



COMITATO UNICO DI GARANZIA
VERBALE N.4/2021

Vista la convocazione effettuata in data 11/03/2021, il Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) si riunisce il giorno 16/03/2021 alle ore 9.00 in modalità videoconferenza tramite la piattaforma Jitsi per l'esame delle seguente pratica:

- *aggiornamento piano triennale delle azioni positive 2019-2021,*
- *varie ed eventuali.*

Eseguito l'appello, risultano presenti:

		Presente
Fabiano Tazioli	Presidente	X
Serena Chicca	Membro effettivo rappresentante dell'Amministrazione	X
Gabriele Matteelli	Membro effettivo rappresentante dell'Amministrazione	X
Antonio Arrigo	Membro effettivo rappresentante dell'Amministrazione	
Cinzia Baldocchi	Membro effettivo rappresentante di parte sindacale CGIL	X
Olga Stefani	Membro effettivo rappresentante di parte sindacale CISL	X
Simonetta Renata Galleni	Membro effettivo rappresentante di parte sindacale UIL	X
Bertolani Claudia	Membro supplente rappresentante dell'Amministrazione	
Bottiglioni Simona	Membro supplente rappresentante dell'Amministrazione	
Lunardi Michela	Membro supplente rappresentante dell'Amministrazione	
Gottardo Aldo	Membro supplente rappresentante di parte sindacale CGIL	
Lorenzetti Piero	Membro supplente rappresentante di parte sindacale CISL	
Massai Stefano	Membro supplente rappresentante di parte sindacale UIL	



Piazza Aldo Moro, 1 - 55012 Capannori (LU) - Italia www.comune.capannori.lu.it

Dato atto della validità della seduta, essendo presente la maggioranza dei/delle componenti ai sensi dell'art.5 del regolamento, il Presidente dichiara aperta la stessa.

Alla seduta partecipa Francesca Bertolucci dell'Ufficio Personale delegata dal Dirigente del Settore Risorse Dott. Paolo Pantanella.

Il Presidente chiede a Francesca Bertolucci aggiornamenti in merito ai procedimenti di sostituzione di Antonio Arrigo (membro effettivo rappresentante dell'Amministrazione) e di Piero Lorenzetti (membro supplente rappresentante di parte sindacale CISL).

Francesca Bertolucci informa che è stato approvato un avviso per la raccolta di candidature per la nomina di membro effettivo rappresentante dell'Amministrazione con scadenza al 6 aprile prossimo, mentre per quanto riguarda la sostituzione di Piero Lorenzetti, la CISL ha già individuato Lucia Lucchesi e che la nomina dei due nuovi membri sarà effettuata con un unico atto.

Il Presidente comunica che l'ufficio personale ha inviato le tabelle necessarie per la redazione della relazione annuale, ad eccezione di quella relativa ai differenziali retributivi. A questo proposito, Francesca Bertolucci precisa che i suddetti dati non sono ancora disponibili e che è stato richiesto l'intervento dell'assistenza tecnica per l'elaborazione di quanto richiesto.

Il Presidente informa che una bozza della relazione verrà inviata entro venerdì 19/03 ai membri del Comitato per le valutazioni del caso ed eventuali osservazioni e/o contributi proponendo una seduta dedicata all'argomento per condividere il contenuto del documento.

Il CUG passa quindi all'esame della pratica inserita all'ordine del giorno "*Aggiornamento piano triennale delle azioni positive 2019-2021*".

Francesca Bertolucci dell'Ufficio Personale spiega che l'attuale piano è quello relativo al periodo 2019-2021 approvato con delibera di Giunta n.6/2019 e che lo stesso è stato confermato con deliberazione di Giunta n.79/2020 e riferisce che l'aggiornamento del Piano è condizione per procedere alle nuove assunzioni e che non deve essere riscritto ex novo, il CUG può confermarlo nella sua interezza oppure può essere l'occasione per sviluppare alcuni punti già presenti o proporre modifiche.

Con riferimento all'**obiettivo n.5, azione 5.1**, si rileva che è stato istituito lo Sportello Antidiscriminazione con nota inviata a tutti i dipendenti comunali del Settore Servizi alla Persona - Ufficio Personale (prot.n.20477 del 25/03/2019). Tuttavia, non avendo avuto finora aggiornamenti in merito all'operatività dello Sportello, il CUG ritiene necessario **chiedere un resoconto sulla sua attività, sulle iniziative effettuate e sugli accessi e invita altresì a valutare la rotazione del personale addetto allo stesso.**



Con riferimento agli altri obiettivi ed azioni, il CUG propone inoltre quanto segue.

Obiettivo n.2 *(Favorire politiche di sostegno al lavoro e di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e favorire il benessere organizzativo e lavorativo all'interno dell'Ente)*

Azione positiva 2.1 *(Proseguire nel favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune)*

Si chiede di integrare l'azione positiva 2.1 prevedendo l'affiancamento anche al personale che viene trasferito ad altri uffici.

Si propone di inserire una nuova azione positiva 2.2: proseguire e sviluppare l'esperienza del lavoro agile, al di là dell'emergenza epidemiologica Covid-19, quale strumento di innovazione e sviluppo organizzativo, per migliorare il benessere dell'organizzazione nel suo complesso, aumentando la produttività e favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei/delle dipendenti.

Obiettivo n.3 *(Proseguire nella realizzazione di iniziative di formazione interna che, attraverso il potenziamento delle conoscenze e competenze e della condivisione di knowhow e di esperienze tra dipendenti, favoriscano la crescita professionale, apportando anche un maggiore benessere organizzativo)*

Azione positiva 3.1 *(Realizzare un percorso di sviluppo formativo rivolto alle figure che costituiscono l'assetto direzionale dell'Ente (dirigenti e funzionari incaricati di posizioni organizzative), mirato a consolidare e sviluppare una serie di competenze non solo tecnico-amministrative ma soprattutto gestionali e manageriali. L'amministrazione intende investire, con questo percorso, sulla maturazione di un ruolo dirigenziale orientato allo sviluppo delle risorse umane ed all'innovazione, mediante una leadership attenta anche alle competenze emotive che consentono di trasmettere ai collaboratori entusiasmo, senso di appartenenza ed impegno, confidando nell'aspettativa che tutto ciò possa favorire notevolmente il benessere organizzativo di tutti i soggetti coinvolti, dirigenti e dipendenti).*

Si chiede all'Ente di predisporre e somministrare alle/i dipendenti un questionario di rilevazione della percezione del rapporto con il proprio Dirigente e Posizione Organizzativa in termini di gestione del personale e di miglioramento della performance, in ragione del percorso di sviluppo formativo descritto all'azione positiva 3.1.



Piazza Aldo Moro, 1 - 55012 Capannori (LU) - Italia www.comune.capannori.lu.it

Si chiede altresì di integrare l'azione 3.1 prevedendo la predisposizione da parte dei responsabili di settore di piani di carichi di lavoro al fine di redistribuire in modo più equo funzioni, obiettivi, attività e valorizzare le professionalità all'interno dei vari uffici.

Obiettivo n.4 *(Promuovere anche tra il personale la comunicazione, la diffusione delle informazioni e l'educazione sui temi delle pari opportunità tra uomo e donna e sulle tematiche LGBT, in collaborazione con l'assessorato competente)*

Azione positiva 4.3 *(Continuare a promuovere tra tutto il personale, attraverso la diffusione delle linee guida adottate dall'Amministrazione con delibera di Giunta, l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, non discriminante, identificativo sia del soggetto femminile che di quello maschile. L'amministrazione si impegna a monitorare l'effettiva applicazione delle linee guida nella redazione dei documenti amministrativi e a richiamare il tema ai dirigenti responsabili quando necessario).*

Si propone di integrare l'azione positiva 4.3 con la realizzazione entro il prossimo 30 settembre di un percorso formativo sull'uso del genere nel linguaggio amministrativo rivolto sia agli organi politici che al personale dipendente.

Richiamati i propri compiti di verifica, il CUG effettuerà nel corso del 2021 un'attività di **monitoraggio del Piano e chiederà all'Ente di relazionare al 30 giugno e al 30 novembre** sullo stato di attuazione degli obiettivi e delle azioni.

Si dispone che copia del presente verbale sia inviato al Settore Risorse - Ufficio Personale.

La seduta termina alle ore 10.10.

Capannori, 16/03/2021












