



## **Relazione del Comitato Unico di Garanzia**

**ANNO 2024**



#### Premessa

Preliminarmente è necessario rappresentare la complessità del contesto di riferimento, delineatosi in seguito alle vicende di mutamento dell'assetto istituzionale dell'Amministrazione, culminate nel decreto ministeriale n. 0000403 del 15 dicembre 2023, di nomina del Direttore dell'Ente Parco Nazionale Appennino Lucano Val d'Agri Lagonegrese, nella persona del dott. Giuseppe Luzzi. Pertanto, nella redazione del presente documento si è tenuto conto della fase di transizione che ha interessato l'assetto ordinamentale dell'amministrazione.

#### Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG così come integrata della Direttiva del Dipartimento per la funzione pubblica del 26 giugno 2019, n. 2, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", la quale al paragrafo 3.3 statuisce che il Comitato presenta annualmente agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente. La relazione è altresì trasmessa alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento delle Pari Opportunità, nonché all'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Amministrazione.

#### Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

#### Struttura della Relazione

La prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati forniti dagli Uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.). Nella seconda parte della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione.

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1 Dati sul personale

La suddivisione del personale alla data del 31/03/2024 è quella riportata nelle tabelle che seguono.



Personale non dirigente per categoria e classe anagrafica

Categoria	Classe anagrafica
C 1	1979
C 2	1971
B 1	1978
B 1	1976
B 2	1975
B 1	1977
B 2	1979
B 2	1963
B 1	1978
A 2	1965
A 2	1972

Personale suddiviso nelle aree per genere

Categoria	Genere
C 1	D
C 2	D
B 2	D
B 1	D
B 1	D
B 1	D
B 2	U
B 2	U
B 1	D
A 2	U
A 2	U

Personale suddiviso per età e per genere

Classe anagrafica	Genere
1979	D
1971	D
1978	D
1976	D
1975	D
1977	D
1979	U
1963	U
1978	D
1965	U
1972	U



Si ritiene che, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246" non occorra stabilire il riequilibrio della presenza femminile, in quanto, non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

#### SEZIONE 2. Conciliazione Vita/Lavoro

Il Regolamento per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile è stato approvato con determinazione direttoriale n. 102 del 28.07.2022.

L'Amministrazione nel dare accesso al lavoro agile, ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con l'obiettivo di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività, sempre nei limiti dettati dalla concreta situazione del singolo ufficio e, per quanto di rilievo, dalla eventuale necessità di fornire al dipendente specifici dispositivi per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Fatto salvo l'obbligo da parte dei dipendenti di garantire prestazioni adeguate. L'Amministrazione garantisce l'accesso al lavoro agile in presenza di particolari necessità non coperte da altre misure.

#### SEZIONE 3. Parità/Pari opportunità

L'Ente Parco Nazionale Appennino Lucano Val d'Agri Lagonegrese si è impegnato nella promozione di iniziative a favore del benessere collettivo e della piena realizzazione del principio delle pari opportunità, della promozione della cultura della parità di genere in ambito lavorativo e nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, morale o psicologica, sul luogo di lavoro. Le azioni positive, così come previste nell'apposita sezione del PIAO hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure, che possiedono carattere speciale e temporaneo in quanto specifiche, ben definite e necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento, sono intervenute con lo scopo di eliminare ogni forma di discriminazione - sia diretta sia indiretta - in ambito lavorativo.

L'Ente Parco, nel corso dell'anno 2023, ha perseguito azioni di formazione del personale in materia di parità e pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. Il raggiungimento della parità di genere e la garanzia di pari opportunità passano giustappunto anche attraverso l'educazione al riconoscimento della diversità e la diffusione di una cultura fondata sul rispetto delle differenze, anche di genere. Per tale ragione, la formazione e l'informazione rivolte al personale in merito alla normativa e alle strategie da adottare in materia sono state considerate quali obiettivi di primaria importanza.

#### SEZIONE 4. Benessere del personale

L'Ente con deliberazione n.37 del 14 dicembre 2023 ha aggiornato il Codice di comportamento dei dipendenti. Questo regolamento stabilisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti pubblici sono tenuti ad osservare. L'obiettivo principale del Codice è garantire la qualità dei servizi, prevenire fenomeni di corruzione e assicurare il rispetto dei doveri costituzionali.

I destinatari delle disposizioni del Codice, nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i superiori, assicurano sempre la massima collaborazione, nel rispetto delle reciproche posizioni e funzioni istituzionali, ed hanno cura di evitare atteggiamenti e comportamenti che possano turbare il necessario clima di serenità e concordia che deve costantemente caratterizzare l'ambiente lavorativo.

#### SEZIONE 5. Performance

Così come delineato dai principi generali derivanti dalle numerose disposizioni in materia di misurazione e valutazione delle performance (D. lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, così come modificato dal D.lgs n. 74/2017, D. lgs.30 marzo 2001, n. 165, linee guida fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica), le finalità del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente Parco sono, difatti, tese:

- alla valorizzazione del merito, dell'impegno e della produttività di ciascun dipendente con l'erogazione di premi per i risultati conseguiti;



- al miglioramento del processo di comunicazione tra Direzione e dipendenti relativamente alle proposte di individuazione degli obiettivi dell'Ente;
- partecipazione al procedimento della persona sottoposta a valutazione;
- alla diffusione della cultura della partecipazione, quale presupposto all'orientamento al risultato, al posto della cultura dell'adempimento, per accrescere il senso di responsabilità e l'iniziativa individuale;
- al migliore impiego delle risorse umane;
- alla cura della formazione e dello sviluppo professionale del personale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori.

La misurazione della performance riguarda sia l'andamento della performance dell'amministrazione, introducendo il concetto di "obiettivi generali" che identificano le priorità in termini di attività dell'Ente, sia la performance individuale in senso stretto.

La performance organizzativa prevede la definizione ed assegnazione di obiettivi ai diversi Servizi dell'Ente, al fine di favorire la collaborazione trasversale tra tutte le persone coinvolte nella realizzazione di risultati comuni, in linea con le linee strategiche dell'Amministrazione.

Stante che la performance individuale è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione ossia il contributo fornito dal singolo al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione.

Nello specifico per il CUG l'obiettivo è l'armonizzazione del Piano Azioni Positive con gli altri strumenti di programmazione.

## SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

### OPERATIVITA' E ATTIVITA'

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua.

Il d.lgs. n. 198 del 2006 -Codice delle pari opportunità tra uomo e donna- all'art. 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive ad opera del Comitato Unico di Garanzia, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di cui sopra, sottoposto al parere positivo della Consigliera Regionale di Parità. Nel corso del 2023 è stato realizzato un Workshop formativo ed informativo nell'ambito del Piano Azioni Positive 2022/2024; a cui hanno partecipato tutti i dipendenti di questo Ente parco, con l'intervento straordinario della Consigliera Regionale di Parità, Avv. Ivana Enrica Pipponzi insieme ad esperti negli ambiti di interesse.

### CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG dell'Ente Parco Nazionale Appennino Lucano Val d'Agri Lagonegrese continua, ad integrare la dimensione di genere in tutte le politiche e le azioni in cui è coinvolto. Mira ad affrontare le cause strutturali della disuguaglianza e della discriminazione basate sul genere. Infine, il CUG intende affrontare tutte le dimensioni intersezionali della discriminazione. A tal proposito, il Comitato intende potenziare non solo i percorsi formativi in materia di violenza di genere, ma anche di accrescere la consapevolezza e la conoscenza dei diversi fenomeni di discriminazione.

Presidente del Comitato Unico di Garanzia  
Dott.ssa Rosa Maria Pipponzi

