



Comitato Unico di Garanzia

Relazione attività 2017

---

RELAZIONE ATTIVITA' C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia)

del COMUNE DI IGLESIAS - ANNO 2017

C.U.G. - Relazione attività 2017

---

Sommario

- 1) Premessa
- 2) Assetto normativo del CUG del Comune di Iglesias
- 3) Azioni sviluppate dal CUG
- 4) Tematiche, obiettivi ed azioni da sviluppare:
  - 4.a - Conciliazione vita lavorativa e vita personale/familiare
  - 4.b - Tematica attività di formazione
  - 4.c - Tematica operazione trasparenza e rapporti con l' OIV
- 5) Conclusioni

---

## 1. Premessa

---

La presente relazione illustra il resoconto delle attività del CUG – Comitato Unico di Garanzia – del Comune di Iglesias riferita all’ anno 2017, ad un biennio 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 dall’insediamento del Comitato ed il programma delle iniziative rivolte a sensibilizzare l’Amministrazione ed i dipendenti comunale 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 direttiva 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 Consigliera 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, dal momento del suo insediamento, 3 riunioni.

Nella prima riunione, di insediamento, tenutasi in data 03 novembre 2016, sono state analizzate le funzioni attribuite al CUG ed esaminate alcune questioni ritenute fondamentali nell'ambito delle competenze affidate al Comitato.

Una delle prime questioni affrontate è stata la nomina del rappresentante del CUG in seno al Collegio di Conciliazione. Nel corso del 2016 il CUG ha dato il proprio apporto nelle riunioni del Collegio di Conciliazione tenutesi in data 30 novembre e 01 dicembre 2016. Non risulta nessuna convocazione del CUG da parte del Collegio di Conciliazione per il successivo anno 2017.

Nella riunione del 03 novembre 2016 il CUG ha esaminato il Codice di Comportamento approvato con determinazione n. 109/001 del 16.05.2013. Dall'esame del documento è scaturita la necessità di valutare eventuali modifiche e/o integrazioni da apportare allo stesso, e formazione dei componenti.

Relativamente all'attività del precedente Comitato, si è deciso di proseguire nell'attività necessaria alla nomina del Consigliere di Fiducia.

Per le attività del CUG si è verificata la necessità di richiedere all'Amministrazione di istituire un capitolo con un fondo per le spese relative di funzionamento dello stesso.

Per quanto attiene il programma di lavoro per il CUG, si è deciso di attivare ogni azione prioritaria affinché la formazione venga rivolta a tutto il personale dell'Ente.

Nella seconda seduta, tenutasi il 06 dicembre 2016, il Presidente ha illustrato le attività svolte in seno al Collegio di Conciliazione. Dal resoconto sono emerse delle criticità nei rapporti tra dirigenti e dipendenti, quali: la mancata risposta ai ricorsi presentati in riferimento alle schede di valutazione 2015, la mancata comunicazione per tempo degli obiettivi, resi noti solo al momento del giudizio e con indicazioni vaghe, la necessità di motivazioni nelle schede di valutazione e di verifiche periodiche.

Nella seconda seduta del CUG sono state esaminate le delibere della GC. n. 259/2016 di approvazione delle azioni positive, rilevando al riguardo la necessità che, per il futuro, il documento sia preventivamente presentato e condiviso con il CUG e n. 260/2016 di ricognizione eccedenze di personale anno 2017.

Il CUG ribadisce inoltre la necessità di richiedere l'istituzione di un capitolo di bilancio, dedicato alle funzioni del Comitato e stabilisce di avviare, di conseguenza, le azioni di visibilità e sensibilizzazione all'esterno delle azioni del CUG, con apertura di una finestra informatica sul sito istituzionale, un convegno sulle pari opportunità con la partecipazione della consigliera provinciale, preparazione di un test semplificato per la diffusione della conoscenza del CUG.

Nella terza riunione, del 26 gennaio 2018, i componenti del CUG hanno esaminato le azioni avviate nel corso delle precedenti sedute. Dall'analisi sono scaturite alcune motivazioni che impediscono l'avvio di attività e iniziative di competenza del CUG. Tra queste sono state rilevate le seguenti necessità:

- a. Istituzione del fondo nel bilancio comunale

- b. Accoglimento delle richieste di attivazione di corsi di aggiornamento in materia di pari opportunità e di CUG, anche in house.
- c. Aggiornamento del sito internet sulle attività del CUG.

Alcune criticità sono state rilevate in occasione degli ultimi concorsi tenuti dall'Ente, per i quali non risulta, verso il CUG, alcuna comunicazione in merito.

Per quanto attiene la programmazione 2018, il CUG ha riscontrato alcune situazioni in cui le pari opportunità non sembrano rispettate, come, ad esempio, avviene in occasione della autorizzazioni a svolgere lavoro straordinario o come si riscontra per il colleghi appena assunti, alcuni di quali senza postazioni di lavoro. Per tali situazioni il CUG ha programmato di analizzare ed individuare le situazioni di disparità.

Nel dettaglio, anche nell'ottica della programmazione 2018, il Comitato ha affrontato le seguenti tematiche, elaborando proposte per migliorare il funzionamento del CUG.

#### Regolamento del CUG.

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”* è stato approvato in data 16.05.2013, ma non risulta accessibile, con normali strumenti di ricerca web, sul sito web dell'Ente. Sarebbe opportuno l'accesso diretto dalla sezione: Amministrazione trasparente. – Disposizioni generali - Atti generali –, ovvero Home page – Agenzia – Norme e regolamenti.

#### Scambio informazioni

Lo scambio delle informazioni e della documentazione tra i membri del CUG avviene attraverso casella di posta mail sul sistema “Zimbra”. Sarebbe opportuna l'istituzione di una casella di posta elettronica dedicata, che contenga il riferimento al CUG del Comune di Iglesias, da pubblicare a disposizione degli stakeholders.

#### Prime analisi sul livello di benessere organizzativo

Sono state condotte, a livello di scambio di opinioni, le prime analisi non scientifiche volte a rilevare il livello di benessere organizzativo all'interno dell'Ente. I primi dati, la condivisione delle opinioni e la discussione all'interno del CUG ha fatto maturare la convinzione che sia necessario promuovere la rilevazione della situazione interna all'Ente attraverso somministrazione di schede, raccolta dei dati e condivisione dei dati. Ciò, con particolare attenzione al sistema di valutazione - valutazione del superiore gerarchico.

Il Comitato ha predisposto al riguardo una scaletta di azioni che, con l'ausilio di un proprio gruppo di lavoro interno, procederà ad approfondirne e, se del caso, a indirizzare verso la proposta di misure positive per rimuovere eventuali situazioni di sofferenza.

Una delle prime decisioni deliberate dal Comitato è stata quella di formulare un questionario sul benessere organizzativo da sottoporre ai dipendenti dell'Ente, in modo da poter individuare, in base alle risposte, eventuali situazioni di criticità, discriminazione, stress, disagio etc. che si fossero evidenziate e poter, conseguentemente, intervenire con azioni di contrasto e di promozione del benessere dei lavoratori.

La rilevazione è stato rimandata in attesa di acquisire i dati statistici elaborati dall'Ente in esecuzione degli obblighi di sicurezza per la rilevazione dello stress da lavoro correlato. Tuttavia, alcuni segnali registrati dai componenti del Comitato nel normale scambio di opinioni con i colleghi e l'osservazione di particolari situazioni lavorative, ha permesso di percepire segnali d'allarme che meritano approfondimento da parte del CUG.

Sarà pertanto attivata la somministrazione, secondo le direttive ex CIVIT, oggi ANAC, di un formulario per un primo generale monitoraggio del benessere organizzativo dei dipendenti pubblici, per le finalità di competenza del CUG, mirato alla realtà del Comune di Iglesias.

#### Codice di comportamento.

Il Comitato ha analizzato i propri compiti alla luce della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri che elenca, tra le materie oggetto dei compiti consultivi attribuiti al Comitato dall' art. 21 della Legge 24 novembre 2010, n. 183, gli atti di organizzazione interna.

Tuttavia nessuna richiesta di consultazione è pervenuta da parte dell'Ente sulla materia, nemmeno in occasione delle recenti assunzioni di personale.

IL CUG intende sensibilizzare l' amministrazione con l'invito a consultare preventivamente il CUG ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza.

---

#### **4. Obiettivi ed azioni da sviluppare**

---

- Aggiornamento, sul sito web dell'Ente, dell'area dedicata al CUG, con richiamato al link immediatamente accessibile sulla parte Amministrazione Trasparente
- Attivazione della casella di posta elettronica dedicata , con funzioni di casella di ascolto e pubblicità, verso il personale e gli stakeholders, delle modalità di utilizzo
- 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.

- Richiesta all'amministrazione di determinare le modalità di consultazione preventiva con il CUG, previste al punto 3.2 (Compiti) della direttiva: Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia.
  - Collaborazione del CUG alla compilazione della relazione annuale prevista dalla direttiva dei Dipartimenti della Funzione pubblica e Pari opportunità del 27/5/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.
  - 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;

---

## 5. Conclusioni

La presente relazione, approvata all'unanimità dai presenti, nella seduta del 05 gennaio 2018, 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 firma F.to Felice Carta

Danila Crobu firma F.to Danila Crobu

Anna Rita Perseu firma F.to Anna Rita Perseu

Renata Langiu firma F.to Renata Langiu

Lucina Pani firma F.to Lucina Pani

Rossana Mulas firma F.to Rossana Mulas

II P

## Il Presidente del C.U.G.

F.to Felice Carta