



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 2019

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 Acì 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 Acì 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 Acì 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, 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
Maria Luisa Salemi
Gaetana Leonardi

Supplenti

Maria Princiotta Cariddi
Maria Cristina Valastro
Simone Castorina
Alessandra Ruvolo

Componenti di parte Sindacale:

Effettivi

Maria Giuseppa Puccia (CISL)
Mauro Anello (UGL)
Nunzio Mangiagli (UIL)
Gregorio Rugolo (DICCAP)
Castorina Salvatore (CGIL)

Supplenti

Orazio Cavazza
Mario La Rosa
Cesare Patanè
Salvatore Messina
Giuseppe Corsaro

Il C.U.G. ha sede presso il Palazzo Municipale in via Dante n.28, piano terra dove è attivato 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, trasmesse all'Amministrazione e pubblicate sul sito web istituzionale.

Il C.U.G. nell'anno 2019 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 2019

In ottemperanza alla normativa vigente ed al Piano Triennale Azioni positive 2019/2021 approvato con Delibera di G.M. n. 16 del 19/02/2019 il Comitato Unico di Garanzia relaziona quanto segue:

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

Il primo obiettivo: “ **Promozione del benessere organizzativo e individuale**” è stato raggiunto attraverso politiche di rotazione del personale per permettere di utilizzare al meglio le competenze acquisite da ognuno con una maggiore responsabilizzazione del dipendente.

Con deliberazione di G.C. n. 119 del 23/08/2019 l'Amministrazione Comunale ha approvato una modifica parziale dell'organigramma, che permettesse di dotare le Aree organizzative delle giuste figure professionali per quanto attiene al titolo di studio posseduto ed all'esperienza acquisita.

L'Ente per promuovere il benessere organizzativo e per una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata, promuove all'interno dell'Amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Per rendere più agevole il lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, favorisce politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare, attivando forme flessibili di gestione dell'orario di lavoro e di concessioni di lavoro part-time per richieste motivate da particolari esigenze familiari. 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.

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.

Nell'anno 2020 è stata attuata un'esperienza, estesa a tutti i dipendenti dell'Ente, di lavoro agile o smart working in occasione dell'emergenza epidemiologica dovuta alla diffusione del COVID-19.

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 alle norme di sicurezza dei locali sede degli uffici.

Con l'insediamento della nuova Amministrazione nel maggio del 2019, è stato aggiornato il Documento di Valutazione dei Rischi e nel 2020 è stata effettuata dal RSPP una specifica valutazione dello stress da lavoro correlato e dei singoli rischi alla figura connessi inerente la figura professionale del vigile urbano, la quale presenta delle caratteristiche diverse dal resto del personale dell'Ente,

Il DVR è stato trasmesso ai singoli Responsabili di Area per la diffusione ai singoli dipendenti.

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

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

Nel corso del 2019 sono stati svolti al Comune i corsi obbligatori ex D.lgs.81/2008 a tutti i dipendenti comunali ed i corsi inerenti gli addetti al primo soccorso ed antincendio.

Relativamente all'accrescimento professionale dei dipendenti, sono stati svolti corsi su materie ed argomenti specifici in sinergia con la Città Metropolitana di Catania, ai quali hanno partecipato i Responsabili di Area ed i Capi-Servizio.

I corsi hanno riscosso notevole successo anche per l'acclarata competenza dei relatori e rientrano nei corsi obbligatori per la prevenzione alla corruzione.

Il Segretario Generale sta predisponendo per l'anno 2020 dei corsi in e-learning per tutti i dipendenti dell'Ente sempre all'interno delle misure, previste nel P.T.P.C. , finalizzate alla prevenzione della corruzione.

E' stata riconosciuta la professionalità di ogni singolo dipendente attraverso lo svolgimento nel 2019 di una selezione per progressione economica orizzontale, che si è incentrata su criteri di valutazione altamente selettivi, come un colloquio su materie afferenti la figura professionale ricoperta.

Tale selezione ha visto la partecipazione di gran parte del personale comunale, che si è adeguatamente preparato per partecipare al colloquio.

Sempre nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane è stata espletata una selezione per l'implementazione oraria del personale part-time nell'anno 2019, al fine di dare agli uffici un ulteriore supporto, considerato l'alto numero di collocamenti in quiescenza del personale.

Nella seduta del 7/02/2019, dopo ampia discussione, il Comitato ha sottoscritto il nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021 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. 16 del 19/02/2019, consultabile sul sito web del Comune di Aci Castello nella sezione dedicata al C.U.G.

Conclusioni

Per l'anno 2019 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.

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)

