



# COMUNE DI NOVAFELTRIA

Provincia di Rimini

*Comitato Unico di Garanzia*

## Verbale n. 2

Il giorno 21 marzo 2014 alle ore 8,30 si è riunito presso l'ufficio della Polizia Municipale di Novafeltria in V.le c. Battisti, 7 il Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Comune di Novafeltria

Presenti  
Paola Tinti  
Ermanno Marsili  
Andrea Raffelli  
Alessandra Vannoni

Assenti per motivi di servizio  
Otello Angelini  
Luca Roberti

Stante la maggioranza dei componenti si apre la seduta.

Per cominciare, il presidente del Comitato Dott.ssa Paola Tinti, mette al corrente i presenti del parere relativo al Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Novafeltria (2013-2015) espresso dalla Consigliera di Parità della Provincia di Rimini, attraverso la lettura della comunicazione acquisita al protocollo del Comune di Novafeltria con il n. 1194 in data 06/02/2014, successivamente trasmessa al Presidente del CUG). Nel predetto parere la Consigliera osserva che *"...il Piano risulta congruo rispetto alle finalità previste dall'art. 42 D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e si esprime parere positivo."*

Il Comitato prende atto.

Si segnala tuttavia, che ad oggi, ad eccezione della nota predetta, non sono pervenuti riscontri, note, segnalazioni, proposte e comunicazioni in genere dall'Amministrazione o da altre Istituzioni riguardo i documenti prodotti dal C.U.G., in particolare rispetto al Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) 2013/2015 e al Regolamento.

Si ricorda anche la necessità di redigere entro il 30 marzo di ogni anno di mandato, una relazione sulla situazione del personale dell'Amministrazione. Pertanto, si passano in rassegna i punti previsti dal PTAP al fine di analizzarne lo stato di fatto:

- **Obiettivo 1:** *Accrescere le competenze del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in modo specifico, sui temi del benessere organizzativo ed individuale.*

A questo proposito si può affermare che le azioni previste sono state realizzate solo in parte, pertanto si fa richiesta all'Assessore alle Pari Opportunità di coinvolgere il Comitato ogni qualvolta l'Amministrazione affronti temi che rientrino nelle competenze specifiche del C.U.G. e di supportare la sua attività attraverso l'individuazione di un referente in seno all'Amministrazione che fornisca i dati e le informazioni utili e necessarie a garantire l'effettiva operatività dello stesso. Per facilitare la trasmissione delle informazioni sui temi di interesse

specifico del Comitato e per permettere a tutti i dipendenti di inviare segnalazioni e richieste, si suggerisce la creazione di un indirizzo di posta elettronica appositamente dedicato. Si chiede di conoscere quanto prima il nominativo del referente che verrà individuato.

- **Obiettivo 2:** *Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Per quanto riguarda le Posizioni Organizzative, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.*

Si è proceduto all'inserimento sul sito istituzionale del Comune di Novafeltria, di un link appositamente dedicato al CUG (<http://www.comune.novafeltria.rn.it/index.php?id=26713>) nel quale sono stati pubblicati tutti gli atti prodotti e la normativa di riferimento. Il Comitato si riserva di programmare entro il secondo anno di lavoro, incontri di sensibilizzazione e informazione sul tema delle pari opportunità per le Posizioni Organizzative, così come previsto nel PTAP. E' evidente che per poter svolgere efficacemente il compito assegnato occorre il possesso delle informazioni sulla situazione di base/di partenza, il coinvolgimento nella fase istruttoria dei procedimenti di specifica competenza attinenti al personale (prima della loro adozione), la disponibilità di un *budget* seppur modesto per riuscire a realizzare alcuni progetti.

- **Punto 3:** *Rafforzamento della cultura equitativa nell'organizzazione, individuazione di meccanismi efficaci di tutela e sostegno nei casi di discriminazione.*

Sono stati richiesti all'Ufficio Personale dell'Ente i dati relativi a tutti i dipendenti al fine di avviare lo studio e l'analisi conoscitiva dello *status quo*, eventualmente rilevare e segnalare le criticità al fine di intervenire per gli scopi di cui sopra. Ad oggi, tuttavia, non è pervenuta a questo Comitato, nessuna segnalazione da parte dei dipendenti, riguardo discriminazioni, violenze, molestie, mobbing.

- **Punto 4:** *Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.*

Anche riguardo a questo punto, non sono arrivate segnalazioni dai dipendenti. Il Comitato rimarrà comunque a disposizione per valutare eventuali problematiche.

- **Punto 5:** *Formazione di base sull'utilizzo del computer, per tutti i dipendenti dell'Ente muniti di postazione informatica.*

Sarà richiesto all'Ufficio Personale di avviare un'indagine conoscitiva sui livelli di conoscenza dei mezzi informatici e della lingua inglese da parte dei dipendenti, al fine di elaborare una proposta formativa con conseguente avvio di corsi di formazione. Si propone di organizzare un corso base di lingua inglese e di alfabetizzazione informatica, coinvolgendo anche il personale dell'Ufficio Tecnico addetto alle manutenzioni e che lavora con macchinari automatizzati. Si ritiene infatti che l'arricchimento culturale personale rappresenti un'opportunità di crescita personale che non si limita all'accrescimento conoscitivo, ma rappresenta uno stimolo ed uno strumento per un percorso di crescita personale a tutto tondo, con inevitabili ripercussioni positive tra i colleghi, con i cittadini e nelle relazioni umane in genere.

- **Punto 6:** *Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.*

È noto che la Legge di Stabilità, il blocco dei turnover e la normativa vigente di settore e in particolare la cosiddetta *spending review*, non consentano attualmente miglioramenti retributivi e/o la previsione di avanzamenti di carriera, tuttavia, il Comitato chiede all'Amministrazione ed ai soggetti titolati, di utilizzare sistemi premianti selettivi che

riconoscano e valorizzino i dipendenti meritevoli seguendo logiche meritocratiche, attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e delle progressioni economiche e di carriera, affinché il dipendente meritevole sia gratificato: in questo caso differenziare non significa discriminare.

In chiusura di assemblea, il Comitato chiede all'Amministrazione di:

- 1) deliberare un budget annuale da destinare al funzionamento del Comitato stesso e alle iniziative da esso proposte;
- 2) individuare un referente in seno all'Amministrazione che trasmetta al CUG tutte le informazioni afferenti il personale di cui abbisogna per poter svolgere appieno ed efficacemente i propri compiti. Come può il CUG intervenire o prendere parte se non è messo al corrente delle decisioni/atti che saranno assunte/i? E come può farsi parte attiva se gli atti vengono adottati senza il preventivo coinvolgimento del CUG?
- 3) Ricevere il numero della Delibera di Giunta Comunale di adozione del Regolamento di funzionamento del CUG da riportare sul sito internet dedicato;
- 4) Di ricevere tutte le informazioni/documenti/proposte/atti da parte del referente dell'Amministrazione, direttamente all'indirizzo di posta elettronica dedicato;

Alle ore 11.30 la riunione termina.

Il presente verbale viene redatto dal Segretario del Comitato, condiviso dai componenti e pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Novafeltria.

Letto e sottoscritto:

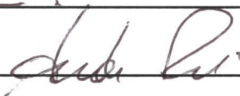
Presidente Dott.ssa Paola Tinti  \_\_\_\_\_

Vicepresidente Luca Roberti ASSENTE

Segretario Alessandra Vannoni  \_\_\_\_\_

Otello Angelini ASSENTE

Ermanno Marsili  \_\_\_\_\_

Andrea Raffelli  \_\_\_\_\_