



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

Relazione annuale: anno 2016



COMITATO UNICO GARANZIA per le P.O.

RELAZIONE ATTIVITA' CUG ANNO 2016

Con la Direttiva 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi dall'art.21 della Legge n.183 del 04.11.2010 e del novellato comma 4, dell'art.57, del D.lvo 165/2001, sono state definite le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Sulla base di tale contesto normativo il Comune di Avellino con deliberazione di Giunta Comunale n.188 del 08.06.2011 ha istituito il Comitato Unico di Garanzia che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, il Comitato per le pari opportunità ed il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Al fine di evidenziare le competenze e gli obblighi del CUG, viene di seguito esposto il quadro normativo a cui esso è sottoposto.

La Legge 4 novembre 2010, n.183, apportando alcune importanti modifiche agli art.1,7 e 57 del D.Lgs 30 marzo 2001, n.165, ha previsto l'obbligo per le pubbliche Amministrazioni di costituire al proprio interno il "*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*" (art.57, comma 1).

L'art.21, comma 4, della legge 183/2010, ha previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche a ogni altra forma di discriminazione, diretta e indiretta: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendole all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale, alle progressioni in carriera e alla sicurezza sul lavoro.

La Direttiva del 4 marzo 2011, del Ministero per la Semplicazione e la Pubblica Amministrazione e del Ministro per le Pari Opportunità ha fornito le linee guida sulle modalità di funzionamento, sui compiti e sui criteri di composizione del CUG e sui rapporti di collaborazione che lo stesso deve avere con gli altri servizi e strutture dell'Amministrazione, ribadendo e chiarendo nelle premesse che l'attività di garanzia si realizza in un processo integrato, in un impegno a

prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o psichica al proprio interno.

Nello specifico, il CUG ha il compito di promuovere e diffondere la piena attuazione degli interventi previsti dalle disposizioni normative, sviluppare politiche, pratiche lavorative e culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso linee d'azione per:

- a) attuare pari opportunità e rimuovere le discriminazioni dirette e indirette esistenti, garantendo al personale tutela, rispetto della dignità personale, assenza di qualsiasi forma di violenza fisica e morale;
- b) pianificare interventi tesi a rimuovere gli ostacoli che impediscano la piena realizzazione di pari opportunità e di un ambiente di lavoro caratterizzato da benessere organizzativo, favorendo il contrasto a forme di mobbing, la conciliazione fra i tempi di lavoro e i tempi di vita, il rispetto e la valorizzazione delle diversità, lo sviluppo di una cultura del rispetto.

Il CUG del Comune di Avellino è 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 Anneschiarico (dimissionaria - 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 2016

Il CUG nel corso del 2016 si è riunito nelle sedute del **22 marzo 2016**, **6 ottobre 2016** e **25 ottobre 2016**, nelle quali l'attività principale è stata la valutazione delle proposte da inserire nel Piano Triennale Azioni Positive 2016-2018 e la successiva predisposizione dello stesso.

Nelle medesime sedute sono state trattate problematiche sollevate dai dipendenti relative a quesiti e chiarimenti correlati alla sfera personale/lavorativa, ivi comprese le discussioni sulle modalità di espletamento dell'attività lavorativa e le richieste di mobilità interna dovute anche ad incompatibilità ambientale.

Particolare attenzione è stata riservata alla formazione del personale, infatti nel corso del 2016 sono state attivate le procedure per l'espletamento di vari corsi di formazione da tenersi nell'anno 2017.

Le sedute del CUG vengono regolarmente verbalizzate indicando le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni assunte ed eventuali posizioni espresse.

Attività del CUG nel corso del 2016

Rispetto ai compiti previsti dalla normativa – propositivi, consultivi e di verifica - il CUG del Comune di Avellino, nel corso dell'anno 2016, ha svolto prevalentemente attività di verifica, supporto e programmazione.

Nello specifico, le azioni prevalenti sono state:

- Aggiornamento analisi del personale al 31.12.2016;
- Verifica delle disposizioni adottate in materia di tutela dello stato di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro;
- Supporto ai dipendenti che hanno fatto ricorso al CUG per quesiti e chiarimenti correlati alla sfera personale/lavorativa;
- Diffusione delle proprie attività attraverso il sito web istituzionale;
- Predisposizione del Piano delle Azioni positive per il triennio 2016-2018.

1. Aggiornamento analisi del personale al 31.12.2016

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 2016-18, approvato con delibera di Giunta Comunale n.336 del 25.11.2016, così come di seguito riportato:

ANALISI DEL PERSONALE

La situazione del personale del Comune di Avellino in servizio al 31-12-2016 risulta essere la seguente.

Tabella n.1
Totale dipendenti al 31-12-2016

Categoria	Personale sesso maschile	Personale sesso femminile	Totale	% Lavoratori	% Lavoratrici
Dipendenti a tempo indeterminato	201	148	349	58	42
Dipendenti a tempo determinato	3	8	11	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	10	3	13	7
D1	24	29	53	5
C	114	89	203	25
B3-B4-B5-B6-B7	14	12	26	2
B1	17	4	21	4
A	17	9	26	8
TOTALE	201	148	349	53

Tabella n.3

**Inquadramento dei lavoratori dipendenti a tempo determinato
per categoria di appartenenza e per sesso**

Categoria dipendenti	Personale sesso maschile	Personale sesso femminile	Totale	Differenza tra M. e F.
Dirigenti a tempo determinato	-	-	-	-
D3	-	-	-	-
D1	3	7	10	4
C	-	-	-	-
B3	-	-	-	-
B1	-	-	-	-
A	-	-	-	-
Co.Co.Co	-	-	-	-
totale	3	7	10	3

Tabella n.4

telelavoro				
Personale Sesso Maschile	Personale Sesso Femminile	Totale	% Lavoratori	% Lavoratrici
1	0	1	100	0

Tabella n.5

BENEFICIARI CONGEDI STRAORDINARI (Astensione per maternità, per infortunio, ex art. 42 d. lgs. n. 151/2001)				
Personale Sesso Maschile	Personale Sesso Femminile	Totale	% Lavoratori	% Lavoratrici
1	6	7	25	75

Tabella n.6

BENEFICIARI CONGEDI ex L. n. 104/92				
Personale Sesso Maschile	Personale Sesso Femminile	Totale	% Lavoratori	% Lavoratrici
17	27	44	33	67

2. Verifica delle disposizioni adottate in materia di tutela dello stato di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro - Formazione sanitaria.

Ai sensi del D.Lgs n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, l'Amministrazione Comunale ha provveduto ad assolvere i compiti inerenti la sorveglianza sanitaria finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Avellino, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Il servizio relativo alle attività della prevenzione e protezione per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è stato affidato mediante Convenzione Consip alla RTI Com Metodi – Gruppo Igeam – Deloitte Consulting.

Il Medico Competente nell'anno 2016 ha assicurato il regolare svolgimento della Sorveglianza Sanitaria sottoponendo a visite mediche ed esami specialistici 164 dipendenti, di cui 103 maschi e 61 donne.

Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione ha garantito il puntuale svolgimento delle attività nell'ambito della prevenzione e protezione relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso sopralluoghi, accertamenti tecnici, aggiornamento DVR e piani di emergenza ed espletamento delle prove di evacuazione.

Inoltre, in ottemperanza agli obblighi di cui al D.Lgs 81/08 e s.m.i. è stato effettuato il Corso di formazione ed informazione ai sensi dell'art. 37 del d.lgs 81/08, articolato in tre giornate formative.

3. Supporto ai dipendenti che hanno fatto ricorso al CUG per quesiti e chiarimenti correlati alla sfera personale/lavorative.

Il CUG ha ricevuto alcuni dipendenti del Comune di Avellino per aiutarli in situazioni di percepite discriminazioni sul luogo di lavoro, nonché di difficoltà a conciliare il lavoro con la cura dei familiari ed è stato di supporto a tutti quei dipendenti che si sono trovati in condizione di difficoltà all'interno del contesto lavorativo.

Tale attività del CUG è stata espletata in particolar modo dal Presidente attraverso incontri riservati, a cui hanno fatto seguito comunicazioni e solleciti all'Amministrazione per la definizione delle questioni sorte anche attraverso trasferimenti di personale per incompatibilità ambientale.

4. Diffusione delle proprie attività attraverso il sito web istituzionale.

Il Comitato sin dall'insediamento ha previsto una propria pagina web sul sito istituzionale dell'Ente, periodicamente aggiornata, visibile ed accessibile a tutti nella quale sono pubblicati gli atti relativi all'attività di competenza. Nell'anno 2016 il sito è stato aggiornato mediante la pubblicazione della relazione annuale CUG anno 2015 e del Piano delle Azioni Positive 2016-2018.

5. Predisposizione della bozza del Piano delle Azioni positive per il triennio 2016-2018.

Il Comitato, in veste propositiva, ai sensi dell'art.2 comma 2 del regolamento per il funzionamento del CUG ha predisposto una proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016-2018, approvandola all'unanimità nella seduta del 25 ottobre 2016. La detta proposta è stata adottata dal Comune di Avellino con delibera di Giunta Comunale n.336 del 25.11.2016.

Il CUG nella predisposizione del PAP 2016-2018, anche tenendo conto di quanto emerso nella seduta del 6 ottobre 2016, nella quale al punto 1 dell'o.d.g. è stato posto l'argomento "*Proposte per la predisposizione PAP 2016-2018*", si è determinato per la realizzazione di sei obiettivi generali, di seguito indicati:

1. Promuovere lo sviluppo professionale (Formazione);
2. Favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (Orari di lavoro);
3. Individuare concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche (Carriera e professionalità);
4. Diffondere la cultura del valore e del rispetto delle differenze (Informazione)
5. Favorire il benessere organizzativo
6. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Per il conseguimento dei detti obiettivi sono state pianificate più azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, ad offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

Particolare attenzione è stata posta alla programmazione di attività formative che potessero consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, garantendo pari opportunità alle lavoratrici. La formazione ha come finalità il miglioramento della prestazione lavorativa e della qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

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 09 marzo 2017 e viene trasmessa al Sig. Sindaco, all'assessore alle Pari Opportunità, all'assessore al Personale e al Segretario Generale.

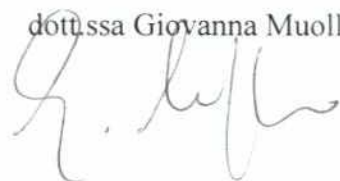
I componenti del Cug

Il Presidente

dott.ssa Giovanna Muollo



Four handwritten signatures in black ink, arranged vertically. The signatures are cursive and difficult to read, but they appear to be the names of the members of the CUG.



A handwritten signature in black ink, corresponding to the name of the President, dott.ssa Giovanna Muollo.