

Verbale riunione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del 05/02/2016

**Partecipanti:** Patrizia Colangeli (PC) *Presidente*, Addolorato Ruberto (AR) *Vice-presidente*, Miriam Berti (MB), Elisabetta Di Giannatale (EDG) entra alle 11.55, Domenico La Gamba (DLG), Ottavio Portanti (OP), Roberto Zilli (RZ) entra alle 11.40, Luigi Pirito (LP)

Assenti: Alessandra Bizzarri (che ha comunicato l'assenza).

D	T = 1100 11 :
Premessa	La riunione è stata convocata per le ore 11.00 dal <i>vice-presidente</i> Addolorato Ruberto del CUG, con il seguente ordine del giorno:  -Approvazione verbale riunione precedente -Valutazione di richieste arrivate per e-mail al CUG -Regolamento CUG -Approvazione questionario sul clima aziendale -Approvazione questionario sul mobbing -Pagina WEB del CUG -Varie ed eventuali
Aspetti	1. Approvazione verbale riunione precedente
esaminati/decisioni	Il verbale della riunione tenuta in data 04/12/2016 è
assunte	approvato con la sottoscrizione del documento da parte dei presenti.
	2. Valutazione di richieste recapitate per e-mail al CUG
	A seguito delle richieste pervenute al CUG con e-mail
	Prot. N.848/2016 da parte di un dipendente, il Presidente
	(PC) propone di convocarlo per un incontro nella
	settimana 8-12 febbraio c.a. compatibilmente all'orario
	di servizio del dipendente in causa e dei componenti
	CUG, al fine di ascoltarlo direttamente, per meglio
	comprendere la problematica e superare le difficoltà per
	cui manifesta il disagio lavorativo.
	3. Verifica attuale composizione componenti CUG.
	In sede di riunione e nel corso della precedente tenutasi in data 04/12/2016 si prende atto
	A. delle reiterate assenze non comunicate da parte di alcuni componenti del CUG
	B. di una composizione non bilanciata, a tutt'oggi, dei componenti CUG tra membri effettivi e supplenti di parte sindacale UIL ed ANAAO Assomed.
	=
	Pertanto in merito al punto <b>A</b> si conviene all'unanimità di segnalare al Direttore Generale IZSAM sia le assenze
	reiterate (come da modifica del Regolamento) sia la
	necessaria sostituzione di un componente di parte sindacale,
	sia la nomina di un membro supplente al fine di ristabilire
	un rapporto 1:1.



# 4. Revisioni Regolamento

Il Presidente (PC) legge il "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" dell'IZSAM, al fine di apportare integrazioni e modifiche (di seguito evidenziate in corsivo) proposte dai componenti del Comitato sui seguenti articoli:

#### • Art. 6

#### Convocazioni:

omissis

la convocazione ordinaria è effettuata attraverso la posta elettronica, almeno 5 giorni lavorativi prima della data prescelta per la riunione *di regola una volta ogni tre mesi*; la convocazione straordinaria viene effettuata con le stesse modalità; il preavviso è ridotto a 2 giorni prima della data prescelta, in caso di urgenza. omissis *Le convocazioni vanno indirizzate ai membri effettivi e per conoscenza ai membri supplenti e* 

all'U.O. Risorse Umane. I componenti supplenti presenziano in sostituzione dei rispettivi membri effettivi.

#### omissis

Il presidente può proporre al Rappresentante legale dell'Istituto, sentito il CUG, la sostituzione dei componenti nei casi di assenze non comunicate e non giustificate reiterate per almeno tre riunioni consecutive.

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza della metà più uno dei componenti aventi diritto al voto.

#### • Art. 7 Deliberazioni e verbali

omissis

La seguente parte dell'art. 7 viene stralciata e inserita nell'art. 6 :

Il Comitato può deliberare la richiesta di sostituzione del Componente che si assenti reiteratamente senza giustificato motivo per più di tre volte; la delibera deve essere tempestivamente inviata all'Amministrazione.



# Art. 12 Rapporti tra il Comitato e l'IZSAM

omissis

Si interviene con la seguente integrazione:

Il CUG opera in collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), previsto dall'art. 14 del d.lgs. 150/2009, al fine di implementare la valutazione della performance con le tematiche delle opportunità di genere e del benessere organizzativo (art. 21 legge n. 183 del 04/11/2010).

# • Art. 14 Comunicazione *e trasparenza*

omissis

Si interviene con la seguente integrazione:

Il segretario o in alternativa altro componente del CUG da individuare, cura la gestione e l'aggiornamento dell'area del sito web, contenente anche le modalità per contattare direttamente il Comitato.

5. In sede di riunione si affronta il tema riferibile ad eventuali situazioni di incompatibilità di/dei componenti ed ulteriore integrazione nel suddetto regolamento di un articolo dedicato. Su proposta del vicePresidente (AR), constatata l'elevata specificità e delicatezza dell'argomento, i Componenti del CUG, all'unanimità, decidono di chiedere supporto all'Ufficio Legale dell'IZSAM e alla Consigliera di Pari Opportunità Regionale.

#### 6. Approvazione questionario sul clima aziendale

A seguito della precedente disamina dettagliata questionario sul "Benessere Organizzativo", visto le disposizioni della Commissione della indipendente per la Valutazione. Trasparenza e l'Integrità amministrazioni pubbliche e dell'Autorità Nazionale Anticorruzione punto, procede , punto per revisioni all'approvazione delle finalizzate all'ottimizzazione del questionario, in relazione alle peculiarità aziendali. Il Presidente (PC) comunica la password per accedere alla compilazione e fa notare l'obbligatorietà della compilazione di tutti i campi. Si approvano tutte le revisioni comprese dal punto A al punto I del suddetto questionario.

Per quanto riguarda il punto **B.09** " Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità, " si ritiene necessario verificare da un punto



	Verbale riunione
	di vista del programma la possibilità di non rispondere(non obbligatorietà del campo).
	Si ribadisce che il questionario sarà somministrato a tutto il personale dell'Istituto, composto da lavoratori a vario titolo, di ruolo e non di ruolo, utilizzando un'applicazione Web free. e sarà compilato in forma anonima da qualsiasi postazione (anche da casa) avvalendosi della password unica per tutti Inoltre si ritiene opportuno formulare una lettera di accompagno/introduzione del questionario stesso che spieghi l'intento e dia delle istruzioni all'uso. I dati raccolti saranno analizzati con l'ausilio di un professionista del settore quale potrebbe essere uno psicologo del lavoro e serviranno come misura iniziale a disposizione dall'Amministrazione.  Con la somministrazione del questionario, si spera di ottenere indicazioni utili per il miglioramento del benessere organizzativo, al fine di superare le criticità emerse e consolidare tutto quello che di positivo risulti essere già presente. AR propone di sponsorizzare il questionario con una news nella home page del sito aziendale. Infatti c'è il rischio di una risposta scarsa.  7. Varie ed eventuali  Si parla del compito del CUG in merito alla collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) che dovrebbero incontrarsi due volte l'anno per la valutazione delle prestazioni, come previsto dalla normativa, e della revisione del sistema di incentivazione.  Verifica della nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) da parte del CDA.
Criticità/problemi	Attività di mediazione tra i dipendenti che hanno richiesto ascolto al CUG, l'Amministrazione e i soggetti coinvolti nelle soluzioni proposte per la risoluzione delle problematiche ed approdo a nuovi equilibri.
DA FARE	<ul> <li>Lettera introduzione /accompagno del questionario</li> <li>Invito all'ascolto dei lavoratori che hanno presentato domanda al CUG</li> <li>Consultare la dipendente sulla propria disponibilità per una eventuale convocazione, da parte di AR.</li> <li>Convocare prossima riunione</li> </ul>
	- Convocate prossima framone

Il verbalizzatore: Miriam Berti in assenza del segretario verbalizzante FIRMATO Miriam Berti