



**Comune di Barletta
Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare
Città della Disfida**

**Piano Triennale delle Azioni Positive
2017/2019**

**Comitato Unico di Garanzia
21 aprile 2016**

VERBALE

Il giorno 21 aprile 2017, ore 10:00, presso l'ufficio del segretario generale, sulla base della convocazione prot. n. 27578 del 12.04.2017, si riunisce il Comitato unico di garanzia per discutere il seguente punto all'ordine del giorno:

- Piano triennale delle azioni positive 2017/2019.

Sono presenti per la parte pubblica il Presidente del CUG, dott.ssa Anna Maria Guglielmi e l'arch. Donato Lamacchia.

Sono presenti per la parte sindacale i dipendenti Nicola Riefolo e Ines Sgarra.

E' presente, altresì, in quanto invitata a fornire documentazione a supporto, la dipendente del Settore Risorse Umane dott.ssa Arcangela Labianca.

Introduce il Presidente del CUG che dà lettura del PTAP 2016/2018 (Piano triennale delle azioni positive) approvato con delibera di G.C. n. 65 del 14.04.2016, passando in rassegna gli obiettivi previsti nel 2016 per verificare se essi sono stati realizzati.

In particolare:

- con riferimento all'obiettivo n. 1 "*Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni*", non risultano agli atti dell'ente reclami in ordine a condotte discriminatorie, di mobbing ovvero di molestie. A tale proposito, il Presidente del *Comitato unico di garanzia* comunica che – come già fatto nel corso dell'anno 2016 – sarà prevista, per l'anno 2017, una specifica azione formativa in materia di *pari opportunità, valorizzazione del benessere organizzativo, azioni antidiscriminatorie*.

- con riferimento all'obiettivo n. 2 "*Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale*" si registra una sola segnalazione (da parte della consigliera regionale di parità), in ordine ad una pretesa condotta antidiscriminatoria (risalente al periodo 2006/2010) nei confronti di una dipendente. Si fa presente, tuttavia, che con riferimento a tale segnalazione i contenziosi giudiziari attivati dalla dipendente si sono conclusi con pronunce di non accoglimento della pretesa condotta antidiscriminatoria. A fronte di tali mancati accoglimenti, la dipendente ha proposto una soluzione transattiva che è tuttora al vaglio del dirigente del Settore Risorse Umane. Fatta eccezione per la segnalazione citata, in tema di *assunzioni* si fa presente che vengono assicurate le pari opportunità;

- con riferimento all'obiettivo n. 3 "*Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale*", il Comitato unico di garanzia propone – come già fatto per l'anno 2016 – la realizzazione della misura anche nel corso dell'anno 2017. Il Presidente del Comitato unico di garanzia afferma che sarà prevista, per l'anno 2017, una specifica azione formativa in materia di *pari opportunità, valorizzazione del benessere organizzativo, azioni antidiscriminatorie*;

- con riferimento all'obiettivo n. 4 "*Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio*", si constata che vengono regolarmente applicati gli istituti contrattuali previsti sul tema. Si ritiene, tuttavia, necessario dar seguito alla previsione contenuta del PTAP 2016/2018 per ciò che concerne l'attivazione della *banca delle ore* il cui obiettivo, come già previsto dalla deliberazione di Giunta comunale n. 12 del 23 gennaio 2015, è posto in capo al Settore organizzazione e sviluppo risorse umane con la sovrintendenza e il coordinamento del segretario generale quale Presidente del CUG. Il CUG propone, altresì, l'istituzione del *Telelavoro* sulla base di una bozza regolamentare già predisposta e che sarà perfezionata non appena il quadro normativo nazionale sulla materia sarà definitivamente portato a compimento con il varo della nuova legge sul telelavoro.

In definitiva, i componenti del Comitato unico di garanzia propongono di dar seguito alle previsioni del PTAP già varate nel 2016, con particolare riferimento alle azioni formative in materia di pari opportunità proponendo, altresì, al fine di ottimizzare il benessere organizzativo, di programmare una gita aziendale a beneficio dei dipendenti che volessero aderire, indicativamente per sabato 10 giugno 2017, Reggia di Caserta, Filanda di San Leucio. Il Presidente, al riguardo, si raccorderà con il Settore Risorse Umane e il suo dirigente.

Il componente CUG Ines Sgarra pone in evidenza la necessità di tenere alta la soglia di attenzione rispetto a taluni comportamenti potenzialmente mobbizzanti e propone di "*rendere a tutti i dipendenti l'informazione dell'esistenza del CUG, attraverso l'invio per posta elettronica dei provvedimenti adottati*". Il componente fa riferimento anche alla necessità di munirsi di un servizio psicologico a beneficio dei dipendenti dell'Ente in considerazione di alcune situazioni professionali

particolarmente stressanti che possono colpire alcuni dipendenti. Il CUG concorda sulla proposta.

Propone, altresì, di valutare la possibilità di una convenzione con una delle società sportive che utilizzano il Palazzetto dello sport "Mario Borgia" per consentire ai dipendenti comunali di usufruire gratuitamente di alcuni corsi al fine di migliorare il benessere organizzativo. I presenti concordano e demandano al componente CUG Ines Sgarra, di valutare la fattibilità della proposta raccordandosi con il Settore P.I. Sport e Tempo libero e il suo dirigente.

Il componente CUG Nicola Riefolo pone in discussione il tema delle visite mediche datoriali obbligatorie che, con l'adesione dell'Ente alla convenzione Consip, risulterebbero svolte in maniera non approfondita, in difetto di riservatezza, e senza il rinvio dei dipendenti a visite specialistiche.

Sul punto, l'arch. Lamacchia, dirigente che presidia il servizio di sorveglianza sanitaria, fa presente che è obbligatoria l'adesione alle convenzioni Consip, con la precisazione che – in occasione della prossima adesione alla ridetta convenzione – si chiederà a Consip il protocollo delle prestazioni utile a verificare la rispondenza degli impegni contrattuali assunti rispetto alle prestazioni effettivamente realizzate.

Propone, altresì, di mettere a disposizione dei dipendenti l'impianto sportivo Palazzetto dello Sport "Mario Borgia" che potrebbe essere utilizzato per attività finalizzate a migliorare il benessere organizzativo.

In definitiva, il CUG propone, oltre alle azioni sinteticamente innanzi rappresentate, le seguenti ulteriori misure:

- gita aziendale con contributo personale;
- corsi gratuiti di attività motoria per i dipendenti.
- verifica sul parametro di efficacia delle visite mediche aziendali, valutando la possibilità di attivare soluzioni alternative;
- valutare la possibilità di munirsi di un servizio psicologico aziendale;

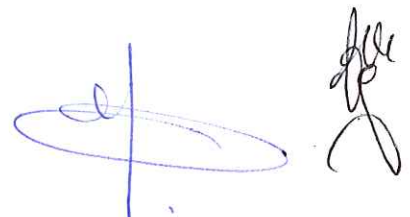
I presenti, pertanto, formulano la relazione consuntiva sulle azioni positive poste in essere nell'anno 2016 che costituisce allegato al presente verbale.

Dopo ampia discussione, i componenti del Comitato unico di garanzia propongono di dar seguito alle previsioni del PTAP già varate nel 2016, con particolare riferimento alle azioni formative in materia di pari opportunità. Tali azioni formative saranno previste nella proposta del piano di formazione che sarà portato in discussione nella prossima Conferenza dei dirigenti".

I presenti, a conclusione della seduta, formulano la proposta di PTAP 2017/2019, quivi allegata, da trasmettere alla Consigliera provinciale di parità e, una volta acquisite le eventuali osservazioni, all'Amministrazione comunale.

La seduta si conclude alle ore 11:00.

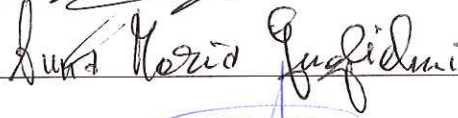
Letto, confermato e sottoscritto.



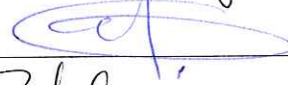
Il verbalizzante Roberto Rizzi



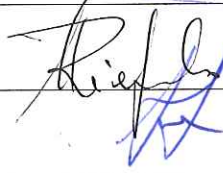
Anna Maria Guglielmi



Donato Lamacchia



Nicola Riefolo



Ines Sgarra

