



COMUNE DI QUISTELLO  
PROVINCIA DI MANTOVA

Comitato Unico di Garanzia delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

VERBALE SEDUTA IN DATA 31 marzo 2015

Nella Sede Municipale provvisoria di Quistello, Ufficio del Segretario Comunale, alle ore 10,00, a seguito di convocazione del Presidente, si tiene la seduta del Comitato Unico di Garanzia delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Si ricorda che il Comitato Unico di Garanzia opera secondo la normativa rilevante:

- D. Lgs. 30 marzo 2001, n° 165 - art. 57 come modificato all'Art. 21 della L. 4 Novembre 2010 n° 183
- Statuto Comunale - art. 20
- Regolamento per il funzionamento del Consiglio Comunale - art. 18

Sono presenti tutti i componenti:

**Fila Tiziana** - rappresentante del personale appartenente all'Amministrazione Comunale-Presidente

**Gavioli Ima** - rappresentante del personale appartenente all'Amministrazione Comunale-Segretario

**Cappucci Laura** - rappresentate delle OO.SS. rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del D. Lgs. n. 165/2001.

**Codifava Luca** - rappresentate delle OO.SS. rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del D. Lgs. n. 165/2001

Vengono trattati i seguenti argomenti:

## 1) RELAZIONE ANNO 2014:

I presenti prendono visione del Piano delle Azioni Positive del triennio 2014-2016, approvato con delibera di G.C. n° 108 del 30/12/2014, in particolare degli obiettivi previsti nello stesso, delle azioni positive individuate dall'amministrazione per raggiungere gli obiettivi e dei risultati attesi.

In particolare:

- è stata accolta la proposta del CUG di somministrazione questionario per la rilevazione del benessere organizzativo dell'Ente;
- è stata prevista per il corrente anno l'adozione di modulo gestione presenze/assenze del personale con possibilità da parte dei dipendenti di gestione on line delle richieste relativamente a permessi, ferie ecc. oltre alla possibilità di consultare il proprio cartellino;
- è in programma per l'anno 2016 un momento di aggiornamento sulle politiche di genere e di pari opportunità per i dipendenti che si occupano della problematica, in collaborazione con la Commissione Pari Opportunità;

Si prende atto che dallo scorso anno vengono applicate le nuove procedure di attuazione del sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti. I responsabili, sulla base delle linee programmatiche adottate dall'Amministrazione hanno predisposto obiettivi di gestione/progetti operativi per i dipendenti dei vari settori. Dal raggiungimento dei risultati, scaturisce l'erogazione dell'incentivo individuale. Trattandosi del primo anno di applicazione di questo sistema, ed essendo slittato a fine estate il termine per l'approvazione del Bilancio di previsione per l'anno 2014 (delibera di C.C. n. 41 del 20/10/2014), il sistema di valutazione non si è basato sulla puntuale presa in considerazione di tutti gli indicatori previsti (Miglioramento della performance individuale in relazione alle prestazioni di lavoro correlate agli obiettivi assegnati -*raggiungimento dei risultati attesi*; Miglioramento dell'indice di presenza, come rapporto tra le ore di presenza effettiva, senza le ore di straordinario e le ore contrattualmente dovute -*indice di assenteismo*; Miglioramento dell'indice di adeguatezza, come rapporto tra i risultati conseguiti e i risultati attesi -*valutazione interna*; Indagine del grado di soddisfazione dei cittadini mediante utilizzo di questionari -*valutazione esterna*), ma è stata fatta la valutazione della performance individuale. Si provvederà nel corso del corrente anno a implementare l'utilizzo di questo strumento con lo scopo di promuovere e stimolare il miglioramento delle prestazioni e della professionalità dei dipendenti e valorizzarne le competenze nel perseguimento del benessere organizzativo.

Si prende atto inoltre che, contrariamente a quanto stabilito in precedente riunione, il **questionario volto a rilevare il livello di benessere organizzativo dell'Ente** non è stato somministrato a causa del coinvolgimento del personale, dagli ultimi mesi del 2014 a tutt'oggi, nei processi di cambiamento dei software gestionali che hanno richiesto impegno costante e continuo sia per l'individuazione dei programmi, attraverso la visione di demo da parte delle varie ditte offerenti, sia per la formazione. L'attività formativa sull'utilizzo dei nuovi programmi proseguirà presumibilmente per tutto il 2015, così come l'impegno da parte del personale nell'utilizzare al meglio delle potenzialità applicative il nuovo strumento di lavoro.

Questo Comitato stabilisce di proporre all'approvazione della Giunta Comunale il modello di questionario individuato da CIVIT (Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle pubbliche Amministrazioni) – Autorità Nazionale Anticorruzione, nella seduta del 20 dicembre 2012 e successivamente provvedere alla sua somministrazione, in forma totalmente anonima, entro i primi mesi dell'anno 2016;

Sempre il prossimo anno si provvederà all'elaborazione delle risposte ottenute e alla restituzione dei risultati a Giunta Comunale e dipendenti.

Il presidente dott.ssa Fila informa che, in relazione al Codice di Condotta contro le discriminazioni e azioni di mobbing e molestie sessuali approvato dall'Amministrazione, con delibera di Giunta Comunale n° 127 del 21/12/2013, non sono state segnalate azioni di discriminazione diretta o indiretta da parte dei dipendenti.

## **2) PROPOSTE E AZIONI PER L'ANNO IN CORSO**

a) I componenti del Comitato prendono atto che dal 1/5/2014 a tredici dipendenti in distacco presso la RSA "I Ciclamini" è stata inibita unilateralmente da parte della Società che gestisce la struttura, la possibilità di prestare attività lavorativa nel posto assegnato. Il permanere di questa situazione comporta grave stress per i dipendenti coinvolti.

Il CUG pertanto, attraverso i suoi componenti, provvede ad assistere questo personale tramite incontri e relazioni sindacali, al fine di sostenerlo, unitamente all'Amministrazione, in questo periodo delicato di forte tensione e stress.

b) Si proseguirà con l'attività di aggiornamento del sito web del Comune per quanto riguarda la pubblicazione degli atti e comunicazioni in apposita sezione informativa denominata "CUG" in materia di benessere organizzativo e pari opportunità;

c) Si prende atto infine che questo Comitato, formalmente costituito in data 21/12/2011 resterà in carica fino al 20/12/2015, data della scadenza naturale ai sensi di quanto disposto dall'art. 1 del Regolamento approvato con delibera di G.C. n° 80 del 6/9/2011.

Letto, confermato e sottoscritto

Fila dott.ssa Tiziana - Presidente

---

Codifava Luca - membro

---

Cappucci Laura - membro

---

Gavioli Ima - segretario

---