



Città di Vibo Valentia

Provincia di Vibo Valentia

Comitato Unico di Garanzia

VERBALE n. 1 DELLA SEDUTA DEL 16.12.2015

L'anno duemilaquindici, questo di 16 del mese di dicembre, alle ore 10,30, si è riunito, il Comitato Unico di Garanzia giusta convocazione del Segretario Generale del 15.12.2015, alla presenza di:

<u>EFFETTIVI</u>	<u>Presenti</u>	<u>SUPPLENTI</u>	<u>Presenti</u>
Fratino Michele	sì	Nesci Filippo	no
Montesanti Carla	no	Santoro Claudia	sì
Callisti Lorena	sì	Nusdeo Marianna	no
Policaro Angela Maria	si	Zappone Michela	si
Romeo Vincenzo	no	Paglianidi Rosaria	no
Lo Gatto Raffaele	no	De Vita Giuseppe	no
Nusdeo Antonello	sì		

Si prende atto che:

- che sono assenti giustificati i sigg.ri Lo Gatto e Paglianiti;
- il sig. Mirabello Vincenzo è presente per conto della C.I.S.L. che in data odierna – prot. n. 57567 - ha presentato la designazione come membro effettivo, mentre Aversano Giuseppe come supplente;
- con atto successivo il presidente prenderà atto e nominerà conformemente alla designazione, integrando i nominativi per la parte pubblica con i sigg.ri: Grande Eliana – effettivo – e dott. Brissa Antonio – supplente.

Il Presidente illustra i compiti e attribuzioni relativi al presente Comitato. Riferisce che – nelle more di sua costituzione – ha provveduto ad approvare il regolamento ed il Piano delle Azioni Positive, che qui si sottopone per conferma o eventuali variazioni.

Il sig. Nusdeo illustra e propone alcuni studi in materia dallo stesso intrapresi e la necessità che i documenti sopra citati contengano i punti dallo stesso evidenziati. Consegna apposita relazione allegata. Propone altresì che venga data opportuna informazione capillare, attesi i compiti e le prerogative di Questo Organismo e la sua importanza.

Si allontana dott. Santoro alle ore 11,40.

Segue discussione di carattere generale.

Il Presidente illustra altresì la proposta di Piano triennale assunzioni 2016-2018 con possibili integrazioni per il piano assunzioni 2015, riferendo opportuni chiarimenti richiesti (ing. Callisti). Illustra altresì compatibilità con eventuale onere in riferimento alla “cassa” dell’Ente che non subirebbe variazione, a fronte dei cessati.

Tutto ciò premesso,

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Udite le proposte e seguita discussione e disamina,

DECIDE:

1. Di confermare ed approvare – per come già approvato dalla Giunta Comunale - :
 - il Regolamento del C.U.G. (verbale di Deliberazione G.C. n. 212 del 17/11/2015)
 - il Piano delle Azioni Positive (verbale di Deliberazione G.C. n. 213 del 17/11/2015)
2. Di prendere atto ed allegare alla presente la relazione esposta dal sig. Nusdeo Antonello;
3. Di accogliere la proposta del sig. Nusdeo affinché si provveda ad incontri formativi per ciascun settore di attività – da calendarizzarsi di concerto con il competente dirigente. Lo stesso si farà carico – in quanto delegato da Questo Comitato – in ordine ai momenti formativi per il personale;
4. Di approvare la proposta di Piano triennale assunzioni 2016-2018 per come di seguito indicato:

2016

<i>Cat.</i>	<i>profilo</i>	<i>Note</i>
B 1 –	<i>Esecutore – autista</i>	<i>= categorie protette – percentuale orfani – procedura Uff. Coll</i>
B3	<i>Autista scuolabus</i>	<i>= categorie protette – percentuale orfani – procedura Uff. Coll</i>

<i>D1</i>	<i>Istr. amministrativo contabile o tecnico - cat protetta (invalidità 60%)</i>	<i>Da richiedersi mobilità dalle Province x 1 = € 33.300 – con rinvio assunzione ad indice pagamenti ed altri corretti</i>
<i>D1</i>	<i>Istr. contabile - cat protetta (invalidità 60%)</i>	<i>Da richiedersi al Ministero Interni tra le vittime ecc.) = € 33.3000</i>

2017

<i>C 1</i>	<i>Agente Polizia Municipale</i>	<i>Da richiedersi mobilità dalle Province x 2 = € 56.000 –</i>
------------	----------------------------------	--

2018

<i>N. 1 B</i>	<i>• Esecutore</i>	<i>Con disponibilità anni precedenti - stabilizzazione LSU € 100.000,000 – a detrarre eventuale contributo</i>
<i>N. 2 A</i>	<i>• Ausiliario</i>	
<i>N. 1 C</i>	<i>• Istruttore</i>	

I lavori terminano alle ore 13,00

L.C.S.



Il Presidente

dott. Michele Fratino

Il CUG contribuisce ad ottimizzare la produttività del lavoro nella pubblica amministrazione, in quanto rappresenta la garanzia di un ambiente di lavoro che rispetti i principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori e le lavoratrici, e pertanto, inevitabilmente, contribuisce a migliorare l'efficienza delle prestazioni lavorative.

In tema di benessere organizzativo e di beneficio di una azione sul luogo di lavoro, e allineandomi alle direttive comunitarie i temi più interessanti sui quali si interviene, sono: l'orario di lavoro, la flessibilità per conciliare tempo di lavoro e tempo di vita, l'avanzamento di carriera, la comunicazione e informazione sul luogo di lavoro e, in questo contesto, prevenzione salute e sicurezza sono il denominatore comune

Con i CUG si è ritenuto dare risposta al bisogno di miglioramento dell'organizzazione interna alle pubbliche amministrazioni e all'esigenza di ampliare le garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione – che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria – e di perseguire il benessere organizzativo.

Poiché poi oggi parliamo di Benessere organizzativo, ricordo le novità introdotte da gli ultimi provvedimenti

Decreto Legislativo n. 81/2008 - ha introdotto l'obbligo di valutare i rischi stress lavoro correlato (cosiddetto Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro);

Decreto Legislativo n. 150/2009 - ha attribuito agli Organismi Interni di Valutazione (OIV) il compito di condurre indagini sul benessere organizzativo (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni);

Decreto Legislativo n. 33/2013 - ha stabilito l'obbligo di pubblicazione dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo (cosiddetto Testo Unico in materia di trasparenza delle pubbliche amministrazioni).

Torniamo brevemente agli Obiettivi dei CUG

- 1.** Assicurare parità uomo/donna e pari opportunità di genere nell'ambito del lavoro pubblico attraverso la rimozione di ogni forma e causa di discriminazione e di violenza morale o psicologica;
- 2.** Ottimizzare la produttività del lavoro pubblico;
- 3.** Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della PA anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e lavoratrici.

I compiti attribuiti ai CUG dalle linee guida indicano al punto 3.2, a titolo esemplificativo, assegnati ai CUG si distinguono in:

a) PROPOSITIVI

Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo; ·
Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa; · Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento; · Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

b) CONSULTIVI, su: ·

Progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza;
Piani di formazione del personale;
Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione; · Criteri di valutazione del personale;
Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze. La formulazione di pareri preventivi ad opera del CUG rappresenta una delle fondamentali novità della riforma del 2010. Sebbene si tratti di pareri mai vincolanti, è, tuttavia, importante che il CUG possa esprimere la sua opinione su temi di particolare rilevanza per la gestione dell'amministrazione. È comunque l'amministrazione a dover regolare in modo efficace l'interazione tra CUG e tutto il vertice amministrativo. MA NON BISOGNA MAI CONFONDERE IL RUOLO DEI SINDACATI DELLA PA che contrattano dai RAPPRESENTANTI DEI SINDACATI DEI CUG

c) DI VERIFICA

Sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità:
Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro; · Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta,

relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro.

Il CUG interagisce direttamente col vertice amministrativo dell'ente di appartenenza e si avvale delle risorse umane e strumentali che l'amministrazione metterà a disposizione. Quest'ultima infatti fornirà al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività; consulterà preventivamente il CUG, che esprime un proprio parere, ogni qualvolta siano adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi ed infine realizzerà sul proprio sito web un'area dedicata al CUG.. A tal proposito è di fondamentale importanza che i pareri vengano chiesti al CUG sempre in via preventiva e che di essi l'Amministrazione ne tenga conto. Il punto 3.2 delle Linee guida chiarisce che "è auspicabile che le modalità di consultazione siano predeterminate dal vertice dell'amministrazione, sentito il CUG, con atti interni (circolari o direttive)". Come precisato dalle stesse Linee guida, è auspicabile una collaborazione tra il CUG e l'amministrazione di appartenenza (ad esempio, con i responsabili della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente), per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica. Occorre infine precisare che il CUG non valuta mai i singoli casi, ma orienta il lavoratore, vittima di fenomeni discriminatori o di mobbing, che abbia sporto denuncia verso altri organi competenti (Consigliera di parità ,ecc).formazione e progressione di carriera ecc.).

Relazione sulla Situazione Del Personale nell'Amministrazione Pubblica di Appartenenza

In base al punto 3.3 delle Linee guida "il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'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.

La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- Dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del decreto legislativo 81/2009;
- Dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti della

Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche". La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza. **Regolamento interno del CUG - Istruzioni per la redazione**

Deve essere adottato entro 60 giorni dalla costituzione del CUG e ne disciplina le modalità di funzionamento (periodicità delle riunioni, validità delle stesse, dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti ecc.). È necessario però curare al meglio la redazione del regolamento per assicurare il massimo raccordo tra il CUG, la Direzione e la/le strutture di riferimento che sono in possesso di informazioni e dati di interesse. Infatti, l'ente grazie alla propria autonomia regolamentare ha la possibilità di integrare la normativa di base sui nuovi organismi paritetici, garantendo in tal modo una più efficace ed efficiente organizzazione interna allo stesso comitato. A tal fine, al contenuto, piuttosto sommario, già previsto dalla Linee guida al punto 3.4 in relazione alle modalità di organizzazione e di funzionamento del CUG, ossia:

- Convocazioni, periodicità delle riunioni, redazione del verbale;
- Quorum strutturale e funzionale;
- Diritto di accesso ai documenti e alle informazioni di cui è già in possesso l'amministrazione;
- Organizzazione di corsi di formazione sui temi complessivi;
- Specificazione delle cause di dimissione, decadenza, cessazione dell'incarico del presidente e dei singoli componenti del CUG.

Il regolamento interno deve inoltre:

- Contenere la determinazione del numero totale dei/delle componenti e dei fattori in base ai quali essa va effettuata;
- Prevedere le responsabilità giuridiche attinenti al presidente e ai singoli componenti del CUG nell'espletamento delle funzioni e dei poteri previsti dalla normativa nazionale;
- Prevedere le responsabilità disciplinari ed un correlato regime sanzionatorio (a titolo esemplificativo, una sanzione comminabile potrebbe consistere nell'immediata sospensione dall'ufficio ricoperto per inadempimento agli obblighi sanciti);
- Regolare, in conformità ai principi di oggettività e di trasparenza, le procedure di selezione per l'accesso al CUG, l'organizzazione e la gestione del personale (parità di genere, turn over, assenze, stress lavoro correlato/sicurezza ecc.);
- Prevedere i casi di revoca dell'incarico del presidente e dei componenti del CUG per violazione dei doveri d'ufficio;
- Specificare le modalità di audizione degli esperti e le materie per le quali la stessa è richiesta;
- Specificare le modalità di consultazione con gli altri

organismi, le materie per le quali la stessa è prevista e la periodicità degli incontri;

- Specificare e regolare nel dettaglio i rapporti tra il CUG e i singoli lavoratori (vittime di un comportamento discriminatorio).

A tal fine occorre:

- Individuare la figura di riferimento alla quale la vittima può rivolgersi in caso di fenomeni di discriminazione o di mobbing;

- Disciplinare la procedura di "denuncia" da parte del lavoratore/vittima (ad es: mediante la compilazione di un apposito modulo);
- Specificare le misure attuabili in caso di accertamento di comportamenti discriminatori o di mobbing;

- In caso di insuccesso della procedura informale o della sua improponibilità, suggerire all'interessato il percorso più idoneo per intraprendere le azioni amministrative e/o giudiziali del caso;

- Prevedere l'assistenza, su richiesta di parte, della vittima in tutte le fasi della vicenda;

- Prevedere una disciplina delle incompatibilità tra l'impiego all'interno del CUG ed altre attività che si svolgono nell'amministrazione di riferimento.

Ed infine, ma è la cosa più importante e necessaria, espletare avviandola sin da subito una minuziosa ed efficace opera di informazione tra il personale magari organizzando incontri (anche del tipo full immersion) con i singoli dipendenti

RAPPORTI DEL COMITATO CON ALTRI ORGANI

- OIV (Organismo indipendente di valutazione della performance);
- Consiglieria Nazionale di Parità o comunque consigliera di parità territoriale;
- UNAR (Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali)

Relazioni con l'OIV Art. 14 del D.Lgs.150/2009 l'OIV:

- Verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;

- Cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo. Così, nel caso in cui il dirigente preposto al vertice dell'amministrazione non abbia adempiuto all'obbligo di costituzione del nuovo organismo, tale condotta omissiva sarà valutata negativamente in ossequio a quanto disposto dal punto 4.4 delle Linee guida che, nel quadro di una stabile collaborazione con gli Organismi Indipendenti di Valutazione, intende rafforzare la valutazione delle performance proprio attraverso l'introduzione delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

La Collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità

La collaborazione è da intendersi come:

- Scambio di informazioni sulle reciproche attività secondo le modalità delineate dalle Linee Guida;
- Contributo alla implementazione dell'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro;

· In ambito territoriale, con le Consigliere regionali o provinciali potranno essere valutate ipotesi di accordi di cooperazione strategica su ambiti specifici o progetti.

Vorrei evidenziare, per chi non lo sapesse, che proprio La Consiglieria Nazionale di parità ha provveduto su incarico della SCUOLA NAZIONALE DELLA PA a corsi ai dirigenti per la VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE LAVORATIVE IN DIMENSIONE DI GENERE.

In conclusione, lasciatemelo dire, per le vicissitudini da dipendente dell'ente ed anche per quello che rappresento in veste sindacale:

oggi si chiude un finalmente un'epoca, direi un po' grigia. Il CUG rappresenta una sorta di rivoluzione in direzione del progresso e della democrazia nei luoghi di lavoro. Una conquista ma anche una sfida per tutti. Non sottovalutiamola.