



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 2015

30 marzo 2016

Il Comitato Unico di Garanzia è composto da:

**MEMBRI EFFETTIVI**

Marilena Galgano – Presidente

Anna Campochiario

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”<sup>1</sup>, 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 2015, 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 2015, 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 2015.

---

<sup>1</sup> 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 è rimasto invariato nell'anno 2015. Il numero dei dipendenti si è ridotto poichè hanno avuto corso i pensionamenti previsti per l'anno di cui si tratta e tuttavia non sono avvenute nuove assunzioni.

Sostanzialmente, dunque, si confermano le considerazioni espresse per l'anno precedente. La gran parte dei dipendenti ha un'età compresa tra 50 e 59 anni.

### IL PERSONALE DELL'ATER – SITUAZIONE AL 31.12.2015

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

Personale in totale	Donne	% sul totale donne	Uomini	% sul totale uomini	Totale	% sul totale personale
< 30 anni	0	-	0	-	0	-
30 – 39 anni	0	-	2	8%	2	4%
40 – 49 anni	7	37%	7	27%	14	31%
50 - 59 anni	12	63%	13	50%	25	56%
> 60 anni	0	-	4	15%	4	9%
Totale	19	100%	26	100%	45	100%

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

Dirigenti	Donne	Uomini	Totale
< 30 anni	0	0	0
30 – 39 anni	0	0	0
40 – 49 anni	0	0	0
50 - 59 anni	0	2	2
> 60 anni	0	1	1
Totale	0	3	3
Totale valori %	-	11,5% sul totale del personale maschile	6,7% sul totale complessivo

Posizioni Organizzative	Donne	Uomini	Totale
< 30 anni	0	0	0
30 – 39 anni	0	0	0
40 – 49 anni	0	0	0
50 - 59 anni	1	4	5
> 60 anni	0	2	2
Totale	1	6	7
Totale valori %	5% sul totale del personale femminile	23% sul totale del personale maschile	15,5% sul totale complessivo

Categoria D	Donne	Uomini	Totale
< 30 anni	0	0	0
30 – 39 anni	0	0	0
40 – 49 anni	7	3	10
50 - 59 anni	9	7	16
> 60 anni	0	1	1
Totale	16	11	27
Totale valori %	84,2% sul totale del personale femminile	42,3% sul totale del personale maschile	60% sul totale complessivo

Categoria C	Donne	Uomini	Totale
< 30 anni	0	0	0
30 – 39 anni	0	2	2
40 – 49 anni	0	3	3
50 - 59 anni	1	0	1
> 60 anni	0	0	0
Totale	1	5	6
Totale valori %	5% sul totale del personale femminile	19,2% sul totale del personale maschile	13,3% sul totale complessivo

Categoria B	Donne	Uomini	Totale
< 30 anni	0	0	0
30 – 39 anni	0	0	0
40 – 49 anni	0	1	1
50 - 59 anni	1	0	1
> 60 anni	0	0	0
Totale	1	1	2
Totale valori %	5% sul totale del personale femminile	3,8% sul totale del personale maschile	4,4% sul totale complessivo

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

Dall'aggiornamento delle tabelle precedenti emerge che quasi il 60% del personale ha un'età compresa fra i 50 e i 59 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. Anche nella categoria D il personale si concentra nella classe di età compresa 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 del 13%. Solo il 4% 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 il 60% del totale complessivo, 27 unità, la minore in categoria B con il 4% cioè 2 unità. Il numero di posizioni organizzative è stato ridotto a 7 passando dal 17% al 16% sul numero complessivo di dipendenti.

Per quanto riguarda l'analisi di genere il numero di donne dipendenti dell'ATER rimane poco più del 40% del totale del personale assunto a tempo indeterminato. Dall'analisi dei dati sopra riportati si conferma 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 sette 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 di circa l'85% della categoria, mentre nelle categorie C e B gli uomini sono in numero maggiore, con una netta prevalenza nella prima.

Risultano sempre attivi sei contratti di collaborazione a tempo determinato, di cui solo uno con personale femminile, cinque con personale maschile. Anche la collocazione di tale personale all'interno degli uffici viene confermata, 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

Personale a tempo indeterminato	Donne	Uomini	Totale
Direzione	5	4	9
Patrimonio e Risorse	10	10	20
Interventi	4	12	16
Totale	19	26	45
collaborazioni a tempo determinato			
Direzione	0	1	1
Patrimonio e Risorse	1	0	1
Interventi	0	4	4
Totale	1	5	6

#### Ripartizione per genere ed anzianità di servizio

Anzianità di servizio in anni	Donne	Uomini	Totale
< 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	3	4	7
41 - 43	0	1	1
> 43	0	0	0
Totale	19	26	45

## Ripartizione per ruolo e titolo di studio

	Dirigenti		Funzionari		Altri profili		Totale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Laurea	0	3	3	3	4	5	7	11
Diploma	0	0	0	1	12	12	12	13
Licenza media	0	0	0	0	0	2	0	2

Anche nell'analisi della ripartizione del personale si conferma la situazione dell'anno precedente, con un sostanziale equilibrio di genere nell'ambito delle singole Unità di Direzione alle quali è attestato il personale, e con la peculiarità dell'Ufficio Tecnico, storicamente composto in prevalenza da uomini, in cui su un totale di 16 dipendenti solo 4 sono donne. Sul totale del personale, come sopra già riportato, il personale femminile rappresenta poco più del 40%. La riduzione del personale a seguito dei pensionamenti è avvenuta soprattutto nell'Unità di Direzione Patrimonio e Risorse con una contrazione del 10% rispetto all'anno precedente.

Per quanto riguarda la ripartizione per anzianità di servizio si rileva un sostanziale equilibrio di genere nelle singole classi di età, con la netta prevalenza di personale nelle classi tra i 21 e 25 anni, e con una percentuale del 60% del totale del personale con più di 20 anni di servizio di cui 11 donne e 16 uomini, e del 40% 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 55% 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 2015, 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, nemmeno per l'anno 2015.

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.

Legge 104	Donne	Uomini
Posizioni organizzative	0	1
Categoria D	6	2
Categoria C	0	0
Categoria B	0	0
Totale	6	3

	Donne	Uomini
Congedi obbligatori (maternità, allattamento)		
n.	1	0
Totale ore	191	0
Durata media in ore per persona	191	0
congedi facoltativi (congedi parentali, aspettativa, malattia figli)		
n.	2	0
Totale ore	228	0
Durata media in ore per persona	114	0
Permesso straordinario per motivi personali		
n.	13	11
Totale ore	234	210
Durata media in ore per persona	18	19

Si evidenzia un aumento nel 2015 di dipendenti che usufruiscono delle forme di agevolazione riguardanti la legge 104; resta confermato il maggiore utilizzo da parte del personale femminile, 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 2015 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 valori fanno rilevare una sostanziale parità di trattamento nelle categorie C e D ed una disparità di salario nell'ambito delle posizioni organizzative ed in categoria B.

Qualifica	Dirigenti	Posizioni organizzative	Categoria D	Categoria C	Categoria B
Donne	-	€ 43.722,87	€ 523.808,77	€ 23.058,34	€ 21.133,71
Uomini	€ 265.947,9	€ 273.943,50	€ 353.436,62	€ 115.943,53	€ 23.432,86
Importo medio donne	-	€ 43.722,87	€ 32.738,05	€ 23.058,34	€ 21.133,71
Importo medio uomini	€ 88.649,30	€ 45.657,25	€ 32.130,60	€ 23.188,71	€ 23.432,86
Differenza importo	-	€ 1.934,38	€ 577,45	€ 130,37	€ 2.299,15
Differenza %	-	- 4,21 %	+ 2,49 %	- 0,56 %	- 9,81 %

## Formazione

La tabella indica, per l'anno 2015, il numero dei dipendenti e le ore annue fruite per la formazione, con un'ulteriore suddivisione per genere e ruolo.

Qualifica	Donne n.	Donne ore annue	Uomini n.	Uomini ore annue
Dirigenti	0	0	3	42
Posizioni organizzative	1	13	6	71
Categoria D	9	265	5	54
Categoria C	1	12	5	66
Categoria B	1	12	0	0
Totale	12	302	19	233
Percentuale sul totale delle donne/uomini	63%	-	73%	-
Media ore per persona	-	25,16	-	12,26

Unità di Direzione	Donne n.	Donne ore annue	Uomini n.	Uomini ore annue
Direzione	3	37	3	24
Patrimonio e Risorse	6	60	5	80
Interventi	3	205	11	129
Totale	12	302	19	233

Le tabelle confermano la prevalenza in percentuale degli uomini nella partecipazione a percorsi formativi, rispetto alle donne, con un distacco maggiore rispetto all'anno precedente, mentre si rileva la prevalenza femminile per quanto riguarda le ore di formazione fruite che risultano in numero doppio rispetto agli uomini. In particolare nella categoria D il numero di donne che hanno preso parte a corsi di formazione è quasi il doppio degli uomini, con un monte ore di tre volte superiore. Se si considera la suddivisione per Unità di Direzione poi, su un totale di 535 ore di formazione 334 riguardano dipendenti dell'Unità Interventi Costruttivi, con una media di 70 ore circa per le donne e 12 circa per gli uomini.

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 2015 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 l'anno 2015 non sono state promosse dall'Amministrazione azioni volte all'attuazione delle pari opportunità.

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

Nel corso del 2015 non sono stati segnalati al medico del lavoro competente casi di mobbing.

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

Sono state promosse le seguenti azioni finalizzate all'attuazione delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro:

##### *anno 2015*

- Con nota n. 251279 del 22.04.2015 il Direttore ha chiesto alla RSU Aziendale di nominare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori (RSL); lo stesso invito è stato ripetuto con nota n. 260160 del 12.11.2015 con la quale si invitavano le RSU a eleggere o designare il RLS. La RSU aziendale ha risposto in modo non unitario, in data 09.12.2015 e in data 11.12.2015, indicando diversi nominativi per la carica di RLS.
- In data 15.05.2015 è stato approvato il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) con Determina del Direttore n. 25/2015.
- Nei giorni 9 e 16 luglio il medico competente, dr. Marcello Ponzo, ha effettuato le visite mediche periodiche a tutti i lavoratori.
- Le squadre di primo soccorso e di prevenzione incendi hanno effettuato la relativa formazione il 5 e il 10 novembre.
- Il Piano di Emergenza ed Evacuazione, approvato con Determina del Direttore n. 15/2007, è stato aggiornato il 12 novembre. Non sono state effettuate prove di evacuazione.
- Il vecchio impianto di rilevazione fumi è stato adeguato e poi collaudato con verbale del 30 novembre, Determina n. 633/2015.

##### *anno 2016*

- Il 10 gennaio il Direttore ha convocato la RSU aziendale ed ha invitato a fornire un unico nominativo per quale RLS.

Per quanto riguarda l'anno in corso, inoltre, si prevede di effettuare la verifica del rischio incendi e del buon funzionamento delle uscite di sicurezza; di fornire gli uffici di cassette di pronto soccorso, di effettuare le prove di evacuazione.

## 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 norma<sup>2</sup>.

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

<sup>2</sup> 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, 30.03.2016

Il Segretario  
arch. Alessandra Varisco

---

Il Presidente  
avv. Marilena Galgano

---