COMUNE DI TAURISANO

(Provincia di Lecce)

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Taurisano (DGC n. 96/2011)

RELAZIONE ANNUALE 2015

La presente relazione descrive le attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Taurisano, in adempimento a quanto previsto dalle Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati del 04.03.2011 e dal Regolamento interno di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Taurisano (art. 5), in base al quale la stessa sarà trasmessa al Sindaco, al Segretario Generale, ai Responsabili di Settore e all'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente.

INTRODUZIONE

La L. n. 183 del 04.11.2010, meglio nota come cd. Collegato Lavoro, ha introdotto importanti modifiche al D. Lgs. n. 165 del 2001, fra le quali figura l'obbligo per tutte le Pubbliche Amministrazioni di costituire il proprio "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG). Esso riassume in sé le funzioni dei precedenti comitati per le pari opportunità e contro il mobbing, ampliando la propria sfera di competenza verso la tematica più generale del benessere lavorativo di tutti i lavoratori e le lavoratrici dipendenti, a favore del miglioramento della performance organizzativa e individuale dell'Ente.

Con successiva Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 04.03.2011 sono state dettate le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG.

Il nostro Ente ha adempiuto alle disposizioni sopra richiamate con la Deliberazione della G.C. n. 96 dell'08.06.2011, attraverso la quale è stato costituito il Comitato unico di garanzia del Comune di Taurisano. In particolare la Giunta ha stabilito che il Comitato resterà in carica per la

durata di quattro anni con possibilità di un solo rinnovo, senza oneri aggiuntivi per l'Ente, e che lo stesso sia così composto:

- Presidente: Pierremigio PREITE
- Rappresentanti designati dall'Amministrazione: Barbara MIGLIETTA (con funzioni di Vice-presidente), Anna Rita DE VITIS, Rita MELILEO, Romeo GIURANNA; Componenti supplenti: Marcello CRUDO, Maria Domenica ROMANO, Stefania DE ICCO, Carolina Giuseppa PREITE;
- Rappresentanti designati dalle OO.SS: Santo CIULLO, Antonio MANCO, Donato RIZZELLO, Giuseppe GRECO; Componenti supplenti: Eugenia VERARDO, Francesco COLUCCIA, Bernardo DE PAOLA, Eugenio PISCOPELLO.

Al fine di consentire l'adeguata pubblicità alle attività del Comitato, in linea con le istruzioni fornite all'interno delle richiamate Linee Guida, è stato attivato l'apposito spazio "Benessere organizzativo" all'interno del sito istituzionale dell'Ente, nell'ambito della sezione dedicata alle pubblicazioni obbligatorie "Amministrazione trasparente" in cui sono costantemente pubblicati i documenti e gli aggiornamenti relativi alle attività del Comitato (Regolamento, Relazioni annuali, iniziative e relativi risultati, etc.).

ATTIVITÀ 2015

In data **25.03.2015** si è svolta la quinta riunione del Comitato.
Il primo argomento affrontato ha riguardato il Piano di Azioni Positive 2013-2015 (P.A.P.) approvato dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 17 del 18.02.12013. Come è noto, tale documento è uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità e alla affermazione concreta del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, avendo riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente. Il Piano prevede una serie di azioni mirate al perseguimento di tali scopi, raggruppate in obiettivi, da espletarsi entro l'arco temporale del triennio 2013-2015. Tali obiettivi sono:

- Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

In considerazione dei compiti istituzionali attribuiti al Comitato Unico di Garanzia, volti in linea principale proprio a verificare e rafforzare le attività dell'Ente in tema di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere organizzativo sul luogo di lavoro, si è ritenuto utile analizzare lo stato di attuazione dei sopra elencati obiettivi del P.A.P. al fine di verificare l'opportunità di segnalare eventuali criticità agli organi competenti.

Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni. Con riferimento a tale obiettivo non risultano pervenute segnalazioni, né i membri del Comitato sono comunque venuti a conoscenza di episodi gravi di molestie, mobbing o discriminazioni. Si dà atto che lo stesso Piano prevede il ricorso al Comitato al fine di effettuare ulteriori rilevazioni in merito, sotto forma – ad esempio – di questionari anonimi da distribuire al personale dipendente. Si rileva come già questo Comitato si sia fatto portatore di una iniziativa simile con la distribuzione, nel 2012, di un apposito questionario per la rilevazione del benessere organizzativo, i cui risultati sono stati condivisi con l'amministrazione e l'OIV.

Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale. Con riferimento a tale obiettivo non è possibile effettuare considerazioni dal momento che non sono state espletate procedure concorsuali, né si prevede di effettuarle nell'immediato. Ad ogni modo è possibile segnalare, come attività di prossima realizzazione, una verifica del regolamento comunale in materia di organizzazione degli uffici e dei servizi, all'interno del quale è inclusa la materia del reclutamento del personale, al fine di verificare la situazione in materia di pari opportunità e proporre eventualmente modifiche e aggiornamenti che si dovessero ritenere utili.

Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale. Relativamente a tale linea di intervento si deve purtroppo rilevare come la formazione del personale sia stata, negli ultimi anni, effettivamente sottovalutata. Tale circostanza è notoriamente determinata dalla difficile situazione finanziaria del Comune, oggetto di continui tagli alla spesa per il personale. Non si può non rilevare, tuttavia, come la formazione e l'aggiornamento professionale sia un aspetto fondamentale, soprattutto alla luce della continua evoluzione normativa che interessa praticamente tutti i servizi di competenza comunale. È necessario, pertanto, sottoporre ugualmente agli organi competenti l'invito a non trascurare questo importante aspetto e ad impegnarsi nell'obiettivo di attuare nel più breve tempo possibile una politica di formazione e di aggiornamento del personale.

Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. Con tale obiettivo l'Amministrazione si impegna a favorire interventi/richieste di conciliazione degli orari di servizio a sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione dei figli e dei familiari bisognosi di cure mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell' orario. In linea con tali propositi il Comitato ha approvato una specifica proposta di lavoro avente lo scopo di rilevare i bisogni di conciliazione dei tempi vita/lavoro del personale dipendente. La proposta di lavoro prevede di partire con la distribuzione di un questionario anonimo volto a rilevare le esigenze di conciliazione dei tempi lavorativi con quelli della propria sfera personale e le eventuali difficoltà connesse, ad esempio, con specifiche esigenze di assistenza, cura dei familiari, distanza dal luogo di lavoro etc.

Una volta ottenuti i risultati si potrà ottenere una oggettiva fotografia della situazione del personale, che rappresenterà un punto di partenza per la elaborazione da parte degli organi competenti, di concrete politiche di conciliazione tra vita familiare/privata e professionale che, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, possano considerare le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione.

A tal proposito il Comitato individua fin da subito le seguenti possibili azioni:

1. Introduzione di una formula di flessibilità oraria che preveda la possibilità di anticipare e di posticipare fino a mezz'ora l'entrata e l'uscita (ad esempio con orario di entrata alle ore 7:30 e di uscita alle ore 14:00: flessibilità in entrata dalle ore 7:00 alle ore 8:00 e in uscita dalle ore 13:30 alle ore 14:30.Uugualmente per il rientro con orario di entrata alle ore 15:30 e di uscita alle ore 19:00: flessibilità in entrata dalle ore 15:00 alle ore 16:00 e in uscita dalle ore 18:30 alle ore 19:30). Si prevede che tale forma di flessibilità possa consentire ai dipendenti di risolvere concreti problemi organizzativi dei propri tempi familiari (accompagnamento, raggiungimento posto di lavoro e ritorno a casa per chi vive fuori sede etc.). Ovviamente tale flessibilità deve rispettare le esigenze di orario di apertura al pubblico.
2. Introduzione di una prima forma di banca delle ore, con la possibilità di valorizzare l'orario di lavoro ulteriore prestato nella giornata all'interno della flessibilità, attraverso recupero in un arco di tempo successivo, senza l'attuale limite dei 15 minuti e senza possibilità di computo come lavoro straordinario ma solo come recupero orario. Tale banca delle ore dovrebbe pertanto funzionare automaticamente attraverso il programma di gestione del personale, ovviamente nel rispetto delle esigenze organizzative dell'Ente (ad esempio: tetto massimo di orario da valorizzare, arco temporale prestabilito per poter recuperare il monte orario accumulato, verifiche da parte di ciascun responsabile etc.).
3. Eliminazione della modifica dell'orario di rientro pomeridiano per il periodo estivo, che attualmente si protrae fino alle ore 20:00. Tale orario può essere particolarmente difficoltoso soprattutto per i fuori sede e, comunque, si pensa possa non rispondere ad effettive esigenze di apertura al pubblico.

Il Comitato ha condiviso l'opportunità di investire di tale iniziativa la RSU del Comune di Taurisano, al fine di accrescerne le opportunità di discussione e approfondimento anche a livello di delegazione trattante.

In data **31 marzo 2015** il questionario è stato distribuito a tutto il personale dipendente.

In data **15 aprile 2015** sono stati raccolti ed esaminati i risultati del questionario, dopodiché si aprirà la successiva fase di analisi dei risultati e formulazione delle possibili proposte di miglioramento agli organi politici e amministrativi di competenza.

In data **29 aprile 2015** il CUG ha condiviso i risultati del questionario con la RSU del Comune di Taurisano, al fine di individuare e attuare insieme le attività successive.

In data **06 maggio 2015** la RSU ha predisposto una apposita circolare interna rivolta a tutto il personale dipendente al fine di verificare effettivamente il grado di interesse circa le proposte di modifica formulate.

In data **03.06.2015**, in fine, con il Decreto n. 8 il Sindaco, prendendo atto dei risultati di tale attività promossa dal CUG, ha provveduto a modificare l'orario di servizio degli uffici

amministrativi e tecnici del Comune, fermo restando le 36 ore settimanali e l'attuale modulazione in cinque giornate (dal lunedì al venerdì) con la sola modifica dei rientri pomeridiani, eliminando la posticipazione oraria nei mesi estivi (Giugno, Luglio ed Agosto).

CONCLUSIONE DEL MANDATO

In data 08.06.2015 si è concluso il mandato di durata quadriennale del Comitato Unico di Garanzia costituito con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 96 dell'08.06.2011.

Taurisano, 16 marzo 2016.

Il Presidente del Comitato
Dott. Pierremigio Preite