



**COMUNE DI AVELLINO**  
**CUG**

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

Relazione annuale: anno 2015



## ***COMITATO UNICO GARANZIA per le P.O.***

### ***RELAZIONE ATTIVITA' CUG ANNO 2015***

Il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, denominato “CUG” è stato istituito nel Comune di Avellino con deliberazione di Giunta Comunale n.188 del 08.06.2011, in conformità a quanto disposto dall’art.21 della Legge n.183 del 04.11.2010 e dall’art.57 del D.Lgs n.165/2001, seguendo le linee guida della Direttiva del 04.03.2011, emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e ed il Ministro per le pari Opportunità.

Il CUG sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il Comitato per le pari opportunità ed il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume quindi tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti o da altre disposizioni.

Il CUG ha come obiettivo quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate 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 CUG promuove altresì la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, formulando proposte in relazione a piani formativi per tutti i lavoratori e le lavoratrici. Nello svolgimento della sua attività può operare attraverso commissioni o gruppi di lavoro. Ha la finalità di perseguire l'uguaglianza sostanziale nel lavoro tra uomini e donne e il contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing, parimenti di favorire e garantire pari opportunità e dignità sul posto di lavoro a tutti i lavoratori. Favorisce, inoltre, l'equilibrio fra responsabilità familiari e professionali per una migliore ripartizione fra i sessi.

Il CUG all'interno dell'Ente esercita, così come anche specificato all'art. 3.2 della Direttiva del 4 marzo 2011, funzioni di: monitoraggio; propositive; consultive e di verifica in merito al contrasto a pratiche discriminatorie e di mobbing nel contesto lavorativo.

Il CUG del Comune di Avellino, costituito da 10 membri effettivi di cui:

- 5 componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative;
- 5 rappresentanti dell’Amministrazione, risulta così composto:

#### Componenti effettivi in rappresentanza dei dipendenti

- 1) Dott.ssa Giovanna Muollo
- 2) Dott.ssa Adriana Speranza
- 3) Dott.ssa Amalia Leo
- 4) Dott.ssa Daniela Cocchia
- 5) Dott.ssa De Rosa Maria

#### Componenti supplenti in rappresentanza dei dipendenti

- 1) Arch. Anna Freda
- 2) Dott.ssa Delia De Vito
- 3) Dott.ssa Gaetana Rescigno
- 4) Dott.ssa Daniela Alise
- 5) Dott.ssa Lina Competiello

#### Componenti effettivi designati dalle OO.SS.

- 1) Adele Franca Giro
- 2) Maria Sgambato
- 3) Vincenza Preziosi
- 4) Tilde Palinuro
- 5) Ernestina Genovese

#### Componenti supplenti designati dalle OO.SS.

- 1) Giuseppina Riggiola (dimissionaria – componente non ancora designato)
- 2) Fattoruso Maria Teresa
- 3) Alfonsina Cornacchia
- 4) Paparo Assunta
- 5) Loredana Anecchiarico (componente DICCAP non ancora designato).

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente e, comunque, i componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG senza diritto di voto. I componenti del CUG rimangono in carica quattro anni e possono essere rinnovati nell'incarico.

## Sedute del CUG nel corso del 2015

Il CUG si è riunito nelle seguenti sedute:

- **26 marzo 2015:** Relazione attività CUG anno 2014; Note prot.15 del 02.01.2015 e prot.5529 del 03.02.2015 trasmesse al CUG. Discussione; varie ed eventuali.
- **10 settembre 2015:** Delibera di Giunta Comunale n.264 del 03.09.2015 – Esame e determinazioni; presa d'atto nota prot.25530 del 18.05.2015; varie ed eventuali.
- **12 novembre 2015:** Nota a firma del Segretario Generale prot.55424 del 09.10.2015 ad oggetto: “Delibera di Giunta Comunale n.264 del 03.09.2015 Graduazione della rilevanza delle PP.OO. e A.P.” – Richiesta parere; P.A.P. 2013/2015 – Attività svolta; varie ed eventuali.

Delle sedute del CUG viene redatto apposito verbale che contiene le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni assunte ed eventuali posizioni espresse.

## Attività del CUG nel corso del 2015

Il CUG del Comune di Avellino, nell'anno 2014, si è concentrato sulle seguenti attività:

- Aggiornamento analisi del personale al 31.12.2015;
- Conciliazione vita lavorativa e vita personale/familiare;
- Sorveglianza e formazione sanitaria;
- Tutela antidiscriminatoria di genere. Contrasto di ogni forma e tipo di discriminazione;
- Compiti consultivi del CUG;
- partecipazione a convegni.

### **1. Aggiornamento analisi del personale al 31.12.2015**

Il CUG, al fine di avere contezza del contesto organizzativo in cui opera, ha provveduto ad aggiornare le tabelle riepilogative (distinte per sesso, per contratto, categoria, anzianità di servizio etc.) relative alla situazione del personale dell'Ente e contenute nel Piano Triennale delle azioni Positive 2013-15, approvato con deliberazione commissariale n.187 del 25.05.2013, così come di seguito riportato:

### **ANALISI DEL PERSONALE**

La situazione del personale del Comune di Avellino in servizio al 31-12-2015 risulta essere la seguente.

**Tabella n.1**  
**Totale dipendenti al 31-12-2015**

Categoria	Personale sesso maschile	Personale sesso femminile	Totale	% Lavoratori	% Lavoratrici
Dipendenti a tempo indeterminato	208	149	357	58	42
Dipendenti a tempo determinato	3	6	9	33	67
Collaboratori a progetto	0	0	0	0	0
Co.Co.Co	0	0	0	0	0

**Tabella n.2**  
**Inquadramento dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato**  
**per categoria di appartenenza e per sesso**

Categoria dipendenti	Personale sesso maschile	Personale sesso femminile	Totale	Differenza tra M. e F.
Dirigenti a tempo indeterminato	5	2	7	3
D2-D3- D4-D5-D6	13	3	16	10
D1	16	17	33	1
C	131	89	220	42
B3- B4-B5- B6-B7	28	21	49	7
B1	5	0	5	5
A	17	10	27	7
TOTALE	215	142	357	73

**Tabella n.3**  
**Inquadramento dei lavoratori dipendenti a tempo determinato**  
**per categoria di appartenenza e per sesso**

<b>Categoria dipendenti</b>	<b>Personale sesso maschile</b>	<b>Personale sesso femminile</b>	<b>Totale</b>	<b>Differenza tra M. e F.</b>
Dirigenti a tempo determinato	-	-	-	-
D3	-	-	-	-
D1	3	6	9	3
C	-	-	-	-
B3	-	-	-	-
B1	-	-	-	-
A	-	-	-	-
Co.Co.Co.	-	-	-	-
<b>TOTALE.</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>3</b>

**Tabella n.4**

<b>telelavoro</b>				
<b>Personale Sesso Maschile</b>	<b>Personale Sesso Femminile</b>	<b>Totale</b>	<b>% Lavoratori</b>	<b>% Lavoratrici</b>
1	0	1	100	0

**Tabella n.5**

<b>BENEFICIARI CONGEDI STRAORDINARI (Astensione per maternità, per infortunio, ex art. 42 d. lgs. n. 151/2001)</b>				
<b>Personale Sesso Maschile</b>	<b>Personale Sesso Femminile</b>	<b>Totale</b>	<b>% Lavoratori</b>	<b>% Lavoratrici</b>
5	10	15	25	75

**T Tabella n.6**

<b>BENEFICIARI CONGEDI ex L. n. 104/92</b>				
<b>Personale Sesso Maschile</b>	<b>Personale Sesso Femminile</b>	<b>Totale</b>	<b>% Lavoratori</b>	<b>% Lavoratrici</b>
16	29	45	33	67

## **2. Conciliazione vita lavorativa e vita personale/familiare dei dipendenti.**

Nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2013-15, approvato con deliberazione commissariale n.187 del 25.05.2013, tra le azioni positive al n.2 è prevista la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata. Il CUG ha affrontato tale problematica favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'Amministrazione Comunale con quelle dei lavoratori.

A tal uopo il CUG ha esaminato tale problematica e già nella seduta del 19/12/2014 esprimeva il proprio nulla osta ad una nota trasmessa da un dipendente dell'Ente, a mezzo della quale veniva chiesto di svolgere la prestazione lavorativa con modalità di telelavoro alternato, ponendo a motivazione dell'istanza medesima l'esistenza di particolari esigenze familiari. Telelavoro poi concesso con determina dirigenziale n. 261 del 24/02/2015, attraverso la predisposizione di un progetto sperimentale individuale per il parziale svolgimento a distanza della prestazione lavorativa. Ad oggi, però, non si conoscono le ragioni per cui non è stata data ancora esecuzione alla sopra richiamata determina e questa Amministrazione annovera un solo dipendente che presta attività lavorativa con modalità di telelavoro.

## **3. Sorveglianza e formazione sanitaria.**

Il D.Lgs n. 81/2008 (Attuazione dell'art.1 della legge 3 agosto 2007 n.123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) ha come finalità quella di garantire l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Pertanto questa Amministrazione ha provveduto ad assolvere compiti inerenti alla sorveglianza sanitaria finalizzata alla tutela dello stato di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, attraverso un medico competente, in possesso dei requisiti formativi e professionali di cui all'art.38 del D.Lgs n.81/08.

Nel 2015 sono stati sottoposti a sorveglianza sanitaria:

- n.61 donne;
- n.75 uomini.

Inoltre sono state effettuate le seguenti attività in ottemperanza agli obblighi di cui al D.Lgs 81/08 e s.m.i.:

1. Corso di formazione ed informazione ai sensi degli artt.36 e 37 del d.lgs 81/08;
2. Corso di formazione per addetti al primo soccorso;
3. Corso di formazione per addetti alle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio.

## **4. Tutela antidiscriminatoria di genere. Contrasto di ogni forma e tipo di discriminazione.**

Il CUG ha intrapreso ogni utile iniziativa ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratrici e lavoratori. Le pubbliche amministrazioni infatti, garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e

nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

La promozione delle politiche attive del lavoro e in particolare di quelle antidiscriminatorie trova anche fondamento nella Carta per le Pari Opportunità, approvata con delibera di G.C. n.156/2012 con il fine di contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sui luoghi di lavoro e di valorizzare le diversità all'interno della organizzazione lavorativa dell'Ente, con particolare riguardo alle pari opportunità tra donne e uomini.

Nel contrasto ad ogni forma e tipo di discriminazione, il CUG ha partecipato, unitamente all'assessorato alle pari opportunità e inclusione sociale, al procedimento per la stesura della delibera di G.C. n.331 del 13.11.2015 di "Adesione del Comune di Avellino alla rete RE.A.D.Y., Rete nazionale delle Pubbliche amministrazioni per il superamento delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere", attraverso la sottoscrizione di una "Carta d'intenti" che prevede i seguenti impegni:

- Avviare, ove possibile un confronto con le associazioni LGTB locali;
- Favorire l'emersione dei bisogni della popolazione LGTB;
- Sviluppare azioni positive sul territorio e comunicare alla Rete le esperienze realizzate;
- Supportare la Rete nella circolazione delle informazioni;
- Creare una pagina informativa delle attività della rete sul proprio sito web istituzionale seguendo una traccia comune;
- Partecipare alla giornata tematica annuale;
- Partecipare agli incontri annuali tra i partner della rete;
- Avviare, ove possibile, una collaborazione inter istituzionale tra diversi livelli di governo locale;
- Assumere, a rotazione annuale con i partner, la segreteria della rete RE.A.D.Y.

Aderendo alla rete READY l'Amministrazione Comunale ha dato un valido contributo non solo per contrastare le discriminazioni, ma anche per promuovere una cultura dell'accoglienza e del rispetto reciproco in cui le differenze siano considerate una risorsa da valorizzare. La Rete vuole porsi anche come soggetto attivo per il riconoscimento dei diritti delle persone LGBT nei confronti del Governo centrale, sulla base di numerose affermazioni contenute nelle risoluzioni e nei trattati dell'Unione Europea.

Inoltre, con delibera di G.C. n.345 del 20.11.2015 per apportare un concreto contributo al contrasto delle discriminazioni delle persone LGBT, il Comune di Avellino ha concesso il patrocinio all'Associazione IKen Onlus per la manifestazione denominata "Omovies". OMOVIES è il Festival di Cinema Omosessuale e Questioning promosso dall'Associazione di Promozione Sociale i Ken ONLUS associazione LGBT. Rappresenta lo spazio ideale per contrastare le discriminazioni attraverso un percorso di formazione ed informazione fatto di immagini, suoni, parole ed emozioni.

## **5. Compiti consultivi del CUG.**

Il CUG nella seduta del 10.09.2015 ha discusso, tra l'altro, l'argomento all'o.d.g. "Delibera di Giunta Comunale n.264 del 03.09.2015 – esame e determinazioni", nel rilevare che, sebbene nella medesima si leggesse: "*di aderire alla proposta di graduazione delle p.o. e a.p. presentata dall'OIV, con i relativi punteggi per ciascuna P.O. ed A.P.*", non vi era documentazione allegata dalla quale potessero evincersi i criteri adottati per l'attribuzione dei punteggi, il CUG non era stato minimamente consultato sulle tematiche affrontate nella delibera.

Dalla discussione emergeva, pertanto, il mancato rispetto dei compiti consultivi del CUG sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza e mobilità interna e sui criteri di valutazione del personale, nonché l'assenza di collaborazione tra OIV e il CUG., così come previsto dal Regolamento del Cug all'art.5 comma 4. Si stabiliva, pertanto, di esercitare il diritto di accesso agli atti di tutto il procedimento amministrativo, relativo sia alla individuazione delle PP.OO. e AA.PP., sia alla graduazione delle stesse, mediante estrazione di copia della documentazione richiesta.

Nella seduta del CUG del 12 novembre 2015, tra l'altro, veniva data lettura della nota del Segretario Generale prot.55424 del 09.10.2015, a mezzo della quale il medesimo chiedeva al Comitato Unico di Garanzia, in relazione alla delibera di G.C. n.264 del 03.09.2015, "*l'acquisizione del relativo parere non vincolante, così come previsto dall'art.2 comma 2 del Regolamento del CUG in riferimento ai suoi compiti consultivi*". Il Comitato con votazione unanime riteneva di non esprimere il parere sulla delibera di G.C. n.264 del 03.09.2015, in quanto chiesto successivamente all'adozione della delibera medesima e stabiliva di confermare tutte le contestazioni di cui al verbale n.10/15, alla luce della funzione del CUG che si colloca in una prospettiva lavoristica (ottimizzazione della produttività) e si sostanzia in una partecipazione attiva, all'interno della propria Organizzazione e insieme con il vertice amministrativo, nella crescita di efficienza, attraverso il rafforzamento, nel proprio ambiente di lavoro, delle pari opportunità, del benessere e della lotta alle discriminazioni.

## **6. Ulteriori attività del Comitato.**

Al CUG si sono rivolti vari dipendenti per segnalazioni e richieste, puntualmente analizzate sia nel corso delle sedute sia a volte attraverso incontri con il presidente.

Il Comitato ha instaurato rapporti con gli organismi di parità del territorio per uno scambio di esperienze.

Nel corso dell'anno 2015, il CUG ha partecipato a vari convegni, tra i quali si annoverano:

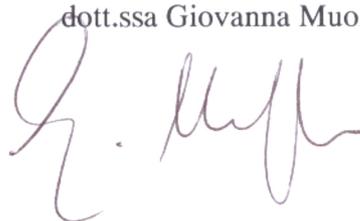
- 24 luglio 2015: al Circolo della Stampa di Avellino "Il progetto Conciliazione & Condivisione e la promozione del benessere sociale, familiare e lavorativo in Irpinia";
- 25 novembre: Sala consiliare Comune di Avellino "Insieme per rompere il silenzio: la violenza non è il rispetto".

La presente relazione, redatta ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stata approvata nella seduta del CUG del 22 marzo 2016 e viene trasmessa al Sig. Sindaco, all'assessore alle Pari Opportunità, all'assessore al Personale e al Segretario Generale.

Il Presidente

dott.ssa Giovanna Muollo

Giovanna Muollo  
Gabriele Schirone



Lina Competicchio

Daniela Arge

Francesca Speranza

Luigi

Demio Costa