

ALLEGATO B

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.)

MONITORAGGIO SULLE AZIONI POSITIVE RELATIVE AL P.A.P. 2013-2015

Il Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia con la deliberazione 24/2013 del 23/09/2013 di approvazione del Piano delle Azioni Positive 2013-2015 prevede che il Comitato Unico di Garanzia operi un monitoraggio in relazione alla realizzazione delle azioni previste nel Piano.

Il Comitato ha provveduto pertanto alla seguente ricognizione delle azioni positive realizzate dall'Agenzia in relazione alle Aree di intervento e alle Azioni previste nel P.A.P.

AREA SENSIBILIZZAZIONE/FORMAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITÀ
<u>Azione 1 - Sensibilizzare l'Amministrazione sull'adozione di un linguaggio di genere nei documenti prodotti (atti, provvedimenti.....)</u>
A - Disseminazione di buone prassi ed implementazione del lavoro di rete con i Comitati Unici di Garanzia degli enti consorziati
<u>Azione 2 - Comitato Unico di Garanzia: promuovere l'informazione e la visibilità del CUG mediante supporti informatici interni ed incontri "ad hoc".</u>

1. Fin dal primo mese di costituzione del C.U.G. (la costituzione del CUG è stata disposta con determinazione del direttore generale n. 43 del 28/01/2014), l'Agenzia, su indicazione del Comitato, ha realizzato sul sito Internet istituzionale dell'ente un'apposita sezione dedicata al C.U.G. nella quale sono richiamate le norme che ne regolano l'istituzione, i provvedimenti costitutivi del Comitato con l'indicazione dei componenti e i compiti attribuiti al medesimo
2. Con riferimento all'attuazione delle azioni volte alla disseminazione di buone prassi ed implementazione del lavoro di rete, il Comitato Unico di Garanzia dell'Agenzia in data 03/06/2015) ha formalmente aderito alla Rete dei Comitati Unici di Garanzia della città di Torino (il CdA dell'Agenzia ha preso atto dell'adesione con deliberazione n. 16 del 16/11/2015).

In particolare, la Rete è nata con gli obiettivi di scambiarsi buone prassi, condividere azioni comuni, organizzare eventi tematici comuni, dare maggior visibilità ai CUG, mettere in condivisione professionalità, darsi aiuto reciproco nella risoluzione di problematiche comuni

Il presidente dell'Agenzia in data 29 ottobre 2015 ha sottoscritto la "Carta d'Intenti" redatta dalla Rete dei Comitati Unici di Garanzia della città di Torino (la Carta d'Intenti è stata poi approvata dal CdA con la citata deliberazione n. 16/2015).

Con l'approvazione della Carta d'Intenti ogni Ente si impegna a mettere in atto strategie organizzative e risorse affinché il CUG possa svolgere i compiti consultivi, propositivi e di verifica assegnati dalla legge.

Gli impegni indicati nella Carta d'Intenti sono volti a favorire il buon andamento dei comitati unici di garanzia nella consapevolezza che gli stessi siano una risorsa importante per rafforzare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso il sostegno e la tutela del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori dell'ente.

ALLEGATO B

* * *

AREA SENSIBILIZZAZIONE SUL LA VIOLENZA DI GENERE
<u>Azione 1 - Programmare interventi informativi/formativi sulla violenza di genere e lo stalking</u>
A - diffondere a tutto il personale, tramite supporti informatici e cartacei, la guida del Coordinamento Cittadino e provinciale contro la violenza alle donne
B - azioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere rivolte a donne e uomini dell'Ente

1. Il Piano per la formazione del personale anno 2014, approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 11/2014 del 13/06/2014, ha pienamente recepito le indicazioni fornite dal CUG che si sintetizzano di seguito
 - richiamare nel Piano della formazione gli interventi formativi previsti dal Piano Triennale di azioni positive (PAP) 2013-2015 a favore dei dipendenti e dei componenti del CUG dell'Agenzia;
 - prevedere che gli interventi formativi siano improntati al rispetto della normativa vigente finalizzata a garantire le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni.
2. Nel novembre del 2015 è stata attivata sull'Intranet dell'ente una sezione dedicata CUG. Si è avviato così uno strumento comunicativo rivolto ai dipendenti dell'Agenzia attraverso il quale sarà possibile procedere alla raccolta e all'aggiornamento dell'informazione in materia di pari opportunità, discriminazioni, violenza di genere e mobbing sul luogo di lavoro, da effettuarsi a cura del Comitato.

L'informazione si prevede possa attuarsi, in particolare, attraverso la messa in evidenza di link utili, commenti alla normativa, studi specifici di soggetti qualificati, iniziative promosse sul territorio ed altre forme di comunicazione di volta in volta valutate come utili e pertinenti all'obiettivo informativo.
3. Adesione all'iniziativa "Posto Occupato" in occasione del 25 novembre 2015, Giornata internazionale contro la Violenza sulle donne

* * *

AREA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE
<u>Azione 1 - Ricercare opportunità di flessibilità d'orario, anche attraverso studi e riflessioni su nuove forme di conciliazione (ad esempio banca delle ore, orario contratto...)</u>

1. Il 28 novembre 2014 l'Agenzia ha trasmesso a tutte le dipendenti e i dipendenti un "Questionario" redatto dal C.U.G. Il questionario è stato strutturato in quattro gruppi di domande corrispondenti ai seguenti principali ambiti di intervento richiamati nel Piano di Azioni Positive (P.A.P.) dell'Agenzia: 1. pari opportunità e contrasto alle discriminazioni; 2. violenza di genere, mobbing e stalking sul luogo di lavoro; 3. conciliazione vita – lavoro (strumenti contrattuali e legislativi: congedi, permessi, aspettative, flessibilità); 4. benessere organizzativo.

L'indagine conoscitiva, direttamente coinvolgente il personale dipendente, è stata promossa dal C.U.G. al fine di raccogliere informazioni utili ad orientare il proprio intervento negli ambiti di competenza.

Sullo specifico tema della conciliazione vita – lavoro, Il questionario era finalizzato a far emergere le principali esigenze dei dipendenti dell'Agenzia.

ALLEGATO B

Sulla base dei risultati ottenuti, il C.U.G. ha poi elaborato, in relazione alle proprie competenze, alcune proposte di *modifica dei tempo di lavoro giornaliero vigente*.

* * *

AREA BENESSERE LAVORATIVO
<u>Azione 1 –Proporre interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro - correlato in collaborazione con il Servizio di Prevenzione</u>

1. L'Agenzia, in accordo con l'organismo interno di valutazione dell'Agenzia (O.I.V.), ha effettuato un'indagine rivolta a tutte le dipendenti e i dipendenti dell'ente avente ad oggetto diversi aspetti del contesto lavorativo e volta a rilevare:
 - il livello di benessere organizzativo;
 - il grado di condivisione del sistema di valutazione;
 - la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

L'indagine che si è svolta mediante la somministrazione del **Questionario recante l'“Indagine sul personale dipendente dell'Agenzia”**, conforme al modello fornito dalla C.I.V.I.T. (Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche Autorità Nazionale Anticorruzione), ai sensi di quanto stabilito nell'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150.

Gli esiti dell'indagine sono stati pubblicati sul sito dell'Agenzia nella sezione Amministrazione Trasparente.