrale.

❖ **Gestione delle emergenze:**

Nell'ambito della gestione dell'emergenze è stata effettuata l'implementazione del numero degli addetti alla lotta antincendio, alla gestione delle emergenze, al primo soccorso per l'Amministrazione centrale. Lo stesso personale è stato formato, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, per le attività previste nella gestione delle emergenze.

❖ **Risorse finanziarie:**

Le risorse finanziarie stanziare, per gli interventi relativi alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, per la Sede dell'Amministrazione centrale sono state pari a € 16.525,00.

I finanziamenti concessi, nell'anno 2019, ai Centri e alle Unità del CREA per quanto riguarda gli interventi relativi alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro sono stati pari a € 1.489.952,85.

4. Attività del CUG

Il CUG del CREA si è riunito 5 volte nel corso dell'anno 2019, trattando numerose tematiche, tra le quali le principali sono state:

- ❖ Aggiornamento costante sulle comunicazioni pervenute alla casella di posta elettronica del CUG;
- ❖ Predisposizione e approvazione della Relazione annuale del 2018;
- ❖ Regolamento Smart Working, quale azione volta alla conciliazione vita-lavoro;
- ❖ Piano azioni/attività anno di riferimento 2019;
- ❖ Individuazione del referente CUG per l'aggiornamento della pagina sul portale del CREA;
- ❖ Trattazione della problematica relativa al perdurare della necessità di dotare l'Ente della figura del Consigliere di Fiducia;
- ❖ Proposta di istituzione di una polizza sanitaria /convenzione per i dipendenti del CREA;

- ❖ Iniziative programmate dall'INAIL e importanza della partecipazione ai Seminari da parte del CUG del CREA;
- ❖ Importanza del ruolo della Formazione all'interno del personale del CREA anche a favore dei dipendenti con disabilità visive/uditive;
- ❖ Presentazione nuovi Componenti;
- ❖ Partecipazione alla Rete nazionale dei CUG e condivisione delle iniziative da quest'ultima intraprese fra le quali:

-rinforzare le potenzialità dei singoli CUG attraverso la costituzione di un sistema che consenta il confronto e la dialettica tra amministrazioni anche diverse tra loro; -

-contribuire attraverso i CUG all'innovazione della PA; -

-avere un ruolo nella valorizzazione del benessere dei lavoratori pubblici e delle organizzazioni;

-realizzare pari opportunità di genere ma anche prevenire e contrastare tutte le condotte discriminatorie con riferimento ad ogni fattore di rischio; -

-superare i modelli di autoreferenzialità delle PA e contribuire alla nascita di una cultura del confronto e delle sinergie.

Contestualmente il CUG ha continuato a dedicare particolare attenzione all'attività finalizzata al benessere organizzativo e lavorativo del personale, sia in un'ottica di genere quale necessario presupposto per il raggiungimento del rispetto della dignità della persona umana sia in un'ottica di migliore gestione del personale quale presupposto per il conseguimento di un migliore e più corretto clima lavorativo.

5. Prospettive e considerazioni conclusive

Il CUG, quale Organismo essenzialmente propositivo-consultivo con funzioni di verifica e supporto, intende sia rinnovare il proprio impegno alla promozione di iniziative a favore del benessere dei lavoratori e della piena realizzazione del principio delle pari opportunità ma anche confermare il proprio ruolo di monitoraggio costante delle azioni dei singoli e delle strutture anche grazie al ricongiungimento e all'analisi dei dati raccolti dalle varie fonti.

Auspica un maggiore coinvolgimento da parte della medesima Amministrazione anche attraverso richieste di chiarimento su aspetti di particolare rilevanza e complessità connessi alle tematiche di

pertinenza del CUG quali l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, il benessere organizzativo, il contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Il CUG si propone altresì, anche grazie all'adesione alla Rete Nazionale dei Cug, avvenuta nel corso dell'anno 2018, di ampliare la propria sfera di rilevanza attraverso un maggiore coinvolgimento nell'ambito della Rete stessa, nata come: "Azione Positiva" e divenuta nel tempo un insostituibile punto di riferimento per uno scambio di esperienze, competenze e buone prassi tra diverse amministrazioni ed enti appartenenti alla Pubblica Amministrazione.

Il Presidente del CUG

Dott. Paolo Menesatti

