



# Comune di Montemurlo

(Provincia di Prato)

## **COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **RELAZIONE ANNUALE C.U.G. ANNO 2016**

Il Comune di Montemurlo, in osservanza della previsione dell'art. 21, L. 183/2010 e delle linee guida indicate dalla Direttiva del 04/03/2011 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con deliberazione della Giunta comunale n. 69 del 21/04/2011 ha provveduto alla presa d'atto delle stesse linee guida per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG), il quale all'unanimità con deliberazione propria n. 1 del 27/09/2012 ha redatto il relativo regolamento di funzionamento.

Il CUG è il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica. Contribuisce 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 (art. 57 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165).

Con disposizione n. 2 del Segretario Generale, dr. Simone Cucinotta, in data 13/04/2016 è stato nominato il nuovo Comitato, in quanto l'incarico del precedente è scaduto il 31/12/2015, nelle persone di:

- Grossi Luana, Casali Alessandra e Maffettone Annamaria (componenti effettivi in rappresentanza dell'Amministrazione comunale), Di Giorno Emy, Tassi Federico e Cecchi Mascia (componenti supplenti in rappresentanza dell'Amministrazione comunale);
- Di Trinca Stefano, D'Amelio Carlo e Bruni Roberto (componenti effettivi in rappresentanza dei Sindacati dei lavoratori), Giusti Beatrice e Angioni David (componenti supplenti in rappresentanza dei Sindacati dei lavoratori).

Con deliberazione di Giunta comunale n. 183 del 06/12/2016 è stato nominato il Presidente del CUG nella persona della dipendente Luana Grossi, responsabile del Servizio cultura, sport, politiche giovanili e pari opportunità.

Il Comitato Unico di Garanzia durante l'anno 2016 si è riunito in data 30/11 e 20/12 come da verbali che vengono trattenuti agli atti. Nel corso delle riunioni è emerso un disagio lavorativo relativo ad un sovraffollamento negli uffici che coinvolge un gruppo di dipendenti della Polizia municipale e di cui si fa portavoce il sig. Roberto Bruni, membro del Cug, il quale aveva anticipato l'invio di una mail di segnalazione che, pervenuta il 28/02/2017, viene allegata.

Da quanto riportato dalla RSPP ing. Alessandra Casali, componente anche del Cug, dalla Relazione annuale del Servizio prevenzione e protezione illustrata in data 16/12/2016 ai datori di lavoro, non emerge una particolare situazione di stress di lavoro correlato né di discriminazione. Anzi, nel 2016 il tasso di stress lavoro correlato è risultato molto basso, il più basso in assoluto rispetto agli anni precedenti, quindi in generale la situazione è migliorata. A parte la segnalazione suddetta già evidenziata nella prima riunione, si dà atto che il Comitato non ha ricevuto altre comunicazioni dai dipendenti a proposito del rispetto delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni.



# Comune di Montemurlo

(Provincia di Prato)

Il Presidente del Cug si è interessato a questo caso denunciato verificando e chiedendo delucidazioni al Comandante della Polizia municipale il quale, a conoscenza della questione, ha ritenuto opportuno inserire nella “Programmazione di attività rilevante” degli anni 2017/2018/2019 un progetto relativo alla *Messa in sicurezza dell'accesso agli uffici della P.M* concordandolo con l'ufficio LL.PP. (Area B), in modo da realizzare alcune postazioni di lavoro in più, mettere in sicurezza il bancone con vetro antisfondamento e creare un sistema di filtraggio per chi accede agli uffici, sostanzialmente rispondendo alle esigenze messe in evidenza dalla segnalazione.

Pertanto, indipendentemente dalla valutazione effettuata sullo Stress di lavoro correlato e sul benessere del personale, si ritiene corretto portare all'attenzione dell'A.C., per il tramite di questo CUG, la situazione segnalata anche per verificarne l'andamento.

Il Comitato rileva anche in questo anno (come emerso nel precedente) la necessità di far svolgere al personale dipendente corsi di aggiornamento qualificanti e professionalizzanti. Si dà atto che la formula dei corsi online (webinair) se da un lato consente una flessibilità e libertà di frequentazione, dall'altro costituisce un percorso individuale senza possibilità di interagire né direttamente col docente né di confrontarsi col gruppo sulle varie questioni e risoluzioni dei problemi, senza contare che il costo per un corso ad un gruppo verrebbe ammortizzato sul numero dei partecipanti.

La rappresentante RSPP ha specificato che sono previsti per l'anno 2017 corsi di aggiornamento sull'antincendio, di refresh sul primo soccorso e il corso sull'uso dei defibrillatori.

Si suggerisce la possibilità di organizzare corsi per il personale relativi all'aggiornamento sulle più importanti e recenti normative relative alla P.A. e sulla comunicazione efficace (azioni positive) volta alla prevenzione e alla rimozione delle discriminazioni, in modo da migliorare il benessere, la motivazione e le prestazioni dei lavoratori.

Montemurlo, 28/02/2017

Per il Cug

Luana Grossi



# Comune di Montemurlo

(Provincia di Prato)

**From:** [Roberto Bruni](#)

**Sent:** Tuesday, February 28, 2017 9:48 PM

**To:** [Luana Grossi](#)

**Subject:** Re: CUG: verbali e relazione annuale 2016.

Riassunto osservazioni al CUG . Anno 2016 Ufficio PM.

A seguito della soppressione dell'Ufficio Informativa, a carico di una diversa organizzazione, ed a seguito della comparsa dei messi all'interno del comando pm si sono presentati diversi problemi:

1. si sono sensibilmente ristretti gli spazi a disposizione di taluni addetti (non di tutti, rispetto ai quali nulla è cambiato). In particolare i messi sono entrati in un ufficio già occupato da personale pm, che ha traslocato entrando, a propria volta, in un altro ufficio già occupato da personale pm. Questa operazione ha determinato una serie di spostamenti di postazioni che ha finito per limitare pesantemente alcuni addetti pm, restringendone significativamente lo spazio a disposizione a persona, ed anche le condizioni di lavoro, per alleviarne altre, di altrettanti addetti di pm, che, al contrario, hanno visto migliorate le loro condizioni dello spazio a disposizione a persona e probabilmente hanno visto migliorato anche il piano professionale.

Pertanto, alcuni addetti pm, hanno sopportato più di altri il sacrificio delle modifiche effettuate a causa dell'ingresso dei messi. Infatti attualmente, la distribuzione dello spazio a persona, avendo riguardo alla tutela del concetto di benessere lavorativo all'interno dei luoghi di lavoro, è la seguente: circa 16 addetti pm distribuiti su 6 stanze, sostanzialmente uguali, di superficie di circa 20 mq, delle quali, n° 4 sono occupate da un solo addetto con una propria postazione autonoma, ed una di queste quattro stanze, occupata da un amministrativo, è collocata in adiacenza alla via di fuga. Un'altra stanza è occupata solo da tre addetti con due postazioni, l'ultima stanza, la sala operatori è occupata da n° 12 addetti con sei postazioni. E' in questa ultima stanza, che vi sono i problemi di spazio, ossia qui si condivide la sedia di lavoro con il collega, ci sono solo due telefoni, non c'è spazio sufficiente per l'appoggio delle pratiche, né per appendere gli abiti della divisa. Spesso, all'entrata in servizio, si trovano persone (cittadini), invitati a deporre, seduti sulla propria postazione. Talora, al cambio del turno, non c'è spazio nemmeno per girarsi e compiere normali movimenti, es per andare a rispondere al telefono sull'altro lato della scrivania. Al cambio del turno, capita di essere in sette addetti o anche otto addetti e questo è proprio spesso il momento che serve per redigere atti urgenti. Insomma, la situazione, all'interno della stanza operatori (12 addetti), non consente facilmente la giusta concentrazione nella redazione degli atti.

Crediamo che tale distribuzione spaziale sia poco rispettosa della dignità dei lavoratori e comunque non rispetti criteri di benessere lavorativo. Al riguardo crediamo e proponiamo una più opportuna distribuzione, con due o tre addetti per ogni stanza (esclusa solo quella del comandante). Riteniamo di giustificare solo la stanza del comandante, rispetto alla quale tutti troviamo giusto che sia occupata da una persona sola con la propria postazione. Del resto, nell'ex ufficio informativa, dal 2008 al 2013, ci sono sempre state tre postazioni, mentre adesso, nello stesso ufficio, ce n'è una sola e non si capisce il senso. Abbiamo parlato di questa problematica inerente la distribuzione degli spazi con il comandante, il quale è disponibile e si è subito già attivato al fine di realizzare modifiche finalizzate a recuperare alcune postazioni presso l'area del bancone, alleviando così, il numero delle postazioni all'interno della stanza operatori. Le modifiche pensate, possono risolvere i problemi di sovraffollamento qui segnalati.
2. l'entrata in comune dall'esterno, dell'ufficio messi e ufficio pm, costringe l'ufficio pm a ricevere più pubblico di quello ordinariamente previsto, non consentendo, ad ufficio chiuso, di svolgere, senza interruzioni, l'attività interna, vanificando la programmazione delle aperture. Anche in questo caso, le modifiche pensate, con la separazione fisica, anche dall'esterno, dell'ufficio messi dall'ufficio pm, possono risolvere il problema segnalato.
3. la attuale messa in comunicazione, anche dall'interno, dell'ufficio messi con l'ufficio pm, attraverso la porta attualmente realizzata, non gestita dal personale di guardia (piantone), non garantisce la giusta sicurezza, potendo consentire, l'entrata del pubblico da due diversi flussi. Le modifiche pensate, consistenti nella separazione fisica tra i due uffici, possono risolvere il problema segnalato.