



Città di Cosenza



**COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI
CHI LAVORA E CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI**

RELAZIONE ANNUALE ANNO 2015

Il Comitato Unico di Garanzia è composto da:

Avv. Lucio Sconza – Presidente

Dott.ssa Maria Molezzi – Vice Presidente con funzioni operative e gestionali.

<i>Componenti Titolari</i>
Dott.ssa Luisa Azzinnari
Rag. Bruno Bartolomeo
Dott.ssa Antonietta Giordano
Sig. Carlo Greco
Sig. Francesco Iuele
Sig.ra Emma Mirabelli
Rag. Luigi Mirabelli
Rag. Giuseppe Morcavallo
Sig. Carmen T. Prestileo
Geom. Saverio Scorpiniti
Sig.ra Marianna Spina

<i>Componenti Supplenti</i>
Dott.ssa Angela Scarpelli
Sig.ra Melenzia Marchese
Sig. Lidia Marisa Veneto
Dott.ssa Adriana Chiappetta
Sig. Domenico Peluso
Sig.ra Nadia Tavernise
Sig.ra Serafina Baldino
Dott.ssa Rosaria F. Campagna
Dott.ssa Mirella Dodaro
Sig. Pasquale Spadafora
Sig. Silvano Montalto

Segretaria: Dott.ssa Marilena Bernardo

Il Comitato Unico di Garanzia ringrazia le colleghe del Settore Personale, in particolare la **Sig.ra Silvana Cannataro** - Responsabile della P.O.”Gestione giuridica del personale - Gestione informatica presenze - Rendicontazione ministeriale”, la Responsabile della Formazione e Marketing interno - **Dott.ssa Brunella Ruffolo** - il collaboratore Gestione Presenze - **signor Raffaello Guglielmelli** - per la gentile collaborazione nel fornire i dati necessari al completamento del lavoro, e la **Dott.ssa Angela Scarpelli**, nella qualità di Assistente sociale, per aver trasmesso la relazione relativa alla formazione sulle pari opportunità/discriminazioni.

Un ringraziamento va al **Datore di lavoro - geom. Attilio Alfieri** - per il supporto e le utili informazioni fornite ed infine alla Vice Presidente - **Dott.ssa Maria Molezzi** - alla Segretaria - **dott.ssa Marilena Bernardo** - ed alla componente – **Dott.ssa Luisa Azzinnari** - per l'attività di elaborazione del testo definitivo della relazione annuale.

.....

Premessa

Come previsto dalle 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”¹ la relazione si propone di illustrare la situazione del personale del comune di Cosenza nell’anno 2015, riguardo l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

Per la redazione del documento si è tenuto conto dei dati forniti dal Settore Personale e dal Datore di lavoro ai sensi del d.lgs. 81/2008 in materia *di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*.

Il lavoro è suddiviso in due macro-aree riguardanti:

- **La situazione del personale dell’Ente** - illustrata attraverso tabelle e descrizioni -relativamente alla composizione del personale (genere, qualifica, posizione, età, tipologie contrattuali), alle politiche formative.
- **L’attività del Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del comune di Cosenza relativamente a composizione, operatività, azioni.

¹ Direttiva del 04.03.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - 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” - paragrafo 3.3.

SEZIONE PRIMA

IL PERSONALE DELL'ENTE

Le seguenti tabelle mostrano la composizione del personale suddiviso per genere, qualifica, età e tipologia contrattuale (tempo indeterminato e tempo determinato), alla data del 31/12/2015

Dirigenti a tempo indeterminato	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31- 40	0	0	0
41- 50	0	1	1
Oltre 50 anni	5	4	9
Totale	5	5	10
Totale valori %	2.74% Sul totale personale femminile	1.20 % Sul totale personale maschile	1.67 % Sul totale complessivo

Dirigenti a tempo determinato	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31- 40	0	0	0
41- 50	0	0	0
Oltre 50 anni	0	2	2
Totale	0	2	2
Totale valori %	0.00 % Sul totale personale femminile	0.48 % Sul totale personale maschile	0.33 % Sul totale complessivo

Posizioni Organizzative	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31- 40	0	0	0
41- 50	1	1	2
Oltre 50 anni	14	17	31
Totale	15	18	33
Totale valori %	8.24 % Sul totale personale femminile	4.34 % Sul totale personale maschile	5.36 % Sul totale complessivo

Alte Professionalità	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31- 40	0	0	0
41- 50	1	0	1
Oltre 50 anni	1	7	8
Totale	2	7	9
Totale valori %	1.09 % Sul totale personale femminile	1.69 % Sul totale personale maschile	1.51 % Sul totale complessivo

Datore di Lavoro	Genere	Totale valori assoluti
	Uomo	
Oltre 50 anni	1	1
Totale	1	1
Totale valori %	0.24 % Sul totale personale maschile	0.16 % Sul totale complessivo

Cat. D a tempo indeterminato (escluse le P.O. e le Alte Profess.)	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31- 40	0	0	0
41- 50	3	0	3
Oltre 50 anni	49	84	133
Totale	52	84	136
Totale valori %	27.57 % Sul totale personale femminile	20.28 % Sul totale personale maschile	22.81 % Sul totale complessivo

Cat. C a tempo indeterminato	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31- 40	6	4	10
41- 50	28	51	79
Oltre 50 anni	29	39	68
Totale	63	94	157
Totale valori %	34.60 % Sul totale personale femminile	22.70 % Sul totale personale maschile	26.34 % Sul totale complessivo

Cat. B a tempo indeterminato	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31- 40	1	0	1
41- 50	5	9	14
Oltre 50 anni	32	125	157
Totale	38	134	172
Totale valori %	20.87 % Sul totale personale femminile	32.36 % Sul totale personale maschile	28.86 % Sul totale complessivo

Cat. A a tempo indeterminato	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31- 40	0	0	0
41- 50	0	2	2
Oltre 50 anni	6	65	71
Totale	6	67	73
Totale valori %	3.29 % Sul totale personale femminile	16.18 % Sul totale personale maschile	12.24 % Sul totale complessivo

Non si rileva un forte squilibrio fra i generi a livello di personale dirigenziale, mentre è prevalente il personale maschile nelle altre categorie.

Personale a tempo determinato (collaboratori Sindaco ex art. 90 D.lgs. 267/2000)	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31- 40	0	1	1
41- 50	2	1	3
Oltre 50 anni	0	4	4
Totale	2	6	8

Stagisti	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni			
30- 40			
41- 50			
Oltre 50 anni			
Totale			

Risultano, inoltre, attive n. 2 collaborazioni coordinate e continuative (CO.CO.CO), tutte appartenenti al genere maschile;

Situazione per genere e fascia d'età del personale dipendente in totale al 31/12/2015

Personale in totale	Donne	Valori % donne per fascia di età/donne totali	Uomini	Valori % uomini per fascia d'età/uomini totali	Totale valori assoluti	Totale valori %
Meno di 30 anni	0		0		0	0
31- 40	7	3.85	4	0.97	11	1.85
41- 50	39	21.43	64	15.46	103	17.28
Oltre 50 anni	136	74.72	346	83.57	482	80.87
Totale	182	100.00	414	100.00	596	100.00

Dalle tabelle emerge che l'età media del personale dipendente è di oltre 50 anni

L'organizzazione del lavoro e il benessere del personale

Part-time

La tabella indica il personale in part-time nell'anno 2015.

E' evidente un utilizzo maggiore del part-time da parte dei dipendenti uomini (anche se solo di 1 unità) e, in particolare, della modalità di part-time inferiore/uguale al 50%.

Part-time	Donne	Uomini	Totale
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% a tempo indeterminato	1	2	3
Personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	0	0	0
Totale	1	2	3

Si specifica che l'Amministrazione in sede di prima applicazione - in via transitoria - dell'art. 16² della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. collegato lavoro) non ha rimodulato la disciplina del part-time, ma ha scelto di riconfermare la modalità già esistente.

Congedi parentali

Le tabelle mostrano quanti dipendenti hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi parentali obbligatori e facoltativi.

Va evidenziato che l'Amministrazione ha adottato misure per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi – ad esempio per maternità o congedi parentali – e le persone sono state reinserite nei posti che occupavano in precedenza e nella propria U.O. in modo da non interrompere i percorsi di carriera.

²Art. 16 L.183/2010 - Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale: In sede di prima applicazione delle disposizioni introdotte dall'articolo 73 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008.

Congedi parentali obbligatori	Donne	Uomini
Totale	3	0

Congedi parentali facoltativi retribuiti al 100%	Donne	Uomini
Totale	8	7
Congedi parentali facoltativi retribuiti al 30%	5	3

Formazione

La tabella indica, per l'anno 2015, il numero dei dipendenti e le ore annue fruite per la formazione - con la suddivisione per genere e ruolo.

NUMERO di PERSONE ORE ANNUE ORE ANNUE

Qualifica	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
DIRIGENTI	0	0	0	0
CAT. D	31	31	335,30	154,00
CAT.C	18	10	132	36,00
CAT. B	9	14	36,30	73,00
CAT. A	1	6	2	12
TOTALE	59	61	506	275

Non si evidenzia squilibrio di genere nella partecipazione ai percorsi formativi, anche se in termini di ore, il genere femminile ha fruito di un maggior numero di ore.

FORMAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITA'/DISCRIMINAZIONI

Nel corso dell'anno 2015 il Settore Welfare ha partecipato alle attività formative nell'ambito del "*Progetto2 Com.In.2.0. Competenze per l'integrazione*" finanziato dal Ministero dell'Interno - Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione realizzato da Nova Onlus Consorzio di Cooperative Sociali.

Le attività hanno riguardato:

- ◆ Rifugiate e richiedenti asilo;
- ◆ Donne migranti e donne vittime di tratta;
- ◆ Buone prassi dell'integrazione socio-lavorativa degli immigrati;

E' rimasta invariata l'attività della Rete Locale antiviolenza alle donne, in collaborazione con il Centro contro la Violenza alle Donne R. Lanzino.

L'Amministrazione Comunale ha aderito al protocollo d'intesa tra ANCI e DIRE (Donne italiane in rete contro la violenza) con Delibera di Giunta com. n. 85 del 23/11/2015.

Piani di intervento per attuare pari opportunità e benessere organizzativo

Per quanto riguarda l'attuazione di pari opportunità, il CUG nell'anno 2015 ha proseguito nell'attuare le azioni previste nel P.A.P. 2014/2016, approvato con Deliberazione del CUG n. 1 del 03.03.2014.

Rispetto ai temi di pari opportunità e benessere organizzativo, si possono evidenziare alcuni punti di forza, e le aree di intervento:

Punti di forza

- per quanto riguarda le politiche di conciliazione, l'Amministrazione ha favorito l'uso di forme flessibili di lavoro, nello specifico, forme di orario di lavoro accomodanti in presenza di esigenze personali.
- l'Ente dispone di statistiche annuali del personale, suddivise per genere, utilizzate in occasione della redazione di atti di natura complessa quali il conto annuale – ovvero una rilevazione prevista dal titolo V “Controllo della spesa” del d.lgs. 165/01 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”³

Aree di intervento

Diffusione codice di comportamento

Si è deciso di divulgare il Regolamento recante il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. All'uopo, con il supporto dell'Ufficio Statistica, sono state elaborate *slides* illustrative sulle norme comportamentali, da presentare all'interno dei settori dell'Ente. La prima riunione di “presentazione del Regolamento recante Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici” si è svolta all'interno del Settore Personale.

³ In particolare l'adempimento è previsto dall'art. 60 e con il conto annuale vengono acquisiti dati inerenti l'organico e la spesa del personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni, con riferimento all'anno oggetto della rilevazione. Il conto annuale è accompagnato da una relazione in cui le Amministrazioni pubbliche espongono i risultati della gestione del personale, con riferimento agli obiettivi che, per ciascuna amministrazione, sono stabiliti dalla legge, dai regolamenti e dagli atti di programmazione.

2. Pubblicazione sull'attività del CUG

È stata elaborata una pubblicazione sull'attività del CUG, dalla sua istituzione fino alla fine dell'anno 2015. La pubblicazione contiene tutti gli atti amministrativi riguardanti il CUG, tra cui il regolamento operativo, il Piano delle Azioni Positive e le relazioni annuali descrittive dell'attività svolta dal Comitato nel quadriennio 2012/2015.

3. Protocollo d'intesa per la collaborazione sul progetto “*DiversaMente - Azioni Interculturali*”

È stato firmato in data 13.01.2015, finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Pari Opportunità.

Azioni di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – *mobbing, sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro*

Nel corso dell'anno 2015 sono state inoltrate al CUG, due segnalazioni provenienti dal personale in servizio dello Staff 3 - Comando Polizia Municipale e del 5° Settore Educazione.

Le segnalazioni hanno riguardato le seguenti problematiche:

1. Ennesimo reclamo a firma di un agente di P.M. che chiedeva di essere assegnato a servizio interno in ottemperanza alle statuizioni della Commissione medica Collegiale;
2. Reclamo da parte della Responsabile dell'Ufficio Mense circa la mancanza di pulizia dei locali, di adeguato riscaldamento e di servizi igienici.

Il Comitato, relativamente alla segnalazione di cui al punto 1, ha interessato della problematica il Settore competente.

Relativamente alla segnalazione di cui al punto 2, sono stati informati, tempestivamente, sia i Dirigenti interessati che il Datore di Lavoro, chiedendo con note depositate agli atti del CUG, la risoluzione definitiva dei problemi evidenziati.

Non avendo ricevuto alcun riscontro ed avendo verificato il permanere delle problematiche, il Comitato ha proceduto alla messa in mora dei Dirigenti responsabili a vario titolo (Dirigente del Settore Educazione, Direttore del II° Dipartimento Tecnico- Dirigente Settore Infrastrutture, Dirigente Settore Decoro Urbano e Datore di Lavoro) ad adempiere per l'eliminazione degli inconvenienti dell'Ufficio Mense.

A seguito della diffida il Dirigente del 5° Settore Educazione, ha chiesto di essere convocato e nella riunione del CUG tenutasi il 16 luglio 2015, lo stesso ha comunicato di essersi prodigato, con tutti i mezzi per far tenere i locali puliti e di aver acquistato alcune stufe per il riscaldamento, nella stagione invernale ed un climatizzatore portatile per la stagione estiva. Mentre per quanto riguarda la mancanza di servizi igienici, ha comunicato l'esecuzione di vari sopralluoghi tecnici di verifica nei locali, i quali non hanno avuto esito positivo, per cui ha proposto il trasferimento dell'Ufficio Mense in altra sede più idonea.

Attività dell'Amministrazione relative a sicurezza, valutazione dei rischi, piani di Emergenza

Attività del Datore di Lavoro

(Informazioni tratte dalla relazione fornita dal Datore di lavoro)

Servizio di prevenzione e protezione.

Il Servizio, gestito sotto la direzione del P.O. Datore di Lavoro, dal RSPP Ing. Antonio Reda, coadiuvato dall'ASPP Avv. Maria Francesca Verderosa cura l'individuazione, l'accertamento ed il controllo dei fattori di nocività, pericolosità e di deterioramento negli ambienti di lavoro con conseguente indicazione delle misure idonee all'eliminazione dei fattori di rischio provvedendo, altresì, all'elaborazione del DVR (Documento di Valutazione dei rischi) e successive modificazioni per ogni struttura comunale, nonché alla predisposizione della reportistica sugli interventi realizzati e alla consultazione e partecipazione dei lavoratori, ovvero degli RLS, su questioni riguardanti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

In particolare si evidenzia che la P.O. Datore Lavoro, in collaborazione con il RSPP, l'ASPP e i MC, alla presenza degli RLS, hanno effettuato diverse ispezioni, tutte ritualmente verbalizzate e sottoscritte, nelle sedi comunali al fine di garantire e migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro tant'è che sono stati programmati e realizzati i seguenti interventi in materia di sicurezza risolutivi delle problematiche che alcune strutture presentavano: lavori di manutenzione servizi igienici, tinteggiatura locali, sostituzione vetri rotti, interventi sull'impianto elettrico presso Palazzo Ferrari, Palazzo di Città e Teatro Rendano.

Sono stati eseguiti lavori di manutenzione straordinaria della Biblioteca Civica comunale riguardanti: fornitura e posa in opera di scaffalatura per sistemare e catalogare i libri depositati in locali non idonei, revisione sugli impianti di climatizzazione, revisione dei bagni e relativa tinteggiatura, revisione dei lucernai, dei discendenti e delle gronde, sistemazione della scala esterna.

Inoltre, giusta nota dall'Arpacal con verbale n. 18822 del 27/5/2015, presso il Comando VV.UU. di Via Bendicenti sono stati realizzati diversi interventi manutentivi di seguito specificati: revisione impianto elettrico, rifacimento intonaco e tinteggiatura locali per eliminare le tracce di umidità, revisione copertura, revisione degli impianti elettronici, rifacimento e revisione dei bagni e realizzazione di uno nuovo per le donne; mentre presso il distaccamento di Palazzo di Città, p.zza dei Bruzi, sono stati realizzati due nuovi bagni uomo/donna, una stanza per il riposo notturno, due locali spogliatoio uomo/donna, un nuovo impianto idrico, di scarico, elettrico e di climatizzazione.

Su tutte le strutture comunali sono state eseguite le verifiche periodiche riguardanti l'impianto di messa a terra e dell'impianto di protezione contro le scariche atmosferiche ai sensi dell'art. 4 DPR 462/2001 con affidamento a ditta specializzata.

Sorveglianza Sanitaria.

Il Servizio, gestito sotto la direzione del Datore di Lavoro, dal Funzionario Dott. Perito Corrado, cura la gestione amministrativa del controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici con valutazione, altresì, dell'impatto economico delle necessarie attività e gestione dell'archivio di riferimento. In particolare concerne la programmazione delle visite periodiche, visite su richiesta del lavoratore, visite in occasione del cambio di mansione e delle visite precedenti alla ripresa dei lavoratori per la valutazione dello stato di salute dei lavoratori effettuate dal MC Dott. Lucio Marrocco coadiuvato ai sensi dell'art. 2223 cc. dal dott. Pietro Borsani il quale valuta l'inidoneità al lavoro con adozione del provvedimento di inidoneità alla mansione specifica ex art. 42 del DLgs. n. 81 del 2008.

Il Servizio gestisce anche un archivio per la valutazione dei rischi del personale a vario titolo afferente al Comune di Cosenza, sulla base delle schede individuali di rischio compilate dagli stessi interessati e dai loro dirigenti, fondamentale per le

attività connesse alla valutazione dei rischi, alla formazione del personale e alla sorveglianza sanitaria.

Nell'anno 2015 sono proseguite, sotto il coordinamento del Responsabile Servizio Sanitario dott. Perito Corrado, le visite periodiche (video terminalisti e i vigili urbani e i dipendenti con rischi diversi) a cadenza biennale dei dipendenti.

Inoltre, il MC. in accordo con la P.O. Datore Lavoro hanno eseguito tutte le visite straordinarie richieste dai dipendenti dell'Ente e rilasciato i certificati di idoneità con le prescrizioni specifiche richieste dai singoli casi.

Di seguito si riportano in modo riassuntivo i dati del personale interessato dalle visite mediche:

- 279 dipendenti video-terminalisti (visita biennale);
- 4 autisti (visita annuale);
- 15 operai con esame audiometria e spirometria (visita annuale);
- 5 guardie giurate con esame audiometria e spirometria (visita annuale)
- 39 Vigili Urbani viabilità con esame audiometria e spirometria (visita annuale);
- 2 geometri (visita biennale);
- 6 addetti al pubblico (visita biennale);
- 10 VV.UU. che hanno fatto richiesta di visita medica.

Pertanto nell'anno 2015 sono stati visitati dai medici competenti circa 360 dipendenti.

La P.O. Datore Lavoro, viste le prescrizioni dei MC, ha predisposto determina di impegno delle somme necessarie per eseguire visite oculistiche specialistiche, ma la stessa non risulta ancora impegnata.

SEZIONE SECONDA

COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

Composizione

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari opportunità, la Valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, le cui linee di indirizzo sono state approvate dalla Giunta comunale con deliberazione n. 15 del 16.02.2012, è stato nominato dal Segretario generale del Comune di Cosenza con atto prot. n. 1791/S.G. del 13 giugno 2012 e successivamente integrato con atti prot n. 2683 S.G. del 5 ottobre 2012 e n. 1981/SG del 18.07.2013.

Il Comitato si è insediato il 6 settembre 2012 e si è dotato, in data 15 ottobre 2012, di un Regolamento che ne disciplina il funzionamento.

Il C.U.G. ha durata quadriennale.

Il Comitato è composto in maniera paritetica da componenti nominati dall'Amministrazione e componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, nell'ambito di quelle individuate dall'ARAN.

Il Vice Presidente del Comitato Unico di Garanzia è donna.

I componenti C.U.G. sono in totale 12, suddivisi tra titolari e supplenti come rappresentato nella seguente tabella:

	Donne	Uomini	Totale
Componenti titolari di parte dell'Amm.ne	1	5	6
Componenti titolari di parte sindacale	4	2	6
Supplenti di parte dell'Amministrazione	5	1	6
Supplenti di parte sindacale	4	2	6
Totale	14	10	24

Operatività – Azioni

Il Comitato ha sede presso i locali dei Servizi Demografici comunali siti al 1° piano del complesso “I Due Fiumi” – piazza G. Mancini.

Le funzioni di segreteria sono svolte da una Funzionaria in forza al 2° Settore Affari generali che garantisce il supporto necessario al suo funzionamento: cura l’invio, tramite posta elettronica, delle convocazioni delle riunioni, redige i verbali delle riunioni, provvede alla raccolta ed alla custodia degli originali dei verbali, alla corrispondenza interna ed esterna, all’archiviazione degli atti ed all’aggiornamento periodico dell’area del sito web comunale dedicata al Comitato.

Il CUG, nell'anno 2015, è stato dotato di un proprio budget annuale, come prevede la norma⁴ per un importo complessivo di € 700,00 (€ 500 per prestazioni cap. 4050 ed € 200 per acquisti cap. 4051) .

Nel corso del 2015 il Comitato si è riunito 7 volte e di seguito, sinteticamente, si elencano le iniziative assunte:

- **1^ riunione 5 febbraio 2015:** viene programmata l'attività per l'anno 2015 e si decide che *“SARA' IL CUG AD ANDARE PRESSO I SETTORI”*.
- **2^ riunione 26 febbraio 2015:** si presentano i nuovi componenti del CUG e si continua a discutere sulla programmazione dell'attività 2015.
- **3^ riunione 30 marzo 2015:** viene approvata la relazione sull'attività del CUG per l'anno 2014; si discute circa la sicurezza di Palazzo Ferrari e circa i disagi dell'“Ufficio Mense”:
- **4^ riunione 23 aprile 2015:** si decide la messa in mora del Datore di Lavoro e dei Dirigenti del Settore Educazione e Decoro Urbano al fine di eliminare gli inconvenienti dell'Ufficio Mense; si discute sull'idea di un nuovo Questionario sulla percezione del benessere organizzativo, sulla qualità della vita e relazioni all'interno del posto di lavoro nel Comune di Cosenza, da inviare on-line.
- **5^ riunione 18 maggio 2015:** si svolge presso il **Settore PERSONALE** per la presentazione delle *slides* sul “Regolamento recante Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici”. Nel corso della riunione sono stati raccolti reclami o proposte circa il benessere dei lavoratori dell'Ente.
- **6^ riunione il 16 luglio 2015:** si è tenuta un'audizione del Dirigente del Settore Educazione in merito alle problematiche dell'Ufficio Mense Scolastiche.

⁴ Come indicato nella *Premessa* della Direttiva del 04.03.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - 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”

- **7^ riunione 25 novembre 2015:** il Comitato si è riunito per aderire alla “*Giornata mondiale contro la violenza sulle donne*”, che si celebra il 25 novembre di ogni anno, per testimoniare la solidarietà e la vicinanza a tutte le vittime di violenza e discriminazione, con un documento ed una foto per attestare impegno quotidiano contro ogni forma di sopruso.

“CUG Day”

Anche nel 2015 è stata celebrata la giornata dedicata al CUG che si è tenuta in data 22 dicembre, all’interno della Sala capitolare del Chiostro di San Domenico.

La partecipazione dei dipendenti è stata numerosa e l’incontro è stato presieduto dal Segretario Generale, dal Presidente e Vice Presidente del Comitato stesso.

Nell’occasione è stata presentata la pubblicazione sull’attività del CUG dal suo insediamento.

Stante la concomitanza delle feste natalizie, la giornata si è conclusa con un brindisi augurale che ha suggellato il percorso seguito ed ha rappresentato un momento di aggregazione per il personale.

Obiettivi

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere garantendo l'assenza di qualsiasi forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative;
- collabora al rafforzamento dell'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Considerazioni Finali

Per quanto riguarda l'attività complessiva del CUG si evidenzia che le riunioni del Comitato hanno rappresentato importanti occasioni per riflettere sulle problematiche più disparate, di volta in volta portate all'attenzione, interessanti il personale del nostro Ente e sono state affrontate e discusse anche tematiche non rientranti prettamente nelle attività istituzionali del CUG, ma che di fatto hanno interessato i dipendenti comunali

Il bilancio dell'attività del nuovo organismo, previsto dal legislatore per la prima volta nell'anno 2011, nei suoi primi quattro anni può ritenersi decisamente positivo e, seppure non sempre, si è riusciti ad incidere e/o risolvere tutte le criticità affrontate, è certamente merito del Comitato, averle sempre valutate con efficacia, evidenziate e portate all'attenzione dell'Amministrazione Comunale.