



(CUG)

Comitato Unico Di Garanzia

per le pari opportunità la valorizzazione del benessere

di chi lavora contro le discriminazioni

Relazione annuale : 2020-2021

(art. 9 Regolamento Comunale)

Il Comune di Gubbio in osservanza a quanto previsto dall'art.21 della legge n.183 del 04/11/2010 e dell'art.57 del D.lgs n.165/2001, seguendo la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e Ministro per le Pari Opportunità, emanata il 4 marzo 2011, con Determina Dirigenziale n.333 del 12 marzo 2018 ha nominato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e con successiva determinazione n.22 del 16 Gennaio 2020, i componenti Giacomo Salciarini e Massimo Cacciamani sono stati sostituiti rispettivamente da Federica Ferranti e Stefano Rizzi a seguito del collocamento a riposo dei primi. Pertanto il C.U.G ha attualmente la seguente composizione :

Componenti designati dalle Organizzazioni Sindacali:

FP CGIL

Componente effettivo : Federica Ferranti – Componente supplente : Bernardetta Orsini;

FP CISL

Componente effettivo : Stefano Rizzi – Componente supplente : //;

FPL UIL

Componente effettivo : Milena Bichi – Componente supplente : Sonia Bei;

DICCAP UMBRIA

Componente effettivo : Daniela Salciarini – Componente supplente : //.

Componenti Rappresentanti dell'Amministrazione :

Componente effettivo : Gianluca Palazzoli – Componente supplente : //;

Componente effettivo : Mirco Barbacci – Componente supplente : //;

Componente effettivo : Lucia Gnagni – Componente supplente : //;

Componente effettivo : Cristiana Boni – Componente supplente : //.

Come indicato nella Determina Dirigenziale n.333 del 12 marzo 2018, Presidente del CUG è Gianluca Palazzoli e Vice Presidente Daniela Salciarini nominata nel primo incontro nel primo incontro del Comitato avvenuto in data 16 aprile 2018.

Il CUG del Comune di Gubbio come si evince dalla descrizione sopra riportata è costituito da 8 membri (5 donne e 3 uomini), effettivi:

- 4 componenti designati dalle OO.SS;
- 4 componenti rappresentati dell'Amministrazione .

Il CUG ha durata quadriennale ed i componenti rimangono in carica quattro anni.

Al 31 dicembre 2020 la dotazione del personale dipendente del Comune di Gubbio era la seguente :

- N.165 unità di ruolo;
- N.5 unità a tempo determinato;
- N.4 dirigenti di ruolo.

Totale dipendenti n.174 di cui n.86 donne (n.84 di ruolo non dirigenti – n.1 di ruolo dirigente – n.1 tempo determinato), n.88 uomini (n.81 di ruolo non dirigente – n.3 di ruolo dirigente – n.4 tempo determinato).

Età media personale dirigente 61 anni; età media personale non dirigente, compreso il tempo determinato, 51 anni.

Il Comune di Gubbio ha emanato il “Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni (art.21, legge 4 novembre 2010, n. 183)” con deliberazione del Commissario Straordinario (assunta con i poteri della Giunta Comunale) n. 39 del 12.09.2013.

Attività del CUG nell'anno 2020

Si precisa che nel corso di ogni seduta del Comitato viene redatto apposito verbale che contiene le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni prese ed eventuali osservazioni. Il verbale viene trasmesso ai tutti componenti del CUG.

Il CUG si è riunito il 23 Giugno 2020 con il seguente ordine del giorno :

- 1) comunicazioni del Presidente;
- 2) aggiornamenti in merito agli adempimenti in scadenza come riportato nella nuova Direttiva n.2/2019;
- 3) proposte e suggerimenti per future azioni/iniziative del Comitato;
- 4) varie ed eventuali.

In questo incontro il Presidente ha ricordato la possibilità - nel caso in cui i provvedimenti in campo sanitario per il COVID-19 lo permettano - di organizzare alcuni dei successivi incontri in forma "itinerante" come già venne indicato dal Comitato stesso nell'incontro del 28 gennaio 2020.

Inoltre il Presidente ha aggiornato i presenti in merito allo stato degli adempimenti di competenza del Comitato in riferimento al punto 2) dell'ODG

Di seguito il Comitato ha affrontato le direttive annunciate dal Ministro per la P.A. Fabiana Dadone in merito al proseguimento della Smart Working nella Pubblica Amministrazione per una quota di dipendenti. Dalla discussione libera e corale nella quale ciascun componente ha tenuto conto delle esperienze maturate in questi mesi nei propri settori di appartenenza, sono emerse varie proposte.

- mettere in campo una rotazione tra dipendenti nell'organizzazione dello S.W;
- tenere conto degli aspetti negativi (meno comunicazione, alienazione, difficile organizzazione del lavoro quotidiano);
- cogliere l'occasione per riorganizzazione il lavoro nei settori che ne hanno necessità;
- dare fiducia alla Pubblica Amministrazione e in chi ci lavora, la nostra generazione paga lo scotto di un discredito che è diventato nel tempo un luogo comune e le innovazioni come lo S.W. sono un'occasione di crescita nella quale la P.A. deve dimostrare di stare al passo.

Di fatto l'emergenza pandemica ha messo in risalto in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di lavoro all'interno della stessa.

Per quanto sopra riportato e a seguito dell'emanazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2020 (disposizioni attuative recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19), il Comune di Gubbio si è adoperato quanto prima per consentire ai suoi dipendenti di effettuare il lavoro agile (smart working), garantendo il necessario bisogno di proteggere la loro salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro, assicurando, nel contempo, i servizi essenziali ed il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

Ovviamente il lavoro agile andrà sviluppato nel tempo in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato e in futuro , quando si uscirà dall'emergenza,

potrebbe essere visto come una opportunità per la Pubblica Amministrazione stessa : i dipendenti con bisogni specifici di salute, familiari, o che vivono distanti, potranno avvalersi di questo nuovo strumento di lavoro.

Attività del CUG nell'anno 2021

Come da indicazioni contenute all'interno della Direttiva n.2/2019 “ Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche” entro il 31 gennaio di ogni anno il CUG del Comune di Gubbio (rif. 2021), ha approvato il Piano Triennale di azioni Positive 2021-2023.

In data 10 febbraio 2021 il Piano Triennale 2021-2023 è stato inviato alla Consiglieria per le Pari Opportunità della Provincia di Perugia per essere sottoposto alla sua visione e al rilascio del parere.

In data 02.03.2021 è pervenuto il parere favorevole al Piano Triennale 2021-2023 della Consiglieria per le Pari Opportunità come da nota ns. prot. n. 9725.

Con deliberazione di Giunta Comunale n.31 del 17.03.2021 il Piano Triennale 2021-2023 è stato approvato per essere successivamente allegato al Piano della Performance 2021 del Comune di Gubbio

Dall'inizio del corrente anno a tutt'oggi il Comitato, prende atto del contesto fortemente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue inevitabili conseguenze sul normale funzionamento del CUG del Comune di Gubbio e delle finalità proposte all'interno del precedente Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022.

La presente relazione viene redatta in riferimento all'Art.9 del Regolamento del C.U.G del Comune di Gubbio, è riferita all'attività dal 13/03/20 al 12/03/2021 ed è trasmessa al Dirigente competente, al Sindaco e alle OO.SS.

Gubbio, lì 28 aprile 2021

F.to il Comitato Unico di Garanzia