



# COMUNE DI MARANO PRINCIPATO

PROVINCIA DI COSENZA

## DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

<b>N. 54</b>  <b>Data:</b> 09/05/2018	<b>OGGETTO:</b> <b>"Benessere Organizzativo - Presa Atto Relazione a Consuntivo CUG - Anno 2017".</b>
---	--

L'anno duemiladiciotto il giorno nove del mese di maggio alle ore quattordici e minuti cinquanta nella sala delle adunanze del Comune suddetto, appositamente convocata, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

Cognome e Nome		Presente
1. PULICE Luigi	Sindaco	Sì
2. ESPOSITO Luigi Alessandro	Vice Sindaco	Sì
3. PULICE Vincenzina	Assessore	Sì
4. ANILE Daniela	Assessore Esterno	Sì
Totale Presenti:		4
Totale Assenti:		0

Il Sindaco PULICE Luigi, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dr.ssa Daniela MUNGO.

## LA GIUNTA COMUNALE

Relaziona il Sindaco e dà lettura della proposta di deliberazione n. 53 del 07.05.2018.

### **Richiamati :**

- L' Art. 7, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 (Norme generali sull' ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), che dispone “ *Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l' assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all' età, all' orientamento sessuale, alla razza, all' origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell' accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato nel benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*” e ss.mm.;
- L' Art. 14 del D. Lgs 27 ottobre 2009 n. 150 ( Attuazione della Legge 04 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e ss.mm. di cui al D.Lgs n. 74/2017;
- **Visto** che l' Amministrazione Comunale, nella prospettiva di migliorare l' efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, deve opportunamente valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione. La realizzazione di questo obiettivo richiede la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica una adeguata considerazione della persona del lavoratore proiettata nell' ambiente di lavoro;
- **Visto** che è stato istituito il CUG con atto di Giunta Comunale n. 79 del 26/10/2015, esecutivo;
- **Visto** il Piano Azioni Positive 2017/2019 approvato con atto di Giunta Comunale n. 83 del 06/09/2017, esecutivo;
- **Vista** la relazione a consuntivo Anno 2017 redatta dal CUG ed acquisita al Prot. n. 3778 del 07.05.2018 (All. "A");
- **Visto** il verbale del Comitato Unico di Garanzia prot. n. 3797 del 07.05.2018;
- **Visto** il D. Lgs. 267/00 ss. mm.;
- **Vista** la vigente Dotazione Organica di cui alla deliberazione di G.C. n 85 del 06.09.2017, esecutiva;

- **Dato atto** che il livello del “ Benessere Organizzativo “ rappresenta lo stato di salute di una organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo;
- **Visto** il parere favorevole di regolarità tecnico/amministrativa, attestante anche la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa ai sensi dell’art. 147-bis del D.Lgs n. 267/2000, espresso dal Responsabile del Settore Amministrativo ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 ss.mm.
- **Ritenuto** di dover procedere in merito a quanto sopra detto;

Per tutto quanto sopra,

Ad unanimità dei voti espressi per alzata di mano

### **DELIBERA**

La premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto.

- **Di prendere atto** e approvare la Relazione a Consuntivo del CUG sul benessere organizzativo anno 2017 qui allegata ( All. A) Prot. n. 3778 del 07.05.2018;
- **Di rimettere** la presente ai Responsabili di Settore, ai Dipendenti Comunali, alle OO.SS. e RR.SS.UU.;
- **Di pubblicare** il presente atto sul sito web comunale Sezione “Amministrazione Trasparente”;
- **Di trasmettere** la presente deliberazione ai Capigruppi Consiliari ed alla Prefettura;
- **Di dichiarare** la presente immediatamente esecutiva ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.



# COMUNE DI MARANO PRINCIPATO (COSENZA)

Piazza Caduti in Guerra, 1 – 87040 – Tel 0984 858311 – Fax 0984 858330  
[www.comune.maranoprincipato.cs.it](http://www.comune.maranoprincipato.cs.it)

Prot. n. 3778 del 07.05.2018

## RELAZIONE CUG – ANNO 2017

### **INTRODUZIONE**

Il Comune di Marano Principato, con atto di G.C. n. 79 del 26.10.2015, ha istituito e regolamentato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), riunificando le competenze e le funzioni già attribuite al Comitato Pari Opportunità nel rispetto della Legge n. 183 del 4/11/2010, relativamente alle “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia”.

Il CUG contribuisce all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l’efficienza delle prestazioni nonché di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori. Promuove, inoltre, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

Attraverso il CUG, la lotta alle discriminazioni sul luogo di lavoro si avvale finalmente, di uno strumento efficace e completo.

Il Comitato unico di garanzia, infatti, lavora per prevenire e combattere le discriminazioni dovute non soltanto al genere, ma anche all’età, alla disabilità, all’origine etnica, alla lingua, alla razza e anche, all’orientamento sessuale. Una tutela che comprende anche il trattamento economico, le progressioni di carriera e la sicurezza.

Il CUG, entro il 30 Marzo, trasmette all’Amministrazione una relazione sulle attività svolte e i risultati ottenuti nel corso dell’anno. Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), all’interno dell’amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica. Tra le funzioni principali:

- Monitoraggio del piano delle azioni positive 2017/2019 e raggiungimento dei relativi obiettivi;
- Supporto ai dipendenti;
- Divulgazione all’interno del CUG del Piano Regionale contro la violenza di genere;
- Partecipazione a diversi seminari organizzati sul territorio da vari organismi.

Per quanto riguarda la funzione consultiva del CUG, non sono mancate iniziative di stimolo rivolte ai vertici dell’Amministrazione, per favorire il coinvolgimento del Comitato in relazione all’adozione di atti di interesse generale riguardanti le politiche, l’ordinamento e la gestione del personale, nonché i progetti e gli interventi organizzativi e di ristrutturazione dell’Ente, come previsto dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione e l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità, recante “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”.

## ***PIANO AZIONI POSITIVE***

Tra i compiti propositivi del CUG rientra l'attività di collaborazione e la cura nella predisposizione del Piano triennale delle azioni positive che, rispetto alla valorizzazione delle differenze e alla promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo - secondo quanto previsto dalla DPCM del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" - rappresenta lo strumento in grado di valutare l'attenzione rivolta all'innovazione e al miglioramento nella gestione delle risorse umane. Il Piano è stato predisposto secondo una logica propositiva e di attenta analisi della situazione esistente nell'Ente, attraverso l'individuazione di obiettivi generali, in seguito declinati in azioni specifiche nelle tre aree di competenza:

- Pari opportunità
- Benessere organizzativo
- Azioni positive contro ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Un obiettivo comune a tutte e tre le aree riguarda la necessità di predisporre un Piano di comunicazione, finalizzato a pubblicizzare l'esistenza del CUG e a promuoverne l'attività tramite il web comunale. Detto Piano dovrebbe permettere un ideale ritorno di informazione, anche da parte del personale, in un'ottica di flusso comunicativo bidirezionale.

Con Deliberazione di G.C. n° 83 del 06.09.2017, esecutiva, è stato approvato il Piano azioni positive 2017/2019, regolarmente pubblicato sul sito web nella sezione Amministrazione Trasparente. E' stato, inoltre, notificato a tutti i dipendenti comunali un Questionario sul Benessere Organizzativo – D. Lgs. 150/2009 e ss. mm. (giusta nota Prot. 5673 del 19/09/2017) volto ad individuare il livello di benessere organizzativo da parte del personale, al fine di conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché migliorare eventuali criticità emerse.

Il Piano Azioni Positive (PAP), che ha durata triennale, oltre ad essere uno strumento operativo per l'attuazione delle pari opportunità, si pone come adempimento ad un obbligo di legge. Il Comune di Marano Principato, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

## ***BENESSERE ORGANIZZATIVO***

Al fine di promuovere il Benessere Organizzativo, il Presidente CUG insieme a tutto il comitato hanno ritenuto opportuno proporre un questionario per i/le dipendenti, in forma anonima, affinché ognuno potesse esprimersi in merito a quesiti relativi alla soddisfazione nel proprio ambiente di lavoro, come premessa alla eventuale segnalazione di criticità organizzative rispetto all'ambiente stesso. Il CUG prende atto dell'indagine sul benessere organizzativo, condotta dall'Amministrazione, sulla base del modello dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, giudicando tale strumento di indagine assolutamente necessario al fine di individuare le aree critiche su cui intervenire in funzione della promozione del benessere organizzativo e della prevenzione del disagio lavorativo. Dalla lettura dei dati non sono emerse particolari problematiche.

## ***AZIONI POSITIVE***

Il CUG considera indispensabile, per un'organizzazione orientata al benessere organizzativo, la predisposizione di un progetto formativo, rivolto al personale e alla dirigenza, mirato a responsabilizzare e sensibilizzare rispetto alla valorizzazione e alla gestione delle risorse umane, al contrasto delle discriminazioni, molestie e mobbing e al miglioramento dell'ambiente di lavoro.

A supporto delle attività e degli interessi collegati alle aree tematiche, nel corso dell'anno 2017 il personale dipendente ha, difatti, seguito, ove possibile, vari corsi di formazione relativi a "Trasparenza - Sicurezza sul lavoro - Anticorruzione - Codice di comportamento - Piano di valutazione dei rischi". I corsi si sono svolti in house, e/o presso Enti e Associazioni specializzate nel settore e durante l'orario di lavoro, al fine di favorire la massima partecipazione e consentire la conciliazione del tempo famiglia-lavoro. Ogni corso proposto è stato organizzato al fine di creare nuove opportunità formativo - lavorative, per una maggiore consapevolezza dei diritti e dei doveri in capo ai dipendenti alla luce anche delle disposizioni di cui al Piano di prevenzione corruzione e trasparenza e al Codice di comportamento vigenti in questo Comune.

### **Questi gli obiettivi principali**

- Chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro
- Valorizzazione ed ascolto delle persone
- Relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità
- Operatività e chiarezza dei ruoli
- Equità nelle regole e nei giudizi

### **Analisi del personale presso il Comune**

Analizzando il personale dipendente, in data 31/12/2017, risulta la seguente dotazione organica:

Con Deliberazione di G.C. n° 85/06-09-2017, esecutiva, la nuova Dotazione Organica risulta ridotta in conseguenza del collocamento in quiescenza di n°1 unità. Pertanto, ad oggi, la Dotazione Organica dell'Ente è costituita da 17 dipendenti a tempo indeterminato per come segue:

CATEGORIA	NUMERO POSTI	
	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE
A	0	0
B	7	0
C	2	4
D	3	1

Tot. N. 17 dipendenti comunali a tempo indeterminato.

Con Deliberazione di G.C. 135 del 29/12/2017 si è proceduto alla contrattualizzazione di n° 3 unità ex LSU/LPP a tempo determinato (part time/ 26 ore settimanali) periodo 01.01.2018-31.12.2018.

Ai livelli Direttivi (cat. D), in qualità di Titolari P.O., la situazione è così rappresentata: donne 1 e uomini 3.

Nell'anno 2017 è presente n° 1 operatore LSU/Donna (deliberazione di G.C. 136 del 29/12/2017).

Il Segretario comunale (n°1 Donna) è in convenzione con il Comune di Castiglione Cosentino(CS).

La relazione annuale sulla situazione del personale nell'Amministrazione Pubblica di appartenenza rappresenta un'occasione di riflessione sul ruolo effettivamente svolto dal Comitato (CUG) all'interno dell'Ente, che si preoccupa di garantire il benessere lavorativo necessario per una efficiente ed efficace attività amministrativa, con uguali opportunità tra uomini e donne.

### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

I temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo cercano, in linea generale, di essere percepiti come un elemento centrale dell'organizzazione, da valorizzare, soprattutto, nei momenti di crisi.

Le linee guida per il funzionamento del CUG prevedono che lo stesso operi in stretto raccordo con il vertice amministrativo e che gli vengano forniti tutti i dati e le informazioni che possano garantirne l'effettiva

operatività. Affinché il CUG nel Comune di Marano Principato assolva alle funzioni propositive, consultive e di verifica sue proprie si ribadisce che è necessario, preliminarmente, delineare il flusso informativo tra l'amministrazione, gli Uffici ed il Comitato stesso sui temi e gli argomenti di competenza di quest'ultimo. L'auspicio è che il ruolo del Comitato sia, in futuro, maggiormente valorizzato e che lo stesso sia concretamente messo in grado di dare il proprio fattivo contributo alla realizzazione di un assetto organizzativo fondato sui principi del benessere organizzativo e delle pari opportunità.

Si dà atto che nel Comune di Marano Principato è molto solerte ed efficiente l'attività di trasparenza per cui viene pubblicizzata l'azione amministrativa. Risultano curati, altresì, i rapporti con le OOSS/RSU.

L'Amministrazione si propone di valorizzare, con ogni mezzo, l'ambito lavorativo e garantire tutti gli strumenti e le risorse necessarie al funzionamento del Comitato.

La presente relazione viene redatta dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Marano Principato ed è riferita all'attività dello stesso nell'anno 2017 nel quale non si sono registrate segnalazioni di violenze morali e psicologiche (mobbing) né discriminazioni.

## **Il Segretario Comunale/Presidente CUG**

F.to D.ssa Daniela Mungo

## **I Componenti CUG**

### **Effettivi**

F.to Bilotto Nadia Francesca

F.to Carbonaro Maurizio

### **Supplenti**

F.to Papalino Manuela

Guglielmelli Costanza: ASSENTE

## PARERI SULLA DELIBERA

Sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 18.08.2000, n. 267 i pareri di cui al seguente prospetto:

### IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA

In ordine alla regolarità tecnico amministrativa esprime  
parere:

FAVOREVOLE

NON FAVOREVOLE

Data 07.05.2018

F.to: **Dr. Gianfranco LUPO**

Letto, approvato e sottoscritto  
Il Sindaco  
F.to: PULICE Luigi

Il Segretario Comunale  
F.to: Dr.ssa Daniela MUNGO

#### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione il 15/05/2018:

- E' stata affissa in copia all'Albo Pretorio per rimanervi per 15 giorni consecutivi (Art. 124, comma 1, D.lgs. n. 267/2000),
- E' stata comunicata ai Capigruppo Consiliari (Art. 125 D.lgs. n. 267/2000).  
Prot. N. 4021 del 15-mag-2018

Il Segretario Comunale  
F.to: Dr.ssa Daniela MUNGO

#### DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 09-mag-2018 essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

La presente deliberazione diviene esecutiva dopo trascorsi i 10 giorni di pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

MARANO PRINCIPATO, lì 15/05/2018

Il Segretario Comunale  
F.to: Dr.ssa Daniela MUNGO

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Marano Principato, lì 15/05/2018

Il Segretario Comunale  
Dr.ssa Daniela MUNGO

L'addetto alla pubblicazione attesta che la presente delibera viene pubblicata all'Albo Pretorio dal 15/05/2018 al 30/05/2018

N. 425 del Registro Pubblicazioni

L'addetto alla pubblicazione  
F.to:F.RUFFOLO