



# CITTÀ DI GALATINA

## COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

---

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2019

---



**CITTÀ DI GALATINA**  
**COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.**

Al Sig. Sindaco  
Al Sig. Segretario Generale  
Alla Giunta Comunale  
Al Consiglio Comunale

Al Nucleo di Valutazione  
dell'Amministrazione

LORO SEDI

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

**RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

**ANNO 2019**



# CITTÀ DI GALATINA

## COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

### **PREMESSA**

#### **Riferimento normativo**

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” così come integrata dalla direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, a firma del Ministro per la Pubblica Istruzione e del Sottosegretario delegato alle pari Opportunità.

#### **Finalità**

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione. Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

#### **Struttura della Relazione**

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV o NDV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.



# CITTÀ DI GALATINA

## COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

### PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

#### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE.

Con deliberazione di G.C. n. 22/2018 ed in coerenza con gli obiettivi strategici definiti nelle linee programmatiche di mandato, la Giunta comunale ha disposto un intervento di razionalizzazione, ridefinizione per funzioni omogenee ed adeguamento della previgente struttura organizzativa del Comune di Galatina, procedendo alla riorganizzazione della macrostruttura dell'Ente ed alla contestuale approvazione del nuovo organigramma e relativo funzionigramma; con successiva deliberazione di G.C. n. 329/2018 è stata modificata parzialmente l'articolazione organizzativa interna di alcune strutture di massima dimensione e, conseguentemente, l'organigramma generale ed il relativo funzionigramma.

L'assetto macrostrutturale dell'Ente, pertanto, è attualmente, articolato in n. 4 strutture di massima dimensione, al cui vertice sono preposti dirigenti, come di seguito specificate:

1. Direzione Affari Generali e Avvocatura;
2. Direzione Servizi Finanziari;
3. Direzione Politiche Sociali e Promozione Culturale;
4. Direzione Territorio e Qualità Urbana;

Si aggiunge poi l'Area di Polizia Locale– Comando di P.M., strutturata quale unità organizzativa complessa ed autonoma rispetto alle direzioni, intesa come “centro di responsabilità”, funzionalmente ed amministrativamente posta alle dipendenze del Sindaco e caratterizzata da autonomia gestionale ed organizzativa.

Al 31.12.2019 il personale in servizio presso il Comune di Galatina risulta costituito da n. 121 unità, a tempo indeterminato e da n. 2 unità a tempo determinato – di cui n. 1, con incarico ex art. 110 comma 1 D.lgs. n. 267/2000 e n. 1, in convenzione ex art. 4 CCNL 22.01.2004.

Con riferimento al personale dipendente a tempo indeterminato, le unità sono distinte per categorie giuridiche e profili professionali, come di seguito rappresentato:

**n. 4 unità di categoria D3**, di cui n. 2 con profilo di “Esperto Amministrativo” e n. 2 con profilo di “Esperto Tecnico). Una di queste è collocata in aspettativa a seguito di conferimento di incarico dirigenziale ex art. 110 comma 1, D.lgs. n. 267/2000;

**n. 15 unità di categoria D1**, con i seguenti profili professionali:

- n. 3, con profilo di “Specialista amministrativo”;
- n. 2 unità con profilo di “Specialista Amministrativo – Contabile”;
- n. 1 unità con profilo di “Specialista Socio- assistenziale”;
- n. 1 unità con profilo “Specialista attività statistiche e amministrative”;
- n. 4 unità con profilo “Specialista Tecnico”;
- n. 1 unità con profilo “Specialista Tecnico Agrario”;
- n. 3 unità con profilo di “Specialista di Vigilanza”;

**n. 52 unità di categoria C**, con i seguenti profili:

- n. 24 unità con profilo “Istruttore amministrativo”;
- n. 1 unità con profilo “Assistente Servizi Culturali” (in aspettativa per mandato elettorale)



# CITTÀ DI GALATINA

## COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

- n. 4 unità con profilo di “Educatrice Asilo nido”;
- n. 2 unità con profilo di Istruttore Contabile”;
- n. 3 unità con profilo di “Istruttore Tecnico”;
- n. 18 unità con profilo di “Agente di PM”;

### **n. 9 unità di categoria giuridica B3**, distinte nei seguenti profili professionali:

- n. 6 unità con profilo di “Collaboratore Amministrativo” (di cui n. 1 unità in aspettativa per distacco sindacale)
- n. 1 unità con profilo di “Educatore Socio Pedagogico”,
- n. 1 unità con profilo di “Collaboratore autista”;
- n. 1 unità con profilo “Collaboratore autista scuolabus”

### **n. 29 unità di categoria giuridica B1**, distinte nei seguenti profili professionali:

- n. 16 unità con profilo di “Operatore amministrativo”;
- n. 3 unità con profilo di Operatore Centralinista”;
- n. 1 unità con profilo di “Operatore messo notificatore”;
- n. 1 unità con profilo di “Operatore messo usciere”;
- n. 3 unità con profilo di “Operaio specializzato”;
- n. 1 unità con profilo “Operatori servizi tecnici”;
- n. 3 unità con profilo di “Operatore servizi vari”;
- n. 1 unità con profilo di “Operatore custode biblioteca”;

### **n. 12 unità di categoria A**, distinte nei seguenti profili professionali:

- n. 9 unità con profilo “Addetto ai servizi vari”;
- n. 3 unità con profilo “Operaio generico”.

Con riferimento al Personale a tempo determinato, sono presenti n. 2 unità, rispettivamente, n.1 risorsa di categoria giuridica D3, profilo professionale “Esperto Avvocato” ex art. 110, comma1 del D.lgs. n. 267/2000 e n. 1 unità di categoria giuridica D1, profilo professionale “Specialista amministrativo contabile”, in convenzione ex art. 14 CCNL 22.01.2004 con la Provincia di Lecce.

Per quanto riguarda il personale dirigenziale, sono presenti:

n. 1 dirigente amministrativo a tempo pieno ed indeterminato al quale è assegnata la Responsabilità della Direzione Affari Generali e Advocatura e, ad interim, quella della Direzione Servizi Finanziari;

n. 1 dirigente tecnico a tempo pieno e determinato (funzionario di ruolo dell’Ente, collocato in aspettativa per incarico dirigenziale ex art. 110 comma 1 del D.lgs. n. 267/2000) al quale è attribuita la responsabilità della Direzione Territorio e Qualità Urbana;

la dirigenza ad interim della Direzione Politiche Sociali e Promozione Culturale è invece assicurata dal Segretario generale.

Con riferimento al tipo di presenza, il 95,3% del personale di ruolo è a tempo pieno ed il 4,7% a tempo parziale. Di quest’ultimo, n. 14 unità sono part-time >50% e n. 2 unità sono part time< 50%.

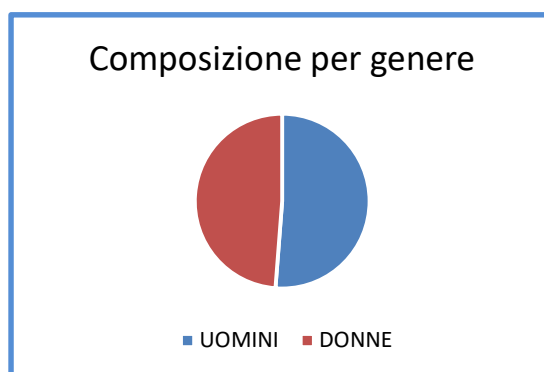


# CITTÀ DI GALATINA

## COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

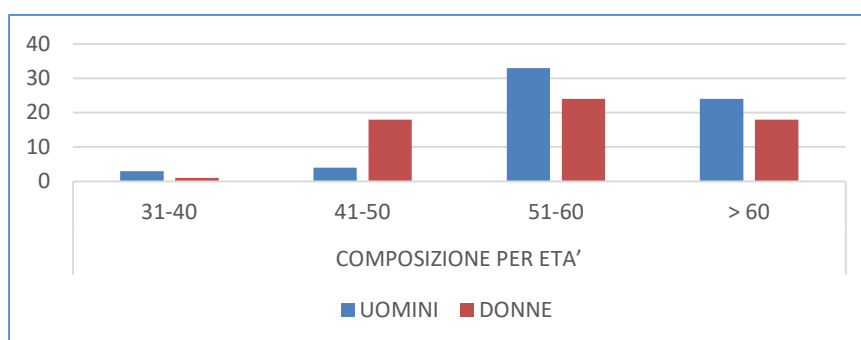
Per quanto riguarda la composizione di genere, invece, con riferimento al personale dipendente a tempo pieno ed indeterminato, n.63 unità sono uomini e n. 59 sono donne; con riferimento al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time, n. 3 unità appartengono al genere maschile, n. 13, invece, a quello femminile. Sono donne, altresì, le due risorse a tempo determinato ed una dei dirigenti.

Di seguito, la tabella illustrativa della composizione del personale (dipendente a tempo indeterminato, a tempo determinato e dirigente) distinto per genere:



Con riferimento all'età, invece, le risorse (di ruolo, a tempo determinato e appartenenti alla qualifica dirigenziale) risultano prevalenti nelle fasce da 51 a 60 anni e > 60 anni, come di seguito meglio rappresentato:

Fasce	COMPOSIZIONE PER ETA'			
	31-40	41-50	51-60	> 60
UOMINI	3	4	33	24
DONNE	1	18	24	18





# CITTÀ DI GALATINA

## COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

Per un'analisi più dettagliata dell'assetto giuridico, funzionale ed economico del personale in servizio, si rimanda all'Allegato 1).

Per quanto riguarda le Posizioni Organizzative, nel 2018 è stata istituita la Posizione Organizzativa del Comando di P.M. Nel mese di dicembre 2019, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 299/2019, ha disposto l'istituzione, ai sensi dell'art. 13, comma 1, del C.C.N.L. Comparto Funzioni locali 21 maggio 2018, di n. 8 posizioni Organizzative, previa approvazione del relativo Regolamento per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle stesse - approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 28/05/2019 - che definisce i nuovi criteri generali per il conferimento, revoca e graduazione degli incarichi, in conformità alle previsioni di cui all'art.14, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

In particolare, sono state istituite le seguenti aree di P.O.:

nell'ambito della Direzione Politiche Sociali e Promozione Culturale: Area "Politiche Sociali e Giovanili" e Area "Istruzione e Cultura";

nell'ambito della Direzione Territorio e Qualità Urbana: Area "Patrimonio, Opere Pubbliche e Ambiente"; Area "Politiche abitative, Assetto e Valorizzazione del Territorio"; Area "SUAP e Commercio";

nell'ambito della Direzione Servizi Finanziari: Area "Programmazione Finanziaria e Bilancio; Area "Tributi ed Economato";

nell'ambito della Direzione Affari Generali e Avvocatura, Area "Affari Generali e Organizzazione";

Di seguito, si riporta, di seguito la tabella riepilogativa del personale di ruolo, con riferimento all'annualità 2018, dalla quale si evince l'intervenuto collocamento a riposo di diverse unità e quindi la riduzione del numero di risorse nel 2019, nonché la distribuzione del personale per fasce di età, con evidente maggiore concentrazione nelle fasce più elevate.

<b>n. Unità</b>	<b>Categoria</b>	<b>Uomo</b>	<b>Donna</b>
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
<b>133</b>		<b>68</b>	<b>65</b>

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



# CITTÀ DI GALATINA

## COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

### SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Le misure di conciliazione vita-lavoro riconosciute nell'annualità 2019 dall'Amministrazione comunale, sono consistite, prevalentemente, in autorizzazioni di lavoro flessibile (part time orizzontale) e nell'introduzione di una fascia di flessibilità quotidiana in entrata ed in uscita, maggiormente estesa rispetto a quella utilizzata precedentemente. Il Regolamento disciplinante l'orario di servizio e di lavoro del personale dipendente, approvato nel 2017, prevede, tra l'altro, l'attivazione di forme di lavoro agile (Telelavoro o *Smart Working*), nonché la Banca Ore. Siffatti istituti, tuttavia, non risultano ancora attivati.

In merito, si precisa, altresì, che dal questionario sulla percezione del benessere organizzativo di cui si dirà nel prosieguo della presente Relazione, la prevalenza del campione intervistati esprime un marcato disinteresse nei confronti degli istituti del telelavoro o dello *Smart Working*, in favore di forme diverse di flessibilità (ad esempio, orari personalizzati, anticipi dei rientri, riposi, ecc.).

Il suddetto dato deve essere rapportato al fatto che la maggior parte dei dipendenti appartiene a fasce di età medio alta (tra 51 e 60 anni e > 60 anni) aspetto, questo, che già di per sé esprime la scarsa attitudine degli stessi a lavorare al di fuori della sede comunale per una questione, innanzi tutto di *forma mentis* e, spesso, anche per l'indisponibilità di dotazioni strumentali ed informatiche che possono essere utilizzate per la suddetta finalità.

Altrettanto rilevante, è, altresì, il contesto di riferimento, connotato dalla sussistenza della quasi totalità di dipendenti residenti nel territorio comunale, nonché dalla facile raggiungibilità delle sedi di lavoro. Il dato in argomento, pertanto, letto in relazione alle predette circostanze, risulta coerente con la (rappresentata) scarsa propensione alla scelta di modalità di lavoro in forma agile, in quanto considerate non strettamente funzionali alle proprie esigenze personali, ferma restando, in ogni caso, la possibile limitata conoscenza da parte del campione degli intervistati, della portata e della reale utilità di siffatti istituti.

Occorre, infine, sottolineare che la maggioranza degli intervistati esprime un vivo apprezzamento per l'attenzione e la sensibilità dimostrate dal superiore gerarchico, rispetto alle esigenze e problematiche personali dei dipendenti, nonché alla tutela della genitorialità e disabilità, anche attraverso 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.

### SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

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, 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:





# CITTÀ DI GALATINA

## COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

- 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 della Cultura delle Pari Opportunità.

Con riferimento alla Formazione, il CUG ha verificato un intenso coinvolgimento dei dipendenti comunali nelle attività di formazione multidisciplinare in aula e in modalità e-learning, svolta preferibilmente durante il normale orario di servizio, al fine di rendere effettiva la conciliazione dei tempi vita – lavoro. Non si rilevano discriminazioni di genere in tale ambito, in quanto le attività di formazione sono state programmate in ragione della reale utilità dei percorsi formativi rispetto alle specifiche funzioni di competenza dei dipendenti, indipendentemente dal genere.

Il CUG ha verificato il rispetto della parità di genere anche nella composizione delle Commissioni di selezione per le procedure di reclutamento del personale avviate nell'anno 2019, per le quali è stata effettivamente prevista la presenza dei componenti di ciascun sesso nella misura minima di almeno un terzo del totale, in ossequio alla normativa sovrintendente la specifica materia – art. 9 DPR 487/94 in combinato disposto con l'art. 57 del D.lgs. 165/2001 ed alle vigenti disposizioni regolamentari. È stata altresì verificata l'assenza di qualsivoglia forma di discriminazione nell'accesso al lavoro, in quanto la scelta del vincitore delle diverse procedure, è stata fondata esclusivamente sulle competenze e abilità dimostrate dai candidati.

Con riferimento alle Posizioni di responsabilità, si rappresenta che, con deliberazione n. 299/2019, la Giunta Comunale ha istituito le Posizioni Organizzative, e che i relativi incarichi sono stati conferiti in coerenza con la specifica formazione professionale dei dipendenti interessati, in base all'esperienza maturata, alle capacità individuali e specifiche competenze. I Dirigenti delle relative Direzioni nelle quali è articolata la macrostruttura dell'Ente, hanno conferito gli incarichi in argomento senza ledere la parità



# CITTÀ DI GALATINA

## COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

di genere - come si evince dalla tabella di seguito riportata - e nel rispetto dei criteri stabiliti nel relativo Regolamento Comunale.

La retribuzione connessa i predetti incarichi è rapportata alla diversa pesatura degli stessi.

Denominazione PO	Genere
Area "Politiche Sociali e Giovanili"	DONNA
Area "Istruzione e Cultura"	DONNA
Area "Patrimonio, Opere Pubbliche e Ambiente"	UOMO
Area "Politiche abitative, Assetto e Valorizzazione del Territorio"	UOMO
Area "SUAP e Commercio"	DONNA
"Programmazione Finanziaria e Bilancio"	UOMO
Area "Tributi ed Economato"	DONNA
Area "Affari Generali e Organizzazione"	DONNA
"Comando di P.M."	UOMO

Per le informazioni relative ai differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative) si rinvia alla pertinente sezione dell'Allegato 1).

Con riferimento ai principi di pari opportunità, parità di genere e non discriminazione, dal monitoraggio ex post delle attività poste in essere, si rappresenta innanzi tutto il forte impegno della Commissione Pari Opportunità del Comune che ha realizzato molteplici iniziative (incontri a tema, ecc.) per diffondere la conoscenza delle tematiche in argomento. Analogamente, il Servizio Risorse Umane e Organizzazione ha favorito la conoscenza delle attività poste in essere dall'Ente per la predetta finalità.

In merito, il CUG si propone di intensificare le occasioni di incontro per favorire la diffusione dei predetti principi e, conseguentemente, il consolidamento di una vera e propria *forma mentis* pubblica orientata alla massima valorizzazione degli stessi. L'Amministrazione non dispone di un bilancio di genere.

### SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

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 poter, conseguentemente, intervenire con azioni di contrasto e di promozione del benessere dei lavoratori.

L'indagine in argomento è stata strutturata 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.



# CITTÀ DI GALATINA

## COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

In merito, si precisa che il Comitato ha proceduto all'elaborazione del detto questionario, sul modello messo a disposizione da ANAC e tarato, ovviamente, rispetto alle esigenze e dimensioni dell'Ente e che ha stabilito di somministrare lo stesso al personale, sia a mezzo di comunicazione inviata sulla scrivania digitale di ciascun dipendente, sia attraverso comunicazione cartacea. La capillare diffusione del questionario ha richiesto o un'attività alquanto intensa, anche in ragione della dislocazione del personale in uffici differenti. Il questionario è articolato nelle seguenti aree di indagine.

- A – Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro e Stress Lavoro Correlato
- B – Le discriminazioni
- C – L'equità nella mia amministrazione
- D – Carriera e sviluppo professionale
- E – Il mio lavoro
- F – I miei colleghi
- G – Il contesto del mio lavoro
- H – La conciliazione vita-lavoro
- I – Il senso di appartenenza
- L – L'immagine della mia amministrazione
- M – L'importanza degli ambiti di indagine
- N – La mia organizzazione
- P – Il funzionamento del sistema
- Q – Superiore gerarchico delle strutture di appartenenza per le differenti funzioni: crescita
- R – Superiore gerarchico delle strutture di appartenenza per le differenti funzioni: equità
- S – Superiore gerarchico delle strutture di appartenenza per le differenti funzioni: caratteristiche

Per le informazioni dettagliate relative al predetto questionario, gli esiti dello stesso, le situazioni di criticità rilevate, si rinvia all'**Allegato AII.2)**.

Con riferimento ai Codici di comportamento, l'Ente, in attuazione del Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici, di cui al D.P.R. 16/04/2013, n. 62, ha adottato il Codice di Comportamento Integrativo (ai sensi dell'art. 54, comma 5, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001).

Il CUG intende proporre l'adozione di un CODICE ETICO che individua gli obblighi generali di diligenza, legalità, onestà, trasparenza, correttezza ed imparzialità che qualificano l'esercizio delle funzioni di pubblica responsabilità di tutti coloro che operano nell'Amministrazione Comunale, tenendo conto dell'importanza dei ruoli, della complessità delle funzioni e delle responsabilità affidate per il perseguimento degli scopi dell'ente.

### **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Gli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano degli Obiettivi e delle Performance per l'anno 2019 mirano alla effettiva attuazione del principio di Pari Opportunità, mediante la



# CITTÀ DI GALATINA

## COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

predisposizione di iniziative efficaci da attuare nel contesto sia esterno, che interno all'Ente.

In particolare il perseguimento della predetta finalità è stato programmato attraverso le modalità di seguito indicate:

1) interventi mirati (incontri, eventi, ecc.) volti alla promozione e diffusione della cultura della non discriminazione, sotto qualsiasi forma, in stretta collaborazione con il CUG, con la Commissione Comunale per le Pari Opportunità, organismo partecipativo dell'Ente formato da esponenti del mondo associativo ed istituzionale locale; 2) la predisposizione di misure organizzative (cd. telelavoro e Smart Working), basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa che consentano di incrementare la produttività e, dunque, la qualità dei servizi erogati, conciliando i tempi di vita e lavoro; 3) una attività di monitoraggio, consultiva, di verifica e controllo da parte dell'istituto Comitato Unico di Garanzia del rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo e di contrasto al fenomeno del mobbing.

Gli obiettivi in questione, ritenuti strategici per l'attuazione delle politiche dell'Ente, rientrano nella misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente; quest'ultima viene misurata e valutata sul grado di raggiungimento degli Obiettivi Strategici definiti nel DUP e concorre (in base a quanto stabilito dallo SMIVAP e dal NdV) alla valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili.

Con riferimento alla performance individuale ed organizzativa, nella sua accezione generale, dall'analisi delle risposte fornite dai dipendenti in sede di questionario sul benessere organizzativo, risulta una leggera prevalenza di giudizi negativi in merito alla piena conoscenza degli obiettivi generali perseguiti dall'Amministrazione ed alla condivisione ex ante degli stessi. La prevalenza degli intervistati lamenta, altresì, di non essere pienamente edotta sui criteri di valutazione della propria attività professionale e di misurazione e valutazione della performance lavorativa.

Il dato in argomento esprime il desiderio, di alcuni dipendenti intervistati, di un maggiore coinvolgimento nella fase di programmazione degli obiettivi e nella definizione delle strategie utili al conseguimento degli stessi, nonché di una maggiore conoscenza dell'intrinseca connessione funzionale tra l'obiettivo perseguito per mezzo della propria attività professionale e quello generale dell'Ente.

In un'ottica di progressivo miglioramento dell'Amministrazione, il CUG proporrà ai dirigenti/Responsabili di assicurare una maggiore attività di sensibilizzazione di tutti i dipendenti in tal senso, attraverso incontri o altre modalità finalizzati alla conoscenza del Piano degli Obiettivi (la cui semplice pubblicazione nella pertinente sezione dell'area "Amministrazione Trasparente" sul sito istituzionale del Comune, evidentemente, non risulta sufficiente per una piena conoscenza dello stesso), delle priorità strategiche dell'Ente e degli obiettivi assegnati a ciascuna Direzione.

Sarà altresì necessario diffondere tra i dipendenti una migliore conoscenza dei criteri di valutazione e di misurazione della performance individuale e, in generale, dell'intero sistema, al fine di consolidare la consapevolezza del proprio valore professionale,



# CITTÀ DI GALATINA

## COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

dell'apporto del singolo al conseguimento dell'obiettivo specifico e di quanto questo sia strumentale alla realizzazione di quello generale, proprio di ciascuna Direzione.

Per un'analisi approfondita delle risposte, si rinvia alle pertinenti sezioni del questionario riportate nell'allegato All.2).

### SECONDA PARTE

#### L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

##### A. OPERATIVITA'

Al Comitato Unico di Garanzia 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 di 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 segregazione 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 altra incombenza attribuita al Comitato da leggi o da normative derivanti da accordi sindacali;
- 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- approvando, al contempo, il relativo Regolamento.

A seguito di interpello interno, 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 – e nel rispetto del principio di presenza di genere e tenuto conto dell'inquadramento giuridico dei potenziali candidati, dell'attività lavorativa dagli stessi



# CITTÀ DI GALATINA

## COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

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

- 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. Vice Presidente è stato nominato l'avv. Giuseppina Capodacqua, dipendente comunale.

Il CUG esercita le proprie funzioni in piena autonomia gestionale assicurata dall'Amministrazione, ha durata quadriennale ed i componenti rimangono in carica per quattro anni, rinnovabili per una sola volta.

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, immediatamente dopo l'insediamento del Comitato, ed è stato trasmesso al Segretario Generale in data 18/12/2018. Il predetto Regolamento è stato quindi pubblicato sul sito web del Comune nella relativa sezione tematica

Il CUG non dispone attualmente di risorse autonome, ma le attività di competenza sono assicurate con le disponibilità di bilancio previste per il personale.

Nello svolgimento delle funzioni attribuite, il CUG dialoga abitualmente con i vertici dell'Amministrazione, con i referenti politici, con la Direzione Affari generali e Organizzazione – Servizio Personale, con la Commissione comunale Pari Opportunità,



# CITTÀ DI GALATINA

## COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

con il Responsabile dell'Anti corruzione e, naturalmente, con i portatori di interesse esterni all'Amministrazione (cittadini, Associazioni, Istituzioni, scuole, ecc.).

Al fine di implementare la conoscenza delle funzioni del CUG e delle attività di competenza, nonché di diffondere tra i dipendenti la consapevolezza dell'effettiva utilità del predetto Comitato per il miglioramento delle condizioni di lavoro, sono state attuate delle azioni di comunicazione e disseminazione (attivazione di una casella di posta elettronica dedicata, maggiore visibilità dell'area tematica sul sito istituzionale dell'Ente, locandine affisse nei luoghi di snodo degli uffici comunali, comunicazioni a tutti i dipendenti a mezzo della scrivania digitale).

### **B. ATTIVITA'**

Nella precedente annualità 2018, il CUG, insediato a fine anno 2017, ha dedicato i primi mesi di attività alla definizione dei profili organizzativi e procedurali da adottare, riponendo una particolare attenzione, sull'aspetto della comunicazione, necessaria per diffondere la conoscenza delle funzioni e compiti di tale organo a tutela dei dipendenti.

Come si evince dalla relazione delle attività del 2018, obiettivo principale del CUG per l'annualità 2019, era la realizzazione di un'indagine della percezione, da parte degli dipendenti, del benessere organizzativo, finalizzata ad una rappresentazione chiara ed oggettiva di bisogni rilevati e, conseguentemente, all'individuazione di soluzioni, correttivi e di proposte da presentare ai vertici politici ed amministrativi, al fine di soddisfare nel modo migliore le necessità dei dipendenti, nel rispetto delle esigenze di servizio

L'attuazione del predetto obiettivo, nelle diverse fasi dell'elaborazione del questionario, nella condivisione delle molteplici domande, della somministrazione dello stesso, ha richiesto tempi piuttosto lunghi nel corso dell'anno 2019, anche in ragione di una generale "diffidenza" dimostrata dal personale che è apparso poco incline alla partecipazione alla rilevazione in argomento, forse per timore che non venisse rispettato l'anonimato o, in generale, per una diffusa scarsa conoscenza dell'utilità di tale strumento, rispetto alla possibilità di contribuire ad un concreto e reale miglioramento delle condizioni di lavoro e di soluzione di eventuali disagi. Del resto, come innanzi precisato, il CUG del Comune di Galatina è di recente istituzione sicché è risultato naturale confrontarsi con criticità di questo tipo che potranno essere superate intensificando la diffusione della conoscenza delle funzioni del predetto organismo.

Anche l'elaborazione degli esiti del questionario ha occupato gran parte del tempo; particolare cura è stata riservata all'analisi dei dati raccolti, prodromica alla formulazione di possibili future proposte migliorative che il CUG intende presentare all'Amministrazione nell'ambito dei propri poteri propositivi.

Dall'analisi del questionario, sono risultati giudizi negativi per alcune aree di indagine per parte delle quali il CUG ha già effettuato delle operazioni di verifica volte ad accertare la effettiva fondatezza delle circostanze lamentate, come precisato nel prosieguo della presente relazione.



# CITTÀ DI GALATINA

## COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

Nell'ambito dei poteri di verifica del CUG, con riferimento allo stato di attuazione del PAP con riferimento al primo obiettivo, "Formazione", il monitoraggio ex post 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.

In attuazione di quanto previsto dal PAP 2018/2020, il Comune di Galatina ha adottato il piano annuale della formazione previsto dall'art. 49 ter del CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018, prevedendo azioni di formazione (e relative risorse) in favore di tutti i dipendenti, assicurando, altresì, nella formazione, i principi delle pari opportunità e della conciliazione vita lavoro, integrando il più possibile i percorsi formativi con gli orari ordinari di servizio.

L'importanza della formazione e dell'aggiornamento professionali rappresentano 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 a distanza che con lezioni in aula ed avvalendosi di società di formazione esterne, di Istituti universitari e di alta formazione in alcuni casi messi a disposizione dall'INPS nell'ambito del progetto "Valore PA".

Per quanto riguarda la formazione, in sede di elaborazione del Piano della Formazione, il CUG ha verificato che l'attività formativa potesse coinvolgere il maggior numero di dipendenti, dal momento che nella compilazione del questionario sul benessere organizzativo, una discreta quota di intervistati aveva espresso un giudizio appena sufficiente in merito a tale aspetto. Al di là dei contenuti dei corsi – decisamente diversificati ed in linea con le costanti evoluzioni normative e procedurali che si sono succedute nel tempo, la partecipazione reale da parte dei dipendenti è risultata abbastanza contenuta soprattutto con riferimento agli incontri formativi programmati nell'ambito del progetto INPS "Valore PA" che si sono svolti prevalentemente a Bari. Le distanze (300 KM A/R), le difficoltà logistiche ed i tempi di percorrenza necessari per il raggiungimento delle sedi e per il rientro, hanno di certo costituito un deterrente alla frequenza di numerosi corsi, anche se tenuti da formatori di alto livello.

Anche per questo, l'Amministrazione ha optato, ove possibile, per corsi in loco o in modalità *e-learning*, programmati nel corso dell'orario di lavoro per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro/studio con le esigenze personali e familiari.

Riguardo il secondo obiettivo del PAP "Orario di lavoro", occorre rilevare la piena entrata a regime del "Regolamento in materia di orario di servizio del personale dipendente", finalizzato 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





# CITTÀ DI GALATINA

## COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

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, all'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, assicurando, al contempo, la piena valorizzazione delle stesse. La conciliazione delle esigenze lavorative con quelle di servizio è stata conseguita prevedendo articolazione dell'orario di servizio differenziata in ragione delle specifiche funzioni o per i dipendenti fuori sede, il mantenimento di una fascia di flessibilità in entrata ed in uscita più estesa, in grado di agevolare l'entrata e l'uscita (anche con riferimento alle esigenze legate all'istruzione obbligatoria dei figli).

Rilevante, inoltre, è la previsione all'interno delle richiamate disposizioni regolamentari, della Banca Ore e delle forme flessibili di lavoro, già previsti in linea generale, nel predetto Regolamento, rispetto ai quali il CUG ha espresso un vivo interesse. I nuovi scenari organizzativi della PA, le esigenze dei dipendenti più giovani e di quelli che saranno assunti a seguito dei numerosi collocamenti a riposo programmati per l'annualità 2020, determineranno, di certo, l'attivazione di modalità di lavoro più *smart*, tarate su progetti specifici ed orientate al risultato. Il CUG ha già proposto, per la prossima annualità, oltre a forme di orario flessibili in ragione delle specifiche esigenze dei lavoratori/lavoratrici, anche l'attivazione di forme di lavoro agile che possano coniugare le esigenze di servizio con una necessaria conciliazione dei tempi vita - lavoro.

Con riferimento al terzo obiettivo del PAP “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 2019, 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. 240 *bis* del D.lgs. n. 267/2000 ed al fatto che, di conseguenza, le stesse devono essere preventivamente autorizzate dalla Commissione per la stabilità finanziaria gli Enti Locali.

In particolare, sono state indette le seguenti procedure:

Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura, a tempo pieno ed indeterminato, di n. 2 (due) posti di cat. D (posizione economica di accesso D1), profilo professionale “Specialista Amministrativo”, di cui n. 1 (uno) riservato al personale interno del comune di Galatina, ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., e n. 1 (uno) prioritariamente riservato a volontario delle FF.AA.

Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura, a tempo pieno ed indeterminato, di n. 2 (due) posti di cat. D (posizione economica di accesso D1), profilo professionale “Specialista Contabile”, di cui n. 1 (uno) riservato al personale interno del comune di Galatina, ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Avviso pubblico di mobilità volontaria, per titoli e colloquio, per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di cat. C, profilo professionale “Istruttore amministrativo”, da destinare alla Direzione Territorio e Qualità Urbana;



# CITTÀ DI GALATINA

## COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

Avviso pubblico di mobilità volontaria, per titoli e colloquio, per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di cat. C, profilo professionale “Istruttore contabile” da destinare all'area contabile del Comune di Galatina;

Avviso pubblico di mobilità volontaria, per titoli e colloquio, per la copertura, a tempo pieno ed indeterminato, di n. 2 posti di cat. C, profilo professionale “Agente di Polizia Municipale” (procedura conclusa nel 2019);

Avviso pubblico per l'acquisizione di manifestazione di interesse a partecipare alla selezione comparativa, mediante valutazione di curriculum e colloquio tecnico-motivazionale, per la copertura, ai sensi dell'art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000, di n. 1 (uno) posto di alta specializzazione di cat. D, profilo professionale di “Specialista Tecnico”, a tempo pieno e determinato, presso il Comune di Galatina (procedura conclusa nel 2019).

In merito, si osserva che nella costituzione delle commissioni di concorso sono stati rispettati i principi della parità di genere e della pari opportunità tra uomini e donne, assicurando la presenza di componenti di ciascun sesso nella misura minima di almeno un terzo del totale.

Il reclutamento di personale è avvenuto anche mediante l'istituto dell'utilizzo condiviso in convenzione ex art. 14 CCNL 22.01.2004, disposto in favore di due dipendenti provinciali, incaricati a tempo determinato e part-time per lo svolgimento di funzioni, rispettivamente di esperto informatico e di esperto amministrativo, destinati a servizi rimasti privi dei rispettivi responsabili, a seguito del sopraggiunto collocamento a riposo degli stessi per conseguiti limiti di età. Queste soluzioni hanno consentito di assicurare con continuità le attività di competenza, evitando altresì, il sovraccarico degli altri dipendenti.

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 quale dispone che “I Comuni con popolazione inferiore a 5000 abitanti, i consorzi tra Enti gerenti servizi a rilevanza industriale, le Comunità montane e le Unioni di Comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza).

Per quanto riguarda le Posizioni di responsabilità, è stato verificato, come detto, che l'assegnazione dei relativi incarichi ai dipendenti interessati è avvenuta nel rispetto dei criteri stabiliti nel Regolamento comunale in materia, Gli incarichi di P.O., di durata biennale, sono stati assegnati in favore del personale di categoria D, in coerenza con la specifica formazione e competenza professionale, in base all'esperienza maturata nell'Ente o acquisita al di fuori dello stesso, nonché alle capacità individuali dimostrate ed alle potenzialità espresse, senza discriminazioni o iniquità.



# CITTÀ DI GALATINA

## COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

Il quarto obiettivo del Piano delle Azioni Positive - “Informazione”, prevede la diffusione della cultura delle Pari opportunità. In merito, si rappresenta la 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 rappresenta, 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 volte a promuovere la cultura della Pari opportunità e della lotta alle discriminazioni di genere.

Nell’ambito del questionario sulla percezione del benessere organizzativo sono presenti domande relative alla percezione del livello di effettività del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento. In merito, dagli esiti delle risposte, si evince in generale l’assenza di episodi di discriminazioni per appartenenza sindacale, orientamento politico, religione, orientamento sessuale, per identità di genere;

La differenza tra giudizi negativi e positivi, si attenua con riferimento alle domande sull’identità di genere e sull’età considerate come possibili ostacoli alla valorizzazione sul lavoro. In merito, però, occorre riportare il dato in argomento all’attuale composizione del personale in servizio, costituito da risorse prevalentemente concentrate nelle fasce di età da 51 a 60 anni e >60 anni. Per un’analisi più approfondita dei dati, si rinvia alle pertinenti sezioni del questionario riportate nell’allegato All.2).

Con riferimento alle discriminazioni per disabilità, sebbene la maggioranza delle risposte degli intervistati sia in senso negativo, si segnala una minima percentuale di risposte in senso positivo: su un totale di 28 intervistati, alla domanda B.07 “sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità, n. 4 hanno espresso un giudizio gravemente insufficiente, n. 3 un giudizio insufficiente e n. 1 un giudizio mediocre. Sebbene non sia pervenuta alcuna segnalazione espressa, il CUG si riserva di approfondire la valutazione di questo aspetto.

IL CUG, inoltre, non ha ricevuto segnalazioni in materia di discriminazioni, molestie e mobbing ma si ritiene in ogni caso, di perseverare nell’attività di informazione e di costante monitoraggio, al fine di scongiurare il verificarsi di simili episodi.

Con riferimento alla percezione del benessere organizzativo, inoltre, è stato verificato il giudizio espresso in sede di questionario, in merito alla distribuzione del carico di lavoro e del relativo trattamento retributivo rapportato al tipo di attività svolta e per il modo in cui la stessa viene differenziata in base alla quantità e qualità del lavoro.

A tal proposito, appare evidente lo stato di forte difficoltà di molti uffici connotati dalla presenza di un numero esiguo di risorse, in alcuni casi di una soltanto, anche per i diversi collocamenti a riposo progressivamente intervenuti e dei tempi necessari per l’espletamento delle procedure che assicurino la copertura dei posti vacanti, resi ancor più dilatati dal rispetto dei vincoli vigenti in materia, in ragione del ricorso, da parte dell’Ente, alla procedura di riequilibrio finanziario. Oltretutto, il susseguirsi di nuove procedure imposte dalla normativa in costante evoluzione e la necessità di sviluppare nuove



# CITTÀ DI GALATINA

## COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

competenze per procedere ai molteplici adempimenti di competenza, rendono ancora più complessa la situazione in essere.

Ad ogni modo, occorre evidenziare che la compilazione del questionario ha interessato i primi mesi del 2019 e che, invece, soltanto nel mese di dicembre, sono state istituite otto Posizioni Organizzative con la corrispondente indennità rapportate ai criteri di pesatura.

L'istituzione della P.O. rappresenta una novità rispetto al passato. Sino a dicembre 2019, infatti, erano attribuite semplicemente posizioni di Responsabilità non connesse al riconoscimento di specifiche indennità, in ragione della necessità di ultimare 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, convertito in L. n. 68/2014, mediante il graduale riassorbimento delle stesse, con quote annuali.

Nel corso della prossima annualità, si avrà modo di verificare se il nuovo assetto organizzativo avrà consentito il superamento delle criticità (emerse in sede di questionario sul benessere organizzativo al quale si rinvia) - in merito al sovraccarico di lavoro, alla alle esigenze di valorizzazione e riconoscimento professionale, nonché alla lamentata non corrispondenza del trattamento retributivo rispetto alle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità.

Con riferimento al trattamento retributivo, occorre segnalare, altresì, la reintroduzione, a partire dal mese di dicembre 2019, dei Premi di produttività e delle indennità per Specifiche Responsabilità. Sarà cura del CUG verificare, nel corso della prossima annualità, se la nuova organizzazione, oramai entrata a regime, avrà contribuito a migliorare la distribuzione del carico di lavoro e delle responsabilità connesse alle relative attività di competenza, nonché a mitigare il malcontento espresso in ordine al trattamento retributivo.

In merito agli adempimenti in materia di Sorveglianza e formazione sanitaria, come noto il D.lgs. n. 81/2008 prevede, tra gli altri, l'obbligo della Pubblica amministrazione 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 rappresenta che è stata somministrata una precisa formazione teorico – pratica nei confronti dei dipendenti incaricati dei diversi ruoli stabiliti nel richiamato D.lgs. 81/2008.

In merito, si sottolinea la permanenza di alcune criticità strutturali degli edifici che ospitano i Servizi comunali; anche in sede di compilazione del questionario sul benessere



# CITTÀ DI GALATINA

## COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

organizzativo, la maggioranza degli intervistati ha espresso un giudizio prevalentemente negativo sulla percezione del livello di sicurezza degli impianti, nonché una generica insoddisfazione per le caratteristiche del luogo di lavoro (spazi, postazioni, luminosità, ecc.).

Occorre specificare che gli uffici comunali sono ubicati in Palazzi storici di indiscusso pregio storico culturale, ma dotati di caratteristiche strutturali che non si conciliano perfettamente con quelle tipiche un ufficio pubblico. Gli interventi di manutenzione ed adeguamento e le azioni poste in essere dal responsabile della sicurezza, rispondono in ogni caso ai canoni di sicurezza previsti dalle disposizioni in materia e, comunque, l'imminente trasferimento dei diversi servizi nella nuova sede comunale in via di completamento, consentirà di superare le suddette criticità e di ottimizzare il lavoro.

Il CUG si è riunito, nel corso dell'anno 2019, n. cinque volte. La maggior parte degli incontri sono stati dedicati alle attività preparatorie al questionario e dall'analisi dei relativi esiti.

È stata portata avanti anche l'attività di comunicazione all'interno ed all'esterno dell'Ente, supportando anche alcune iniziative promosse dalle Associazioni del territorio, tra le quali, quella promossa dall'Associazione culturale "Archeoclub Terra di Arneo", dal titolo "Lavori oltre il genere". L'iniziativa in argomento ha previsto la realizzazione di un convegno dal titolo "Donne protagoniste tra impegno sociale e costruzioni del futuro" ed una mostra fotografica "Donne in genere" ospitata nel Museo civico "P. Cavoti", finalizzata a rappresentare la donna attraverso degli scatti che la riprendono mentre svolge dei mestieri apparentemente ad appannaggio del mondo maschile.

### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Il questionario sulla percezione del benessere organizzativo ha contribuito a delineare un quadro complessivo della situazione del personale comunale. Da un punto di vista generale, si conferma, innanzi tutto, il dato molto significativo relativo all'assenza di episodi di discriminazione, mobbing e molestie sessuali e la sussistenza, nella maggior parte dei casi, di un rapporto con il superiore gerarchico connotato da stima e fiducia reciproca. Si registra un clima organizzativo discreto, connotato da un generale senso di soddisfazione, da un forte senso di appartenenza e da rapporti complessivamente buoni sia in senso orizzontale, tra colleghi – caratterizzati in generale da stima e rispetto reciproco sia pure in presenza di inevitabili episodi di conflitti interpersonali - che in senso verticale con i superiori, ritenuti competenti, affidabili e sensibili alle richieste ed esigenze personali dei dipendenti.

Il mutato assetto organizzativo, a seguito dell'istituzione delle PO e del conferimento ai relativi Responsabili dei relativi incarichi, e l'assunzione di nuove risorse a seguito del sopraggiunto collocamento a riposo di numerosi dipendenti, incideranno di certo su una migliore distribuzione del carico di lavoro e delle corrispondenti responsabilità; l'introduzione di indennità per le posizioni organizzative e la disponibilità di risorse finanziarie per gli incarichi per "specifiche responsabilità" e per premi di produttività,



# CITTÀ DI GALATINA

## COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

mitigheranno il rilevato malcontento di alcuni dipendenti, in merito alla consistenza del proprio trattamento retributivo, rapporto alla tipologia del lavoro svolto.

Per le criticità più rilevanti emerse in sede di questionario, il CUG si propone di attivare delle interlocuzioni con gli organi di vertice finalizzate all'individuazione di possibili soluzioni. In particolare, le aree di interesse sono quelle di seguito indicate:

- 1) Analisi delle realtà dei dipendenti con disabilità, verifica della sussistenza di eventuali problematiche e proposte migliorative, considerando, altresì, la necessità di individuare ed assegnare ai dipendenti interessati, attività tarate sulle specifiche disabilità e che, al contempo, assicurino il rispetto della dignità personale e professionale dei lavoratori;
- 2) Rigidità di norme e procedure: verifica delle possibilità di semplificazione procedurale e sperimentazione di processi innovativi orientati alla razionalizzazione dei tempi ed allo snellimento delle procedure per gli utenti e per gli uffici;
- 3) Conciliazione tempi lavoro: introduzione e attivazione dello *Smart-Working* e di ulteriori forme di flessibilità oraria ove richieste;
- 4) Introduzione di un modello organizzativo dipendente- responsabile/dirigente improntato ad una migliore comunicazione degli obiettivi ed al monitoraggio in itinere delle attività.

Il CUG si propone, altresì, per la prossima annualità di intensificare le attività di informazione e comunicazione, di implementare la rete dei rapporti con altri soggetti del territorio portatori di interessi. È intenzione, altresì, proporre l'adozione di un Codice Etico e collaborare all'elaborazione del nuovo Piano per le azioni positive.

Il Presidente del CUG  
Maria Antonietta Masciullo