

**RELAZIONE ATTIVITA' C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia)  
ANNO 2016**

**RELAZIONE ATTIVITA' COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Come richiesto 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" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183) del 4 marzo 2011 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e del Ministro per le Pari Opportunità, il C.U.G. redige e trasmette ai vertici dell'Ente di appartenenza, entro il 30 marzo di ogni anno la relazione sull'attività svolta nell'ambito dei principi di parità e pari opportunità, del benessere lavorativo e organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

L'importanza degli argomenti suindicati è fondamentale, considerando che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza potrà tra l'altro migliorare l'efficienza, la produttività e il senso di appartenenza dei dipendenti. Al contrario un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o *mobbing* porterà alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni arrecando, oltre il disagio del personale, anche ripercussioni negative sia sull'immagine sia sulla efficienza delle Amministrazioni.

Il Comitato Unico di Garanzia di questo Ente è stato istituito il 10.11.2014 con determinazione n. 8110 del Servizio Affari Generali, Istituzionali, Contratti e Gestione del Personale di questo Ente) con individuazione puntuale del **Presidente, dott.ssa Rosanna Lallone**, e dei componenti effettivi e supplenti, qui di seguito indicati:

- **(effettivo Cgil) Magenta Maria Grazia (supplente Cgil) Cirrottola Rosa**
- **(effettivo Cisl) Petruzzellis Maria Lucia (supplente Cisl) Albrizio Angela**
- **(effettivo UIL) Cotti Patrizia (supplente UIL) Di Bari Salvatore**
- **(effettivo Csa) Di Stefano Angelo (supplente Csa) Porcelli Ottavia**
- **(effettivo Direi) Guido Fernando**
- **(effettivo) De Martino Francesco (supplente) Giampaolo Giuseppe Vito**
- **(effettivo) Lerario Angela Maria (supplente) Salice Vittoria Mattia**

- **(effettivo) Trombetta Maria Gabriella**
- **(supplente) Rutigliani Daniela**
- **(effettivo) Lomurno Francesco (supplente) Mangieri Gabriele.**

Si evidenzia, che la dott.ssa Lallone Rosanna, dott. Guido Fernando, dott.ssa Trombetta Maria Gabriella e dott. Mangieri Gabriele alla data odierna risultano essere in quiescenza.

In data 18.12.2014 il Comitato Unico di Garanzia, appena insediato, ha approvato il proprio regolamento all' unanimità e nel contempo ha nominato come Vice Presidente la dott.ssa Maria Grazia Magenta.

Il Presidente del CUG, dott.ssa Rosanna Lallone, con nota del 20/01/2016 prot. n. 0007756, ha richiesto la sostituzione di un componente effettivo del CUG - rappresentante dell'Amministrazione - dott.ssa Angela Lerario, in quiescenza dal 01/01/2016.

Con nota n. PG 0014973 del 02.02.2016, in conformità alle "Linee Guida" sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia", questa Amministrazione ha rivolto un apposito interpello a tutto il personale dell'Ente, interessato a far parte del Comitato Unico di Garanzia, per la sostituzione del componente effettivo femminile in rappresentanza dell' Amministrazione già in quiescenza.

Dalla comparazione dei curricula presentati dal personale interno a seguito dell' apposito interpello suindicato è stata nominata con determinazione n. 1471 del 15.03.2016 la dott.ssa Scavo Simonetta, Istruttore Direttivo Amministrativo, quale componente effettivo rappresentante dell' Amministrazione all'interno del CUG "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", in sostituzione della dott.ssa Lerario Angela Maria.

Come noto, a norma dell' art. 21 della Legge n. 183/2010 l'area di competenza del CUG è stata ampliata rispetto ai pregressi comitati per il fenomeno del mobbing e per le pari opportunità.

Infatti le aree di interesse del CUG riguardano le discriminazioni di genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione o lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle progressioni di carriera e nella sicurezza sul lavoro nonché contrasto ed eliminazione di ogni forma di violenza morale o psichica nell'ambiente di lavoro e contribuzione alla realizzazione del benessere organizzativo.

In attuazione dei decreti lgs. nn. 33/2013 e 150/2009, si rappresenta che la divulgazione dei modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente, volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico, dal parte del personale (la c.d. indagine) predisposti dall'ANAC, ai sensi dell'art. 14 comma 5 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009 n. 150, è a cura dell'OIV- Organismo Indipendente di Valutazione della performance e/o dal Nucleo di Valutazione, anche ai fini di una corretta e imparziale indagine.

A tal proposito il presidente del CUG, dott.ssa Rosanna Lallone, con nota PG 16942 del 30.09.2016, in attuazione della performance organizzativa dell'Ente ed in forza del Regolamento del Sistema e Valutazione delle Performance della Città Metropolitana di Bari approvato con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 32 del 19.4.2016, relativamente al "Benessere organizzativo" del Personale di questa Amministrazione, ha chiesto i dati relativi alle indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di "Benessere Organizzativo" ma ad oggi tale richiesta non è stata evasa.

Con nota PG. n. 116955 del 30.09.2016 il CUG ha implementato sul sito istituzionale della Città Metropolitana di Bari la sezione del Comitato Unico di Garanzia con relativa pubblicazione dei propri atti, in conformità alle prescrizioni di legge in materia di trasparenza di cui al decreto lgs. n. 33 del 2013.

In attuazione dell'art. 10 del Regolamento del Comitato Unico di Garanzia di questo Ente, la presente relazione, non tiene conto dei dati e delle informazioni del Responsabile della Prevenzione e Sicurezza e dal medico competente perché ad oggi tali dati non sono stati forniti a questo Comitato, che saranno integrati non appena perverranno.

Si contempla che nell'anno 2016 questo Ente, con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 33 del 19.4.2016, ha approvato il "Regolamento per l'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale" per il personale della Città Metropolitana di Bari, quale strumento essenziale che, nello specifico, disciplina le procedure di selezione e requisiti di accesso alle progressioni economiche orizzontali, nel rispetto della vigente normativa legislativa e contrattuale in materia.

La Città Metropolitana di Bari, inoltre, con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 99 del 16.11.2016 ha approvato il nuovo regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro e di servizio del personale dipendente dell'Ente garantendo a tutto il personale un'ampia articolazione di orario di lavoro più flessibile, di cui art. 3 commi 2 e 4.

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi

lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) di questa Amministrazione, al quale sono esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alla discriminazione di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, ha condiviso e proposto le linee di azione ai fini della realizzazione del Piano di Azioni Positive triennale 2016/2018, approvato dal Consiglio Metropolitan con deliberazione n. 75 del 05.08.2016 e che si confermano nel nuovo PAP- Piano Azione Positive triennale 2017/2019.

In relazione agli obiettivi del nuovo PAP - Piano Azione Positive triennale 2017/2019, e precisamente l'obiettivo 2° teso a "favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro," i componenti del CUG, unanimemente, ritengono che l'amministrazione debba porre maggiore attenzione a che si realizzi il rispetto dei diritti dei dipendenti ad attenersi al normale orario di lavoro, documentata da una precisa e preventiva pianificazione delle ore straordinarie .

La presente relazione redatta anche in attuazione del PAP triennale 2016/2018 ripercorre le principali tappe suindicate svolte dal Comitato Unico di Garanzia sino alla data odierna.

La Direttiva del 4 marzo 2011, del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e del Ministro per le Pari Opportunità, ha fornito le linee guida sulle modalità di funzionamento, sui compiti e sui criteri di composizione dei C.U.G. e i rapporti di collaborazione che lo stesso deve avere con gli altri servizi dell'Amministrazione, ribadendo e chiarendo nelle premesse che l'attività di garanzia si realizza in un processo integrato, in un impegno a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di discriminazione al proprio interno.

La presente relazione è stata approvata all'unanimità il giorno 17.02.2017 alle ore 13.00.

#### FIRMA

- (effettivo Cgil) Magenta Maria Grazia Vice presidente Cug Marie France Lepointe
- (supplente Cgil) Cirrottola Rosa \_\_\_\_\_
- (effettivo) De Martino Francesco \_\_\_\_\_
- (supplente) Giampaolo Giuseppe Vito Giuseppe Vito Lucifora
- (effettivo) Scavo Simonetta Simonetta Scavo
- (supplente) Salice Vittoria Mattia \_\_\_\_\_

- (supplente) Rutigliani Daniela \_\_\_\_\_
- (effettivo) Lomurno Francesco (supplente) Francesco Lomurno
- (effettivo Cisl) Petruzzellis Maria Lucia \_\_\_\_\_
- (supplente Cisl) Albrizio Angela \_\_\_\_\_
- (effettivo UIL) Cotti Patrizia \_\_\_\_\_
- (supplente UIL) Di Bari Salvatore Salvatore Di Bari
- (effettivo Csa) Di Stefano Angelo \_\_\_\_\_
- (supplente Csa) Porcelli Ottavia \_\_\_\_\_

**CITTA' METROPOLITANA DI BARI**  
**SERVIZIO RISORSE UMANE – SICUREZZA LAVORO**  
c.f. 80000110728 – e-mail: r.dimita@cittametropolitana.ba.it  
C.so Sonnino, n. 85 – 70121 BARI  
Tel. 080 5412152 – fax 080 5412146

All.: n. 1

Al Dirigente  
Servizio Controllo dei Fenomeni Discriminatori –  
Welfare

Al Presidente C.U.G.

e, p.c. Al Presidente Nucleo di Valutazione

Al Direttore Generale

LORO SEDI

Oggetto: Relazione anno 2016 su attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni di ogni genere nei luoghi di lavoro-mobbing. – D.Lgs. 81/2009 e Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante “misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”.

In riscontro alla nota PG. 0020410 del 16/02/2017 e di seguito alla ns. nota PG. 0023081 del 23/02/2017, per quanto di competenza, si trasmettono i dati e le informazioni riguardanti l'oggetto pervenuti a questo Servizio dal R.S.P.P. e dal Medico Competente.

Cordiali saluti

*Secco*

IL DIRIGENTE

Dott.ssa Rosa Dimita

*Rosa Dimita*

È stato richiesto al D.L. la compilazione del seguente questionario:

AREA INDICATORI AZIENDALI					
		assenti	presenti	assenti	SE = 0
1	INDICI INFORTUNISTICI	X			
2	Assenze per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	X			
3	ASSENZE DAL LAVORO	X			
4	N FERIE NON GODUTE		X		
5	N TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE		X		
6	% ROTAZIONE DI PERSONALE (in/out-entries)	X			
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	X			
8	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c)		X		
		ASSENTI	<del>X</del>	PRESENTI	
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	X	<del>X</del>		
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIAMENTO	X	<del>X</del>		

PUNTEGGIO INDICATORI AZIENDALI

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO E TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO

3
0

ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI O DIAGNOSI DI MOLESTIA MORALE PROTTRATTA DA PARTE DI CENTRO SPECIALIZZATO	NO
--	----

In riferimento alle risultanze sopra riportate è stato il seguente

DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	PROVVEDIMENTI
0	17	<b>RISCHIO BASSO</b> <b>NON RILEVANTE</b> 6,25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Si rappresenta ad ogni buon conto che la presente relazione afferisce alle sole competenze del RSPP e Medico Competente e dovrà essere completata inviando agli scriventi le risultanze dei seguenti ambiti: "A-Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato", "B-Le discriminazioni", "C - L'equità nella mia amministrazione", "D-Carriera e sviluppo professionale", "E-il mio lavoro e i miei colleghi", "F-Il contesto del mio lavoro", "G-Il senso di appartenenza e l'immagine della mia amministrazione" – e, infine, un quadro denominato "Importanza degli ambiti di indagine". Tanto si doveva.

Dot. Antonio Albergo

Dot. Luigi Ficarella

**Dot. LUIGI FICARELLA**  
SPEC. MEDICINA DEL LAVORO