



## COMUNE DI ROVIGO COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il giorno 28 novembre 2013 alle ore 15.30 presso la Sala Giunta di questo Ente, si riunisce il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG); sono presenti i sigg.ri:

Cavallaro Michele	Presidente
Orioli Anna	Componente effettivo in rappresentanza dell'Ente
Viola Enrico	Componente effettivo in rappresentanza dell'Ente
Volinia Giampaolo	Componente effettivo in rappresentanza sindacale (DIREL)
Previato Claudia	Componente effettivo in rappresentanza sindacale (UIL)
Peretto Ombretta	Dipendente Settore Risorse Umane e verbalizzante

L'ordine del giorno, predisposto dal Presidente Ing. Cavallaro, è il seguente:

1. esame del cronoprogramma triennale per l'attuazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2012-2014 (approvato con delibera di G.C. n. 234 del 20.11.2012);
2. varie ed eventuali.

Il Presidente informa i componenti del Comitato che dopo l'ultima riunione ha promosso un incontro con il Dirigente e il Funzionario della Sezione Risorse Umane, i quali hanno garantito la piena disponibilità per i lavori inerenti l'esecutività del cronoprogramma nelle parti in cui è previsto l'intervento dell'ufficio Risorse Umane.

Il Presidente comunica ai membri del CUG che lo scopo della riunione odierna è di improntare una sorta di scadenziario relativamente al cronoprogramma triennale, impostato nella precedente riunione del 3 ottobre scorso, per l'attuazione del Piano triennale delle Azioni Positive 2012-2014 (approvato con delibera di G.C. n. 234 del 20.11.2012).

A tal fine il Presidente dà lettura dei 5 Progetti suddivisi in Azioni Positive per ognuna delle quali (Azioni Positive) viene concordata tra componenti, Presidente e dipendente dell'ufficio Risorse Umane presente alla seduta, una scadenza.

Per quanto riguarda il **Progetto 1**, le Azioni Positive 1, 2, 3 e 4 inerenti l'elaborazione e l'esame di tutta una serie di dati (da pubblicare poi sul sito) sullo stato occupazionale dell'ente e sul monitoraggio e fruizione dell'orario europeo, si decide di "fotografare" l'ente al 1 gennaio 2014 anziché il 1 agosto 2013 (data della macro-riorganizzazione) inizialmente prevista nel cronoprogramma, perché ritenuta una data più significativa.

Viene concordata come scadenza di tutto il Progetto 1 il 31 gennaio 2014.

Si passa quindi a prendere in esame il **Progetto 2**; mentre si sta già provvedendo costantemente con l'Azione Positiva 2 relativamente allo spazio web sul sito dell'ente dedicato al CUG, per l'Azione Positiva 1 il cronoprogramma prevedrebbe l'aggiornamento formativo per i membri del CUG e altri soggetti eventualmente individuati. Il Presidente sottolinea che è difficile fissare una scadenza per questa azione all'interno del cronoprogramma, poiché essa è legata alla disponibilità economica, per la quale ad oggi è difficile formulare previsioni. Così come per il **Progetto 3** – Azione Positiva 1 – il cronoprogramma prevede una formazione rivolta a tutto il personale in materia di comunicazione interpersonale e sul benessere organizzativo, la scadenza all'interno del cronoprogramma è difficile da fissare per il problema legato sempre alla disponibilità economica. A tal proposito il Presidente del CUG si impegna a chiedere al dirigente Risorse Umane fondi destinati alla formazione prevista nel cronoprogramma per l'attuazione del Piano Triennale Azioni Positive del CUG.

Proseguendo poi col Progetto 3, l’Azione Positiva 2 prevede indagini (come è stato fatto nel 2012) sul benessere organizzativo. Il Presidente riceve informazioni in merito dalla dipendente delle Risorse Umane presente alla seduta (Peretto Ombretta) relativamente al fatto che quest’anno CIVIT ha previsto nuovi modelli di indagine che sono già stati somministrati ai dipendenti il cui esito ha dato i seguenti risultati: 29 questionari ricevuti su circa 295 somministrati.

I componenti e il Presidente disquisiscono sull’esito non positivo relativamente ai pochissimi questionari ricevuti rispetto al numero dei dipendenti, cercando di individuarne le motivazioni. Il Presidente sottolinea l’importanza di questo strumento di indagine: si presume che alla base di tale insuccesso ci siano delusione, demotivazione, disillusione, rassegnazione, timore di essere identificati, scarsa informazione. Il componente Viola Enrico suggerisce che, ogniqualvolta ci sia da avviare questa sorta di sondaggi, si trovi una forma di comunicazione che attiri di più l’attenzione del dipendente.

**Il Progetto 4** prevede un’unica Azione Positiva relativamente alla fruizione da parte di alcuni dipendenti di particolari articolazioni orarie, in certi casi anche personalizzati. In particolare un’analisi sulle motivazioni (correlazione età/esigenze familiari - età/difficoltà di essere in servizio negli orari “canonici” per eventuali condizioni psicofisiche, ecc.). L’Azione Positiva 1 avrebbe anche l’intento di provare ad introdurre un sistema che consenta ai dipendenti assenti per lunghi periodi (se favorevoli e mettendo a disposizione una casella mail personale) di ricevere documentazione e normativa inerente il proprio lavoro allo scopo di essere costantemente aggiornati; questo per mantenere i contatti con l’ambiente di lavoro e per fare in modo che il dipendente al rientro in servizio si trovi disorientato per la lunga assenza.

Il Presidente e componenti ipotizzano di predisporre una sorta di modulo in cui l’interessato, che saprà di restare assente dal servizio per un periodo non inferiore a due mesi (termine proposto dai componenti) possa fornire la propria disponibilità alla ricezione di documentazione e normativa inerente il proprio servizio, escludendo comunque le assenze per lunghe malattie. Come scadenza di questa Azione Positiva i membri suggeriscono il 30 giugno 2014, termine eventualmente rivedibile fin dalla prossima riunione, in base al carico di lavoro dell’Ufficio Risorse Umane.

**Il Progetto 5** prevede un’unica Azione Positiva. Il Presidente spiega ai componenti cosa si intende per analisi dei contesti esterni, la cui modulistica è stata loro consegnata dall’Ufficio Risorse Umane durante la precedente riunione del 3 ottobre scorso. Il Presidente affida pertanto ai membri del CUG il compito di documentarsi in merito alle schede di analisi contesti esterni entro la prossima riunione, al fine di essere in grado di elaborarne i contenuti e tradurli in obiettivi 2014, per predisporre poi uno scadenziario relativamente al Progetto 5.

Il Presidente alle ore 16.50 dichiara chiusi i lavori decidendo poi, insieme agli altri membri del CUG, come data di convocazione per la successiva riunione l’11 febbraio 2014 ore 15.30 per esaminare il materiale del Progetto 1 e con l’impegno dei membri del CUG relativamente al Progetto 5.

Letto e sottoscritto.

Il Presidente ing. Michele Cavallaro

\_\_\_\_\_

La Segretaria sig.a Ombretta Peretto

\_\_\_\_\_

Il componente effettivo sig.ra Anna Orioli

\_\_\_\_\_

Il componente effettivo sig. Enrico Viola

\_\_\_\_\_

Il componente effettivo dott. Giampaolo Volinia

\_\_\_\_\_

Il Componente effettivo sig.a Claudia Previato

\_\_\_\_\_