



Comitato Unico di Garanzia

Comune di Iglesias

Relazione attività 2018

RELAZIONE ATTIVITA' C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia)
del COMUNE DI IGLESIAS - ANNO 2017

C.U.G. - Relazione attività 2018

1. Premessa

La presente relazione illustra il resoconto delle attività del CUG – Comitato Unico di Garanzia – del Comune di Iglesias riferita all' anno 2018, ad un triennio dall'insediamento.

Le azioni svolte dal Comitato Unico di Garanzia, si fondano sulla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri: *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* (art. 21, comma 4, L. 4/11/2010, n. 183), e dell'art. 4 del regolamento del CUG del Comune di Iglesias).

Di seguito verranno illustrate le attività svolte a partire dalla relazione CUG 2017, ed il programma delle iniziative rivolte a sensibilizzare l'Amministrazione ed i dipendenti comunali sul tema del benessere organizzativo per il personale del Comune, delle parità e pari opportunità di genere nell'ambiente di lavoro, della produttività del lavoro nell'ottica di contrastare le discriminazioni di ogni genere, e, in generale sulle azioni per diffondere e valorizzare il ruolo del CUG.

Nella proposta del CUG per il Piano delle Azioni Positive si individuano gli obiettivi perseguiti e le relative azioni di sviluppo che sono strutturati in forma dinamica e potranno, quindi, essere sottoposti a revisione periodica nel corso dell' anno.

2. Assetto normativo del CUG – Componenti

I CUG vengono istituiti con Legge n. 183 del 4 novembre 2010 - art. 4 - *“Collegato lavoro”*. Successivamente il Ministero della Pubblica amministrazione e quello delle Pari opportunità, emanano le direttive e le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG.

La norma prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano *“al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni (art. 57, comma1).

L'attuale CUG in carica del Comune di Iglesias è stato costituito con determinazione dirigenziale Settore Staff n. 2163 del 27/10/2016. Il relativo regolamento per il funzionamento del CUG è stato approvato con determinazione n°108 del 16.05.2013.

Il CUG del Comune di Iglesias (in carica per quattro anni – scadenza al 2020) è così composto:

Rappresentanti dell'Amministrazione

Componenti effettivi

Anna Rita Perseu

Danila Crobu

Maria Antonella Piga

Componenti supplenti

Fabrizio Mura

Bonaria Uccheddu

Massimo Ravot

Rappresentanti di parte sindacale:

Componenti effettivi

Maria Chiara Carboni

Lucina Pani

Antonella Colella

Componenti supplenti

Renata Langiu

Rossana Mulas

Le funzioni di Presidente sono svolte dal dipendente del Comune, C. Felice Carta. La carica di vice presidente è stata attribuita a Lucina Pani.

Le norme, in particolare l'art. 21 della Legge n. 183/2010, ovvero le linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità", hanno ampliato l'area di competenza dei CUG rispetto alle materie di competenza dei comitati per il fenomeno del mobbing e per le pari opportunità. Infatti le aree di interesse dei CUG riguardano la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, quindi l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio enunciati dalla legislazione comunitaria quali età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza.

La Presidenza del Consiglio ha emanato, in materia di CUG, la direttiva 4 marzo 2011 con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione ed il Ministro per le Pari Opportunità dettano le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia. In particolare, il punto 3.1, rubricato "Modalità di funzionamento".

Nello sviluppo della propria attività, il CUG si rapporta ed opera in contatto con un interlocutore interno all'Ente, l'Organismo Interno di Valutazione e con soggetti esterni, in particolare con la Consiglieria Nazionale di Parità e l'UNAR, Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali.

L'azione del CUG potrà essere sviluppata mediante poteri propositivi, poteri consultivi e poteri di verifica.

3. Azioni sviluppate dal CUG

Il CUG ha tenuto, nel corso del 2018, 4 riunioni.

La prima riunione del 2018 si è tenuta in data 26 gennaio 2018. Nel corso della seduta è stata affrontata la verifica delle attività avviate. Dall'esame è emersa la oramai evidente impossibilità per il CUG di avviare attività e iniziative in quanto non sono state accolte, da parte dell'Amministrazione, le richieste relative a:

- A. Istituzione del fondo nel bilancio comunale
- B. Attivazione di corsi di aggiornamento in materi di pari opportunità e di CUG
- C. Aggiornamento del sito internet sulle attività del CUG.

Il CUG ha rilevato inoltre come in occasione degli ultimi concorsi non sia stato interpellato ne abbia avuto comunicazioni in merito.

Per quanto attiene la programmazione delle iniziative per il 2018, il CUG, riscontrando alcune situazioni in cui le pari opportunità non sembrano rispettate, come ad esempio avviene in occasione delle autorizzazioni a svolgere lavoro straordinario o come si riscontra per il colleghi appena assunti, alcuni dei quali senza postazione di lavoro, ha ritenuto fondamentale l'analisi atta ad individuare situazioni di disparità.

Il Presidente è stato delegato a reiterare all'Amministrazione la richiesta di maggior attenzione alle funzioni del Comitato Unico di Garanzia.+

Nella seduta del 05 febbraio 2018, il CUG ha esaminato la bozza di relazione sulle attività svolte nel corso del 2017. La relazione è stata inviata all'Amministrazione ai fini della presa d'atto da parte della Giunta Comunale, come stabilito nel regolamento.

Nella seduta del 04 ottobre 2018 il CUG ha preso atto del fatto che, nonostante la comunicazione prot. 6622 del 08/02/2018 invita dal presidente all'Amministrazione comunale, con allegata la relazione CUG 2017, ancora nessun riscontro è pervenuto dal parte dell'Ente. La attuazione del programma è strettamente dipendente dalle decisioni dell'Amministrazione, che è tenuta a individuare idonee risorse strumentali ed economiche per il funzionamento del CUG. Vengono pertanto decise ulteriori azioni di sensibilizzazione nei confronti degli organi politici comunali e dei dirigenti.

Ulteriori azioni di comunicazione andranno rivolte a tutti i colleghi.

Il data 25/09/2018 – prot. 41263 – il Presidente ha inviato al Sindaco, al Segretario comunale, all'Uff. del Personale, una richiesta di informazioni su quanto deciso dall'Amministrazione in ordine alla relazione 2017, significando di aver riscontrato, al rientro delle ferie estive, lo strisciante malumore in alcuni colleghi a causa delle iniziative in materia di personale assunte dall'Amministrazione, come in occasione di trasferimenti non concertati con gli interessati, da un servizio ad un altro. La nota si conclude con la richiesta di incontro con l'Amministrazione sulle competenze e prerogative del CUG.

L'11 ottobre 2018, il Segretario Generale ha promosso un incontro con il CUG, che si è tenuto in data 17 ottobre 2018. La Dott.ssa Tegas ha illustrato in quella sede le motivazioni per cui ha chiesto di incontrare il CUG, a seguito della nota del 25.09.2018. Il Presidente illustra alla Segretaria l'attività svolta dal CUG. La Segretaria ha assicurato la disponibilità ad avviare i rapporti collaborativi con il CUG per una maggiore

divulgazione delle tematiche relative alle competenze del CUG, l'attivazione del piano di formazione, di una casella mail dedicata al CUG, e il link nel sito istituzionale dell'Ente.

Dall'ultima riunione dell'ottobre 2018, il CUG riceve le comunicazioni inviate ai dipendenti comunali per modifiche all'assetto organizzativo dell'Ente.

Il *“Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità , è finalmente accessibile* sul sito web dell'Ente.

E' inoltre regolare lo scambio delle informazioni e della documentazione tra il CUG e l'Ufficio del Personale. Tuttavia la casella mail è stata attivata, dal 07 marzo 2019, a cura del Presidente.

L'indirizzo della casella mail attiva per il CUG di Iglesias è: cug.iglesias@gmail.com

E' stato quindi comunicato a tutti i dipendenti che nel sito dell'Ente: www.comune.iglesias.ca.it alla sezione Amministrazione trasparente sottosezione Personale è presente il link, relativo al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Prime analisi sul livello di benessere organizzativo

Le prime analisi volte a rilevare il livello di benessere organizzativo all'interno dell'Ente mostrano la necessità di promuovere la rilevazione della situazione interna all'Ente.

Di concerto con il Servizio del Personale, alla luce della Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, è stata presentata all'Amministrazione la proposta di inserire nel Piano delle Azioni Positive 2019/2021 l'obiettivo di “Promuovere il ruolo e le attività del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

La proposta è stata recepita nell'Obiettivo 1 del PAP:

Obiettivo 1 - Promuovere il ruolo e le attività del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.): Prendendo atto delle segnalazioni formulate dal CUG, al fine consentire allo stesso di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Per mantenere attiva l'attenzione dei dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG verranno periodicamente inviati, tramite mailing list, attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente e con ogni altro mezzo ritenuto utile a raggiungere tutti i dipendenti, brevi notizie sull'attività del CUG.

Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

4. Obiettivi ed azioni da sviluppare

- Analisi delle richieste e/o segnalazioni pervenute alla casella di posta elettronica dedicata; invio di risposte; avvio di azioni che si rendessero necessarie a seguito di segnalazioni di criticità.
- Avvio del monitoraggio sul benessere organizzativo, definizione di un modello di sondaggio specifico e mirato alla realtà dell'Ente, anche tenendo conto della sicurezza sul lavoro e dell'eventuale rischio da stress correlato.
- Analisi dei risultati dei monitoraggi e messa in atto delle eventuali azioni che si rendessero necessarie per il benessere dei dipendenti.
- Richiesta all'Amministrazione dei dati statistici in riferimento alla divisione, in relazione al genere, riguardo le mansioni svolte e gli incarichi dirigenziali ed approfondimento di eventuali criticità evidenziate.
- Richiesta all'Amministrazione per prevedere, nei badge di bilancio, un minimo di risorse economiche per la promozione delle attività del CUG e per l'avvio dei corsi di aggiornamento dei componenti.
- Costituzione di gruppi di lavoro su temi che di volta in volta si intende approfondire.
- Avvio dei rapporti con l'OIV ex art. 5 del d.lgs. n. 150/2009.
- Avvio dei rapporti di collaborazione e scambio con il Consigliere nazionale di parità e il Dipartimento per le pari opportunità.
- Richiesta all'amministrazione circa l'opportunità di nomina della consigliera/e di fiducia, volta a fornire un ausilio più diretto al personale operante nell'amministrazione, considerato che il ruolo del CUG è di portata più generale ed organizzativa;

Queste azioni, in parte definite negli anni precedenti, vanno ad aggiungersi a quanto previsto nel PAP, i cui obiettivi, non solo il primo, mirano a creare le condizioni di pari opportunità e di benessere organizzativo.

Unitamente alla formazione, aggiornamento e qualificazione professionale, l'attuazione degli obiettivi sono la condizione indispensabile per migliorare le garanzie di cui il CUG è investito.

Tra le varie iniziative che il CUG propone all'Amministrazione, due sono immediatamente realizzabili:

- A. Istituzione del telelavoro tra i dipendenti dell'Ente con avvio nell'ambito di un più generale progetto di riorganizzazione dei servizi, una sperimentazione che consenta di cimentarsi con questa

nuova modalità di lavoro per valutarne l'utilità, l'opportunità e le procedure di attuazione; d'intesa con le Organizzazioni Sindacali;

- B.** Incentivare l'uso della bicicletta nel percorso casa-lavoro, con individuazione di idonee risorse finanziarie.

Conclusioni

La presente relazione, approvata all'unanimità dai presenti, nella seduta del 02 aprile 2019, viene trasmessa all'Amministrazione Comunale per le finalità di cui al punto 9 dell'art. 4 del regolamento del Comitato Unico di Garanzia.

Il presidente C. Felice Carta

Danila Crobu

Rossana Mulas

Maria Chiara Carboni

Il Presidente del C.U.G.

F.to Felice Carta