



CITTÀ DI GALATINA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Al Signor Sindaco
Alla Giunta Comunale
Al Consiglio Comunale
Alla Presidente della Commissione Pari Opportunità
Al Segretario Generale
Ai Signori Dirigenti

Loro Sedi

Oggetto: trasmissione Relazione delle attività del CUG del Comune di Galatina, anno 2018.

In adempimento agli obblighi previsti dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulla 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, legge 4 novembre 2010, n. 183)", si trasmette, in uno alla presente, la relazione illustrativa dell'attività del CUG – Comitato Unico di Garanzia – del Comune di Galatina, relativa all'anno 2018.

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

Il Presidente del CUG

(Avv. Maria Antonietta Masciullo)

Firmato digitalmente da: Maria Antonietta Masciullo
Organizzazione: COMUNE DI GALATINA/80008170757
Data: 29/03/2019 13:53:26



CITTÀ DI GALATINA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

RELAZIONE ATTIVITÀ DEL CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA

ANNO 2018

Ai sensi della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulla 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, legge 4 novembre 2010, n. 183)"

In attuazione dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla legge n. 183/2010, è previsto che le Pubbliche Amministrazioni costituiscano al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia – CUG – per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Il 4 marzo 2011, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha emanato le Linee guida predisposte dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministero delle Pari Opportunità, nelle quali sono esplicitati i compiti e gli ambiti di lavoro del CUG.

Le surriferite Linee Guida ministeriali prevedono, tra gli altri, l'obbligo a carico del CUG, di redigere entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, in merito all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

Scopo della presente relazione, pertanto, è rappresentare la situazione del personale del Comune di Galatina riferita all'anno 2018, elaborata sulla base dei dati forniti, per il suddetto scopo, dalla Direzione Affari Generali - Servizio Personale e Organizzazione - e delle informazioni desunte dalla generale attività posta in essere dall'Amministrazione comunale.

Si premette, innanzi tutto, che non si è proceduto alla relazione finale dell'anno 2017, in ragione del fatto che presso questa Amministrazione il suddetto Comitato è stato costituito a fine 2017, sicché i mesi immediatamente successivi all'insediamento dello stesso, sono stati impiegati per definire gli aspetti prettamente organizzativi e procedurali.

Nella Relazione sono rappresentate le funzioni e la composizione del CUG, le sedute tenutesi nell'anno 2018, la situazione, la consistenza numerica e composizione del personale dipendente "fotografate" al 31 dicembre 2018, il monitoraggio dello stato di attuazione, limitatamente alla predetta annualità, del Piano delle Azioni Positive elaborato per il triennio 2018/2019/2020 e degli adempimenti connessi alla Sicurezza sul lavoro e Sorveglianza Sanitaria, nonché la descrizione sintetica delle attività svolte dal CUG con particolare riferimento alla comunicazione ed al benessere organizzativo.

La relazione è stata condivisa ed approvata dai componenti del CUG, come da verbale della relativa riunione.



CITTÀ DI GALATINA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

❖ Assetto normativo del CUG – Funzioni e Componenti

Al suddetto Comitato sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

In particolare, al Comitato spettano le seguenti funzioni:

- concorrere alla formulazione di Piani di Azioni Positive a favore dei lavoratori dell'Ente e individuare le misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi;
- promuovere iniziative volte a dare attuazione a Risoluzioni e Direttive dell'Unione Europea per rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;
- valutare fatti segnalati, riguardanti azioni di discriminazione diretta e indiretta e di isolamento professionale e formulare proposte e misure per la rimozione dei vincoli;
- promuovere indagini conoscitive, ricerche ed analisi necessarie ad individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici dell'Ente;
- assolvere ad ogni altro adempimento attribuito al Comitato dalle vigenti disposizioni.
- pubblicizzare periodicamente il lavoro svolto ed i risultati emersi;

Il Comune di Galatina, con deliberazione di Giunta comunale n. 65/2017, ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in conformità alla Direttiva emanata di concerto dal Ministero della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 04.03.2011.

A seguito di interpello interno rivolto al personale dipendente, con provvedimento del Segretario Generale prot. n. 44454 del 17/11/2017, in esecuzione dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, della D.G.C. n. 65/2017 – nel rispetto del principio di presenza di genere e tenuto conto dell'inquadramento giuridico dei potenziali candidati, dell'attività lavorativa dagli stessi svolta e delle competenze specifiche acquisite, sono stati nominati i componenti del CUG, come di seguito indicati:

✓ Rappresentanti dell'Amministrazione:

Componenti effettivi:

- Avv. Maria Antonietta Masciullo, con funzioni di Presidente;
- Avv. Giuseppina Capodacqua, con funzioni di Vice Presidente;
- Sig.Vito Larini;

Componenti supplenti:



CITTÀ DI GALATINA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

- Sig.ra Maria Lucia Fiore;
- Dr.ssa Antonella Sabella;
- Dr. Antonio Patera.

- ✓ Rappresentanti di parte sindacale:
Componenti effettivi:
 - Sig. Adolfo Notaro, dipendente e rappresentante sindacale dell'O.S. CISL;
 - Sig.ra Anna Maria Scalese, dipendente e rappresentante sindacale dell'O.S. UIL;
 - Sig. Domenico Pati, dipendente e rappresentante sindacale dell'O.S. CSARAL Autonomie Locali;
Componenti supplenti:
 - Sig. Luigi Rizzo;
 - Dr.ssa Maria Grazia Arrivabene;
 - Sig. Giuseppe Sabella.

Il CUG ha sede legale presso la Residenza Municipale di Via Umberto I n. 40. Le funzioni di Segreteria sono svolte dal dipendente e componente Adolfo Notaro. L'avv. Giuseppina Capodacqua, dipendente comunale, svolge le funzioni di Vice Presidente.

Il CUG esercita le proprie funzioni in piena autonomia gestionale ed in un rapporto di costante collaborazione con i vertici politici ed amministrativi dell'Ente.

❖ **Azioni poste in essere dal CUG del Comune di Galatina**

Adozione Regolamento del CUG

Il "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Galatina" è stato approvato in data 05/12/2017, nel corso della prima riunione di insediamento del Comitato ed è stato trasmesso al Segretario Generale. Il surriferito Regolamento è stato, quindi, pubblicato sul sito web del Comune, nella sezione tematica dedicata.

Sedute

Nel corso del 2018, il CUG si è riunito nelle sottoelencate giornate, con l'ordine del giorno per ciascuna riportato:

05/12/2017: insediamento del CUG; approvazione del Regolamento che disciplina compiti e funzioni del CUG; esame e condivisione della proposta di PAP – Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018/2020.

02/10/2018: approvazione delle diverse aree tematiche di intervento del CUG; programmazione delle attività;



CITTÀ DI GALATINA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

09/10/2018: approvazione indirizzi in materia di comunicazione dell'attività del CUG; condivisione orientamenti per l'elaborazione del questionario sulla percezione del benessere organizzativo; Riunione Programmatica con la Commissione Pari Opportunità e con il servizio Risorse Umane dell'Ente, al fine di programmare attività di interesse comune;

16/10/2018: elaborazione del questionario per il benessere organizzativo e determinazioni in merito alle modalità di somministrazione dello stesso, presso i dipendenti comunali;

18/12/2018: valutazione dell'incisività dell'azione di comunicazione avviata dal CUG. Correttivi e proposte; previsione delle metodologie di analisi e sintesi dei dati rivenienti dal monitoraggio avviato in materia di benessere organizzativo; Focus attività 2019.

Le sedute del CUG sono verbalizzate con apposito verbale sintetico che riporta le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni assunte ed è sottoscritto da tutti i componenti presenti.

❖ La situazione del personale

Si premette, innanzi tutto, che la struttura organizzativa dell'Ente – approvata con Deliberazione Commissariale n. 49/2012, successivamente modificata ed integrata con D.G.C. n. 152/2012, n. 12/2014 e n. 186/2016 – è stata sottoposta, nell'anno 2018, ad un primo intervento di sostanziale modifica e, successivamente, ad una ulteriore variazione parziale.

Con deliberazione n. 22 del 25.01.2018, infatti, la Giunta Comunale ha approvato il nuovo assetto macro-strutturale e l'organigramma generale del Comune di Galatina, al fine di razionalizzare le articolazioni organizzative e l'impiego delle risorse umane assegnate (prevedendo, tra gli altri, la concentrazione delle funzioni afferenti all'intera area tecnica nell'ambito della Direzione Territorio e Qualità Urbana e, dunque, la riduzione delle strutture di massima dimensione da sei, a quattro, la riqualificazione del Comando di Polizia Municipale non più come Direzione, ma come Articolazione autonoma cosiddetta – Unità Operativa - alle dirette dipendenze amministrative e funzionali del Sindaco, lo spostamento di alcuni Servizi presso Direzioni diverse da quelle originarie) nonché allo scopo di perseguire gli obiettivi di semplificazione amministrativa, di ottimizzazione di tempi e procedure, di snellimento dell'apparato burocratico, di recupero di efficienza, efficacia ed economicità. A seguito della suesposta riorganizzazione strutturale, ai sensi e per gli effetti degli artt. 56 e 57 del vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, con deliberazione n. 42 del 15.02.2018, la Giunta Comunale ha altresì definito il quadro di assegnazione dell'organico.

Successivamente, con deliberazione n. 329 del 27/11/2018, la Giunta Comunale ha approvato una modifica parziale dell'attuale assetto della macrostruttura (con decorrenza a far data dal 01/01/2019), su proposta del Segretario Generale, elaborata in riscontro alle esigenze di riorganizzazione rappresentate da due Dirigenti, volte ad assicurare una migliore integrazione, coordinamento, omogeneizzazione e razionalizzazione delle competenze e massima funzionalità ed efficienza gestionale delle articolazioni interne alla Direzione Territorio e Qualità Urbana ed alla Direzione Programmazione Strategica e Servizi al Cittadino, quest'ultima ridenominata "Direzione Politiche Sociali e Promozione Culturale".



CITTÀ DI GALATINA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

La variazione dell'assetto macro strutturale ha comportato una nuova distribuzione delle risorse umane, in coerenza con le specificità delle funzioni da svolgere e nel rispetto delle competenze ed esigenze dei dipendenti.

In merito, si precisa che al CUG non sono pervenute rimostranze da parte dei dipendenti o manifestazioni di disagio legate alla suddetta riorganizzazione, sicché può ritenersi che le variazioni introdotte non abbiano provocato un impatto negativo.

Per quanto riguarda la situazione del personale, il competente Servizio Risorse Umane e Organizzazione ha fornito una rappresentazione dello stesso attraverso dati aggregati, distinti per genere, tipologie di lavoro, fasce di età e profilo professionale.

Al 31/12/2018 il personale in servizio è pari a n. 133 unità di cui:

- ✓ n. 1 dirigente a tempo indeterminato;
- ✓ n. 1 dirigente tecnico (precedentemente esperto tecnico D3 presso l'Ente, collocato in aspettativa e incaricato ex 110, comma 1 del D.lgs n. 267/2000 a seguito di selezione interna);
- ✓ n. 129 dipendenti a tempo indeterminato;
- ✓ 1 dipendente con qualifica di "Funzionario Avvocato" con incarico ex art. 110 comma 1, D.Lgs. n. 267/2000;
- ✓ n. 1 dipendente in Convenzione ex art. 14 CCNL 22.02.2004

Il Segretario Generale svolge anche le funzioni di Dirigente *ad interim* della Direzione Politiche Sociali e Promozione Culturale.

Delle 131 unità di dipendenti, n. 129 sono a tempo indeterminato (pari al 98% del totale) e n. 2 a tempo determinato (pari al 2%).

Delle n. 129 unità a tempo indeterminato, n.110 (pari all'85% del totale) svolgono la prestazione lavorativa a tempo pieno e n. 19 dipendenti (pari al 15% del totale) in regime part-time, di cui n. 2 a seguito di specifica richiesta. Di questi, n. 16 unità sono donne e n. 3 sono uomini.

Di seguito, viene rappresentata l'articolazione oraria del personale in part - time:

N.unità	Sesso	Categoria	Tipologia	Ore settimanali	% Part -time
1	F	D1	orizzontale	34 ore	94,45%
2	F	C	orizzontale	18 ore	50%
1	F	C	orizzontale	31 ore	86,12%
1	F	C	orizzontale	23 ore	63,89
2	M	B3	verticale	18 ore	50%
1	F	A	orizzontale	25 ore	69,45%
1	M	A	orizzontale	25 ore	69,45
10	F	A	orizzontale	20 ore	55,56%



CITTÀ DI GALATINA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Da un punto di vista della **composizione di genere**, si rappresenta che il contingente numerico in forza al Comune di Galatina al 31/12/2018 è composto da n. 65 donne (pari al 49% del totale complessivo) e da n. 68 uomini (pari al 51% del totale complessivo), come di seguito esplicitato:

<i>n. Unità</i>	<i>Categoria</i>	<i>Uomo</i>	<i>Donna</i>
1	Dirigente		1
1	Dirigente	1	
4	D3	1	3
20	D1	11	9
53*	C	25	28
10	B3	5	5
32	B1	24	8
12	A	1	11
133		68	65

* di cui: n. 1 unità: in utilizzo condiviso con altro Comune;
 n. 1 unità in aspettativa per mandato elettorale;
 n. 1 unità in distacco sindacale.

Da un punto di vista **dell'età**, il personale in servizio risulta concentrato prevalentemente nella fascia tra 51-60 anni ed in quella *over 60*, come di seguito meglio rappresentato:

<i>n. Unità</i>	<i>FASCIA DI ETÀ</i>			
	<i>30-40</i>	<i>41-50</i>	<i>51-60</i>	<i>Over 60</i>
4	X			
14		X		
72			X	
43				X

❖ **Monitoraggio del PAP – Piano per le Azioni Positive 2018/2019/2020, limitatamente all'anno 2018.**

Il Comune di Galatina, giusta Deliberazione di G.C. n. 149 del 14/12/2017, previa consultazione del CUG e a seguito dell'acquisizione del parere positivo espresso, in merito, dal surriferito Comitato, ha approvato il Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2018/2020 che,



CITTÀ DI GALATINA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

ponendosi in continuità con quello precedente e riproponendo, migliorando ed integrando le precedenti misure programmatiche nella convinzione della temporaneità e specialità delle stesse, ha inteso definire specifiche azioni orientate a garantire:

- effettiva pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengono conto anche delle condizioni del lavoratore/lavoratrice nella famiglia, attraverso politiche di conciliazione vita/lavoro;
- prevenzione e rimozione di eventuali azioni di discriminazione e molestie connesse al sesso, morali o psicologiche – mobbing nell’ambiente di lavoro;
- iniziative di informazione finalizzate a promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità sul lavoro e nel lavoro;
- effettive pari opportunità nella formazione del personale che offre possibilità di crescita e miglioramento;
- concrete possibilità di sviluppo e di carriera
- pari opportunità nell’accesso all’impiego

Il Piano per le Azioni Positive, al fine di realizzare le predette iniziative, si propone i seguenti obiettivi:

- 1) Formazione;
- 2) Orario di lavoro;
- 3) Accesso all’impiego, a posizioni di responsabilità e sviluppo di carriera e professionale a incarichi conferiti a soggetti ed enti terzi;
- 4) Informazione e diffusione della Cultura delle Pari Opportunità.

Con riferimento al primo obiettivo, “Formazione”, il monitoraggio ex post condotto dal CUG in merito alle azioni intraprese dall’Amministrazione Comunale, rivela un effettivo conseguimento delle finalità programmate, in quanto l’Ente ha saputo predisporre un percorso formativo multidisciplinare, destinato a tutti i lavoratori e lavoratrici, in coerenza con il relativo profilo professionale e con le funzioni di specifica competenza, integrato quanto più possibile con il normale orario di servizio, nel rispetto delle esigenze e priorità personali degli interessati.

L’importanza della formazione e dell’aggiornamento professionali rappresenta un’effettiva priorità dell’Ente che ha messo a disposizione del personale un’offerta formativa di qualità, eterogenea (a titolo esemplificativo, in materia di Contratti e appalti, Anticorruzione, Bilancio, Gestione del Personale, Amministrazione digitale, ecc.), elaborata ed attuata di concerto con soggetti esperti del settore, sia con formazione a distanza sia con lezioni in aula.

Riguardo il secondo obiettivo “Orario di lavoro”, si rappresenta un rilevante cambiamento costituito dal nuovo “Regolamento in materia di orario di servizio del personale dipendente” elaborato ed approvato nel 2017 ed entrato a pieno regime nell’anno 2018.



CITTÀ DI GALATINA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

L'introduzione del nuovo Regolamento è finalizzata all'ottimale espletamento dei servizi ed alla migliore qualità delle prestazioni, all'erogazione dei servizi e la fruizione degli stessi armonizzando l'orario di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle altre amministrazioni pubbliche, anche europee, al perseguimento degli obiettivi generali istituzionali attraverso la migliore articolazione dell'orario di servizio, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia e adeguatezza, nonché di trasparenza e produttività della Pubblica Amministrazione, nonché all'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, assicurando, al contempo, la piena valorizzazione delle stesse.

L'impatto delle nuove disposizioni regolamentari sul personale dipendente non è risultato, all'inizio, del tutto positivo: lo spostamento in avanti dell'inizio della giornata lavorativa, l'articolazione dell'orario nel periodo estivo, diversa rispetto al passato, le ancor più stringenti previsioni in materia di rilevazione delle presenze imposte dalle vigenti prescrizioni di legge ed assicurate, oltretutto, dall'adozione di un sistema informatizzato di rilevazione delle presenze/assenze che l'Ente ha allo scopo implementato - non hanno incontrato il favore di tutti i dipendenti.

Nel corso del tempo, tuttavia, il consolidamento delle nuove "abitudini", in uno alla disponibilità rappresentata da alcuni dirigenti rispetto alle esigenze del personale assegnato (per esempio l'articolazione dell'orario di servizio differenziata in ragione delle specifiche funzioni o per i dipendenti fuori sede), all'introduzione di una nuova fascia di flessibilità in grado di agevolare l'entrata e l'uscita (anche con riferimento alle esigenze legate all'istruzione obbligatoria dei figli), sembrano aver consentito una più larga accettazione dei contenuti del Regolamento, da parte dei destinatari dello stesso. Ad ogni modo, l'analisi effettiva del contesto, effettuata a valle degli esiti del questionario sul benessere organizzativo, consentirà di fornire dei dati più precisi in merito.

Rilevante, inoltre, è la previsione, all'interno delle richiamate disposizioni regolamentari, della Banca delle ore e delle forme flessibili di lavoro, istituiti per i quali si attende l'avvio della fase di sperimentazione.

In merito all'obiettivo in argomento, inoltre, occorre sottolineare, altresì, il riconoscimento, ove riscontrate le circostanze di legge, di permessi legati alla genitorialità ed alla tutela dell'handicap, l'assegnazione di agevolazioni orarie per specifiche esigenze personali, quali, ad esempio, il part-time concesso per ragioni legate all'assistenza (figli, familiari) ovvero alla salute personale.

Con riferimento al terzo obiettivo "Accesso all'impiego, a posizioni di responsabilità e sviluppo di carriera professionale, a incarichi conferiti da soggetti ed enti terzi", si osserva che, nel corso dell'anno 2018, sono state attivate e, in alcuni casi concluse, alcune procedure di reclutamento del personale, sia pure con le evidenti difficoltà in tal senso, dovute alla decisione dell'Ente di fare ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario ex art. 243 *bis* del D.lgs. n. 267/2000 ed al fatto che, di conseguenza, le stesse devono essere sottoposte alla oltre che alla preventiva verifica ed



CITTÀ DI GALATINA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

attestazione del rispetto dei limiti e vincoli di spesa posti dalla normativa vigore e della sostenibilità finanziaria e di bilancio della stessa, anche all'autorizzazione da parte della Commissione per la finanza e gli organici degli Enti locali di cui al D. Lgs. n. 267/2000.

In particolare, sono state indette e concluse le seguenti procedure:

- Bando di mobilità volontaria, per titoli ed eventuale colloquio, per la copertura, a tempo parziale (18 ore) ed indeterminato, di n. 2 posti di cat. C, profilo professionale "Agente di Polizia Municipale";
- Selezione, mediante comparazione dei curriculum e colloquio, per la copertura di un posto di "Esperto Avvocato" ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000;
- Selezione interna per conferimento di incarico a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., per la copertura del posto di "Dirigente Tecnico" ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000;

Nel mese di ottobre 2018, sono state indette le seguenti procedure:

- Bando di mobilità volontaria, per titoli e colloquio, per la copertura, a tempo pieno ed indeterminato, di n. 1 posto di cat. C1, profilo professionale "Istruttore contabile" da destinare all'area contabile del Comune di Galatina;
- Bando di mobilità volontaria, per titoli e colloquio, per la copertura, a tempo pieno ed indeterminato, di n. 1 posto di cat. C1, profilo professionale "Istruttore amministrativo" da destinare alla direzione territorio e qualità urbana del Comune di Galatina;
- Bando di mobilità volontaria, per titoli e colloquio, per la copertura, a tempo pieno ed indeterminato, di n. 2 posti di cat. D1, profilo professionale "Specialista contabile" da destinare al servizio finanziario – entrate e riscossione del Comune di Galatina;
- Bando di mobilità volontaria, per titoli e colloquio, per la copertura, a tempo pieno ed indeterminato, di n. 2 posti di cat. D1, profilo professionale "Specialista amministrativo" da destinare all'area appalti e contratti – anticorruzione e trasparenza del Comune di Galatina

In merito, si osserva che nella costituzione delle commissioni di concorso è stato osservato rispetto il principio della parità di genere e delle pari opportunità tra uomini e donne, assicurando la presenza di componenti di ciascun sesso nella misura minima di almeno un terzo del totale.

Con riferimento alle posizioni di Responsabilità, si osserva che le stesse attualmente non sono connesse al riconoscimento di specifiche indennità, in ragione della necessità di portare avanti l'avviata azione di recupero obbligatorio delle maggiori somme previste ed utilizzate, negli anni precedenti, in violazione dei vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa (verificate all'esito dei rilievi effettivi del MEF), ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 del D.L. n. 16/2014, conv. in L. n. 68/2014, mediante il graduale riassorbimento delle stesse, con quote annuali.

Le Responsabilità dei Servizi sono state conferite in coerenza con la specifica formazione professionale dei dipendenti interessati, in base all'esperienza maturata nell'Ente o acquisita al



CITTÀ DI GALATINA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

di fuori dello stesso, alle capacità individuali dimostrate e alle potenzialità espresse, senza discriminazioni di genere.

Si rileva, altresì, la frequente designazione di alcuni dipendenti ai fini della nomina in commissioni, comitati e organismi collegiali, nonché il conferimento agli stessi, previa autorizzazione in tal senso da parte del rispettivo dirigente ed in conformità ai criteri imposti dal Regolamento concernente la disciplina degli incarichi extra istituzionali del personale dipendente del Comune di Galatina - adottato dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 164 del 15/05/2015 - di incarichi professionali da parte di altri Enti o di soggetti terzi, anche ai sensi dell'art.1, co. 557, della legge n.311/2004.

Il quarto obiettivo del Piano delle Azioni Positive –“Informazione”, prevede la diffusione della cultura delle Pari opportunità. In merito, si rappresenta, innanzi tutto, l'avvenuta costituzione della Commissione comunale per le Pari Opportunità che, di concerto con l'Assessorato competente ha svolto diverse iniziative volte a diffondere i principi in argomento.

Si precisa, altresì, che il CUG ha tenuto una riunione con la suddetta Commissione comunale, il Servizio Risorse Umane dell'Ente e l'Assessorato competente, al fine di programmare delle attività – previste presumibilmente per l'anno 2019 - volte a promuovere la cultura della Pari opportunità e della lotta alle discriminazioni di genere.

❖ **Benessere organizzativo**

Con riferimento al benessere organizzativo, si rappresenta che il CUG ha ritenuto di avviare un'indagine esplorativa in merito alla percezione del benessere organizzativo da parte dei dipendenti, attraverso la somministrazione di un questionario, in modo da poter individuare, in base alle risposte, eventuali situazioni di criticità, discriminazione, stress, disagio etc. e, conseguentemente, intervenire con azioni di contrasto e di promozione del benessere dei lavoratori.

L'indagine in argomento è stata strutturata, in particolare, in modo da conoscere le opinioni dei dipendenti sulle circostanze che determinano la qualità della vita e delle relazioni sui luoghi di lavoro, il grado di condivisione del sistema di valutazione e misurazione della performance, la percezione del dipendente sul modo di lavorare del superiore gerarchico, l'individuazione di leve ulteriori per la valorizzazione delle risorse umane.

In merito, si precisa che il Comitato ha proceduto all'elaborazione del detto questionario sulla base del modello messo a disposizione da ANAC, tarandolo, ovviamente, rispetto alle esigenze e dimensioni dell'Ente e che ha stabilito di somministrare lo stesso a mezzo di comunicazione inviata sulla scrivania digitale di ciascun dipendente, attraverso consegna di copia cartacea e mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione dedicata. La capillare diffusione del questionario ha richiesto un'attività alquanto intensa, anche in ragione della dislocazione del personale in uffici differenti. La verifica della risposta al suddetto questionario e l'analisi dei relativi esiti sono previste per la prima parte dell'anno 2019.



CITTÀ DI GALATINA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

❖ Sorveglianza e formazione sanitaria

Il D.Lgs. n. 81/2008 persegue la finalità di assicurare l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale, attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.

Questa Amministrazione ha provveduto agli adempimenti connessi alla sorveglianza sanitaria finalizzata alla tutela dello stato di salute e di sicurezza del personale, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali ed alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. In merito, si precisa che è stata somministrata una precisa formazione teorico – pratica nei confronti dei dipendenti incaricati dei diversi ruoli stabiliti nel richiamato D.Lgs. 81/2008 e che, nell'anno 2018, è stato perfezionato il contratto di appalto dei servizi di sorveglianza sanitaria individuando, mediante procedura ad evidenza pubblica, il nuovo medico competente. Sulla base del protocollo sanitario presentato da quest'ultimo, condiviso con il Datore di Lavoro, sono state effettuate le visite fiscali nei confronti del personale, come programmate.

❖ Comunicazione

Per quanto riguarda l'attività di comunicazione del CUG, si rappresenta che il Comitato ha provveduto all'elaborazione di uno specifico logo, all'attivazione di un indirizzo di posta istituzionale (CUG@comune.galatina.le.it), all'affissione di locandine all'interno dei plessi in cui è articolata l'Amministrazione comunale finalizzate a diffondere le attività di competenza del CUG e le modalità di consultazione dello stesso, nonché alla creazione ed aggiornamento della specifica sezione tematica dedicata, all'interno del sito dell'Ente.

Conclusioni

Dopo l'insediamento ed i primi mesi dedicati alla definizione dei profili organizzativi e procedurali, il CUG ha svolto le attività di competenza come innanzi descritte, riponendo una particolare attenzione, oltre che sulla comunicazione, necessaria per diffondere la conoscenza delle funzioni e compiti di tale organo a tutela dei dipendenti, sull'indagine della percezione, da parte degli stessi, del benessere organizzativo. All'esito dell'analisi dei dati forniti dai questionari somministrati al personale dipendente per la suddetta finalità, potrà essere definita una rappresentazione chiara ed oggettiva di bisogni rilevati e, pertanto, potranno essere individuate delle soluzioni, dei correttivi e delle proposte da sottoporre all'attenzione dei vertici politici ed amministrativi, al fine di soddisfare nel modo migliore le necessità dei dipendenti, nel rispetto delle esigenze di servizio. Si intende, altresì, per la prossima annualità, potenziare l'attività del CUG nella diffusione del Principio di Pari Opportunità e nella lotta alle discriminazioni di genere.

Il Presidente del CUG

(Avv. Maria Antonietta Masciullo)