

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 2022.

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. 23 del 17703/2023 il Presidente del CUG la Dott.ssa L. Gulizia Responsabile dell'Area 1^a "Servizi Generali ed Amministrativi. Gestione ed Organizzazione delle risorse umane, Servizi Informatici e Tecnologici, Servizi culturali, ricreativi e turistici" 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 è costituito, 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. 23 del 17 marzo 2023, la composizione del C.U.G. è stata rinnovata, anche a seguito delle designazioni delle Organizzazioni Sindacali, come risulta esposta qui di seguito:

Presidente

Dott.ssa Laura Gulizia

Componenti di parte Amministrazione:

Effettivi

Gulizia Laura
Princiotta Cariddi Maria
Ruvolo Raffaella
Quattrocchi Antonino
Stuto Vittorio

Supplenti

Prezioso Antonina
Arcidiacono Chiara
Scuto Daniela
Finocchiaro Filippo
Vicari Venera

Componenti di parte Sindacale:

Effettivi

Cavazza Orazio (CISL)
Urzi' Annalisa (CSA)
Guadagnato Giorgio (UGL)
Salemi Maria Luisa (CGIL)

Supplenti

Arico' Davide
Messina Salvatore
Cavallaro Rosario Alessandro
Rapisarda Barbara

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 2016/2017/2018/2019/2020/2021, trasmesse all'Amministrazione e pubblicate sul sito web istituzionale.

Il C.U.G. nell'anno 2022 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 2022

In ottemperanza alla normativa vigente ed al Piano Triennale Azioni positive 2022/2024 approvato con Delibera di G.M. n.51 del 11/04/2022 il Comitato Unico di Garanzia relaziona quanto segue:

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

Il primo obiettivo: “ **Promozione del benessere organizzativo e individuale**” è stato realizzato attraverso la approvazione in Giunta Comunale con deliberazione n.188 del 12/12/2022 di un nuovo strumento normativo ,il PIAO 2022/2024, che riunisce tutti i documenti di programmazione dell'Amministrazione Comunale ,tra i quali il piano del lavoro agile.

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 pianificazione del lavoro agile, l'Ente vuole perseguire i seguenti obiettivi: promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti, stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione; promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti ed al raggiungimento degli obiettivi; miglioramento della performance individuale ed organizzativa, favorire l'integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso; riduzione del traffico e dell'inquinamento ambientale.

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. Nel Corpo di Polizia Locale sono stati concessi periodi limitati di part-time a due unità lavorative, che hanno fatto richiesta per esigenze personali e familiari.

Nel 2022, 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. 13 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.

Il secondo obiettivo: “ Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, anche non legata al genere “.

Non sono emerse nell'anno 2022 criticità relative all'esistenza di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, che sono state segnalate al CUG.

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

Diversi Responsabili di Area hanno svolto nell'anno 2022, in continuità con i corsi svolti nell'anno 2021, 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.T.P.C. 2022/2024, approvato con delibera di G.C.n. 33 del 24/03/2022, 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.

I Responsabili di Area, su input del Responsabile per la prevenzione della corruzione, hanno svolto corsi specifici di approfondimento di alcuni argomenti relativi alla trasparenza e legalità.

In sinergia con l'ufficio informatica, anche nell'anno 2022 è stato svolto per una rappresentanza di dipendenti indicati dai vari Responsabili di Area, un corso di riqualificazione del personale attraverso processi formativi specifici relativi all'acquisto di software. Il corso ha avuto l'obiettivo di informare il personale su normative, linee guida e metodologie da applicare per la fornitura dei software necessari all'espletamento delle attività d'ufficio.

Alla luce delle recenti normative finalizzate al rafforzamento ed implementazione del processo di digitalizzazione nelle Pubbliche Amministrazioni in data 28/06/2022 è stato organizzato dall'RTD un corso sulle misure minime di sicurezza informatiche e sulle modalità di accesso ai servizi digitali dell'Ente in collaborazione con la ditta Cms Labs, nella qualità di consulenza al RTD.

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

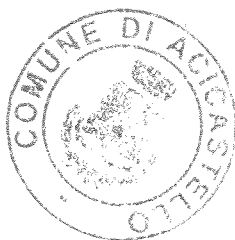
Sempre nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane è stata effettuata un'implementazione oraria del personale part-time per n. 9 dipendenti nell'anno 2022, al fine di dare agli uffici un ulteriore supporto, considerato l'alto numero di collocamenti in quiescenza del personale.

Sempre al fine di un accrescimento professionale dei dipendenti l'Amministrazione ha deciso nel 2022 un percorso di progressione verticale da C a D tecnico per una unità lavorativa , nel rispetto dei limiti e vincoli imposti dalla legge in materia, ed un percorso di progressione verticale di n. 3 unità lavorative da B a C.

Conclusioni

Per l'anno 2022 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)