



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA'
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL' ARCA CAPITANATA

RELAZIONE ATTIVITA' *ANNO 2014*



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA'
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL' ARCA CAPITANATA

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Arca Capitanata 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.

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, è così composto:

- **Presidente:** dott.ssa Adele Marina Lombardi – dirigente amministrativo Arca Capitanata
- **Vice- Presidente:** ing. Vincenzo De Devitiis – dirigente tecnico Arca Capitanata
- **Componente designato da organizzazione sindacale:** arch. Annamaria Tomasulo – funzionario tecnico Arca Capitanata
- **Componente supplente designato da organizzazione sindacale:** sig. Donato Santangelo – istruttore direttivo amministrativo Arca Capitanata
- **Componente designato da organizzazione sindacale:** dott. Antonio Turco.
- **Componente designato dall'ente:** dott. Francesco Perla – funzionario economico/finanziario Arca Capitanata
- **Componente supplente designato dall'ente:** avv. Raffaella Vaira – istruttore direttivo giuridico Arca Capitanata
- **Componente designato dall'ente:** dott.ssa Rosanna Morese – istruttore direttivo giuridico Arca Capitanata



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA'
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL' ARCA CAPITANATA

- *Componente supplente designato dall'ente: Mario Forcella - istruttore direttivo amministrativo Arca Capitanata*

Nel corso dell'anno 2014 il comitato ha condotto una serie di attività molto intense.

Il CUG si è riunito nelle seguenti date:

- *31 gennaio 2014*
- *24 febbraio 2014*
- *25 febbraio 2014*
- *6 maggio 2014*
- *3 dicembre 2014*

Le sedute sono state verbalizzate, a cura del segretario dott.ssa Rosanna Morese, nominato dal Presidente, e pubblicate 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.

L'attività dell'organismo, nell'anno in parola, ha avuto inizio con l'analisi dei dati emersi a seguito dell'indagine svolta dall'Amministrazione in merito al livello di benessere organizzativo del personale dipendente dell'ente al fine di orientare correttamente le iniziative da intraprendere.

Il Comitato si è occupato, altresì, di esaminare la bozza del codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia proponendo - con nota prot. n. 6641/2014 - le modifiche e integrazioni come di seguito indicate:

- *prevedere l'art. 1 come "Ambito di applicazione o Disposizioni generali" relativi all'applicazione del Codice di condotta;*
- *sempre all'art. 1, prevedere un comma che richiami il Codice Mobbing (e altri codici/regolamenti di pertinenza adottati dall'Amministrazione) come parte integrativa del Codice di condotta;*



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA'
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL' ARCA CAPITANATA

- *contemplare un'ulteriore formulazione dell'art. 2 rubricato "Principi generali" (che non sostituisca l'attuale art. 2 della bozza del Codice, ma lo preceda nella sequenza numerica) nel quale enucleare i principi cardine attorno ai quali si è sviluppato il Codice proposto dall'Ente e, quindi, descrivere la condotta richiesta ai dipendenti dell'Istituto;*
- *inserire un articolo che chiarisca esaurientemente il concetto di "conflitto di interesse" ai sensi dell'art. 4;*
- *sancire agli artt. 8-9-10 un'enunciazione dettagliata e in positivo della condotta richiesta ai dipendenti nei rapporti con i privati, in servizio e nei rapporti con il pubblico;*
- *con riguardo all'art. 9 eliminare i riferimenti alle attività di controllo dei Dirigenti da inserire nell'art. 13 che deve contemplare espressamente le attività degli stessi.*

Il CUG, relativamente al monitoraggio delle attività non autorizzate o incompatibili, ha suggerito all'Amministrazione di prescrivere dei controlli a campione sul personale dipendente. A tal fine, l'organismo, ha evidenziato l'opportunità di prevedere, tra le cosiddette misure specifiche del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità, una forma di controllo da effettuarsi annualmente sull'osservanza del divieto di svolgere attività non autorizzate o incompatibili. Il controllo dovrebbe avvenire su un campione rappresentativo di dipendenti pari a una percentuale da determinarsi sul personale in servizio all'anno di riferimento.

Nel corso dell'anno in parola, il comitato ha proseguito, inoltre, l'importante lavoro impiantato nell'anno 2013 relativamente al Piano di azioni positive proposto all'Amministrazione.

Il Piano di azioni positive approvato dall'ente con delibera commissariale n. 116 del 2013, promuove l'introduzione di interventi innovativi per il benessere organizzativo indirizzati alla qualità del lavoro e di vita della lavoratrice e dei lavoratori dell'ente con la finalità di promuovere un ambiente atto a garantire la serenità dei lavoratori.

Il CUG si è occupato nell'anno 2014 della realizzazione di alcune aree d'intervento del Piano, in particolare della Area conciliazione tempi di vita e di lavoro ed in particolare delle azioni 1 e 2. Le azioni 1 e 2 del Piano hanno la finalità di favorire le politiche di conciliazione tra vita familiare/privata e professionale attraverso iniziative che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione.



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA'
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL' ARCA CAPITANATA

La conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro è prevista come azione n. 1 nella citata area di intervento.

Nell'ambito di questa azione, l'intervento descritto prevede lo svolgimento di un'indagine conoscitiva sui bisogni di conciliazione attraverso il coinvolgimento dei lavoratori. A tal fine, il Comitato ha elaborato uno specifico questionario da somministrare ai dipendenti al fine di conoscere i bisogni emergenti di conciliazione dei lavoratori.

L'organismo si è poi dedicato all'approfondimento della seconda azione dal titolo "Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza" al fine di individuare i percorsi adeguati per facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro considerando che il rientro dopo un lungo periodo di assenza, rappresenta un momento critico sia dal punto di vista materiale che psicologico.

Il reinserimento dopo un lungo periodo di assenza, infatti, richiede una particolare attenzione da parte dell'Amministrazione che ha il dovere di attivare i necessari e opportuni interventi in modo tale da favorire il rientro dei lavoratori. A tal fine, si è ritenuto di compendiare il lavoro già svolto in precedenza somministrando ai dipendenti un unico questionario (in allegato). L'indagine è pertanto relativa sia ai bisogni di conciliazione di tempi di vita e di lavoro sia alle esigenze maggiormente avvertite da coloro che rientrano da un lungo periodo di assenza. L'esito delle attività svolte nell'anno 2014 consentirà all'organismo di continuare la propria attività collaborando con l'Agenzia per la concreta realizzazione del piano di azioni positive e l'attuazione di incisivi interventi per il rispetto delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA'
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL' ARCA CAPITANATA

Dott.ssa Adele Marina Lombardi – Presidente Adele Marina Lombardi

Ing. Vincenzo De Devitiis – Vice presidente Vincenzo De Devitiis

Dott. Antonio Turco - componente effettivo Antonio Turco

Arch. Annamaria Tomasulo – componente effettivo Annamaria Tomasulo

Dott. Francesco Perla – componente effettivo Francesco Perla

Dott.ssa Rosanna Morese – componente effettivo Rosanna Morese



ARCA CAPITANATA
AGENZIA REGIONALE per la CASA e l'ABITARE

QUESTIONARIO

di rilevazione dei bisogni di conciliazione lavoro/famiglia a cura del Comitato Unico di Garanzia dell'ARCA CAPITANATA – Agenzia per la Casa e l'Abitare

Il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) propone a tutte/i le/i dipendenti il presente questionario, il cui scopo è quello di rilevarne le esigenze di conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita.

La Conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro fa parte di una delle aree di intervento del Piano di Azioni Positive approvato con delibera commissariale n. 116 del 22.7.2013, pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia. Scopo dell'azione area n.1 e 2 del Piano Azioni Positive è quello di favorire le politiche di conciliazione tra vita familiare/privata e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla "persona" contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti attraverso la disciplina delle forme di flessibilità lavorativa e la flessibilità dell'orario.

Riteniamo che questa indagine possa fornire un utile contributo per il raggiungimento di tale obiettivo.

Il questionario è anonimo, tutte le informazioni contenute sono riservate e coperte per legge dal segreto statistico e saranno trattate secondo modalità che garantiscono la privacy degli intervistati e delle loro opinioni (D.Lgs 196/03 smi). I dati e le informazioni non verranno comunicati ad altre istituzioni o persone se non in forma aggregata e utilizzati solo per fini di studio e di ricerca.

A) CONDIZIONE PERSONALE E FAMILIARE

1. Composizione del nucleo familiare:

- a) Coppia senza figli
- b) Coppia con figli (*specificare età figli: I _____ II _____ III _____ IV _____*)
- c) Coppia senza figli ma con altre persone
- d) Coppia con figli e con altro (*specificare età figli: I _____ II _____ III _____ IV _____*)
- e) Solo/a
- f) Solo/a con figli (*specificare età figli: I _____ II _____ III _____ IV _____*)
- g) Solo/a con figli e con altri (*specificare età figli: I _____ II _____ III _____ IV _____*)
- h) Solo/a senza figli e con altri (*specificare età figli: I _____ II _____ III _____ IV _____*)

2. Ci sono in casa persone che richiedono cure particolari?

- a) No
- b) Sì, persone disabili
- c) Sì, anziani
- d) Altro (Specificare: _____)

3. Se ha figli di età inferiore ai sei anni, a chi li affida abitualmente nell'orario di lavoro?

- a) Coniuge/Convivente
- b) Nonni
- c) Baby-sitter
- d) Asilo Nido/Scuola Materna
- e) Altro (*specificare* _____)

4. Se ha figli in età scolare, chi si occupa abitualmente di accompagnarli a scuola?

- a) Io stesso/a
- b) Coniuge/Convivente
- c) Nonni
- d) Babysitter
- e) Altri (*specificare* _____)
- f) Vanno da soli

5. Se ha figli di età inferiore ai 15 anni, chi se ne occupa prevalentemente quando lei non è a casa?

- a) Coniuge/Convivente
- b) Nonni
- c) Altro (Specificare _____)
- d) Nessuno

6. Si occupa quotidianamente, o comunque più volte alla settimana, della cura di persone disabili, di anziani non auto-sufficienti, ecc.?

- a) Sì
- b) No

7. Se si occupa in modo continuativo della cura di persone disabili, di anziani non autosufficienti, ecc., può contare sulla collaborazione costante di altre persone?

- a) No
- b) Sì, del coniuge/convivente
- c) Sì, di un parente

d) Sì, di altre persone (specificare) _____

8. Per la cura della casa, può contare sulla collaborazione costante di altre persone?

- a) No
- b) Sì, del coniuge/convivente
- c) Sì, di un parente
- d) Sì, di altre persone (specificare) _____

B) CONDIZIONE LAVORATIVA

9. Per quale principale motivazione fruisce di permessi ex lege?

- a) Per la cura dei figli
- b) Per la cura di se stessi
- c) Per la cura delle persone anziane
- d) Per studio
- e) Altro (specificare) _____

10. Come pensa sia considerata la sua professionalità nell'ufficio di appartenenza?

- a) Valorizzata
- b) Apprezzata
- c) Adeguatamente valutata
- d) Sottostimata.

11. Ritieni di essere stata/o o di essere discriminata/o in quanto madre/padre?

No Sì

Se Sì, a quale livello?

- Livello di sensazioni
- Attraverso fatti concreti

Se attraverso fatti concreti, in quali di questi aspetti della vita professionale? (anche più di una risposta)

- a) Tipo di incarico
- b) Relazioni interpersonali
- c) Altro (specificare) _____

12. Si è mai trovata/o a dover chiedere il trasferimento ad altro ufficio per situazioni conflittuali venutesi a creare sul luogo di lavoro?

- a) Mai accaduto
- b) Avrei voluto ma mai richiesto per motivi correlati (situazioni familiari, economiche, ecc).
- c) Si richiesto ed ottenuto
- d) Si richiesto ma mai ottenuto

13. E per esigenze dovute alla maternità, paternità?

- a) Mai accaduto
- b) Avrei voluto ma mai richiesto per motivi correlati (situazioni familiari, economiche, ecc).
- c) Si richiesto ed ottenuto
- d) Si richiesto ma mai ottenuto

C) LA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

14. Quale dei seguenti strumenti di conciliazione ha mai utilizzato?

Tipologia	Non la conosco	La conosco ma non la utilizzo	La utilizzo in modo occasionale	Si e la Utilizzo
Orario flessibile				
Congedo parentale				
Congedo formativo				
Permesso personale				

15. Nella sua organizzazione è facile ricorrere a strumenti di conciliazione?

- a) Sì
- b) No, quali gli elementi ostativi?

16. Quale potrebbe essere l'orario di lavoro a lei più vantaggioso per favorire una migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita?

- a) Maggiore flessibilità nell'orario di lavoro in entrata e in uscita.
- b) Svolgere l'attività lavorativa su 6 giorni
- c) Altro _____

17. Fino a che ora lo svolgimento dell'attività lavorativa pomeridiana si concilia con le sue esigenze familiari?

- a) Fino alle 16.00
- b) Fino alle 17.00
- c) Fino alle 18.00
- d) Fino alle 19.00

18. In base alla sua esperienza, la condizione di maternità/paternità oggi è:

- a) Conciliabile con la vita lavorativa
- b) Conciliabile con la vita lavorativa a costo di molti sacrifici (economici e personali)
- c) Molto difficile da conciliare con il lavoro
- d) Incompatibile con posizioni di responsabilità e di carriera
- e) Altro (specificare) _____

19. Ha considerazioni o proposte da fare rispetto a strumenti/servizi utili per conciliare i suoi tempi di vita e di lavoro?

20. Ha mai usufruito di un permesso ex lege per un periodo superiore a 3 mesi?

- a) Sì
- b) No

21. Quali sono le difficoltà che ha riscontrato al rientro?

- a) Aggiornamento normativa/regolamentazione
- b) Adozione di nuovi sistemi informativi
- c) Diversa organizzazione ufficio
- d) Altro (specificare.....)

22. Si è sentito/a sostenuto/a dall'organizzazione nel suo reinserimento lavorativo?

- a) Sì
- b) No

23. Quale valore attribuisce al sostegno ricevuto?

- a) Insufficiente
- b) Sufficiente
- c) Discreto
- d) Ottimale

24. Da parte di quali soggetti si è sentito/a sostenuto/a?

- a) Dirigenti
- b) Responsabili
- c) Colleghi

25. Al rientro ha partecipato ad uno specifico percorso formativo

- a) Sì
- b) No

26. Ritiene che sarebbe stato utile uno specifico percorso formativo e di aggiornamento mirato al reinserimento lavorativo? (in caso di risposta negativa alla domanda precedente)

- a) Sì
- b) No

D) ORGANISMI DI PARITA'

27. E' a conoscenza dell'esistenza, all'interno dell'Ente, del C.U.G.?

- a) Sì
- b) No

28. Ha dei suggerimenti da dare per migliorare l'attività del Comitato? Quali?
