



Comune di Pisa  
Assessorato Pari Opportunità



## **Relazione annuale Comitato Unico di Garanzia**

### Premessa

L'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 così come integrato dall'art. 21 – comma 1 lettera c) della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, 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 costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

### La costituzione e l'attività del CUG

In attuazione del disposto normativo sopra citato e nel rispetto delle indicazioni di cui alle Linee Guida dettate dalla Direttiva 4 marzo 2011 emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità sulla costituzione e sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG), il Comune di Pisa ha provveduto ad istituire il CUG nominando, con atto del Direttore/Segretario Generale del Comune di Pisa n.710 del 6 luglio 2012, i componenti del Comitato.

Successivamente all'insediamento, le prime riunioni del Cug sono state dedicate all'esame del Regolamento di funzionamento interno, la cui adozione è espressamente prevista dalle Linee Guida sopra citate.

Il Regolamento è stato definitivamente approvato all'unanimità il 18 ottobre 2012 ed è stato recepito, per quanto di competenza, dall'Amministrazione comunale con deliberazione di Giunta n.221 del 20 novembre 2012.

Poiché tra i compiti del CUG vi è quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori, il Comitato, anche al fine di non disperdere il lavoro già impostato dal Comune, ha ritenuto opportuno avviare una riflessione sul tema specifico del "benessere organizzativo" all'interno dell'Ente.

Il Comune di Pisa, infatti, a fine 2010 all'interno del progetto "Comunicare fa la differenza" ha formato un gruppo di 15 dipendenti "facilitatori" del processo di sviluppo del benessere organizzativo nell'ambito delle strutture comunali.

In continuità con quanto già realizzato pertanto il CUG ha interpellato il Servizio Psicologia dell'Asl, che aveva già seguito la parte operativa del citato progetto, al fine di mettere a punto una proposta che, partendo dall'esperienza fatta dalla stessa ASL di creazione di un apposito gruppo di coordinamento che supporta i responsabili degli uffici nel compito di risolvere le criticità rilevate nell'ambiente di lavoro, consentisse di avviare in tempi brevi un vero e proprio "percorso del benessere organizzativo" sfruttando la formazione dei "facilitatori" effettuata in precedenza.

Non avendo il Comune al suo interno professionalità idonee (psicologi), ne è scaturita l'idea, condivisa dall'Assessorato competente, di avvalersi della esperienza e competenza della Asl affidando alla stessa la consulenza in materia, compatibilmente con le risorse a disposizione.

Il CUG ha quindi esaminato lo schema di progetto sul benessere organizzativo predisposto dalla Asl, schema che dovrebbe costituire l'ossatura in base alla quale costruire la convenzione Comune/asl che la Giunta dovrebbe approvare con apposito atto.

Il progetto si articola in tre fasi: Sportello di ascolto psicologico, Percorso benessere organizzativo con il coinvolgimento della Direzione Personale del Comune di Pisa e mappatura dello stato di benessere di tutti i dipendenti comunali.

Oltre al tema del benessere organizzativo il CUG ha intessuto positive e fattive relazioni sia con l'Assessorato competente che con l'Assessorato al personale approfondendo, con gli assessori al ramo e con gli uffici di competenza, gli atti adottati dal Comune di diretto interesse della struttura comunale (regolamento di organizzazione, regolamento sugli incarichi di lavoro autonomo, regolamento sugli incarichi al personale dipendente).

Infine, cosa non meno importante, il Comitato ha scelto il suo "marchio di fabbrica"(logo) con il contributo ed il suggerimento di tutti i componenti che, in questo pur breve periodo di lavoro, non hanno mai fatto mancare il proprio apporto con entusiasmo e competenza.

F.to La Presidente CUG  
Avv. Patrizia Ciardi