



COMUNE DI PULSANO

PROVINCIA DI TARANTO

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', PER IL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

RELAZIONE AL 30 MARZO 2014 - PERIODO DAL 01/01/2013 AL 31/12/2013

PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia, costituito dal Comune di Pulsano attraverso la Deliberazione di Giunta Municipale n. 138 del 21 Giugno 2013 si è insediato il 29 Ottobre 2013 nel primo incontro nel quale disponeva quanto segue:

Facendo fede ai criteri prestabiliti nella direttiva emanata dai dipartimenti della Funzione Pubblica del 04/03/2011, basandoci sui criteri di esperienza sul lavoro, capacità organizzativa e attitudine personale, viene eletto presidente con unanime votazione la sig.ra Greco Antonia.

Viene nominato segretario, dal neo eletto presidente, il sig. Salvatore Dell'Onza altro unico membro di questo Comitato.

Dopo aver letto e discusso la bozza di regolamento del C.U.G. del Comune di Pulsano, dopo aver discusso sulle modalità di funzionamento, trattamento dei dati personali, modalità di convocazione, compiti del comitato e rapporti di quest'ultimo con enti terzi, viene approvato con votazione unanime il contenuto dando atto che il medesimo è costituito da 14 articoli.

PERSONALE

Rispetto agli anni precedenti, si registra una diminuzione del personale in servizio nel comune di Pulsano, dovuta, soprattutto, a pensionamenti e mobilità non sostituiti.

PARITA' E PARI OPPORTUNITA'

A seguito dell'osservazione dei dati sul personale, il Comitato unico di garanzia del comune di Pulsano ha rilevato che sono garantite in pari grado, tra uomini e donne, le opportunità di realizzazione personale sul lavoro. Per quel che riguarda la situazione specifica della parità e delle pari opportunità, il Comitato si è espresso nella direzione, che ha trovato il parere favorevole dell'Amministrazione comunale, di estendere il concetto di pari opportunità non solo come "parità tra generi" ma anche, ad esempio, come "pari opportunità generazionale", considerato che l'età media dei dipendenti si è ribassata rispetto alla precedente rilevazione e le risorse umane sono in calo, a fronte di un aumento dei carichi di lavoro dovuto perlopiù a normative tendenti ad alleggerire, velocizzare e snellire gli adempimenti dei cittadini nei confronti delle pubbliche amministrazioni, ma bilanciate da adempimenti maggiormente complessi gravanti sugli enti locali.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Preso atto dei risultati della rilevazione effettuata nel 2013 sullo stress lavoro-correlato, da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, che non ha evidenziato criticità, il Comitato non segnala disagi macroscopici sotto questo punto di vista ma si propone di monitorare il mantenimento di un buon livello di benessere dei dipendenti dell'Ente, in merito allo stress provocato dal lavoro, proponendo rilevazioni annuali in collaborazione con lo stesso organo, anche attraverso l'utilizzo dei questionari elaborati forniti dalla CIVIT.

Tenuto conto della diminuzione del personale e dei maggiori carichi di lavoro, il Comitato auspica che l'Ente si adoperi per fornire ai dipendenti adeguati strumenti di lavoro (come, ad

esempio, dispositivi informatici adeguati) per ottimizzare tempo ed adempimenti da portare a termine. Il Comitato ritiene, inoltre, che un buon livello di benessere organizzativo sia raggiungibile attraverso la motivazione dei dipendenti e il continuo coinvolgimento degli stessi, da parte dei responsabili di settore, nell'elaborazione e condivisione degli obiettivi da raggiungere al fine di erogare ai cittadini un servizio sempre più efficiente.

DISCRIMINAZIONI E MALTRATTAMENTI

Non sono state segnalate situazioni di tale genere.

Pulsano li, 20/03/2014

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

(Sig. Salvatore Dell'onza)



IL PRESIDENTE DEL C.U.G.

(Sig.ra Greco Antonia)

