



## COMITATO UNICO DI GARANZIA

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Istituzione del Comitato: Determinazione del Coordinamento Generale n. 90 del 21/03/2012; periodo 2012-2016.

1° Rinnovo del Comitato: Provvedimento Amministratore Unico n. 86 del 18/05/2016; periodo 2016-2020.

SEGRETERIA C.U.G. - 0881/762255.

E-MAIL - [cug@arcacapitanata.it](mailto:cug@arcacapitanata.it)

PEC. - [arcacapitanata@pec.arcacapitanata.it](mailto:arcacapitanata@pec.arcacapitanata.it)

### VERBALE N. 1 DEL 2020

#### Oggetto: Attività del CUG in periodo di emergenza COVID

In data 22 dicembre 2020 alle ore 10,30 presso la sede di questa Agenzia si è riunito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Sono presenti i seguenti componenti:

NOME E COGNOME	IN QUALITA' DI	ASSENTE/PRESENTE
dott. Vincenzo De Devitiis	Presidente Supplente	PRESENTE
arch. Gennaro Di Tella.	Componente supplente	PRESENTE
dott.ssa Veronica Carlino	Componente effettivo	PRESENTE
Arch. Anna M. Tomasulo	Componente effettivo	PRESENTE

Verbalizza la dott.ssa Veronica Carlino.

Il Presidente, ai sensi dell'art. 4 del Regolamento:

- constatata la regolarità della convocazione;
- verificato il *quorum* costitutivo;
- dichiarata validamente costituita la seduta.

Il Presidente dà inizio alla riunione e avvia la trattazione degli argomenti oggetto di discussione:

1. Regime di prorogatio del CUG.
2. Approvazione relazione attività anno 2020.
3. Questionario smart working. Determinazioni.

1. Il presidente mette a conoscenza dei presenti che, in sintonia con il verbale n. 4 del 17.12.2019 di questo Comitato, l'Ufficio Segreteria Direzione/Affari Generali dell'Ente ha attivato le procedure stabilite dalla normativa per il rinnovo del presente Organismo (prot. 8779 del 23.06.20 su sollecitazione CUG n. 22420 del 28.11.19) e che non risulta pervenuto alcun riscontro da parte del personale Arca Capitanata e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Al riguardo, il "Regolamento per l'istituzione ed il funzionamento del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", approvato con delibera commissariale n. 68 del 13.04.2011, prevede all'art. 3 che "il comitato resta in carico per quattro anni ed esercita le sue funzioni in regime di prorogatio sino alla costituzione del nuovo organismo".

I presenti prendono atto:

- dell'attuale stato di emergenza epidemiologica Covid-19;

A.R.C.A. CAPITANATA

Agenzia Regionale per la Casa e l'Abitare della Provincia di Foggia  
Via Romolo Caggese, 2 - 71121 Foggia



## COMITATO UNICO DI GARANZIA

### PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Istituzione del Comitato: Determinazione del Coordinamento Generale n. 90 del 21/03/2012: periodo 2012-2016.

1° Rinnovo del Comitato: Provvedimento Amministratore Unico n. 86 del 18/05/2016: periodo 2016-2020.

SEGRETERIA C.U.G. - 0881/762255.

E-MAIL - [cug@arcacapitanata.it](mailto:cug@arcacapitanata.it)

PEC. - [arcacapitanata@pec.arcacapitanata.it](mailto:arcacapitanata@pec.arcacapitanata.it)

- che tale stato di emergenza è stato dichiarato il 31 gennaio 2020 con la Delibera del CdM del 31 gennaio 2020 che aveva scadenza il 31 luglio 2020;
- che successivamente la Delibera del CdM 29 luglio 2020 (GU n.190 del 30.07.2020), ha prorogato la scadenza al 15 ottobre 2020;
- che la Delibera del Consiglio dei Ministri 7 ottobre 2020 ha prorogato la scadenza al 31.01.21;
- che gran parte del personale Arca svolge la propria attività in smart working e che bisogna evitare quanto più possibile riunioni in presenza;
- che i comitati possono ritenersi in regime di prorogatio fino alla fine dell'emergenza sanitaria; e. pertanto, decidono di ritenere prorogata per l'anno in corso e, comunque, fino al termine dell'emergenza sanitaria, l'attuale composizione del CUG, avendo cura di sollecitare una maggiore partecipazione dei componenti supplenti per una naturale rotazione.

2. Il Presidente apre la riunione e dà lettura della relazione sulla situazione del personale anno 2019 redatta ai sensi dell'art. 7 del Regolamento del C.U.G., nel rispetto della Direttiva del 4 aprile 2011 "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". La relazione, elaborata con la finalità di fornire un quadro generale sulla tematica "Conciliazione tempi di vita e di lavoro" espone, oltre all'attività svolta dal CUG, i vantaggi derivanti dall'applicazione delle politiche di conciliazione e i relativi strumenti utilizzabili dal datore di lavoro a supporto e beneficio del lavoratore.

La relazione contiene, inoltre: 1. Riferimento normativo; 2. Finalità del CUG; 3. Prima parte: analisi dei dati sul personale (sezione 1) e del benessere organizzativo (sezione 2); 4. Seconda parte azione del CUG – Stato di attuazione del piano delle azioni positive.

Il presidente rammenta che per il perdurare della situazione epidemiologica da COVID-19 tale relazione è stata inviata ai componenti del CUG per condivisione con nota 9649 del 19.06.20. I presenti, esaminata la relazione e condividendola in ogni parte, l'approvano all'unanimità.

3. L'emergenza epidemiologica da Covid-19 nel 2020 ha posto l'Ente, così come tutte le altre Pubbliche amministrazioni, dinnanzi ad una serie di complesse sfide, tra queste la necessità di coordinare l'attività lavorativa ordinaria e straordinaria con forme anche stringenti di distanziamento sociale. L'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha rappresentato un acceleratore di una nuova forma di lavoro, prevista prima solo a livello sperimentale, il Lavoro Agile. L'Arca Capitanata, al fine di garantire la salute dei propri dipendenti e assicurare la continuità dell'azione amministrativa, ha proceduto a potenziare il ricorso alla misura in argomento, individuando a tal fine modalità semplificate di accesso al lavoro agile, con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria, di inquadramento e di tipologia del rapporto di lavoro. In particolare, è stata data la possibilità ai singoli dirigenti, nell'esercizio dei loro poteri e delle relative responsabilità, di autorizzare il personale a lavorare in modalità agile, ovvero di organizzare l'attività lavorativa da remoto o in sede in modo funzionale rispetto alle necessità specifiche dei singoli Uffici e con l'evolversi della situazione epidemiologica.

A.R.C.A. CAPITANATA

Agenzia Regionale per la Casa e l'Abitare della Provincia di Foggia  
Via Romolo Caggese, 2 - 71121 Foggia



**COMITATO UNICO DI GARANZIA  
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI  
CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Istituzione del Comitato: Determinazione del Coordinamento Generale n. 90 del 21/03/2012: periodo 2012-2016.

1° Rinnovo del Comitato: Provvedimento Amministratore Unico n. 86 del 18/05/2016: periodo 2016-2020.

SEGRETERIA C.U.G. - 0881/762255.

E-MAIL - [cug@arcacapitanata.it](mailto:cug@arcacapitanata.it)

PEC. - [arcacapitanata@pec.arcacapitanata.it](mailto:arcacapitanata@pec.arcacapitanata.it)

Il presidente rammenta che l'amministrazione Arca con nota n. 9629 del 19.06.20 ha inoltrato questionario ai dipendenti per analizzare l'esperienza dello smart working al fine di rilevare le opinioni, le criticità e le positività. Il questionario è stato consegnato da pochi dipendenti e, pertanto, il dato statistico ha scarsa significatività. I presenti concordano di somministrare nuovamente il questionario nel corso del prossimo anno, avendo cura di coinvolgere maggiormente il personale. Il risultato costituirà la base per identificare possibili azioni per migliorare la qualità del lavoro e del benessere dei lavoratori. La composizione sarà in forma anonima.

La seduta si chiude alle ore 11.20.

Letto, approvato e sottoscritto dai presenti.



**COMITATO UNICO DI GARANZIA  
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Istituzione del Comitato: Determinazione del Coordinamento Generale n. 90 del 21/03/2012: periodo 2012-2016.

1° Rinnovo del Comitato: Provvedimento Amministratore Unico n. 86 del 18/05/2016: periodo 2016-2020.

SEGRETERIA C.U.G. - 0881/762255

E-MAIL – [cug@arcacapitanata.gov.it](mailto:cug@arcacapitanata.gov.it)

PEC– [arcacapitanata@pec.arcacapitanata.gov.it](mailto:arcacapitanata@pec.arcacapitanata.gov.it)

**Arca Capitanata**

Protocollo 0022420/19

Del 28/11/2019

Interna



All'Ufficio Segreteria Direzione/Affari Generali

e, p.c. All'Amministratore unico

Alle RSU

**SEDE**

**OGGETTO: Rinnovo Comitato unico di garanzia**

Si informa che il Comitato unico di garanzia scadrà il 21/03/2020, giusto Provvedimento Amministratore unico n. 86 del 18/05/2016.

Pertanto, si invita codesto ufficio ad attivare le procedure perviste dall'art. 3 del "Regolamento per l'istituzione ed il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", per il rinnovo dei componenti del Comitato.

Il Presidente del Comitato Unico di Garanzia  
(Dott.ssa Agnese Marina Lombardi)

A.R.C.A. CAPITANATA

Agenzia Regionale per la Casa e l'Abitare della Provincia di Foggia  
Via Romolo Gaggese, 2 - 71121 Foggia

**ARCA CAPITANATA**  
AGENZIA REGIONALE per la CASA e l'ABITARE  
Via Romolo Caggese, 2 - 71121 Foggia

Partita IVA 00131190712

Area Direzione - Ufficio Segreteria Direzione/Affari generali/mm / MGC

**Arca Capitanata**  
Protocollo 0008779/20  
Del 03/06/2020 Interna



Al **Personale**  
SEDE

**Oggetto: Rinnovo composizione Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.**

Visto il provvedimento n. 86 del 18 maggio 2016 e vista la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, n. 2 del 2019, l'Agenzia intende avviare la procedura relativa al rinnovo della composizione del Comitato in oggetto da costituirsi ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001.

I componenti restano in carica quattro anni e devono essere dotati di comprovata esperienza e professionalità in materia di pari opportunità e/o mobbing, del contrasto alle discriminazioni ed avere adeguate attitudini personali, relazionali e motivazionali.

Pertanto, si invitano i dipendenti dell'Agenzia interessati a ricoprire l'incarico di componente del CUG, a far pervenire alla Segreteria di Direzione, apposita istanza corredata dal proprio curriculum professionale entro il termine del 15-06-2020 p.v.

IL DIRETTORE  
Dott.ssa *Atte* Marina Lombardi

[www.arcacapitanata.it](http://www.arcacapitanata.it); posta certificata: [arcacapitanata@pec.arcacapitanata.it](mailto:arcacapitanata@pec.arcacapitanata.it);  
e-mail: [info@arcacapitanata.it](mailto:info@arcacapitanata.it)  
Tel. (0881)762111 - Fax (0881)778861

L'Ufficio Relazioni con il Pubblico di ARCA Capitanata è aperto nei giorni:  
lunedì - mercoledì dalle ore 8,30 alle ore 11,30  
martedì - giovedì dalle ore 16,00 alle ore 17,30



**COMITATO UNICO DI GARANZIA  
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Istituzione del Comitato: Determinazione del Coordinamento Generale n. 90 del 21/03/2012: periodo 2012-2016.

1° Rinnovo del Comitato: Provvedimento Amministratore Unico n. 86 del 18/05/2016: periodo 2016-2020.

SEGRETERIA C.U.G. - 0881/762259

E-MAIL – [cug@arcacapitanata.gov.it](mailto:cug@arcacapitanata.gov.it)

PEC– [arcacapitanata@pec.arcacapitanata.gov.it](mailto:arcacapitanata@pec.arcacapitanata.gov.it)

VIA FAX: 0881/685691

ARCA CAPITANATA  
Protocollo N. 9649 PARTENZ/  
Data 19-06-2020 - Ora 13:34



i Componenti  
del Comitato Unico di Garanzia

Dott. Antonio  
Turco

Ai dipendenti  
Dott.ssa Veronica Carlino  
Dott.ssa Rosanna Morese  
Arch. Anna Maria Tomasulo

e, p.c.,

All'Area Direzione  
Segreteria Direzione/Affari Generali

**OGGETTO: Condivisione Relazione attività anno 2019**

- Stante il perdurare della situazione di emergenza epidemiologica da COVID-2019;
- Visti i vari D.P.C.M. con i quali sono state adottate misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da Coronavirus;
- Preso atto della necessità di doversi conformare ai seguenti principi:
  - garantire la continuità dell'azione amministrativa;
  - limitare le possibilità di esposizione al contagio e garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori;
  - adottare misure organizzative alternative a quelle ordinarie compatibili con il particolare periodo che si sta vivendo.

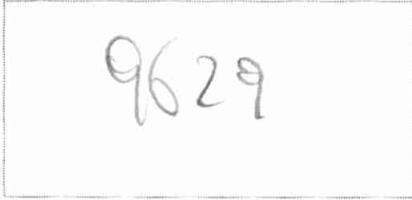
Il Presidente, alla luce di quanto premesso, condivide la relazione relativa all'attività svolta nel 2019, allegata alla presente nota.

Si resta in attesa di un celere riscontro, comunicando, altresì, la disponibilità, a riunire il Comitato in videoconferenza.

Il Presidente del Comitato Unico di Garanzia  
(Dott.ssa Adele Marina Lombardi)



Area Direzione/CV



Ai dipendenti

e, p.c.

Dirigente Area Patrimonio

Amministratore unico

SEDE

**Oggetto: Emergenza sanitaria COVID-19. Questionario di valutazione smart working**

L'Agenda sta provvedendo a dotarsi di un'apposita regolamentazione affinché il lavoro agile diventi, al termine dell'emergenza sanitaria, un'ulteriore modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.

Pertanto, è fondamentale conoscere il vostro parere sull'impianto dello smart working sperimentato in questo periodo.

La vostra collaborazione sarà utile per adottare un modello efficace che consenta di conciliare, al meglio, tempi di vita e di lavoro.



IL DIRETTORE

dr.ssa Adele Marina Lombardi



# QUESTIONARIO VALUTAZIONE SMART WORKING

Il presente questionario intende rilevare gli elementi di analisi utili a valutare l'efficacia della modalità agile di lavoro implementata durante l'emergenza sanitaria COVID-19.

La sua collaborazione sarà utile nell'impianto di un modello organizzativo in cui il lavoro agile costituisca un'ulteriore modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa.



## ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE

IL QUESTIONARIO PUO' ESSERE COMPILATO EVIDENZIANDO IN GRASSETTO LA RISPOSTA/E SCELTA/E.

IL QUESTIONARIO COMPILATO POTRA' ESSERE CONSEGNATO:

- PRESSO LA SEGRETERIA GENERALE (PER IL PERSONALE IN PRESENZA);
- TRAMITE URBISPACE;
- TRAMITE E-MAIL ([segreteria@arcacapitanata.gov.it](mailto:segreteria@arcacapitanata.gov.it))

## INFORMAZIONI ANAGRAFICHE E PROFESSIONALI

1. Lavorando in un luogo diverso dall'ufficio abituale, l'intensità lavorativa è:

- Diminuita
- Rimasta invariata
- Aumentata

2. Lavorare in modalità agile ha influito:

	Positivamente	Non ha avuto alcun impatto	Negativamente
sulla sua capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati nei tempi stabiliti			
sulla sua capacità di assumere iniziative e proporre soluzioni			
sul rapporto con i colleghi			
sul rapporto con il suo responsabile			
sulla sua motivazione al lavoro			

3. Durante l'attività lavorativa in smart working ha interagito o collaborato con altri soggetti? (è possibile indicare più opzioni)

- Con il responsabile
- Con alcuni colleghi
- Con soggetti esterni all'organizzazione
- Il mio lavoro non ha previsto interazioni e/o collaborazioni con altri soggetti

4. Quali criticità di carattere tecnico ha riscontrato rispetto alla soluzione tecnologica utilizzata?

- Difficoltà di accesso alla VPN e di mantenimento del collegamento
- Lentezza nel collegamento alla rete aziendale
- Altro (specificare) \_\_\_\_\_

5. L'assistenza tecnica fornita dall'ufficio servizi informatici è stata:

- utile e tempestiva
- efficace
- non sempre adeguata alle necessità

6. Le è sempre stata chiara l'attività affidata in smart working?

- Sì, sempre
- Non sempre
- No

7. Il suo responsabile le ha attribuito settimanalmente delle attività da svolgere?

- Sì
- A volte
- Mai

8. L'organizzazione settimanale del lavoro, se l'ha ricevuta da parte del suo responsabile d'ufficio, è stata:

- puntuale e comprensibile
- a volte poco chiara e non sempre puntuale
- assolutamente difficile da comprendere

9. Lavorare in modalità agile le ha consentito di: (è possibile indicare al massimo tre opzioni, tra quelle ritenute più importanti)

- Impiegare meglio il suo tempo
- Aumentare il suo grado di fiducia e appartenenza nell'amministrazione
- Assistere in modo migliore i familiari in difficoltà
- Essere più produttivo nel suo lavoro
- Avere una maggiore motivazione al lavoro e affrontare meglio la giornata lavorativa
- Avere più tempo libero

10. Sarebbe interessato a proseguire l'esperienza di lavoro in modalità agile?

- Sì
- No
- Non so

11. Consiglierebbe ai suoi colleghi l'esperienza di lavoro in modalità agile?

- Sì
- No
- Non so

12. Nel caso proseguisse l'esperienza in smart working come preferirebbe svolgerla?

- Esclusivamente a domicilio
- Alternando con giorni in presenza
- E' indifferente

### VALUTAZIONI CONCLUSIVE

13. Quali **vantaggi** ha riscontrato dal punto di vista del benessere lavorativo e personale? Classifichi i seguenti fattori in base all'importanza, a partire da 1=più importante fino a 6=meno importante

- Riduzione tempi e/o costi di spostamento
- Maggiore flessibilità di orario e/o autonomia organizzativa nel lavoro
- Più tempo per lei o per la cura di bambini, anziani e familiari
- Minore stress
- Incremento dell'efficienza lavorativa
- Maggiore propensione al lavoro

14. Sarebbe utile dotarsi di un sistema che le consenta in modo veloce di connettersi in modalità video con i suoi colleghi e responsabili?

- Non credo possa dare valore aggiunto all'organizzazione del lavoro
- Potrebbe rilevarsi utile in certi casi
- Sarebbe assolutamente utile per rapportarsi più velocemente ai colleghi e al proprio responsabile alleggerendo il senso di isolamento che in alcuni casi può ravvisarsi

15. Quali **svantaggi** ha riscontrato dal punto di vista del benessere lavorativo e personale? Classifichi i seguenti fattori in base all'importanza, a partire da 1=più importante fino a 6=meno importante

- Isolamento dal contesto lavorativo
- Difficoltà di gestione dei tempi di lavoro
- Difficoltà di organizzazione degli spazi di lavoro
- Eccessivo prolungamento degli orari di lavoro e stress da mancata "disconnessione"
- Scarso incremento dell'efficienza lavorativa
- Minore propensione al lavoro

16. In sintesi, come valuta l'esperienza del lavoro agile?

- Molto soddisfacente
- Soddisfacente
- Insoddisfacente

Quali suggerimenti può consigliare all'Amministrazione in vista di una regolamentazione per l'adozione dello smart working in via ordinaria?

---

---

---

---

---