



COMUNE DI NICOSIA



(Provincia di Enna)

^^^^

tel.0935/672111
cod. fisc. 81002210862
fax 0935/638410
www.comunenicosia.gov.it

tel.0935/672210
fax 0935/672207
e-mail: cug.nicosia@comunenicosia.gov.it

RELAZIONE ANNUALE 2018

DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comune di Nicosia ha provveduto ad istituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità con atto della Giunta Municipale n.189 del 18/9/2014, in attuazione dell'art.57 del D.Lgs. n. 165/2001, così come integrato dall'ar.21 – comma 1, lett.c) – della L. n.183 del 4/11/2010, che prevede la costituzione senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, assumendo tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuiscono a questi ultimi disposto normativo sopra citato e successive.

Come è già noto, con determina dirigenziale n.71 del 29/10/2014, è stato costituito il CUG, composto da n.2 componenti, che rimangono in carica quattro anni, con incarico rinnovabile una sola volta, nella maniera seguente:

❖ **Rappresentanti delle OO.SS. maggiormente rappresentative a livello di amministrazione:**

- RUSSO Luigi per la UIL FPL - componente effettivo;
- TRAINITO Maria per la UIL FPL - componente supplente;

❖ **Rappresentanti dell'Amministrazione comunale:**

- CAMPIONE Lucia - istruttore Amm.vo - componente effettivo;
- SCHILLACI Salvatore - istruttore Amm.vo - componente supplente;

Nella seduta del 18/3/2015 il CUG ha adottato ed approvato il *Regolamento interno sul funzionamento del "Comitato Unico di Garanzia e per le pari opportunità"*.

Nel corso dell'anno 2018 si è provveduto ad approvare il Piano Triennale delle assunzioni - anni 2018/2019/2020 - nel quale, tra gli altri, sono state previste le procedure di reclutamento speciale tramite selezioni pubbliche riservate per la stabilizzazione di personale precario per la copertura di n.33 posti di cat.C, n.7 posti di cat.B e n.9 posti di Cat.A, nonché selezioni pubbliche per la copertura i n.2 posti di Assistente Sociale – Cat. D; pertanto è stato predisposto Regolamento **di Disciplina delle Procedure di Reclutamento Speciale mediante stabilizzazione del personale precario.**

Le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali e la nuova normativa inerente le pensioni "quota 100", hanno determinato la diminuzione del numero di dipendenti, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per i dipendenti.

L'aggiornamento degli strumenti digitali per la posta elettronica, la gestione del bilancio e la gestione degli strumenti di programmazione delle attività dell'Ente ha determinato e determinerà un forte impegno da parte dei dipendenti nell'acquisizione di nuove conoscenze informatiche e modalità di lavoro ed inciderà notevolmente sulla organizzazione del lavoro.

E' intento del CUG, per gli anni a venire, cogliere qualsiasi occasione per riaffermare l'impegno dell'Amministrazione comunale contro ogni forma di discriminazione e promuovere la cultura del rispetto della persona, dei diritti e delle differenze; cercare di conoscere le opinioni di quanti lavorano nella nostra amministrazione al fine di restituire 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 pervenire e rimuovere situazioni di discriminazioni, a partire da una consapevolezza: affinché i mutamenti culturali diventino effettivi occorre che producano a cascata azioni positive.

Obiettivi ed azioni che si prefigge il CUG da sviluppare nel corrente quadriennio:

- analisi delle richieste e/o segnalazioni eventualmente pervenute alla casella di posta elettronica; invio risposte; avvio di azioni che si rendessero necessarie a seguito di segnalazioni di criticità;
- richiesta all'amministrazione di determinare le previste modalità di consultazione preventiva con il CUG;
- far sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro come: pressioni o molestie sessuali; casi di mobbing; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; atti vessatori e/o discriminazioni.

La presente relazione viene redatta ai sensi dell'art.12 del Regolamento sul funzionamento del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità" del Comune di Nicosia ed è riferita all'attività dell' anno 2018 (quarto anno dall'istituzione) e sarà trasmessa al Sindaco, al Segretario Generale anche in qualità di Dirigente dell'Ufficio Personale.

NICOSIA, li 29/3/2019.

IL PRESIDENTE DEL CUG

f.to Lucia Campione