



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. - 0881/762261

PEC . - arcacapitanata@pec.arcacapitanata.gov.it

RELAZIONE ATTIVITA' *ANNO 2017*

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'ARCA Capitanata della Provincia di Foggia, assume compiti strategici per la concretizzazione dei principi di tutela della condizione individuale dei dipendenti, di prevenzione rispetto a tutte le possibili forme di violenza e di attivazione di iniziative positive per rimuovere gli ostacoli che si frappongono al raggiungimento di una condizione di pari opportunità.

Un'azione amministrativa efficiente ed efficace presuppone un'ottima organizzazione del lavoro. Un ambiente lavorativo incentrato sui dipendenti, che assicuri loro benessere fisico, psicologico e sociale, è elemento indispensabile per garantire un miglior apporto in termini di produttività del lavoro, di efficienza delle prestazioni lavorative che di affezione al lavoro.

Il Comitato, in questo contesto profondamente innovato di attenzione al lavoratore e alle sue necessità, si pone l'obiettivo di promuovere e potenziare ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione lavoro/vita privata oltre ad interventi atti a favorire il benessere organizzativo.

L'Ente con deliberazione commissariale n. 68 del 12 aprile 2011 si è dotato di apposita regolamentazione al fine di procedere all'istituzione del Comitato Unico di Garanzia presso la propria sede.

L'organismo, costituito con determina del coordinatore generale n. 90 del 21 marzo 2012, si è rinnovato con Provvedimento dell'Amministratore Unico n. 86 del 18 maggio 2016 ed è così composto:

- **Presidente:** *dott.ssa Adele Marina Lombardi – dirigente amministrativo Arca Capitanata*
- **Vice- Presidente:** *ing. Vincenzo De Devitiis – direttore Arca Capitanata*
- **Componente effettivo designato da organizzazione sindacale:** *arch. Annamaria Tomasulo – funzionario tecnico Arca Capitanata*
- **Componente supplente designato da organizzazione sindacale:** *rag. Roberto De Meo – istruttore direttivo contabile Arca Capitanata*
- **Componente effettivo designato da organizzazione sindacale:** *dott. Antonio Turco*
- **Componente supplente designato da organizzazione sindacale:** *dott.ssa Lucia Lioce*
- **Componente effettivo designato dall'ente:** *dott.ssa Veronica Carlino – istruttore amministrativo contabile Arca Capitanata*

- *Componente supplente designato dall'ente: dott.ssa Valentina Pavone – istruttore amministrativo Arca Capitanata*
- *Componente effettivo designato dall'ente: dott.ssa Rosanna Morese – istruttore direttivo giuridico Arca Capitanata*
- *Componente supplente designato dall'ente: arch. Gennaro Di Tella - istruttore direttivo tecnico Arca Capitanata*

Nel corso dell'anno 2017 il comitato si è riunito nelle seguenti date:

- *07 marzo 2017*
- *26 giugno 2017*
- *07 dicembre 2017*
- *11 dicembre 2017*
- *20 dicembre 2017*

Le sedute sono state verbalizzate dal segretario dott.ssa Rosanna Morese (nominato dal Presidente in sede di costituzione dell'organismo) in sostituzione del segretario nominato dal Presidente in sede di rinnovo del Comitato). I verbali delle riunioni sono pubblicati sul sito istituzionale www.arcacapitanata.gov.it nella sezione dedicata CUG.

Ciascun verbale riporta le presenze, l'ordine del giorno, la sintesi delle decisioni assunte e delle eventuali posizioni difformi. Gli originali dei verbali sono depositati presso la Segreteria del CUG.

Il Presidente, dato il delicato compito del Comitato, le importanti materie e tematiche di cui deve occuparsi, ha ritenuto opportuno invitare i componenti supplenti a partecipare alle riunioni coinvolgendo loro nelle attività dell'organismo. I componenti supplenti hanno accolto positivamente l'invito partecipando attivamente ai lavori del CUG.

L'organismo si è dedicato all'attuazione del nuovo P.A.P. (Piano Azioni Positive) per il periodo 2016-2018 (approvato dall'Amministrazione con Provvedimento dell'Amministratore Unico n. 203 del 22 dicembre 2016), prevedendo degli interventi innovativi per il benessere organizzativo di tutti i dipendenti al fine di creare un ambiente dove potere svolgere con impegno e soddisfazione le proprie mansioni, rimuovendo gli ostacoli che

possono incontrare, soprattutto, in ragione dell'appartenenza al sesso o delle proprie caratteristiche familiari, d'opinione, linguistiche, di età.

Attraverso l'attuazione del Piano, l'organismo ha inteso migliorare l'organizzazione del lavoro dell'Agenzia, ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere, con un approccio più attento alle individualità e diversità del personale nell'intento di riequilibrare le esigenze della vita privata con quelle lavorative.

Il lavoro svolto nel corso dell'anno, infatti, si pone in continuità con le attività realizzate già in passato, confermando l'attenzione ai temi della conciliazione tempi di vita/lavoro e della promozione del benessere lavorativo, nonché contemperando le esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, attraverso la ricerca di nuove forme di flessibilità lavorativa e la promozione di incontri sulla conoscenza delle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro.

Con riguardo al Piano Azioni Positive 2016/2018, le attività svolte nel corso dell'anno possono così sintetizzarsi:

a) Area n. 1 Conciliazione tempi di vita e di lavoro - Azione n. 2 Conciliazione tempi di vita e di lavoro - Studio di fattibilità sull'istituzione del telelavoro/smart working:

Con l'obiettivo di promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta ad attivare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori e a realizzare una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'organismo ha analizzato i contenuti della recente Direttiva PCM n. 3/2017 "Linea guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti" per l'istituzione dello smart working nell'Agenzia.

A tal fine, si è posto rilievo sui seguenti aspetti di rilievo:

- ruolo del CUG nello studio di fattibilità dello smart working. Con l'obiettivo di permettere, entro tre anni, ad almeno il 10 % dei dipendenti di avvalersi di tale istituto, al CUG è assegnato dalla direttiva un ruolo propositivo, consultivo e di verifica anche in questo ambito, soprattutto al fine di migliorare l'efficienza delle prestazioni collegate allo smart working;
- individuazione degli strumenti di attuazione dell'istituto. Il CUG ha rilevato la necessità di riprogettare lo spazio fisico e virtuale di lavoro, attraverso la riorganizzazione e razionalizzazione dei luoghi di lavoro dell'Agenzia (anche mediante la creazione di spazi condivisi), diffondendo l'uso delle tecnologie digitali a supporto della prestazione lavorativa, anche al fine di colmare il c.d. digital divide, per il consolidamento di una struttura amministrativa basata sulle reti informatiche tecnologicamente avanzate, anche attraverso applicazioni gestionali e di project management accessibili da remoto. Per l'orario di lavoro, si è pensato ad un possibile controllo del rispetto dello

stesso orario, ferma restando la necessità di promuovere una cultura dell'organizzazione del lavoro per obiettivi e risultati con forte responsabilizzazione del lavoratore rispetto al suo apporto lavorativo;

- necessità di una programmazione degli interventi in materia. Il CUG ha analizzato la questione circa l'opportunità di definire il numero di giorni, di ore, di mesi, di anni di durata dello smart working con prevalenza della modalità di prestazione in sede, nonché valutare la frazionabilità nella giornata oppure stabilire lo smart working per la giornata intera (ragionando in termini di giorni fissi e/o giorni variabili);
- previsione nel Piano della performance e nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance circa le modalità applicative dell'istituto in oggetto ai fini della valutazione della performance organizzativa e individuale.

b) Area n. 2 Comunicazione, partecipazione e benessere organizzativo - Azione 6 Analisi del benessere organizzativo dell'agenzia - Focus group su argomenti predeterminati del CUG:

L'ente ha invitato il personale ad esprimere la propria disponibilità nell'attivare tavoli tecnici di lavoro con particolare riguardo ai temi relativi al benessere organizzativo.

Sono pervenute alla segreteria CUG l'adesione di n. 6 dipendenti.

L'organismo ha concordato all'unanimità le seguenti modalità di svolgimento del focus:

- predisposizione di un modulo in cui si evidenziano le domande da rivolgere ai dipendenti interessati avente ad oggetto "Interventi per migliorare la conciliazione tempi di vita e lavoro";
- attivazione del tavolo tecnico con la presenza di due componenti aventi il ruolo di moderatore/osservatore e di verbalizzante.

Il comitato ha rinviato le date di svolgimento di detti tavoli nel corso dell'anno 2018.

c) Area n. 1 Conciliazione tempi di vita e di lavoro - Azione n. 3 Rientro da congedi parentali o da lunghi periodi di assenza

Particolare attenzione è stata dedicata all'attività di reinserimento del personale dipendente dell'Agenzia che abbia fruito di permessi retribuiti nel periodo medio/lungo con lo scopo di agevolare l'integrazione dei dipendenti nei processi organizzativi dell'ente e nei procedimenti amministrativi afferenti alla unità organizzativa di appartenenza.

I presenti hanno concordato i contenuti delle domande da rivolgere ai dipendenti interessati e le modalità di rilevazione.

È stato così somministrato al personale individuato un modulo (predisposto dai componenti), debitamente compilato e trasmesso alla segreteria di questo comitato, garantendo il loro anonimato per rilevarne osservazioni utili ai fini del loro reinserimento nei processi organizzativi.

Le risultanze di detta elaborazione sarà resa nota nel corso dell'anno 2018.

L.C.S. dai componenti.