



ARCA SUD SALENTO – Agenzia Regionale per la Casa e l’Abitare

(già Istituto Autonomo Case Popolari di Lecce)

Comitato Unico di Garanzia

*per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi
lavora e contro le discriminazioni*

RELAZIONE ANNUALE – attività anno 2019

Il Presidente del CUG

Avv. Sandra Zappatore



26 GIU, 2020,

data

L'ARCA SUD SALENTO di Lecce (*già Istituto Autonomo per le Case Popolari della Provincia di Lecce*), sulla base di quanto disposto dall'art. 57 del d.lgs.165/2001 ed in osservanza dell'art.21 - legge n.183 del 4 novembre 2011, nonché della Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dal Ministero della Pubblica Amministrazione e conformemente alle Linee Guida, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG).

Con atto Deliberativo del Commissario Straordinario dell'Ente n. 55 del 07 giugno 2013, vista la proposta del Coordinatore dell'Ente, e delle segnalazioni di nomina delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto, è stato costituito il CUG tenuto conto altresì delle :

- conoscenze nelle materie di competenza del CUG;
- dell'esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili dal percorso professionale;
- dalle attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.

Che nell'anno 2017 sono giunte a naturale scadenza quadriennale le nomine del primo Comitato Unico di Garanzia costituito con il suddetto atto n. 55 del 7 giugno 2013.

Che è stata avviata nel mese di maggio 2017 la procedura per il rinnovo delle nomine dei Componenti del CUG.

Con Determinazione Dirigenziale del Direttore Generale n. 741 del 02/08/2017 si è proceduto al rinnovo dei Componenti del CUG dell'Arca Sud Salento. Che alcuni Componenti nell'anno 2019 sono stati collocati a riposo e che a breve dovranno essere sostituiti, sino al rinnovo delle cariche nell'anno 2021.

Il CUG, così come previsto dalle norme, ha composizione PARITETICA ed è costituito da 4 membri designati dalle OOSS e da n. 4 rappresentanti dell'Ente, in cui si è cercato di mantenere una equa rappresentanza di genere.

Per ogni componente è stato designato un supplente come previsto dalle norme vigenti. I supplenti, nelle modalità previste dal Regolamento di Funzionamento approvato, partecipano alle riunioni del CUG con le medesime prerogative, ciò in caso di assenza o impedimento del Componente Effettivo.

Il CUG ha sede presso l'Ente, in via Salvatore Trinchese al civ. 61/d – V° piano – Lecce.

Le funzioni del CUG sono state e sono esercitate in piena autonomia gestionale, garantita dall'Ente avvalendosi previa richiesta delle collaborazioni necessarie allo svolgimento del proprio lavoro e svolge attività nei confronti di tutto il personale in servizio con qualsiasi tipologia contrattuale, in egual modo e misura (a tempo indeterminato - determinato- part-time – full-time, ecc...).

Il CUG costituito nell'anno 2013 è stato rinnovato nell'anno 2017. Dovrà essere rinnovato nell'anno 2021.



E' stato redatto, su proposta del CUG, il Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2020 approvato con Provvedimento dell' Amministratore Unico n.27 del 28 febbraio 2019. A tal fine sono stati coinvolti i componenti interni del Servizio Prevenzione e Protezione dell'Ente e l'Ufficio per la Gestione del Personale.

Anno 2019- relazione

Il CUG, nell'anno 2019 si è riunito in data 14 febbraio nella composizione valida a tale data, per discutere sulla attività svolta e sulle nuove proposte di azioni positive finalizzate all'aggiornamento e verifica del piano triennale. Ed in tale data ha proposto, dopo ampia discussione, il nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021, che è stato condiviso ed approvato, per quanto di propria competenza, Piano successivamente adottato con Provvedimento dell'Amministratore Unico n.27 del 28/02/2019.

Si è proceduto ad aggiornare il Regolamento di funzionamento del CUG.

Sono state confermate le iniziative già attuate sulla applicazione dell'orario flessibile in entrata ed in uscita, con la possibilità di recupero orario con la istituita banca delle ore come da CCNL di categoria per gli Enti Locali-Regioni.

Nell'anno 2019 la flessibilità dell'orario in entrata ed in uscita, al fine della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e/o stati di salute che necessitano temporaneamente diverse soluzioni di orario di servizio, è stata in continuità applicata e tale misura organizzativa vige tutt'ora.

Nell'anno 2019 il progetto di telelavoro in atto a favore di un dipendente dell'Ente è cessato nel mese di luglio, ma resta valido quale esperimento progettuale da applicare, se ritenuto necessario dall'Ente, ed attuato quale sostegno a modalità flessibili di lavoro e conciliazione tempi vita – lavoro se fosse richiesto con valide motivazioni da qualche lavoratore dell'Ente.

Al fine di conciliare le esigenze familiari (e personali di salute) a quelle lavorative dei dipendenti, per l'anno 2019, senza danneggiare in alcun modo il servizio esterno all'utenza a cui viene garantita una ampia fascia oraria di ricevimento, è stata, in determinati casi particolari, ampliata la flessibilità in entrata ed in uscita, per casi familiari e/o personali particolari e temporanei, anche con recupero giornaliero e/o settimanale, confermando la buona riuscita di tale iniziativa già applicata negli anni precedenti.

Nell'anno 2019, sono state avviate numerose attività di partenariato con altri Enti, Scuole, Accademie, Comuni ed Associazioni, sono stati coinvolti lavoratori dell'Ente tenuto conto delle loro professionalità, che vedono e vedranno in futuro, in modo trasversale, i diversi uffici, il CUG, il SPP, in un ottica di potenziamento del benessere organizzativo, della fidelizzazione ai compiti istituzionali dell'Ente quale elemento "forte" per la realizzazione di un welfare sociale sul territorio. A partire dalla realizzazione di iniziative di riqualificazione urbana delle periferie attraverso la street art e il coinvolgimento attivo di associazioni di volontariato ed onlus con progetti anti violenza e di sostegno alle famiglie in difficoltà nelle zone 167, valicando così il



“perimetro” interno dell’ Ente con uno sguardo al territorio che vede protagonisti in parte alcuni lavoratori dell’Arca Sud Salento.

Con l’emanazione della direttiva **n.2 del 26 giugno 2019**, della Presidenza del Consiglio dei Ministri (linee guida sul funzionamento dei CUG) che così premette : “ *L’ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing. L’amministrazione pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi che si trovano, tra le altre, in disposizioni contenute nel d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, in particolare negli artt. 7 e 57, e nella contrattazione collettiva.*”... di aggiornamento della direttiva del 4 marzo 2011, viene imposto al CUG un lavoro di ricerca di numerosi dati relativi all’Ente ed alla dotazione organica che è stato puntualmente avviato, per il raggiungimento dell’obiettivo di miglioramento dell’organizzazione del lavoro, quale elemento centrale che rende efficace l’azione amministrativa, l’efficienza e la produttività in un contesto lavorativo improntato sul benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e sulla tutela della integrità fisica e morale, nonché per la verifica della reale attuazione dei principi di parità di genere anche negli incarichi di responsabilità affidati dall’Ente. Le risultanze saranno evidenti nell’anno 2020 ad ulteriore conferma.

Il CUG, inoltre, ha veicolato tutte le informazioni, copie dei verbali delle sedute, proposte e decisioni verso l’ OIV, le RSU aziendali e l’RLS in carica nell’attuazione del principio della massima partecipazione.

FIRMATO

avv. Sandra Zappatore Presidente

