



**Comitato Unico di Garanzia**

**Comune di Iglesias**

---

**Relazione attività**

**2019 - 2020**

RELAZIONE ATTIVITA' C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia)  
del COMUNE DI IGLESIAS - ANNO 2019 e 2020

---

---

## **1. Premessa**

---

La presente relazione illustra il resoconto delle attività del CUG – Comitato Unico di Garanzia – del Comune di Iglesias riferita all' anno 2019 e all'anno 2020, a conclusione del quadriennio di mandato, in scadenza al 27 ottobre 2020.

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).

Nella presente relazione vengono illustrate le attività svolte nell'anno 2019 e nell'anno 2020, che seguono, in ordine temporale, quelle riportate nelle relazioni CUG 2017 e 2018.

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, è riportato nei verbali di riunione del Comitato e nelle varie note di sensibilizzazione inviate agli organi dell'Amministrazione.

---

## **2. Assetto normativo del CUG – Componenti**

---

Il CUG del Comune di Iglesias è stato costituito con determinazione dirigenziale Settore Staff n. 2163 del 27/10/2016. Il relativo regolamento di funzionamento del CUG è invariato rispetto a quello 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.

Per alcuni componenti, non più dipendenti dell'ENTE o trasferiti ad altra amministrazione è stata chiesta, senza riscontro, la sostituzione.

Nello sviluppo della propria attività, il CUG ha cercato un interlocutore in seno all'Ente ed il raffronto con l'Organismo Interno di Valutazione, per poter sviluppare azioni e proposte ed esercitare appieno i poteri consultivi e di verifica.

---

### **3. Azioni sviluppate dal CUG**

---

Il CUG ha tenuto, nel corso del 2019, 3 riunioni. Nessuna riunione nel 2020.

Nella prima riunione del 2018, in data 02/04/2019, vengono analizzati i contenuti della relazione CUG 2018 e la programmazione delle iniziative 2019. La relazione viene approvata all'unanimità e inviata all'Amministrazione comunale ai sensi del regolamento CUG.

Nella seduta del 04/04/2019 si discute la necessità di aderire ad un incontro con l'Organismo Interno di Valutazione (OIV) per trattare i temi di pari opportunità, non discriminazione e benessere lavorativo.

Nella riunione con l'OIV, il CUG illustra le iniziative intraprese, convenendo alcuni punti di interesse trasversale al CUG e all'OIV e sulla disponibilità ad una piena collaborazione sulle tematiche del benessere lavorativo.

In seduta del 19/11/2020 il CUG ha esaminato lo stato di attuazione delle attività avviate, constatando che, nonostante le richieste avanzate all'ENTE, non è stato possibile attuare il piano delle iniziative proposte. Tra le attività più significative sono stati esaminati i seguenti punti:

- A. Sostituzione dei componenti cessati (prot. 52.744 dell'11/11/2019)
  - B. Indicazioni su iter di conciliazione (prot. 52745 dell'11/11/2019)
  - C. Richiesta dati per relazione CUG 2020 (prot. 52.749 dell'11/11/2019)
- A tutt'oggi non risulta pervenuta in merito, dall'Ente e dall'OIV, risposta alcuna.

Nella seduta di novembre 2019 il CUG esamina quindi lo stato di programmazione delle iniziative proposte, riscontrando che rimangono da attuare le azioni e gli obiettivi indicati nella relazione del CUG 2018, per cui andrà, ulteriormente sollecitata l'Amministrazione comunale.

Con riferimento alla direttiva Ministeriale n. 2/2019 del Dipartimento delle Funzione Pubblica, il CUG si è attivato per realizzare gli obiettivi proposti, con particolare riferimento ai compiti di verifica e di costituzione del gruppo di ascolto organizzato interno all'Amministrazione.

Viene quindi discussa l'ordinanza n. 168/2019 sul nuovo orario di apertura degli Uffici Comunali. Sui contenuti di detta ordinanza sono pervenute diverse segnalazioni, in particolare, dei dipendenti del III e IV Settore per la prevista apertura al pubblico dalla ore 16.00 alle ore 18.00. Obiettivamente tale impostazione non è apparsa coerente con l'orario di servizio, che, nei rientri pomeridiani, si conclude proprio alle ore 18.00. Per altri settori dell'ente l'orario pomeridiano al pubblico è fissato alle ore 17.30. Altre osservazioni sono pervenute per l'Ufficio Verbali della PL, ritenuto insufficiente per la mole di lavoro derivante dai compiti d'istituto che il Comando di Polizia Locale esplica.

In conclusione di riunione il CUG, ricevuta l'esigenza di promuovere tutte le iniziative per l'attuazione trasparente delle pari opportunità e della possibilità di crescita professionale (per tutti i lavoratori, in misura paritaria) si fa portavoce delle richieste di verifica della possibilità di prevedere per gli anni a venire, il ripristino delle progressioni economiche orizzontali. Relativamente alle posizioni organizzative e di eventuali piani di lavoro, il CUG sostiene la massima trasparenza e la possibilità per ogni dipendente di poter progredire (nella carriera lavorativa).

---

#### **4. Azioni inattuate**

---

Al termine del mandato, pur essendo stata impostata con l'Amministrazione comunale, la strada per rendere le pari opportunità una tematica da attenzionare, sono rimaste inattuate alcune iniziative qualificanti. Tra queste, ne vengono riportate due:

- A. Istituzione del fondo nel bilancio comunale
- B. Attivazione di corsi di aggiornamento in materia di pari opportunità e di CUG

Il sito internet sulle attività del CUG è costantemente aggiornato.

Alcune proposte sono rimaste inattuate, pur essendo state recepite negli Obiettivi del PAP, come l'obiettivo 1: Promuovere il ruolo e le attività del comitato unico di garanzia per le pari opportunità

---

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

---

In scadenza di mandato, si ritiene opportuno non indicare obiettivi e azioni da sviluppare. Si richiamano tuttavia le azioni programmate nel corso del mandato, che, nel prossimo quadriennio, potranno trovare attuazione. Ovvero:

- 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.

L'ufficio paghe ha elaborato e trasmesso il prospetto relativo al DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO, come richiesto.

TAB. 1.5. - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	Retribuzione netta media uomini	Retribuzione media netta donne	Divario economico in termini assoluti	Divario economico in termini %
<b>A</b>	21.585,75 €	21.278,88 €	306,87 €	1,44%
<b>B</b>	19.787,10 €	21.726,55 €	1.939,45 €	9,80%
<b>C</b>	26.985,89 €	23.699,90 €	3.285,99 €	13,86%
<b>D</b>	39.240,55 €	33.222,04 €	6.018,50 €	18,12%
<b>Totale personale</b>	74	71		
<b>% sul personale complessivo</b>	51%	49%		

Per il calcolo della retribuzione media annua, relativa all'anno 2019, si è preso in esame l'importo annuo delle competenze fisse e accessorie al netto dei contributi previdenziali e assistenziali a carico dell'Ente

- 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, 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 proposte da CUG è giunta a definizione la seguente:

- A. Istituzione del telelavoro (smart working) tra i dipendenti dell'Ente con avvio nell'ambito di un più generale progetto di riorganizzazione dei servizi. Purtroppo si è passati in modo repentino da proposta di una sperimentazione delle nuove modalità di lavoro, ad una applicazione obbligata in funzione delle misure anti Covid-19. Le misure anti pandemia hanno segnato l'intero 2020 e ridotto le occasioni di incontro, anche per il CUG.

---

### **Conclusioni**

---

La presente relazione, viene redatta con il solo apporto del Presidente, a conclusione del mandato.

Il Comitato Unico di Garanzia, prima che organismo che nasce da disposizioni di legge, deve farsi portavoce di tematiche, come le pari opportunità, che ogni lavoratore deve sentire come proprie.

L'attività svolta dal Comitato unico di Garanzia è stata a tratti intensa, volta ad accompagnare lo svolgersi di un articolato Piano delle Azioni positive. La conclusione del mandato, positivamente avviato, deve fare da precursore per intraprendere un ulteriore ciclo, sicuramente produttivo di ulteriori sviluppi.

Il prossimo mandato dovrebbe vedere il CUG coinvolto in azioni di valorizzazione, in un rapporto di collaborazione e scambio, in un clima di lavoro piacevole, con le stesse opportunità per tutti.

Il Presidente del C.U.G.

F.to Felice Carta