



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA

Relazione anno 2018

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) istituito ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183) e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 con Decreto del Commissario Straordinario n. del ecc. svolge la propria attività all'interno dell'Ente con la seguente composizione : **Presidente** Antonella Fucile, **Componenti effettivi** Franzutti Melania **Vicepresidente**, Barbiera Antonino, Fransoni Francesco, Indomenico Antonella, Infantino Rosalba, Lombardi Massimo, Santangelo Pasquale, Ragazzi Letizia, Salierno Rita. **Componenti supplenti** Altamore Gesualda, Cannata Riccardo, Motta Eleonora, Nardi Francesco, Passanisi Daniele, Risi Elisabetta, Rizzo Enrica, Saraceno Ermelinda, Sicuso Vincenza, Sortino Santo.

Dal 9 marzo 2017 al 31/12/2017 il CUG nei suoi incontri, n. 9, ha svolto la propria attività creando la struttura organizzativa in cui poter realizzare tutte le finalità previste dalla normativa: Regolamento, segreteria operativa, gruppi di lavoro, vicepresidente, attività formativa dei componenti del CUG (Regione Sicilia Palermo).

Ai sensi dell'Articolo 9 comma 4 del proprio Regolamento, il CUG redige, entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, una relazione sulla situazione del personale del Libero Consorzio Comunale di Siracusa, riferita all'anno precedente e riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – *mobbing*. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni che devono essere forniti:

- dall'Amministrazione ;
- dal monitoraggio sull'attuazione della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti Funzione Pubblica e Pari Opportunità recante “*misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”.

La Presidente del CUG invia la relazione ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente. In riferimento all'anno 2017, i dati in possesso del CUG sono i seguenti: N. 509 dipendenti di cui n. 268 Uomini n. 241 Donne, le assenze per malattia ammontano a n. 8.007 giorni.

1 Riunioni del Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) nel corso dell'anno 2018 alla data odierna si è riunito nove volte nelle seguenti date:

- 9 febbraio 2018
- 25 febbraio 2018
- 13 marzo 2018
- 16 maggio 2018
- 9 luglio 2018
- 25 luglio 2018
- 2 ottobre 2018
- 16 novembre 2018
- 26 novembre 2018

Per ciascuna delle riunioni è stato redatto un verbale, approvato dai presenti e sottoscritto dalla Presidente e dalla Segretaria verbalizzante.

Liber Consorzio Comunale di Siracusa
Comitato Unico di Garanzia - Via Malta, 106 – 96100 Siracusa

Tel. 0931709251 – 709316 email presidente.cug@provincia.siracusa.it segreteria.cug@provincia.siracusa.it
cug@pec.provincia.siracusa.it



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA

I verbali sono pubblicati nel sito istituzionale dell'Ente ed è in corso la richiesta di pubblicazione degli stessi nella sezione Amministrazione Trasparente altri contenuti.

2 Attività

Le attività sviluppate dal CUG hanno avuto come quadro di riferimento socio-culturale il Piano delle Azioni Positive dell'Ente e le iniziative volte a dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. n. 198/2006 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure tese ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Infatti, la stessa attività formativa dei componenti il Comitato, ha avuto queste caratteristiche ed in funzione dell'esperienza sviluppata dal V Settore Servizio politiche sociali e pari opportunità, molti componenti il CUG hanno potuto usufruire gratuitamente di un corso teorico-pratico ed esperienziale sulla violenza di genere condotto da volontari ed operatori presso la Sala Conferenze dell'Ospedale Umberto I di Siracusa(genn./mar. 2018). Il 13 aprile alcuni componenti il CUG hanno partecipato gratuitamente ad un seminario regionale organizzato dall'AIF a Siracusa presso la sede dell'Istituto Superiore Corbino, sulle esperienze e buone pratiche nelle Pubbliche Amministrazioni.

In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di validità del Piano, sono state definite le modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per effettuare un monitoraggio continuo sulle effettive esigenze e problematiche del personale. In tal senso la disastrosa condizione economico-finanziaria dell'Ente, la successiva condizione di dissesto finanziario dichiarato l'11 maggio scorso, i trasferimenti di sede degli uffici per carenza di risorse economiche, la discontinuità nell'erogazione degli stipendi e la discontinuità dei vertici politici amministrativi, hanno influito tantissimo sui lavoratori e soprattutto nei soggetti più fragili. L'ulteriore peggioramento delle condizioni lavorative e contrattualistiche, il dilagare di un precariato indotto, sta provocando nei confronti di tutto il personale una deriva verso un burn-out collettivo, tendenza difficile da invertire e fondamentalmente alimentata da un senso di frustrazione per la mancata risposta alla domanda dell'utenza.

In funzione del principio che le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione e l'attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, molte sedute del CUG (9 febbraio, 28 febbraio, 13 marzo, sono state dedicate ad audizioni e provvedimenti in merito a segnalazioni di dipendenti che hanno segnalato forme di discriminazioni e mobbing.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di valorizzare le differenze come fattore di qualità dell'azione



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA

amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi sia all'interno che all'esterno con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dei cittadini.

Relativamente alle attività propositive previste dal Regolamento, il CUG avvierà già a fine anno 2018, una prima stesura del Piano delle Azioni Positive 2018 - 2021 sui seguenti argomenti : Valutazione, Formazione, Benessere organizzativo". Il Comitato intende porre l'accento su specifiche azioni che dovranno essere avviate, quali la formazione professionale, il reinserimento lavorativo a seguito di assenze prolungate, la conciliazione dei tempi vita-lavoro, l'apertura di uno sportello di ascolto, aggiornamento dei profili professionali nell'ambito dell'organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

3 Avvio indagine conoscitiva sul "Benessere organizzativo".

Relativamente alla situazione del personale si ritiene utile avviare un'indagine sul benessere organizzativo, attraverso la somministrazione ai dipendenti di un Questionario ad hoc in fase di definizione con gli esperti dell'ASP provinciale. L'indagine verrà avviata a gennaio 2019.

Obiettivo dello studio è quello di trarre valore dai dati ottenuti, valutando il grado di benessere lavorativo percepito dai dipendenti.

Il questionario verrà somministrato a tutti dipendenti e dirigenti dell'Ente, escluso il personale in distacco. La somministrazione dell'indagine avverrà sotto forma cartacea, gestita dai componenti il CUG con il supporto del II Settore.

L'indagine potrà presentare un ampio ventaglio di professionalità confrontabili, sullo sfondo di una comune appartenenza organizzativa.