



COMUNE DI ACI CASTELLO

Città Metropolitana di Catania

Comitato Unico di Garanzia

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

OGGETTO: C.U.G. - Relazione annuale riferita all'anno 2021.

Al Sig. Sindaco

Al Sig. Segretario Generale

Al Presidente del Consiglio

Al Presidente della 2^a C.C.P.

Ai Componenti del CUG

LORO SEDI

RELAZIONE ANNUALE

Costituzione

Considerato che l'art. 21 della legge n.183/2010 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, 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 Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Il Comune di Aci Castello ha nominato con Determinazione n.83 del 12/03/2017 il Presidente del CUG la Dott.ssa L. Gulizia Responsabile dell'Area 1^a "Servizi Generali ed Amministrativi. Gestione ed Organizzazione delle risorse umane" e costituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" del Comune di Aci Castello.

Il CUG si è insediato il 23/10/2017, come organismo paritetico, composto da Presidente e da 10 componenti (tra effettivi e supplenti) in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali più rappresentative e da un pari numero di componenti (effettivi e supplenti) in rappresentanza dell'Amministrazione.

I componenti rimangono in carica 4 anni e gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

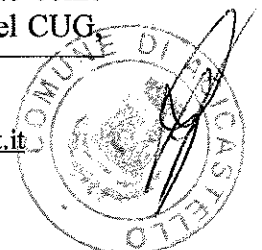
Composizione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) del Comune di Aci Castello

Per effetto della D.S. n. 83 del 12 marzo 2017, e successivamente per effetto della D.S. n. 42 del 12/03/2019, su richiesta della Organizzazione Sindacale CGIL che ha individuato come propri rappresentanti due nuovi nominativi, quali componenti effettivo e supplente del CUG

Comune di Aci Castello – Presidente del CUG Dott.ssa L.Gulizia

Via Dante 28 – 95021 Aci Castello (CT) – Tel.095/7371145– Fax 095/7371127

Internet: <http://www.comune.acicastello.ct.it/> – e-mail: presidente.cug@comune.acicastello.ct.it



U
COMUNE DI ACI CASTELLO
Comune di Aci Castello
Protocollo N.0011974/2022 del 24/03/2022

in sostituzione dei due dimissionari designati con Determina Sindacale n.83/2017, la composizione del C.U.G. è stata modificata ed integrata rispetto a quella originaria, come risulta esposta qui di seguito:

Presidente

Dott.ssa Laura Gulizia

Componenti di parte Amministrazione:

Effettivi

Alfredo D'urso
Claudio Galli
Adele Trainiti

Supplenti

Maria Princiotta Cariddi
Maria Cristina Valastro
Simone Castorina

Componenti di parte Sindacale:

Effettivi

Cavazza Orazio (CISL)
Saitta Giovanna (UGL)
Nunzio Mangiagli (UIL)
Gregorio Rugolo (DICCAP)
Castorina Salvatore (CGIL)

Supplenti

Cesare Patanè
Salvatore Messina
Giuseppe Corsaro

Il C.U.G. ha sede presso il Palazzo Municipale in via Dante n.28, presso l'Ufficio di Segreteria, Responsabile la Dott.ssa L. Gulizia.

Compiti del comitato Unico di Garanzia

Il C.U.G., incardinato presso l'Area 1 Servizi Generali e delle Risorse Umane, nonostante l'esiguità delle risorse logistiche e la totale assenza di risorse finanziarie da destinare all'attuazione del Piano Triennale di Azioni positive, grazie all'impegno e alla volontà, ha svolto una crescente attività di promozione e iniziative di intervento, come attestano le relazioni annuali 2016/2017/2018/2019/2020, trasmesse all'Amministrazione e pubblicate sul sito web istituzionale.

Il C.U.G. nell'anno 2021 ha continuato ad espletare i compiti a esso spettanti ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 21 della legge 183/2010 e della Direttiva emanata il 4/3/2011 dai Dipartimenti della funzione Pubblica e per le Pari Opportunità.

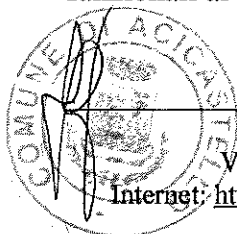
Attività anno 2021

In ottemperanza alla normativa vigente ed al Piano Triennale Azioni positive 2021/2023 approvato con Delibera di G.M. n. 28 del 12/04/2021 il Comitato Unico di Garanzia relaziona quanto segue:

I cinque obiettivi di cui al suddetto Piano sono stati raggiunti.

Il primo obiettivo: “ **Promozione del benessere organizzativo e individuale**” è stato realizzato attraverso la somministrazione a tutti i dipendenti comunali di un questionario, trasmesso con nota prot.n. 0034900 del 22/09/2021.

Si è successivamente proceduto all'acquisizione dei dati trasmessi dalle diverse Aree funzionali ai fini della refertazione finale.



Comune di Aci Castello – Presidente del CUG Dott.ssa L.Gulizia

Via Dante 28 – 95021 Aci Castello (CT) – Tel.095/7371145– Fax 095/7371127

Internet: <http://www.comune.acicastello.ct.it/> – e-mail: presidente.cug@comune.acicastello.ct.it

Attraverso la somministrazione a tutti i dipendenti comunali del suddetto questionario nel periodo di settembre/ottobre 2021 si è svolta una ricerca sul clima organizzativo all'interno del Comune di Aci Castello.

Al termine di tale analisi, l'Ufficio supporto al Segretario Generale ha predisposto il report sulla valutazione del clima organizzativo del Comune di Aci Castello, presentato dalla Responsabile risorse umane, d'intesa con il Segretario Generale e trasmessa la proposta di delibera alla G.C. per l'approvazione, formalizzata con delibera n. 6 del 25/01/2022.

Lo svolgimento del lavoro in smart-working è stato svolto ancora per alcuni mesi dell'anno 2021, seguendo le direttive fornite dai decreti governativi finalizzati ad arginare la pandemia, per poi per i restanti mesi dell'anno 2021 permanere solo per i soggetti fragili.

Un monitoraggio annuale viene effettuato dal CUG delle richieste di concessioni di lavoro part-time e delle richieste di modifiche temporanee dell'orario di lavoro per esigenze familiari.

Particolarmente forte è stata la sinergia tra apparato burocratico di vertice e organi politici, attraverso una valutazione comparativa delle esigenze del singolo dipendente con le necessità determinate dal servizio svolto. Ad esempio nel servizio prestato dai vigili urbani è stato difficile concedere l'orario di servizio part-time, data l'esiguità numerica del Corpo dei vigili urbani e la funzione indispensabile dei membri del Corpo in un periodo critico come quello della pandemia.

Il secondo obiettivo: “ Promuovere azioni per prevenire ,ridurre e identificare lo stress da lavoro correlato “.

Anche in fatto di sicurezza sui luoghi di lavoro l'Ente si è attivato in sinergia con le figure del RSPP e del Medico Competente, rispondendo alle richieste dei vari Dirigenti su interventi specifici di sorveglianza sanitaria e di controllo sull'adeguatezza delle norme di sicurezza al contrasto alla pandemia da covid-19.

Inoltre, sono stati svolti nel luglio 2021 i corsi antincendio al personale indicato dai diversi Responsabili di Area.

Nel DVR, diffuso a tutti i dipendenti, è prevista la valutazione del rischio da stress da lavoro correlato.

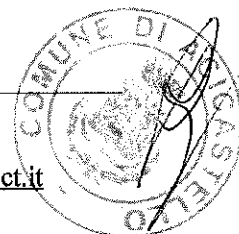
Nel 2021, al fine di promuovere azioni per prevenire e ridurre lo stress da lavoro correlato, si sono avviate e concluse le procedure per l'assunzione di personale di varie categorie professionali (n. 10 unità) per sostituire le unità di personale collocate in quiescenza negli ultimi anni e dare la possibilità agli uffici di dotarsi di nuovi lavoratori con competenze specifiche ed aggiornate.

Costante è stata la collaborazione tra il CUG e le RSU locali e provinciali, che sono rappresentate nel Comitato e partecipano alle riunioni.

E' continuata nell'anno 2021 la procedura di mappatura delle competenze delle singole procedure amministrative per la realizzazione degli obiettivi strategici.

Tale ampliamento della procedura di mappatura delle procedure amministrative all'interno delle singole Aree permette una maggiore trasparenza delle diverse fasi della procedura, ma soprattutto una consapevolezza chiara da parte del dipendente sulle competenze specifiche che deve mettere in atto e quali fasi della procedura deve attuare.

Tale chiarezza determina una maggiore serenità nella realizzazione dell'attività lavorativa, diminuendo notevolmente lo stress da lavoro correlato.



Il terzo obiettivo: “Impegno nella promozione della persona,valorizzazione delle risorse umane,accrescimento professionale dei dipendenti”.

Diversi Responsabili di Area hanno svolto nell'anno 2021, in continuità con i corsi svolti nell'anno 2020, dei corsi in e-learning per tutti i dipendenti dell'Area sempre all'interno delle misure, previste nel P.T.P.C. , finalizzate alla prevenzione della corruzione,in ottemperanza all'art. 8 del P.TP.C. 2021/2023, approvato con delibera di G.C.n. 13 del 09/03/2021, nel quale sono previste iniziative interne di informazione e di feedback gestionale sull'andamento delle stesse. Ai corsi sono seguiti dei test di verifica delle competenze acquisite.

Tali corsi hanno riscosso notevole successo tra i dipendenti, dando loro la possibilità di ampliare le proprie conoscenze su argomenti strategici nella vita lavorativa e di contrasto al fenomeno della corruzione.

In sinergia con l'ufficio informatica, anche nell'anno 2021 sono stati svolti per tutti i dipendenti, attraverso connessione da remoto, dei corsi di approfondimento su programmi informatici, che hanno riscosso un'ampia partecipazione ed interesse. D'altronde la P.A. prevede oggi l'accesso a diverse piattaforme che permettono di snellire le procedure amministrative e di rendere più celeri i vari adempimenti ,(Pago Pa,SPID,AppIo ecc...)

Il quarto obiettivo :” Sviluppo,carriera e professionalità”.

Sempre nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane è stata effettuata un'ulteriore implementazione oraria del personale part-time per n. 6 dipendenti nell'anno 2021, al fine di dare agli uffici un ulteriore supporto, considerato l'alto numero di collocamenti in quiescenza del personale.

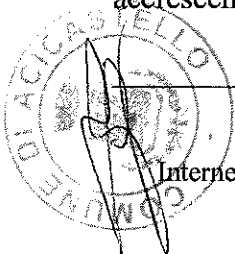
Sempre al fine di un accrescimento professionale dei dipendenti l'Amministrazione ha deciso nel 2021 un percorso di progressione verticale per i dipendenti di categoria B, nel rispetto dei limiti e vincoli imposti dalla legge in materia, ed un percorso di progressione verticale per dipendenti di Cat.C profilo tecnico.

Il quinto obiettivo: “ Attività di studio,monitoraggio, analisi connesse alla promozione delle pari opportunità.”

Nella seduta del 03/03/2021, dopo ampia discussione, il Comitato ha sottoscritto il nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023 tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e di sviluppo professionale e la valorizzazione delle caratteristiche di genere. Successivamente il suddetto Piano è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 12/04/2021, consultabile sul sito web del Comune di Aci Castello nella sezione dedicata al C.U.G.

Conclusioni

Per l'anno 2021 il CUG del Comune di Aci Castello ha seguito un percorso di tipo burocratico amministrativo, ma anche propositivo e si è attivato in modo da riuscire a raggiungere tutti gli obiettivi e svolgere i compiti fondamentali per promuovere in modo incisivo le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e per contrastare in modo efficace tutte le forme di discriminazioni, ma ha ,altresi', posto al centro dell'attività del CUG il lavoratore come risorsa,cercando di venire incontro alle sue aspettative ed accrescendo la sua professionalità.

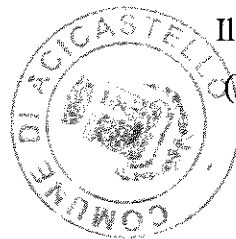


Comune di Aci Castello – Presidente del CUG Dott.ssa L.Gulizia

Via Dante 28 – 95021 Aci Castello (CT) – Tel.095/7371145– Fax 095/7371127

Internet: <http://www.comune.acicastello.ct.it/> – e-mail: presidente.cug@comune.acicastello.ct.it

Tanto si rappresenta, in esecuzione agli adempimenti previsti dalla normativa vigente e richiamati nel Regolamento del CUG del Comune di Aci Castello, che prevede la redazione di una Relazione annuale, entro la scadenza del 30 marzo.



Il Presidente del CUG

(Dott.ssa L. Gulizia)

