



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 2015 - PERIODO DAL 01/01/2014 AL 31/12/2014

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, basandosi 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 regolamento è costituito da 14 articoli.

ATTIVITÀ DEL CUG NEL CORSO DEL 2014

L'attività del CUG durante il 2014 si è indirizzata, in particolare, verso le seguenti linee di attività propositive, consultive e di verifica:

- MONITORAGGIO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2013-2015;
- SUPPORTO AI DIPENDENTI IN SITUAZIONE DI DISAGIO;
- PARTECIPAZIONE AL PROGETTO DI MANDATO " INNOVAZIONE E SVILUPPO DELL'ORGANIZZAZIONE-RILEVAZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO ATTRAVERSO LA SOMMISTRAZIONE DI UN QUESTIONARIO A TUTTI I DIPENDENTI SUL RELATIVO TEMA.

MONITORAGGIO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2013-2015 E RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Con il Piano delle Azioni Positive 2013-2015, approvato dall'Amministrazione con deliberazione di Giunta Municipale n. 139 del 21/06/2013, il Comune di Pulsano in collaborazione con il CUG ha inteso realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e che non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.
- Promuovere al pari, opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

SUPPORTO AI DIPENDENTI IN SITUAZIONE DI DISAGIO

Il Presidente del CUG ha stabilito totale disponibilità e flessibilità per l'accoglienza di colleghi che intendono segnalare problematiche nell'ambiente lavorativo.

Non si rilevano grosse difficoltà all'interno del contesto lavorativo, relativamente a casi riguardanti percezione di mobbing, conflitto con colleghi e superiori, eccessivi carichi di lavoro dovuti a pensionamenti non sostituiti, flessibilità degli orari di lavoro, ecc...

PARTECIPAZIONE AL PROGETTO DI MANDATO " INNOVAZIONE E SVILUPPO DELL'ORGANIZZAZIONE-RILEVAZIONE DEL BENESSERE ORGAZZATIVO" ATTRAVERSO LA SOMMISTRAZIONE DI UN QUESTIONARIO A TUTTI I DIPENDENTI

Il CUG è stato coinvolto in un Progetto denominato " Benessere Organizzativo", percorso partecipato per la co-progettazione dello strumento di rilevazione del benessere organizzativo nella nostra organizzazione Comunale e la condivisione del Piano di miglioramento.

Nell'ambito del percorso erano previsti diversi step prima di arrivare alla somministrazione del questionario che doveva essere definito (a partire dal modello CIVIT) tramite un percorso partecipato. Per lo sviluppo del percorso si è ritenuto fondamentale connettere ed integrare tutti i progetti, attività, esperienze, strumenti e risorse che inducevano sul tema del benessere organizzativo tra cui il Piano delle Azioni Positive, la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, il nuovo Sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Il Cug ha dato il suo contributo in maniera pratica nella somministrazione degli stessi questionari e nell'analisi approfondita in collaborazione con l'O.I.V.

CONCLUSIONI

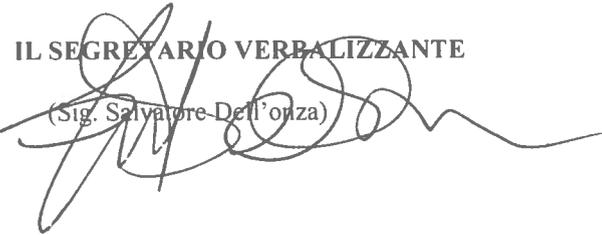
L'intento del CUG è quello da un lato, di riaffermare l'impegno dell'Amministrazione comunale contro ogni forma di discriminazione per promuovere la cultura del rispetto della persona, dei diritti e delle differenze; dall'altro di conoscere le opinioni di quanti lavorano nella nostra amministrazione al fine di dare 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 prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione.

Pulsano li, 30/03/2015

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

(Sig. Salvatore Dell'orza)



IL PRESIDENTE DEL C.U.G.

(Sig.ra Greco Antonia)

