



PROVINCIA DI BERGAMO

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

Via Torquato Tasso, 8 - 24121 BERGAMO Tel. 035-387131 - Fax 035-387134

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

Prot. 003035001.22/f.1.2011

Bergamo, 27 marzo 2014

*Al Presidente della
Provincia di Bergamo*

Al Direttore Generale

*Alla Dirigente del
Settore Risorse Finanziarie e
Umane*

*Alla Dirigente del
Settore Servizi Generali e
Istituzionali*

LORO SEDI

OGGETTO: Relazione attività dell'anno **2013** 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 2013, ha formulato e sviluppato proposte relative alle tematiche di seguito elencate.

Il Comitato redige ed approva all'unanimità la relazione annuale dell'attività 2013, nella riunione del 27 marzo 2014, 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 C.U.G. nonché dal punto 3.3 delle linee guida ministeriali sulle modalità di funzionamento del C.U.G.

✓ **Benessere organizzativo.**

- Con le Università di Bergamo e di Milano è stato inizialmente verificato, senza successo, l'interesse a collaborare per lo sviluppo di questionari di rilevazione del benessere organizzativo, con la possibilità di individuare la Provincia di Bergamo quale caso di studio;
- sono stati poi analizzati ulteriori questionari di rilevazione sul benessere organizzativo, elaborati da Regione Lombardia e Comune di Seriate, per poi

richiedere alla Consigliera di Parità provinciale l'eventuale reperimento di professionalità esterne per l'analisi dei dati raccolti;

- è stato chiesto al Settore Risorse Umane l'inserimento della tematica del benessere organizzativo quale strumento di valutazione nel ciclo delle performance, anche in relazione alla normativa sulla trasparenza nella pubblica amministrazione.
- si è successivamente condiviso di proporre all'Amministrazione la somministrazione a tutti i dipendenti del modello di questionario elaborato dall'ex CIVIT (Commissione indipendente per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche), ora A.N.A.C. (Autorità Nazionale Anti Corruzione per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche), apportando alcune modifiche per meglio contestualizzare alcuni aspetti all'interno dell'Ente;
- in esito a quanto sopra la dirigente del settore Risorse Umane, in accordo con la Direzione Generale, in data 3 maggio 2013 scrive: *"essendo azione facoltativa... si ritiene di confermare lo svolgimento dell'indagine entro il 30.06.2014, considerando gli aspetti di opportunità organizzativo-funzionali connessi all'avvicinarsi della scadenza del mandato"*.

✓ **Workplace Healthcare Promotion – W.H.P.**

- Nella revisione annuale del piano delle azioni positive la Provincia, su proposta del C.U.G., ha aderito al progetto Workplace Healthcare Promotion (acronimo WHP), promosso da ASL, Confindustria e Provincia stessa, costituito da una rete di aziende che promuovono la salute dei lavoratori; a tal fine si sono inizialmente segnalati al Settore Risorse Umane i nominativi dei referenti di ASL Bergamo che illustrassero il progetto a Direzione Generale, ufficio Personale e C.U.G. e successivamente i contenuti del progetto WHP sono stati illustrati, a cura dell'ASL, al personale della Provincia in due distinti incontri in Spazio Viterbi;
- il C.U.G. si è reso disponibile a collaborare con il Settore Risorse Umane per la programmazione triennale delle attività. Specificatamente con riguardo alla promozione dell'attività fisica (che, insieme al contrasto al fumo, individua le due attività del progetto da attuare nel corso della prima annualità) il C.U.G. ha chiesto che venisse coinvolto tutto il personale provinciale nel farsi promotore e coordinatore di singole proposte e iniziative;
- Il C.U.G. ad ogni buon fine ha poi ritenuto opportuno sensibilizzare riguardo la possibilità di aderire al progetto anche gli altri C.U.G. provinciali lombardi.

✓ **Nuovo orario sperimentale di lavoro**

Considerato che le modalità adottate per l'introduzione del nuovo orario sperimentale di lavoro non consentivano di rilevare quale fosse stata l'effettiva risposta del personale alla proposta dell'Amministrazione (in quanto la domanda va presentata al singolo dirigente e solo se positiva va inoltrata al Settore Risorse Umane), il C.U.G. ha chiesto a tutti i dirigenti di informarlo circa il numero e l'esito delle richieste presentate.

Prendendo quindi atto dell'esigua adesione del personale, il C.U.G. ha invitato l'Amministrazione a valutare se - ampliando il numero dei giorni su cui effettuare l'orario prolungato (tenuto conto delle esigenze di servizio) - la proposta potesse incontrare maggiore favore.

✓ **Telelavoro**

Alcune richieste di proroga del periodo sperimentale di telelavoro non hanno avuto esito positivo, e la motivazione sarebbe riconducibile all'entrata in vigore del nuovo orario di lavoro sperimentale. Non ravvisando alcuna correlazione tra i due istituti, il C.U.G. ha chiesto che l'attività di sperimentazione del telelavoro potesse proseguire in accordo con il dirigente di ciascun settore, come indicato nella comunicazione di giunta del 17 dicembre 2012. Ha chiesto inoltre di conoscere l'esito del confronto con la R.S.U. riguardo alla prosecuzione della sperimentazione biennale.

✓ **Parcheggio**

Percependo un disagio diffuso relativo all'uso del **parcheggio** ed essendo venuto a conoscenza dell'intenzione di modificare l'attuale modalità di fruizione e/o dei criteri di assegnazione, il C.U.G. ha chiesto un incontro per elaborare una proposta condivisa.

A questa richiesta e alle due precedenti (su orario sperimentale e telelavoro) non è tuttavia stato dato riscontro dall'Amministrazione, nonostante un sollecito in data 19/12/2013.

✓ **Diversity Management**

Dato l'enorme successo del corso in house sul Diversity Management, il C.U.G. ha proposto all'Amministrazione di prevederne una seconda edizione, coinvolgendo in primo luogo dirigenti e posizioni organizzative. Si è inoltre fissato come obiettivo nel lungo termine l'approfondimento delle attività legate al bilancio di genere.

✓ **Coordinamento con la Consigliera di parità e gli altri C.U.G.**

La Consigliera di Parità provinciale dott.ssa Sara Zinetti è stata incontrata il 13/03/2013 per valutare le possibilità di collaborazione.

In data 22/10/2013 si è tenuta a Milano una riunione dei C.U.G. della Lombardia, promossa da quello della Provincia di Mantova e organizzata dalla Consigliera di parità regionale, che ha consentito un confronto sulle attività dei vari Comitati provinciali.

Considerazioni conclusive

Decorsi quasi tre anni dalla costituzione del C.U.G., si segnala come la triplice attività operativa in cui si declina la ragione di essere del C.U.G. (compiti propositivi, consultivi e di verifica a garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) ha avuto un percorso non privo di ostacoli: sono stati rari i riscontri alle richieste che il C.U.G. ha esplicitamente formulato su argomenti attinenti alle materie di cui si occupa per legge; allo stesso tempo, si deve sottolineare con rammarico che il C.U.G. è stato raramente interpellato a livello di consultazione su provvedimenti come il Piano occupazionale, il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, le riorganizzazioni dei Settori, la valutazione del personale, la decisione di interrompere il finanziamento al Fap, la rivisitazione del regolamento di accesso al parcheggio.

In considerazione di quanto sopra, il C.U.G. si è premurato di chiedere al Gruppo per il Monitoraggio ed il Supporto alla costituzione e sperimentazione dei C.U.G., in seno al

Dipartimento Funzione Pubblica e Pari Opportunità, parere in merito all'obbligatorietà o meno della funzione consultiva del C.U.G., ricevendo la risposta che segue:

"_In merito le Linee Guida, nell'indicare in via esemplificativa e non esaustiva, le materie sulle quali il C.U.G. è chiamato a svolgere la funzione consultiva (progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza; piani di formazione del personale; orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione; criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze), precisano che "l'amministrazione è invitata a consultare preventivamente il C.U.G., che esprime un proprio parere, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc." (cfr punto 3.2 delle Linee Guida).

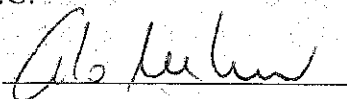
Le Linee Guida dunque, pur non configurando una funzione consultiva obbligatoria, contengono un chiaro invito alle Amministrazioni a rendere operativo e funzionale il C.U.G. e a coinvolgere l'organismo per poter tener conto dell'apporto costruttivo che lo stesso può dare alla Direzione del personale"

Le motivazioni di tale impasse nei rapporti con i vertici dell'amministrazione sono tutte da ipotizzare: forse radicano in una resistenza al cambiamento e all'innovazione dell'apparato burocratico, che tende al puro assolvimento di doveri di legge, o forse nella novità di un istituto ancora poco conosciuto, che la normativa nazionale colloca a latere della macchina amministrativa, senza dotarlo dell'incisività che l'obbligatorietà dell'ascolto conferisce, soprattutto in ambienti poco inclini a inserire cambiamenti sostanziali.

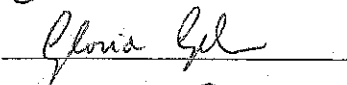
L'impressione è che il clima di ormai troppo prolungata incertezza circa il futuro dell'Ente, a lungo andare abbia inculcato l'idea che dimostrare di avere a cuore i dipendenti sia un atteggiamento in qualche modo svantaggioso in relazione alle riforme in corso. Il risultato per il dipendente si traduce in un circolo vizioso, per cui al comprensibile disagio causato dall'incertezza per il futuro si aggiunge la mortificante sensazione di disinteresse da parte del "datore di lavoro".

IL C.U.G.

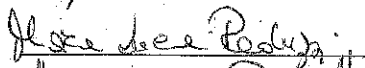
Del Monte Giulio



Gelmi Gloria



Reduzzi Maria Lucia



Penalba Maria

