



PROVINCIA DI BERGAMO

Via Torquato Tasso, 8 - 24100 BERGAMO

COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

Via Torquato Tasso, 8 - 24100 BERGAMO Tel. 035-387131 -Fax 035-387134

Http://www.provincia.bergamo.it - e-mail: giulio.delmonte@provincia.bergamo.it

Prot. 03399/01.22/f.1.2011

Bergamo, 02/14/2013

*Al Presidente della
Provincia di Bergamo*

Al Direttore Generale

*E, p.c.
Alla Dirigente del Settore
Organizzazione e Gestione
Risorse Umane*

LORO SEDI

OGGETTO: Relazione attività dell'anno 2012 del C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

In ottemperanza a quanto indicato al punto 3.3 delle Linee Guida ministeriali sulle modalità di funzionamento del C.U.G. e sulla base della percezione della situazione del personale riguardo l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro, acquisita anche su segnalazione diretta di alcuni dipendenti, il C.U.G. nell'anno 2012, ha formulato e sviluppato proposte relative alle tematiche sotto elencate.

✓ **Attivazione di forme sperimentali di telelavoro.**

Il C.U.G. ha sollecitato il personale interessato a concordare con il proprio dirigente le attività e le ore telelavorabili e successivamente in data 10 febbraio 2012 ha proposto all'Amministrazione una bozza di modalità di attuazione del telelavoro mutuato dall'esempio della Provincia di Brescia, adattandola alle specifiche esigenze e valutazioni. Con deliberazione G.P. n.91 del 26 marzo è stata recepita la proposta del CUG inserendola nell'obiettivo n.3 del Piano Triennale delle Azioni Positive. Con comunicazione in G.P. del 17 dicembre 2012 è stato dato l'avvio alla sperimentazione a partire da gennaio 2013.

✓ **Piano delle Azioni Positive.**

Si premette che Il C.U.G. nel corso del 2012 aveva invitato l'Amministrazione a dotarsi del piano delle azioni positive come previsto dal D. Lgs 165/2001 e dal D.Lgs n 198/2006, assicurando a proposito la massima collaborazione e chiedendone la trasmissione/condivisione preventiva.

Si è dovuta affrontare la questione formale relativa alla proposta di deliberazione del Piano delle Azioni Positive considerato che il C.U.G. è stato solo informato della proposta di deliberazione, peraltro in ritardo in quanto già iscritta all'o.d.g. della giunta provinciale, sebbene la direttiva sulle modalità di gestione dei rapporti tra organo di vertice e C.U.G. espressamente preveda tra i compiti di tipo PROPOSITIVO del C.U.G. la predisposizione di piani di azioni positive. Di conseguenza il C.U.G. ha ravvisato la necessità di verificare l'effettiva necessità, evidenziata dalla dirigente del Settore Risorse Umane al Presidente e alla Vicepresidente del C.U.G., di approvare il piano prima dell'adozione del bilancio di previsione. Ha inoltre deciso di apportare modifiche al testo proposto, nell'ordine di una maggior genericità tesa a includere l'adozione di eventuali iniziative concrete nel corso del primo anno di attuazione e con la garanzia di poter continuare a farsi parte propositiva per la revisione annuale del piano triennale.

Ha pertanto formulato le seguenti proposte:

- 1) per quanto riguarda l'obiettivo "promozione di una cultura di pari opportunità", ha individuato l'opportunità di aderire a specifici moduli formativi sulla cultura di genere e del benessere organizzativo attivati dall'Università di Bergamo;
- 2) ha proposto di inserire un'ulteriore azione denominata Azione 1.01.b per definire di estendere in fase successiva a tutto il personale tale partecipazione ai moduli formativi, perché in prima fase destinati al C.U.G., ai Dirigenti e agli incaricati di Posizioni Organizzative.
- 3) Riguardo all'azione 1.02 "facilitazione della costruzione di una rete territoriale informatica sulle pari opportunità", ha ravvisato la necessità di approfondire e/o fare esplicitare meglio le attività previste e le risorse di personale adibite.

✓ **Indagine stress lavoro correlato.**

Si premette che nel corso del 2011 era stato chiesto all'Amministrazione di trasmettere le risultanze dell'indagine relativa a stress lavoro correlato effettuata dai datori di lavoro.

Si è organizzato un incontro con il medico del lavoro dr. Marco Riva e la R.S.P.P. della Provincia ing. Erica Baggi relativamente alla valutazione del rischio stress lavoro correlato (il cui esito dell'indagine è stato comunicato ai datori di lavoro nella riunione del 12 dicembre 2012) e al questionario sul benessere organizzativo messo a disposizione dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione.

Il C.U.G. si è riunito con la R.S.P.P. e i R.L.S. per la creazione di un percorso lavorativo in sinergia al fine di meglio approfondire e attuare azioni sulle comuni competenze, coinvolgendo anche il medico del lavoro; ha inoltre proposto all'Amministrazione di ampliare l'offerta formativa su stress lavoro correlato e benessere organizzativo, nonché - nel caso di corsi di comunicazione - di prevedere la compresenza in ogni sessione di corso di tutte le figure professionali.

✓ **Benessere organizzativo.**

Il C.U.G. si è ripromesso di individuare un'adeguata modalità di rilevazione del benessere organizzativo dell'Ente e dell'assenza di discriminazioni, partendo dall'apposito kit di rilevazione disponibile sul sito della Presidenza del Consiglio, ed esaminando anche i report delle esperienze delle province di Asti e di Verbano Cusio Ossola, del Comune di Siracusa, nonché della Camera di Commercio di Brescia.

Dal confronto e dalla discussione delle esperienze degli enti citati, sono emersi i seguenti obiettivi e metodologie per la realizzazione dell'indagine:

- continuità del processo nel tempo tramite una periodicità dell'indagine, con l'obiettivo di adottare correttivi e valutare l'efficacia degli interventi e l'evoluzione dello stato di benessere;
- settorializzazione dell'indagine per permettere interventi specifici a cura dei singoli dirigenti;
- comparabilità tra i settori;
- coinvolgimento del medico competente;
- compiti della direzione: condivisione degli obiettivi dell'indagine, della tipologia del questionario, delle modalità operative per la rilevazione e delle tempistiche, delegando ai dirigenti la somministrazione e il conseguente monitoraggio, dando ampia comunicazione ai dipendenti riguardo all'iniziativa e responsabilizzando ogni settore/servizio.

Il C.U.G. ha acquisito ulteriori informazioni attivando contatti con l'Università di Bergamo e con il medico del lavoro della Provincia di Bergamo, al fine di meglio contestualizzare l'indagine da sottoporre all'Amministrazione.

Ha inoltre proposto di prevedere nelle relazioni al bilancio 2013 l'iniziativa sul benessere organizzativo, stanziando conseguentemente le risorse economiche per le attività collegate all'indagine.

✓ **Consigliera di Parità.**

Il C.U.G. ha sollecitato l'Amministrazione a verificare l'attivazione della procedura di nomina della Consigliera di Parità Supplente, conclusasi con decreto di nomina della d.ssa Silvia Spreafico datato 23 ottobre 2012.

✓ ***Ipotesi di riconvenzionamento con il Comune di Bergamo per la riserva di posti per i dipendenti provinciali presso l'asilo nido comunale.***

In merito alla questione Asili Nido, con nota 0017060 del 20 febbraio 2012 la Direzione Generale ha risposto *"..... l'eventuale riconvenzionamento con il comune di Bergamo per la riserva di posti per i figli dei dipendenti provinciali presso gli asili nido comunali, si ritiene non possa essere riattivata sia per l'esiguo numero dei richiedenti interessati, sia per l'impossibilità di un convenzionamento a "costo zero" ossia senza oneri derivanti dalla riserva di posti..."*

✓ **Verifica dell'attuale regolamento sul part time.**

Si premette che già dal 2011 su segnalazione di un dipendente della Provincia, verificato il Regolamento del Part time, il C.U.G. aveva proposto all'Amministrazione l'adeguamento, elevando a 13 anni il limite d'età dei figli minori del dipendente quale requisito di priorità per la trasformazione del rapporto di lavoro come indicato nella normativa nazionale.

Il Comitato aveva altresì proposto all'Amministrazione di non introdurre all'art. 2 del Regolamento alcuna limitazione d'età dei figli minori per quanto riguarda la quota elevabile del 10%, come da art. 4 comma 11 del CCNL 14/09/2000.

A tale proposta la Direzione ha comunicato: *"..è stata portata all'attenzione dell'organo di vertice, in relazione al possibile impatto sulla struttura dal punto di vista organizzativo; a verifica ultimata si procederà a comunicare l'esito al CUG"*.

✓ **Regolamento della flessibilità d'orario in relazione all'età dei figli minori.**

Il C.U.G. ha chiesto all'Amministrazione, in relazione alla flessibilità d'orario, di conoscere l'esito della relativa sperimentazione e di pubblicare su Intranet le vigenti disposizioni in materia. La Direzione Generale ha comunicato il coinvolgimento, alla data del 15 febbraio 2012, di 20 dipendenti (dei quali il 50% c/o settore Ambiente), 19 dei quali per esigenze di cura a figli e/o famigliari. Non è stata invece accolta la proposta di pubblicare su Intranet le vigenti disposizioni in materia di flessibilità.

Il Comitato ha inoltre proposto al Settore Risorse Umane di rendere ancora più flessibile l'articolazione dell'orario di lavoro rispetto a quella già esistente, inviando a titolo esemplificativo il regolamento dell'orario di lavoro adottato dalla Camera di Commercio di Bergamo.

✓ **Comunicazione interna.**

Il C.U.G. Ha proposto di migliorare l'aspetto della comunicazione interna dell'Ente (peraltro prevista dalla direttiva sulle attività di comunicazione delle Pubbliche Amministrazioni del 7 febbraio 2002 che aggiorna e richiama all'applicazione della legge 150/2000, dandone specifiche modalità operative).

A titolo esemplificativo è stato segnalato il caso delle modalità di ricorso sulla valutazione dei dipendenti, che sono state rese note da una comunicazione tramite e-mail dalla RSU anziché dal competente Servizio provinciale.

Ritiene infatti il C.U.G. che le informazioni d'interesse di tutti i dipendenti, sia di tipo informativo che di tipo funzionale, debbano essere comunicate con la più ampia diffusione, oltre che sistematicamente raccolte e organizzate in modo da essere facilmente consultate.

✓ **Corso "URGE" - Uguaglianza nelle e attraverso le Regole di Genere.**

Un componente del C.U.G. ha partecipato al corso di formazione "URGE" dell'Università di Bergamo.

Il Presidente ha comunicato e preso atto della ricezione delle dimissioni di n. 4 componenti di nomina sindacale: Lorenzi Paola e Gherardi Eleonora per la CGIL e Gigliotti Francesca e Ziboni Lorenzo per la CISL in data 27/03/2012.

Il Comitato redige ed approva all'unanimità la relazione annuale dell'attività 2012, nella riunione del 26/03/2013, come prescritto dalla direttiva prot. N. 75497-1-22 in data 22/07/2011 relativa alle modalità di gestione dei rapporti tra Organo di vertice e CUG nonché dal punto 3.3 delle linee guida ministeriali sulle modalità di funzionamento del CUG.

IL PRESIDENTE DEL CUG

- Giulio Del Monte -

