

CITTÀ METROPOLITANA DI BARI

C.U.G. Comitato Unico di Garanzia

RELAZIONE DI FINE MANDATO ANNI 2014-2018 **(Adottata nella seduta del 30 ottobre 2018)**

INTRODUZIONE

Questo Ente con atto della Giunta n. 120 del 23/12/2013, ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), riunificando le competenze e le funzioni già attribuite al Comitato Pari Opportunità costituito con deliberazione di Giunta provinciale n. 3024 del 29 dicembre 1992, in osservanza di quanto previsto dall'art. 57 del D.lgs. 165/2001, secondo la Direttiva 4 Marzo 2011, emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione ed il Ministero per le Pari Opportunità, relativamente alle "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia".

COSTITUZIONE E COMPOSIZIONE

Il Comitato Unico di Garanzia 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.

Con disposizione del Segretario Generale n. 3 del 01.03.2017, a seguito della sostituzione dei componenti in quiescenza, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, al termine del suo mandato, risulta così composto:

**Presidente: Avv. NUNZIA
POSITANO**

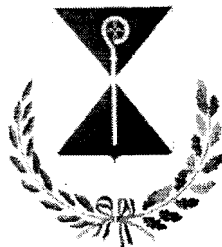
Effettivi

CGIL: Magenta Maria Grazia
CISL: Petruzzellis Maria Lucia
UIL: Cotti Patrizia
CSA: Di Stefano Angelo
CMB: De Martino Francesco
CMB: Giuliani Daniela
CMB: Lomurno Francesco
CMB: Scavo Simonetta

Supplenti:

**dal 01.07.2017 mobilità altro Ente Sig.ra
Cirrottola Rosa CGIL/dal 01.07.2018
sig.ra Albrizio Angela CISL
trasferimento Regione Puglia**

CGIL: Cirrottola Rosa
CISL: Albrizio Angela
UIL: Salvatore di Bari
CSA: Porcelli Ottavia
CMB: Giampaolo Giuseppe Vito
CMB: Rutigliani Daniela
CMB: Salice Vittoria Mattia
CMB: Tritto Giuseppe



CITTÀ METROPOLITANA DI BARI

REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO

Il Regolamento interno, approvato in data 18/12/2014, disciplina il funzionamento e le attività del Comitato.

L'art. 9 riporta i compiti attribuiti al CUG, ai sensi dell' art. 57, comma 3, del D.Lgs 165/2001, modificato dall'art. 21 della Legge 183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti per la Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità, che prevede lo svolgimento di compiti propositivi, consultivi e di verifica.

COMPITI

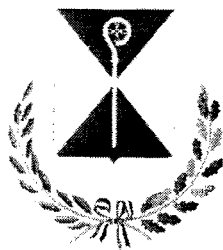
Si ricorda che i compiti **PROPOSITIVI** del Comitato riguardano:

- Approvazione modifiche e/o integrazioni di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.
- Promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità.
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- Iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro delle pari dignità delle donne e quelle degli uomini.
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di Parità del territorio di riferimento.
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o molestie sessuali, morali psicologiche mobbing nell'amministrazione pubblica di appartenenza, nel rispetto delle specifiche competenze assegnate.
- Promozione e realizzazione di progetti e iniziative formative.

I compiti **CONSULTIVI**, attraverso la formulazione di pareri, riguardano:

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza.
- Piani di formazione del personale.
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione.
- Criteri di valutazione del personale.
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

I compiti di **VERIFICA**, infine, sono relativi a:



CITTÀ METROPOLITANA DI BARI

- Risultati delle azioni positive dei progetti, e delle buone pratiche in materia di pari opportunità.
- Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo.
- Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche – mobbing nei luoghi di lavoro.
- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

P.A.P. - PIANI TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e la Consigliera di Parità dell'Ente hanno approvato la bozza del Piano Triennale di Azioni Positive 2016/2018 per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne nella seduta del 30/06/2016 all'unanimità, in seguito approvato con Deliberazione n. 75 del 05.08.2016 dal Consiglio della Città Metropolitana di Bari.

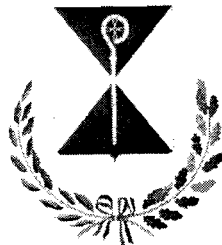
Il Consiglio Metropolitan con deliberazione n. 22 del 28.03.2017 ha approvato il Piano Triennale di Azioni Positive 2017/2019 per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il giorno 13/03/2018 il Comitato Unico di Garanzia, con carattere di urgenza, convocato con nota PG 0031622 del 09/03/2018 dal Presidente, avv. Nunzia Positano, ha approvato la bozza del Piano Azioni Positive relativo al triennio 2018/2020 per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, in seguito approvato con deliberazione del CMB n. 25 del 4.4.2018.

I predetti PAP sono stati elaborati secondo una logica propositiva e di attenta analisi della situazione esistente nell'Ente, attraverso l'individuazione di obiettivi generali, in seguito declinati in azioni specifiche, tra i più salienti:

- Pari Opportunità
- Benessere Organizzativo
- Azioni Positive contro ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Un obiettivo comune a tutte le azioni riguarda la necessità di predisporre un Piano di comunicazione, finalizzato a pubblicizzare l'esistenza del C.U.G. e a promuoverne l'attività tramite il web. Detti Piani dovrebbero permettere un ideale ritorno di informazione, anche da parte del personale, in un'ottica di flusso comunicativo bidirezionale.



CITTÀ METROPOLITANA DI BARI

PARI OPPORTUNITÀ

Il CUG, attraverso i Piani Triennali di Azioni Positive, ha inteso promuovere la sperimentazione di modalità di orario diverse per poter andare maggiormente incontro a nuove esigenze di conciliazione vita/lavoro.

In questo contesto, il Comitato auspica la disciplina, la sperimentazione e l'attivazione, a regime, dei seguenti strumenti e metodi:

- Forme nuove di flessibilità di orario, nel rispetto dei CCNL con garanzia di accesso trasparente ed equo agli istituti di agevolazione dell'orario in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori;
- Monitoraggio puntuale della concessione di agevolazioni orarie e del part-time a garanzia di omogeneità di applicazione dei criteri nei vari Servizi dell'Ente;
- Sperimentazione di speciali forme di lavoro quali il telelavoro e lo smart-working;
- Interventi formativi volti a sensibilizzare e favorire una sempre maggiore condivisione degli impegni familiari fra uomini e donne.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il CUG prende atto dell'indagine sul benessere organizzativo, condotta all'Amministrazione nel quadriennio 2014/2018 giudicando tale strumento di indagine assolutamente necessario al fine di individuare le aree critiche su cui intervenire in funzione della promozione del benessere organizzativo e della prevenzione del disagio lavorativo.

A tale proposito, il Comitato auspica un suo pieno coinvolgimento, oltre che nella fase di avvio di detta indagine (in ordine ai contenuti del questionario e alla metodologia adottata), anche nella successiva fase di lettura e interpretazione dei dati raccolti.

Il Comitato, al termine del proprio mandato, ritiene opportuno richiamare l'attenzione dell'Amministrazione sulla realizzazione dei seguenti obiettivi prioritari previsti nel P.A.P.:

- un Piano di Comunicazione efficace verso il personale dipendente dell'Ente;
- forme nuove di flessibilità oraria – TELELAVORO-SMARTWORKING.

PIANO DELLA COMUNICAZIONE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive, prevede di mettere in atto attività necessarie a far conoscere l'esistenza del C.U.G. a tutti/e i/le dipendenti e a tutti gli interlocutori potenziali, interni ed esterni,



CITTÀ METROPOLITANA DI BARI

tramite un piano di comunicazione finalizzato a pubblicizzare l'esistenza del C.U.G. e a promuoverne l'attività tramite il web.

Purtroppo, ad oggi, non è stato possibile raggiungere l'obiettivo, se non nella parte che riguarda una pagina di comunicazione pubblica dell'attività del CUG sul sito istituzionale, peraltro non adeguatamente pubblicizzata.

Il CUG, rispetto alla comunicazione, ritiene necessario soffermarsi sul ruolo che a detto organismo è attribuito sicuramente dal contesto normativo, ma anche dalle aspettative che esso genera tra i dipendenti dell'Amministrazione, i quali vedono nella funzione di "garanzia" esplicitata nel nome dell'organismo, un punto di riferimento a cui denunciare le situazioni di discriminazione oltre che di disagio.

FORME NUOVE DI FLESSIBILITÀ ORARIA – TELELAVORO-SMART WORKING

Il CUG ha proposto nel Piano delle Azioni Positive 2018/2020 la sperimentazione di speciali forme di lavoro quali il telelavoro e lo smart-working.

Il telelavoro rappresenta una valida risposta alle esigenze dei/delle dipendenti che si trovano in determinati condizioni personali e familiari, tali da rendere particolarmente gravosa la presenza in ufficio, che consente di conciliare vita lavorativa e vita familiare, senza perdere opportunità di crescita professionale. Il CUG prende atto in una prospettiva di accoglimento dei tanti stimoli normativi di ultima generazione, la necessità di uno specifico regolamento sul Telelavoro, la predisposizione di un idoneo piano per il suo utilizzo e di un'adeguata conseguente informazione rispetto allo suo utilizzo.

RIFLESSIONI CONCLUSIVE

Ad ogni buon conto, il Comitato Unico di Garanzia che è stato istituito il 10.11.2014 con determinazione n. 8110 del Servizio Affari Generali, Istituzionali, Contratti e Gestione del Personale di questo Ente, prende atto che il proprio mandato in forza della suindicata determinazione scade il 09.11.2018.

Il CUG deve constatare la difficoltà di tradurre gli obiettivi generali del Piano triennale delle Azioni Positive in obiettivi specifici ed auspica che l'adozione del prossimo Piano Triennale



CITTÀ METROPOLITANA DI BARI

2019/2021 rappresenti l'occasione per dare piena attuazione agli obiettivi ivi previsti in stretto raccordo con l'elaborazione del Piano della performance.

Affinché il CUG nella Città Metropolitana di Bari assolva alle funzioni propositive, consultive e di verifica sue proprie si ribadisce che è necessario, preliminarmente, identificare una sede del CUG presso il Palazzo della Città Metropolitana di Bari per delineare in sinergia e definitivamente fissare il flusso informativo tra l'Amministrazione, i Servizi ed il Comitato stesso sui temi e gli argomenti di competenza di quest'ultimo.

L'auspicio è che il ruolo del Comitato sia, in futuro, maggiormente valorizzato e che lo stesso sia concretamente messo in grado di dare il proprio fattivo contributo alla realizzazione di un assetto organizzativo fondato sui principi del benessere organizzativo e delle pari opportunità.

Bari, 30/10/2018

Letta, confermata e condivisa

FIRMA DEI COMPONENTI PRESENTI SEDUTA DEL 30.10.2018

Presidente: avv. NUNZIA POSITANO

CGIL: dott.ssa Magenta Maria Grazia

CISL: Sig.ra Petruzzellis Maria Lucia

UIL:dott.ssa Cotti Patrizia

CSA: supplente Ottavia Porcelli

CMB:dott. De Martino Francesco

CMB: dott.ssa Giuliani Daniela

CMB:dott. Lomurno Francesco

CMB: dott.ssa Scavo Simonetta