

MINUTA

Città di
MOLFETTA



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

Prot.n. 21083

del 24.03.2014

OGGETTO: Trasmissione relazione annuale ai sensi dell'art.3 del "regolamento di funzionamento del CUG" e della direttiva del Ministero della Pubblica amministrazione e l'innovazione il ministro della pari opportunità del 4.03.2011.

Al Sindaco
Paola Natalicchio

Al segretario Generale
Carlo Casalino

Al Dirigente AA GG.
Lazzaro Pappagallo

E p. c.

All'Assessore al personale
Francesco Bellifemine

All'assessore alle Pari Opportunità
Betta Mongelli

Al presidente O.I.V

Al presidente R.S.U.

SEDE

In riferimento all'oggetto si trasmette la relazione allegata.

Tanto si doveva.

Cordiali saluti

La Presidente

Avv. *Andriani* *Marta* *Marina*
Andriani

Città di
MOLFETTA



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

RELAZIONE ANNUALE COMITATO UNICO DI GARANZIA ANNO 2013



PREMESSA

L'Amministrazione Comunale di Molfetta, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183, c.d. Collegato al lavoro, dalla Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011), c.d. "Direttiva", contenente le Linee Guida per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con Delibera di Giunta n. 96 del 25.06.2012, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia.

Il Comitato sostituisce, unificandone 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."

Il CUG assicura nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale psicologica e di discriminazione.

Il CUG è composto da tre componenti effettivi e da tre componenti supplenti designati dalla Amministrazione comunale e da tre componenti effettivi e tre supplenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, assicurando nel complesso la presenza di entrambi i generi.

I componenti del CUG rimangono in carica quattro anni e possono essere rinnovati una volta sola. Di seguito si riportano i nominativi dei componenti del CUG:

Presidente: avv. Marta Marina Andriani

Rappresentanti dell'Amministrazione:

Componenti effettivi

- Dott.ssa Teresa Morgese
- Dott.ssa Angela Panunzio
- sig. Corrado La Forgia (1953)

Componenti supplenti

- sig. Visentini Giacomo
- dott.ssa Maria Cristina del Vescovo
- sig. Pisani Domenico

Rappresentanti dei Sindacati:

Componenti effettivi

- dott.ssa d'Abramo Marilina
- dott.ssa Altomare Maddalena
- sig. Camporeale Gaetano

Componenti supplenti

- sig. La Forgia Corrado
- sig.ra Rotondella Maria
- sig.ra Filomena Montano (dimissionaria)



Segreteria: Dott.ssa Dorina Leone

REGOLAMENTO

L'attività del CUG istituito presso il Comune nell'anno 2012 si è concentrata sugli aspetti relativi al funzionamento dell'organismo.

Conformemente alle prescrizioni di cui al punto 3.4 delle linee guida ministeriali 04.03.2011, il CUG in data 11.04.2013 ha adottato un proprio regolamento di funzionamento, con il quale sono state assunte le disposizioni relative a: convocazioni, periodicità delle riunioni, validità delle stesse, verbali, rapporto sulle attività, diffusione delle informazioni, casi di dimissioni, decadenza e cessazione del Presidente e dei componenti, audizione di esperti, modalità di consultazione di altri organismi, ecc.;

Tale regolamento è stato successivamente recepito dall'Amministrazione comunale con Deliberazione di Giunta n.123 del 18.12.2013.

SEDUTE DEL CUG

Il CUG si è riunito nelle seguenti sedute:

- 28 marzo 2013
- 11 aprile 2013
- 9 maggio 2013
- 21 maggio 2013
- 30 maggio 2013
- 6 giugno 2013
- 25 luglio 2013
- 10 ottobre 2013
- 13 novembre 2013

Le sedute del Comitato vengono verbalizzate, con apposito sintetico verbale a cura della Segretaria. Il verbale contiene le presenze, l'ordine del giorno, la sintesi delle decisioni assunte ed eventuali posizioni difformi espresse, sottoscritto, secondo il regolamento, dal Presidente e dalla segretaria. I dati presenza rilevano una partecipazione di circa il 50% dei componenti.

AZIONI DI COMUNICAZIONE DEL CUG

In collaborazione con i competenti Servizi comunali, il Comitato ha attivato e pubblicato un'apposita area dedicata alle attività del CUG sul sito web istituzionale (www.comune.molfetta.ba.it) con i seguenti contenuti:

- Il Comitato
- Composizione
- Contatti
- Convocazioni: Argomenti all'ordine del giorno



- Documentazione
- Funzioni e Compiti
- Normativa

Tali attività sono finalizzate a far sì che il CUG risulti visibile ed estremamente accessibile a tutti i colleghi. Inoltre, allo scopo di agevolare i flussi comunicativi ed informativi tra interno ed esterno è stato predisposto un indirizzo di posta elettronica cug@comune.molfetta.ba.it, ed in collaborazione con lo staff della segreteria del sindaco, è stato elaborato l'apposito logo per la carta intestata.

AZIONI PRELIMINARI:

A) ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO

I dati forniti dal servizio personale al CUG hanno permesso di realizzare una prima analisi del personale in organico nel comune nel 2013 comprensivo di personale con contratto a tempo determinato e con contratto di collaborazione.

Il personale complessivo è di 265 persone di cui 113 donne (42,64%) e 152 uomini (57,36%).

Suddivisione personale per settore e sesso:

1. Affari Generali: personale complessivo n. 63 di cui 28 donne (44,5%) e 35 uomini (55,5%);
2. Economico Finanziario: personale complessivo n. 19 di cui 11 donne (57,9%) e 8 uomini (42,1%);
3. Lavori Pubblici: personale complessivo n. 25 di cui 3 donne (12%) e 22 uomini (88%);
4. Territorio: personale complessivo n. 24 di cui 9 donne (37,5%) e 15 uomini (62,5%);
5. Tributi: personale complessivo n. 13 di cui 5 donne (38,5%) e 8 uomini (61,5%);
6. Socio Educativo: personale complessivo n. 40 di cui 28 donne (70%) e 12 uomini (30%);
7. Sicurezza: personale complessivo 50 di cui 10 donne (20%) e 40 uomini (80%);
8. Demografia-Appalti e Contratti: personale complessivo n. 26 di cui 17 donne (65,4%) e 9 uomini (34,6%).

Le Posizioni Organizzative sono complessivamente 8 di cui 3 assegnate a donne (33,33%) e 5 ad uomini (66,66%). Le alte professionalità sono 2 assegnate a uomini (100%). I Dirigenti sono 4 di cui 2 uomini (50%) e 2 donne (50%). Il segretario generale è 1 uomo.

Suddivisione personale per fasce d'età

- n. 7 (2,64%) compresi nella fascia d'età 65/67;
- n. 36 (13,58%) compresi nella fascia d'età 60/64;
- n. 89 (33,58%) compresi nella fascia d'età 55/59;
- n. 77 (29,05%) compresi nella fascia d'età 50/54;



- n. 36 (13,58%) compresi nella fascia d'età 45/49;
- n. 10 (3,77%) compresi nella fascia d'età 40/44;
- n. 9 (3,39%) compresi nella fascia d'età 35/39;
- n. 1 (0,37%) compresi nella fascia d'età 30/34.

Suddivisione personale per titoli di studio

- n. 67 licenza media inferiore di cui 51(76,11%) uomini, 16 (23,88%) donne;
- n. 151 diploma scuola media superiore di cui 81(53,64%) uomini, 70(46,35%) donne;
- n. 4 laurea breve di cui 0 (0%) uomini, 4 (100%) donne;
- n. 43 laurea magistrale di cui 20 (46,51%) uomini, 23 (53,48%) donne.

L'analisi dell'età anagrafica del personale rileva che la fascia maggiormente rappresentata risulta quella dai 55 ai 59 anni, a seguire quella dai 50 ai 54 anni, evidenziando una scarsa dinamicità generazionale nei diversi settori tranne che nel Settore Vigilanza e Socialità dove si è registrato un avvicendamento generazionale. Le donne hanno un titolo di studio più elevato rispetto agli uomini pur occupando per la maggior parte posizione economiche intermedie.

L'analisi del personale relativamente al genere dimostra palesemente una prevalenza di quello maschile rispetto a quello femminile. La stessa prevalenza emerge nell'analisi riferita ai diversi settori di assegnazione fatta eccezione per il Settore Socio Educativo e Demografia Appalti e contratti, dove è evidente una prevalenza femminile.

Dalla rilevazione sulla tipologia di orario di servizio emerge che solo 44 unità, pari al 16,60% del personale in organico, di cui 81,81% uomini e 18,18% donne, lavora su turni.

In tema di conciliazione dei tempi vita-lavoro si rileva una minima flessibilità dato che:

- usufruiscono del Part-Time 8 unità pari al 3,01% del totale, di cui 5 donne (62,05%) e 3 uomini (37,05%).
- usufruiscono di una diversa articolazione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto a quello contrattualmente disciplinato (flessibilità) n. 40 unità (15,09%) di cui 30 (75%) donne e 10 uomini (25%).

B) FORMAZIONE

Considerata la necessità di acquisire conoscenze appropriate, al fine rendere il proprio operato il più possibile incisivo ed efficace, si è tenuta una giornata formativa dal titolo "*Il Comitato unico di Garanzia*" (CUG): *lo sviluppo delle competenze*", presso la sede comunale di Via Martiri di Via Fani – (Lama Scotella), nella giornata del 2 dicembre u.s, rivolta ai componenti effettivi e supplenti del comitato, ai dirigenti, agli amministratori ed altri dipendenti comunali, nel



limite consentito dal progetto formativo di 25 destinatari, che ha consentito un primo approccio a quelle che sono le competenze dell'organismo. Sono stati affrontati i seguenti temi: compiti e funzioni del Cug, l'eredità del comitato PP.OO., identità e benessere lavorativo, le discriminazioni, dinamiche del mobbing. Strumenti pratici, redazione del bilancio di genere.

La giornata formativa ha visto una partecipazione pari a circa il 44% dei destinatari, dato che necessita di una riflessione riguardo la conoscenza e l'interesse nei confronti di questo nuovo organismo nonché delle sue competenze all'interno dell'Ente. E' auspicabile, pertanto, un percorso formativo che possa coinvolgere una platea più estesa di destinatari compatibilmente con la disponibilità delle risorse economiche dell'Ente.

IPOTESI DI LAVORO PER IL FUTURO

In materia di azioni positive, ai sensi della direttiva del 23 maggio 2007 " misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella pubblica amministrazione", il comitato ha rilevato la carenza di un programmazione triennale in tal senso. Pertanto, nell'ambito dei poteri propositivi recepiti all'art. 3 del proprio regolamento di funzionamento, ha elaborato e trasmesso all'Amministrazione in data 3.03.2014 prot. n. 16206 una proposta di piano di azioni positive indicando le seguenti azioni:

- a) Valutazione del benessere lavorativo mediante strumenti di accertamento e, conseguentemente, eliminazione e/o riduzione delle situazioni di stress lavoro correlato.
- b) Percorsi di conoscenza e formazione in materia di pari opportunità per tutti i dipendenti e percorsi formativi ad hoc per l'arricchimento delle competenze dei membri del CUG.
- c) Percorsi formativi finalizzati all'avanzamento di carriera ed alle progressione entro i limiti della normativa vigente in materia.

Tanto si doveva.

Addi, 24.3.2014

La Presidente

(avv) *Marta Marina Andriani*