

COMUNE DI MONSUMMANO TERME

Provincia di Pistoia

Piazza IV Novembre 75/H – Telefono 0572 9590 – Telefax 0572 52283

Sito Internet www.comune.monsummano-terme.pt.it –

E-Mail info@comune.monsummano-terme.pt.it

Monsummano Terme, 21/6/2023

Al Sindaco
Ai Componenti la Giunta Comunale
Al Dirigente
Al Comandante della Polizia Municipale
Al Consigliere di Parità Provincia di Pistoia
LL.SS.

OGGETTO: *Relazione sull'attività del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per l'anno 2022.*

In conformità all'art. 57 del D.lgs. 165/2001, modificato dall'art. 21 della legge 4 Novembre 2010, n. 183, si è proceduto con determinazione n. 157 del 24.03.2011 alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

Tale organismo, come è noto, sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, assumendone tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Conformemente a quanto disposto dalla sopra citata legge:

- il C.U.G. ha composizione paritetica ed è formato da un componente per ciascuna delle OO.SS. maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e di un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi;
- il Presidente è designato dall'Amministrazione;
- il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica ed opera in collaborazione con il consigliere o la consigliera nazionale di parità al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Le modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinate da linee guida contenute nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4/3/2011 emanata di concerto con il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento

per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.
Ciò premesso questo ente con successiva determina n. 100 del 30/2/2020 ha rinnovato il CUG nella sua composizione che ad oggi è così composto :

Presidente

Nominativo designato dal Sindaco in nome e per conto dell'Amministrazione per la presidenza del C.U.G. individuato nella persona del Segretario Generale Dr. Marco Fattorini incaricato con decreto sindacale n. 21 del 3/10/2022 quale dirigente del "Settore Affari Giuridici e Servizi di Governo".

Componenti in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali:

Dalle organizzazioni sindacali rappresentate a livello di Ente sono pervenute le seguenti designazioni per la nomina all'interno del C.U.G.:

Componente designato da UIL F.P.L. Istruttore Direttivo Sig.ra Cambi Lucia, sostituto Istruttore Amministrativo Sig.ra Susanna Marchini;

Componente nominato da C.I.S.L. F.P. F.P.S. Istruttore Direttivo Sig. Marco Borgioli, sostituto Istruttore Amministrativo Sig.ra Valentina Visani;

Componente nominato da F.P. C.G.I.L.. Esecutore Amministrativo Sig.ra Patrizia Grazzini, Istruttore direttivo Asilo nido Sig.ra Ferretti Alessandra;

Si è proceduto altresì all'individuazione dei rappresentanti dell'Amministrazione all'interno del C.U.G. in numero di tre in modo da garantire la parità di genere, la presenza di soggetti in rappresentanza sia dei dipendenti che della dirigenza nonché in possesso di competenze adeguate nella materia, come segue:

Componenti effettivi in rappresentanza dell'Ente:

- Antonio Pileggi, Dirigente Settore Front- Office e Reggente Settore Back-Office;
- Fiorenza Paganelli P.O. Pubblica Istruzione e sociale;
- Maria Giuseppa Randazzo Esecutore Amministrativo;

Sostituti dell'amministrazione i Sigg.ri Tiziana Corazzi, Maurizio Aliberto e Roberta Pippi;

La stessa direttiva dispone che i componenti del C.U.G. rimangono in carica per quattro anni e che gli incarichi possono essere rinnovati per una sola volta.

L'art. 3, c. 2 del Regolamento interno per il funzionamento del CUG prevede che il Comitato duri in carica per quattro anni dalla data della nomina e comunque fino alla costituzione del nuovo comitato.

In data 13 febbraio 2020 si è tenuta la prima riunione del C.U.G. nella quale è stato individuato quale Segretario verbalizzante il componente Lucia Cambi.

Il C.U.G., ai sensi dell'art. 2, comma 3 del regolamento, opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente e riferisce annualmente a mezzo di apposita relazione, entro il 30 marzo di ogni anno, ai vertici politici ed amministrativi.

La verifica dell'attuazione del Piano delle azioni positive per l'anno 2021 e la formulazione della proposta di aggiornamento del Piano per le annualità 2022/2024 sulla scorta della gestione del PAP dell'anno 2021 è stata effettuata dal C.U.G. riunitesi in data 23/3/2022. Il Piano 2022/2024 è stato adottato dalla Giunta Comunale con delibera n. 29 del 31/3/2022.

La verifica dell'attuazione del Piano delle azioni positive per l'anno 2022 e la formulazione della proposta di aggiornamento del Piano per le annualità 2023/2025 sulla scorta della gestione del PAP dell'anno 2022 è stata effettuata dal C.U.G. riunitesi in data 27/12/2022. Il Piano 2023/2025 è stato adottato dalla Giunta Comunale con delibera n. 90 del 21/6/2023.

In relazione al PAP 2022, come risulta dal Verbale sopracitato, anche per questa annualità si evidenzia come nessuna segnalazione sia pervenuta al C.U.G. in ordine ad eventuali problematiche o al fine di fornire indicazioni specifiche; si dà atto altresì dell'attuazione, da parte di questa Amministrazione, dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

Riguardo alle attività svolte non può non tenersi conto della particolare situazione generata dall'emergenza da COVID 19 sia in termini di difficoltà di attuazione di alcuni interventi sia in termini di spinta per l'introduzione di nuove modalità di gestione che coinvolgono lo svolgimento dell'attività lavorativa, l'aggiornamento professionale, il benessere organizzativo e che dovranno essere sviluppati ed approfonditi nel corso del triennio 2023/2025. Si evidenzia inoltre come lo svolgimento dell'attività e l'implementazione degli interventi programmati sia stata pesantemente condizionata dalla ormai conclamata carenza di personale che produce inevitabilmente difficoltà di gestione degli interventi.

In riferimento all'indagine sul benessere organizzativo, la cui prima fase che ha riguardato il personale "interno" del Comune caratterizzato da una forte connotazione amministrativa si è conclusa nel 2019 ed i cui esiti sono riportati nella relazione del CUG riferita a detta annualità, si riferisce come non sia stato possibile portarla a compimento con il coinvolgimento dei restanti settori in ragione dell'emergenza COVID ma anche della carenza di personale, della necessità di attivazione delle assunzioni programmate e di stabilizzazione del nuovo assetto organizzativo adottato con la modifica della macrostruttura a giugno 2022. Il Comitato ha ritenuto di proporre all'Amministrazione di prevedere l'adeguamento e completamento dell'indagine entro il 2024 ovvero nel 2025 all'interno del PAP 2023/2025, presumendo entro tale termine il ritorno ad una stabilità di gestione complessiva anche tenuto conto delle nuove assunzioni di personale.

Si propone altresì, con riferimento agli interventi formativi, di continuare a favorire l'organizzazione on-line dei corsi, potenziando la partecipazione a webinar che

costituiscono una modalità di aggiornamento flessibile e di immediata fruibilità nel contesto dell'attività lavorativa, sperimentata positivamente anche nel periodo interessato dalla crisi pandemica ed ampiamente adottata nel 2021, di confermare l'attività di confronto tra dirigenti/responsabili al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, (da vagliare in sede di Conferenza di Organizzazione) nonché di riproporre la predisposizione annuale di interventi formativi rivolta alla generalità dei dipendenti con particolare riferimento alla formazione obbligatoria inerente il piano Anticorruzione e anche a corsi in materia di contabilità, di procedimento amministrativo, di nuovo codice dei contratti, e di utilizzo di strumenti digitali volti a favorire l'erogazione dei servizi nei confronti dei cittadini e il miglior espletamento delle proprie funzioni.

In relazione all'orario di lavoro si propone la prosecuzione del monitoraggio degli istituti contrattuali riferiti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro al fine di proseguire nella messa in atto di specifiche articolazioni orarie per particolari e temporanee esigenze familiari e personali in linea con quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2016-2018 in modo da garantire a pieno la tutela delle famiglie nella conciliazione casa-lavoro oltre che quella individuale in casi specifici. Si ritiene altresì di proporre di sviluppare la modalità lavorativa da remoto previa adozione di specifica regolamentazione in linea con le disposizioni del CCNL, sfruttando l'esperienza maturata, anche al termine dell'emergenza sanitaria attraverso la pianificazione degli interventi nell'arco del triennio. Si propone inoltre di confermare le agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Si propone altresì di mantenere gli indirizzi già previsti nei precedenti Piani in materia di Sviluppo di carriera e professionalità e di informazione.



Il Presidente del C.U.G.
f.to digitalmente
Dr. Marco Fattorini