



Comune di
MONSERRATO
Comunu de PAULI

Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

VERBALE DELLA SEDUTA DEL 27.03.2024

In data 27 Marzo 2024 alle ore 11:00 si è riunita, presso la sala riunioni sita al terzo piano del Palazzo comunale di via san Lorenzo, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che per brevità verrà indicato con il termine CUG, costituita con determinazioni n. 188 del 11.03.2024 e n. 280 del 13/05/2013, e convocata dal Presidente con nota di prot. 10336 del 25.03.2024 con il seguente ordine del giorno:

- discussione e approvazione della relazione del CUG sulla situazione del personale relativa al 31.12.2023;
- discussione e approvazione del regolamento di funzionamento del CUG ex. Art 5 dell'allegato "A" Deliberazione della Giunta Comunale, n. 18 del 07/03/2011;

Coordina e dirige la seduta, il presidente Dott. Ing. Cristian Lai.

Partecipano alla seduta i componenti elencati nella tabella che segue:

Componenti TITOLARI	P	A	Componenti SOSTITUTI	P	A
Rappresentanza dei lavoratori					
Stara Paola	x		Francesca Montisci		
Antonello Madau		x	Simone Podda	x	
Domenico Nannini	X		Adriana Sanna		
Rita Zuddas	x		Marcella Deiana		
Rappresentanza delle OOSS					
Diego Mascia					
Giovanni Atzeni		x	Giovanna Giovanna Maria	x	
Samanta Podda	x				
Roberta Tagliaferri		x	Elisabetta Bordigoni	x	

Verbalizza la Dott.ssa Rita Zuddas, nominata dal presidente.

Il Presidente constatata la presenza del numero legale dei componenti, da inizio ai lavori.

Il CUG prende atto:



SP

She

1. della nota trasmessa il 26.03.2024 tramite e-mail, inviata dal rappresentante delle OO.SS titolare geom. Giovanni Atzeni appartenente alla sigla Sindacale CSA, con la quale comunica l'assenza all'incontro del Comitato Unico di Garanzia previsto il giorno 27.03.2024;
2. prende atto della comunicazione da parte della sigla sindacale CSA relativa alla nomina del rappresentante delle OO.SS nel CUG, acquisita al protocollo dell'Ente con il n. 10594 del 27.03.2024, individuando la sig.ra Giovanna Maria Deiana in qualità di supplente.

L'ing. Lai prosegue esponendo la bozza della relazione annuale in ordine allo stato di attuazione del Piano Triennale delle Azioni Positive, così come stabilito dalla direttiva n. 2/2019, evidenziando che, il CUG intende assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di discriminazione, nonché favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro basato sui principi di pari opportunità e di benessere organizzativo.

Il **Comitato** discute ed analizza le singole Tabelle rilevando delle criticità in merito alla notevole differenza di genere nella ripartizione delle Posizioni Organizzative, in cui emerge che l'85,71% è ricoperto da uomini ed il 14,29% da donne.

Il **CUG** procede alla discussione della sezione n. 3 della relazione focalizzando l'attenzione sulle 5 Azioni positive, corrispondenti agli obiettivi indicati nel Piano Azioni Positive:

a) per quanto concerne l'azione positiva n. 1 (tutela dell'ambiente di lavoro attraverso il monitoraggio):

-la sig.ra **Stara** ritiene auspicabile prevenire eventuali criticità derivanti da situazioni di disagio, discriminazioni, ecc attraverso uno strumento atto ad evitare che tali situazioni possano degenerare, in modo da garantire un benessere organizzativo, un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità.

- la dott.ssa **Podda** interviene proponendo un monitoraggio del benessere organizzativo con strumenti più efficienti rispetto alle classiche schede troppo schematiche e sterili consegnate in precedenza ai lavoratori, poiché i dati raccolti non consentono di conoscere concretamente un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o mobbing determinando, pertanto, una riduzione e peggioramento delle prestazioni.

b) per quanto concerne l'azione positiva n. 3 (pari opportunità in base alla formazione e aggiornamento)
l'ing. Lai espone la difficoltà nel garantire una formazione adeguata alle competenze professionali dei dipendenti per l'esigua disponibilità di risorse finanziarie.

c) per quanto concerne l'azione positiva n. 4 (valorizzazione delle conoscenze, competenze, attitudini e merito dei lavoratori):

sig. Mascia pone l'attenzione sull'importanza del riconoscimento e valorizzazione dei dipendenti attraverso lo strumento dei "differenziali stipendiali" (ex PEO), che ad oggi non è stato ancora utilizzato.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'SP', 'P.P.', and others, along with a circled number '2'.

- l'ing. **Lai** afferma che l'azione positiva n. 4, sottesa al relativo obiettivo, consista nell'indicazione di quanto sia stato posto in essere e non deve, invece, evidenziare le azioni omesse al fine dell'ottimizzazione dei risultati.

- la dott.ssa **Podda** concorda con quanto asserito dall'ing. Lai.

d) per quanto concerne l'azione positiva n. 5 (forme di flessibilità oraria): interviene la dott.ssa **Podda** ritenendo che l'amministrazione abbia recepito perfettamente l'istituto della flessibilità che garantisce una conciliazione tra attività lavorativa e vita familiare.

Il **Comitato**, infine, si accorda per la discussione ed approvazione del Piano delle Azioni Positive, necessario al fine dell'approvazione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione).

Il **Presidente** fa presente che, ai fini del funzionamento del Comitato è necessari nominare un suo sostituto.

Sempre ai fini del funzionamento del Comitato si decide che le riunioni siano periodiche e che le convocazioni siano inviate ai componenti per via telematica con obbligo di conferma dell'avvenuta lettura.

Si Stabilisce, inoltre, che il quorum strutturale indicante il numero minimo di componenti che devono essere presenti alla votazione (ovvero il numero legale) viene fissato in metà + 1 dei componenti.

Il quorum funzionale, ovvero quello che indica il numero o la percentuale di voti minimo perché una proposta possa essere approvata, è fissato in metà + 1 dei presenti.

Alle ore 13:00 il Presidente, esauriti gli interventi, chiude i lavori e congeda i presenti.

Letto, approvato e sottoscritto.

Monserrato, 27.03.2024

Il Comitato Unico di Garanzia CUG

Il **Presidente** Dott.Ing. Cristian Lai

I. In rappresentanza dei lavoratori:

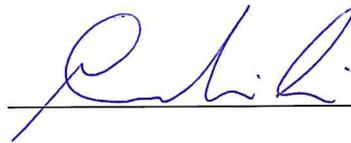
- sig.ra Stara Paola -componente titolare

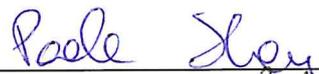
- dott. Ing. Simone Podda componente supplente

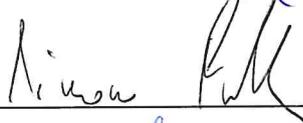
- dott. Domenico Nannini componente titolare

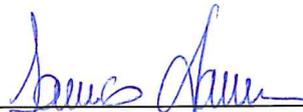
- dott.ssa Rita Zuddas componente titolare

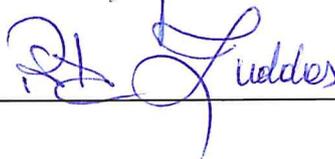






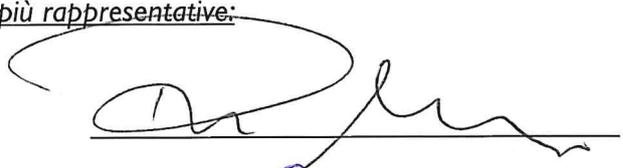




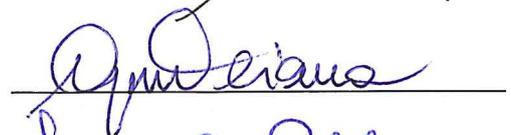


2. In rappresentanza delle organizzazioni sindacali più rappresentative:

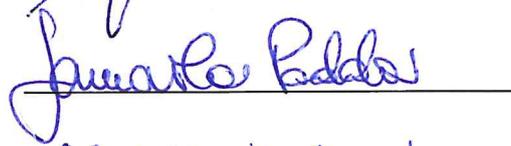
- USB – sig. Diego Mascia componente titolare



- CSA – sig.ra Giovanna M. Deiana componente supplente



- CGIL – dott.ssa Samanta Podda componente titolare



- CISL – sig.ra Elisabetta Bordigoni componente supplente

