

Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità.

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

VERBALE DELL'INCONTRO:

Oggi, mercoledì 1 ottobre 2015 alle ore 9.30, presso la sede di ATERSIR in Viale Aldo Moro 64 a Bologna, si riunisce il CUG con il seguente odg:

- verifica dello stato di attuazione del Piano Triennale delle Azioni Positive (Ptap) approvato con deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 47 del 20 ottobre 2014;
- predisposizione del questionario finalizzato allo svolgimento di una indagine conoscitiva sul benessere organizzativo in ATERSIR.

Risultano presenti tutti i componenti:

Alessandra Neri

Elisa di Francesca

Stefano Miglioli

Stefania Valente

Stato di attuazione del Piano triennale delle azioni positive (2014 - 2016)

Il CUG prende atto della richiesta della RSU, acquisita al prot. AT/2015/6442 del 22 settembre 2015, di verifica dello stato di attuazione del Ptap ed esamina le azioni definite per il superamento delle criticità rilevate nel contesto lavorativo dell'Agenzia in ciascuna Area di Intervento, come di seguito elencate:

- Azione 1.1: INDAGINE CONOSCITIVA (Area di intervento 1: consapevolezza)**
In merito a tale azione il CUG nella seduta odierna procede a predisporre il questionario sul benessere organizzativo e sulle pari opportunità sul luogo di lavoro ai fini della rilevazione del grado di qualità della vita organizzativa percepita dai dipendenti dell'Agenzia.
Si precisa che il ritardo maturato nell'espletamento di tale attività, rispetto alla tempistica indicata, è riconducibile al completamento del Piano Occupazionale 2014, nel rispetto dei limiti di legge stabiliti per gli enti di nuova istituzione.
- Azione 2.1: SVILUPPARE LA CULTURA E LA SENSIBILITA' DELLE PARI OPPORTUNITA' E DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO (Area Intervento 2: formazione);**
In merito a tale azione, finalizzata alla diffusione della conoscenza della normativa sulle pari opportunità, a favorire la consapevolezza sugli stereotipi di genere e il contributo del personale per la progettazione e la realizzazione delle azioni positive, si dispone di richiedere alla Consigliera di Parità della RER, dr.ssa Rosa M. Amorevole, l'organizzazione di iniziative formative rivolte al CUG ed al personale Servizio Gestione Risorse umane e Finanziarie.
- Azione 3.1: MISURE QUOTIDIANE PER MIGLIORARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: TELELAVORO (Area Intervento 3: quotidianità).**
Tale azione, che comporta in prima fase la redazione, l'approvazione e l'applicazione di un regolamento per l'accesso al telelavoro, non è stata ancora sviluppata; si segnala che in posizione di comando presso l'Agenzia è una dipendente che fruisce dell'istituto del telelavoro per particolari esigenze familiari.

- d. **Azione 3.2: MISURE QUOTIDIANE PER MIGLIORARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: UFFICI IN CONVENZIONE (uffici satellite) (Area Intervento 3: quotidianità).**

In merito a tale azione si dà atto che è stato mantenuto il rapporto con il territorio di Modena attraverso l'avvalimento, una volta a settimana, di un ufficio ubicato presso la sede della Provincia per attività di back office con gli amministratori locali e di ricezione ed ascolto degli stakeholders locali e che per, le medesime finalità, con determina n. 38 del 27 aprile è stata stipulata una Convenzione tra il Comune di Ferrara e l'Agenzia per la concessione in uso gratuito di un ufficio, un giorno alla settimana, presso la sede comunale. Gli uffici in convenzione consentono, pur nello svolgimento delle proprie mansioni, al personale residente nei territori interessati di restare almeno un giorno alla settimana nella provincia di residenza migliorando la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

- e. **Azione 3.3: MISURE QUOTIDIANE PER MIGLIORARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: PARTICOLARE FLESSIBILITA' ORARIA (Area Intervento 3: quotidianità).**

Le disposizioni in essere, relativamente alle fasce di flessibilità, alle giornate di rientro e alla fruizione di permessi - Circolare dell'Agenzia del febbraio 2013 sull'orario di lavoro - risultano adeguate alle esigenze del personale dipendente (in particolare la flessibilità in entrata ampliata alle ore 9:30 per i dipendenti che distano dalla sede di servizio più di 30 km o che hanno bambini in età prescolare e la possibilità di cambiare i rientri pomeridiani scelti).

Qualora dal questionario sul benessere organizzativo e sulle pari opportunità, di cui alla richiamata azione 1.1., dovessero emergere eventuali necessità in termini di flessibilità oraria, le stesse saranno valutate per proporre l'eventuale recepimento nella predetta disciplina,

- f. **Azione 3.4: MISURE QUOTIDIANE PER MIGLIORARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: BANCA DELLE ORE (Area Intervento 3: quotidianità).**

L'istituto della banca delle ore non ha trovato applicazione.

Si segnala a riguardo che i dipendenti dell'Agenzia possono utilizzare la flessibilità maturata in corso d'anno per conciliare i tempi di vita e lavoro; i colleghi non titolari di posizione organizzativa possono ottenere l'autorizzazione a fruire delle ore di straordinario maturato per esigenze di servizio a pagamento o a recupero di giornate lavorative.

- g. **Azione 3.5: MISURE QUOTIDIANE PER MIGLIORARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: SEDE DI LAVORO (Area Intervento 3: quotidianità).**

L'Agenzia sta continuando l'attività di ricerca di una nuova sede di lavoro rispondente alle esigenze organizzative dell'ente al fine di avere spazi adeguati rispetto alla distribuzione del personale in servizio negli uffici e altresì nel rispetto degli obiettivi del Piano degli spostamenti casa - lavoro (mobilità sostenibile) approvato con deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 48 del 20 ottobre 2014.

- h. **Azione 3.6: MISURE QUOTIDIANE PER MIGLIORARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: CONVENZIONI PER SERVIZI (Area Intervento 3: quotidianità).**

Con deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 48/2014 citata è stato approvato il Piano degli spostamenti casa - lavoro (mobilità sostenibile) che, in considerazione dell'alto "tasso di pendolarismo" dei dipendenti dell'Agenzia, oltre alla previsione di misure economiche volte ad incentivare l'utilizzo del mezzo pubblico (treno e/o bus) e la mobilità collettiva (carpooling), definisce anche azioni volte alla diminuzione degli spostamenti con conseguente riduzione delle emissioni e decongestionamento del traffico.

E' in corso di rinnovo l'adesione alla Convenzione Intercenter per le agevolazioni sul trasporto pubblico urbano; sono in corso trattative con Trenitalia per agevolazioni sugli abbonamenti ferroviari. Si può proporre al Servizio Gestione Risorse umane e Finanziarie di valutare per l'anno 2016 di proporre l'erogazione di un beneficio economico (es: rimborso parziale costo parcheggio) a favore di chi partecipa a forme di trasporto di gruppo, incentivandone l'adozione rispetto all'uso individuale del mezzo proprio (car pooling).

- i. Azione 4.1: FORMALIZZARE NEI DOCUMENTI ISTITUZIONALI DELL'ENTE I CONCETTI LEGATI ALLE PARI OPPORTUNITÀ ED AL BENESSERE SUL LUOGO DI LAVORO. Area Intervento 4: consolidamento

Questa azione, che prevede un'attenzione a redigere i documenti dell'ente con inserimento, ove pertinente, dei concetti legati alle pari opportunità ed al benessere sul luogo di lavoro, deve essere adeguatamente implementata.

Definizione del questionario sul benessere organizzativo e sulle pari opportunità sul luogo di lavoro

Sono stati presi in esame alcuni questionari sul benessere organizzativo reperiti presso altre Amministrazioni/operatori privati, al fine di pervenire alla formulazione di un documento adeguato al contesto lavorativo dell'Agenzia.

Si è stabilito di introdurre nel formulario la possibilità di indicare l'Area di appartenenza (Area Amministrazione e Supporto alla Regolazione, Area Servizio Gestione Rifiuti Urbani, Area Servizio Idrico Integrato) per cogliere le criticità trasversali all'intero contesto lavorativo nonché eventuali criticità peculiari di ciascuna specifica Area di lavoro, ciò al fine di individuare al meglio le misure/azioni da porre in essere per il loro superamento.

Il questionario sarà comunque compilato in forma anonima.

Il CUG conviene di deliberare la proposta di questionario per il conseguente inoltro al Direttore e la successiva somministrazione a tutto il personale dell'Agenzia (garantendo l'anonimato), infine per l'elaborazione e l'analisi dei risultati.

Alexandre de

Sergio Lorenz

[Signature]

[Signature]

