

C.U.G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Relazione annuale sulla situazione del personale e 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

Anno 2021

Riferimenti normativi:

- Direttiva 23 Maggio 2007 Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- Linee guida sulla modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (art. 21, Legge n. 183/2010);
- Piano delle Azioni Positive – Triennio 2022-2024 – Approvato con deliberazione di Giunta n. 18 del 26-11-2021.

Introduzione

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Unione dei Comuni Gallura, nominato con decreto del Segretario Generale n. 1-2021, assunto con protocollo n. 277-2021, è composto come segue:

Presidente e membro effettivo: Geom. Angelo Facchini

Membro effettivo: Sig.ra Edmea Barberi

Membro supplente: Rag. Valentina Petri

Membro supplente: Dr.ssa Lorella Vallarino

Analisi del personale in organico al 31/12/2021

I dati relativi al personale in organico nell'anno 2021 non hanno subito variazioni rispetto alla situazione descritta nell'ultimo Piano delle Azioni Positive.

Non sono presenti attualmente dipendenti a tempo determinato e non sono stati attivati contratti di assunzioni.

Analisi dello stato di realizzazione del Piano delle Azioni Positive – Triennio 2022-2024

In riferimento al Piano delle Azioni Positive – Triennio 2022-2024, non si evidenziano criticità negli obiettivi descritti.

Si evidenzia l'importanza della tutela del benessere dei dipendenti, attraverso il miglioramento del clima lavorativo. La stabilità e la buona prassi alla comunicazione contribuisce in modo costante al mantenimento di un buon clima lavorativo improntato alla collaborazione e condivisione tra i dipendenti. Inoltre è sempre garantita ampia disponibilità all'accoglimento di istanze, da parte dei lavoratori, relative a flessibilità oraria in ingresso e uscita, per una migliore conciliazione della vita privata con quella lavorativa. La formazione del personale dipendente è realizzata nei limiti delle risorse finanziarie disponibili e compatibilmente con le esigenze di servizio. Si è comunque realizzata la formazione del personale nei settori obbligatori (anticorruzione, tutela della privacy).

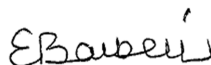
Considerazioni finali

L'istituzione, all'interno dell'Unione dei Comuni Gallura, del CUG ha dato spunto alla riflessione sulla forte esigenza di umanizzare il lavoro, passando dal concetto di "macchina amministrativa" a quello di "persone" che lavorano per creare "valore pubblico". Infatti, in quest'ottica ogni amministrazione è chiamata a monitorare il benessere al suo interno, individuando possibili strategie per mantenerne e migliorarne il livello.

Poiché tra i compiti del CUG vi è quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando le prestazioni lavorative attraverso anche un ambiente di lavoro caratterizzato da principi di pari opportunità, di benessere lavorativo e dal contrasto di ogni forma di discriminazione, il Comitato ritiene opportuno continuare a lavorare seguendo le stesse linee di operatività considerati gli obiettivi sino ad oggi raggiunti.



Presidente Geom. Angelo Facchini



Il componente Sig.ra Edmea Barberi