COMUNE DI NICOSIA

(Provincia di Enna)

^^^^^

tel.0935/672111
cod. fisc. 81002210862
fax 0935/638410
www.comunenicosia.gov.it

tel.0935/672210
fax 0935/672207
e-mail: cug.nicosia@comunenicosia.gov.it

RELAZIONE ANNUALE 2015

DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Nel nostro Paese, dagli anni '90, si è fatta più forte l'esigenza di ammodernamento della Pubblica amministrazione e quella di adeguare la nostra legislazione a quella europea, più avanzata su temi specifici.

Proprio all'inizio di questo processo, le tematiche della razionalizzazione e della lotta alle discriminazioni sul luogo di lavoro vengono viste in prevalenza con l'obiettivo di pari opportunità tra generi, e nella società italiana questo è sicuramente un ambito su cui si è dovuto fare un grosso intervento, ed esso è ancora in itinere, anche se nel tentativo di recepire legislazioni europee, proviene la spinta a prevedere all'interno dei contratti collettivi di lavoro nazionali firmati dopo il 2001 una tutela ancora più incisiva e mirata della salute psicofisica dei lavoratori, volta alla prevenzione e al contrasto del fenomeno del mobbing. Per mobbing si intende *"una forma di violenza morale e psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro".*

La rilevanza data all'argomento in ogni circostanza in cui si legifera sulla razionalizzazione organizzativa e sul buon andamento della P.A. denota quanto l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro. E' circostanza nota che un ambiente lavorativo ove si verifichino episodi di discriminazione o mobbing si associa quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni. Oltre al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici, si hanno ripercussioni negative sia sull'immagine delle amministrazioni pubbliche, sia sulla loro efficienza.

Tra i recenti interventi di razionalizzazione dell'amministrazione pubblica è stato emanato l'art.57 del D.Lgs. n. 165/2001, così come integrato dall'ar.21 – comma 1 lett.c) – della L. n.183 del 4/11/2010, il quale prevede la costituzione senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, assumendo tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuiscono a questi ultimi.

In attuazione del disposto normativo sopra citato e nel rispetto delle indicazioni di cui alle linee guida dettate dalla Direttiva del 4/3/2011, emanata di concerto dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministero per le Pari Opportunità sulla costituzione e sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG), il Comune di Nicosia ha provveduto ad istituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità con atto della Giunta Municipale n.189 del 18/9/2014.

Con determina dirigenziale n.71 del 29/10/2014, è stato costituito il CUG, composto da n.2 componenti, che rimangono in carica quattro anni, con incarico rinnovabile una sola volta, nella maniera seguente:

- ***Rappresentanti delle OO.SS. maggiormente rappresentative a livello di amministrazione:***
  - RUSSO Luigi per la UIL FPL - componente effettivo;
  - TRAINITO Maria per la UIL FPL - componente supplente;

- ***Rappresentanti dell'Amministrazione comunale:***
  - CAMPIONE Lucia - istruttore Amm.vo - componente effettivo;
  - SCHILLACI Salvatore - istruttore Amm.vo - componente supplente;

Nella seduta del 28/11/2014 il Comitato Unico di Garanzia, tenuto conto dell'esiguo numero dei componenti, tra l'altro, ha nominato quale Presidente dello stesso, in quanto Componente effettivo in rappresentanza dell'Amministrazione comunale, la Sig.ra CAMPIONE Lucia e quale Segretario verbalizzante, in quanto Componente effettivo rappresentante delle OO.SS. il Sig. RUSSO Luigi, giusta verbale n.1.

Nella seduta del 18/3/2015 il CUG adotta ed approva il *Regolamento interno sul funzionamento del "Comitato Unico di Garanzia e per le pari opportunità"*, giusta verbale n.2.

Per il primo anno di istituzione il CUG non ha realizzato progetti tendenti ad interessare e/o coinvolgere il personale comunale, tenuto conto anche dell'esiguo numero dei componenti.

Il CUG nel corso dell'anno 2015 è stato coinvolto, nella persona del suo Presidente, nelle operazioni inerenti la rilevazione del "Benessere Organizzativo" del Comune di Nicosia, percorso partecipato per la co-progettazione dello strumento di rilevazione del benessere organizzativo nella nostra organizzazione comunale, il quale ha dato il suo contributo in ordine alla realizzazione delle indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico previste dall'art.14, comma 5 del D.Lgs. n.150 del 27/10/2009.

Tali risultati saranno pubblicati nel sito internet dell'Ente nella sezione CUG.

Sarà organizzata una giornata di assemblea presso l'Aula consiliare, con la partecipazione di tutti i dipendenti comunali, per presentare i risultati dell'indagine conoscitiva effettuata dall'Ente.

Il CUG sta analizzando i dati emersi dal questionario sul monitoraggio del benessere organizzativo dei dipendenti comunali succitato, rilevando nell'Area relativa al "Benessere organizzativo", un valore medio positivo con rilevanza per alcuni settori che sono caratterizzati da un elevato livello globale di soddisfazione.

Nell'area del questionario inerente "Il grado di condivisione del sistema di misurazione", i valori dei vari settori sono caratterizzati da uno scarso livello di soddisfazione, quali: il "funzionamento del sistema" pari a 2,64 e "la mia organizzazione" pari a 2,83; leggermente superiore alla media il settore "le mie performance" con un valore medio pari a 3,08.

Mentre, relativamente all'Area del questionario "Valutazione del superiore gerarchico" il grado di soddisfazione inerente i due settori si equivalgono, uno è negativo e cioè "il mio capo e l'equità" e l'altro "il mio capo e la mia crescita" è un po' superiore alla media.

Queste ultime due Aree del questionario succitato, saranno oggetto di opportune indicazioni da proporre per sensibilizzare l'Amministrazione comunale ad attivarsi in tal senso e a promuovere azioni positive.

Si rileva, anche, che quest'anno è stata data attuazione alla disposizione dell'art.18 del D.Lgs.n.81 del 9/4/2008, consistente nella nomina del Medico Competente sul posto di lavoro (mancante dal 2013).

E' intento del CUG, per gli anni a venire, cogliere qualsiasi occasione per riaffermare l'impegno dell'Amministrazione comunale contro ogni forma di discriminazione e promuovere la cultura del rispetto della persona, dei diritti e delle differenze; cercare di conoscere le opinioni di quanti lavorano nella nostra amministrazione al fine di restituire un quadro informativo utile per attivare eventuali azioni di sensibilizzazione, di formazione, di aggiornamento culturale e professionale. La scelta di sondare il contesto lavorativo, quale dimensione fondamentale della vita delle persone, della propria identità e dignità, si inserisce in un più ampio e articolato sistema di azioni per pervenire e rimuovere situazioni di discriminazioni, a partire da una consapevolezza: affinché i mutamenti culturali diventino effettivi occorre che producano a cascata azioni positive.

Obiettivi ed azioni che si prefigge il CUG da sviluppare nel quadriennio:

- pubblicizzare tra il personale l'utilizzo della casella di posta elettronica del CUG;
- analisi delle richieste e/o segnalazioni eventualmente pervenute alla casella di posta elettronica; invio risposte; avvio di azioni che si rendessero necessarie a seguito di segnalazioni di criticità;
- partendo dall'analisi dei dati risultanti dal monitoraggio sul benessere organizzativo, approfondire alcuni settori che hanno presentato punti di debolezza, anche tenendo conto della sicurezza sul lavoro e dell'eventuale rischio da stress correlato;
- analisi dei risultati del monitoraggio e messa in atto delle eventuali azioni che si rendessero necessarie per il benessere dei dipendenti;
- richiesta all'amministrazione di determinare le modalità di consultazione preventiva con il CUG, previste al punto 3.3 (compiti) della direttiva: Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

La presente relazione viene redatta ai sensi dell'art.12 del Regolamento sul funzionamento del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità" del Comune di Nicosia ed è riferita all'attività dell' anno 2015 (primo anno dall'istituzione) e sarà trasmessa al Sindaco, al Segretario Generale e al Dirigente del Settore Personale.

NICOSIA, lì 14 MAR. 2016

IL PRESIDENTE DEL CUG

Lucia Campione