

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 2012

Il Comitato Unico di Garanzia è composto da:

MEMBRI EFFETTIVI:

Sconza Lucio – Presidente

Pastore Luigia
Mirabelli Luigi
Bruno Bartolomeo
Azzinnari Luisa
Casciaro Antonio
Spina Marianna
Mirabelli Emma
Prestileo Carmen
Morcavallo Giuseppe
Scorpiniti Saverio
Giordano Antonietta

MEMBRI SUPPLENTI:

Molezzi Maria – Vice Presidente

Chiappetta Adriana
De Marchi Adriana
Baldino Serafina
Siciliano Francesco
Iuele Francesco
Montalto Silvano
Tavernise Nadia
Dodaro Mirella
Campagna Maria R.
Spadafora Pasquale
Veneto Lidia Marisa

Segreteria: Bernardo Marilena

Il Comitato Unico di Garanzia ringrazia le colleghe del Settore Personale, in particolare **la signora Silvana Cannataro** - Responsabile della P.O. "Gestione giuridica del personale - Gestione informatica presenze - rendicontazione ministeriale", la Responsabile della Formazione e Marketing interno – **signora Brunella Ruffolo**, ed il collaboratore Gestione Presenze **signor Raffaello Guglielmelli**, per la gentile collaborazione nel fornire i dati necessari al completamento del lavoro.

Un ringraziamento va al **Datore di lavoro - geom. Attilio Alfieri** per il supporto e le utili informazioni fornite.

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 2012, 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 macroaree 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.

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 31/12/2012

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	6	6	12
Totale	6	7	13
Totale valori %	2,57 % Sul totale personale femminile	1,30 % Sul totale personale maschile	1,69 % 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	1	0	1
Oltre 50 anni	0	2	2
Totale	1	2	3
Totale valori %	0,42 % Sul totale personale femminile	0,37 % Sul totale personale maschile	0,39 % Sul totale complessivo

Dalle tabelle emerge che l'età del personale dirigente si attesta oltre i 50 anni.

Posizioni Organizzative	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	11	23	34
Totale			
Totale valori %	4,72 % Sul totale personale femminile	4,27 % Sul totale personale maschile	4,28 % 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	8	9
Totale	2	8	10
Totale valori %	0,86 % Sul totale personale femminile	1,49 % Sul totale personale maschile	1,30 % Sul totale complessivo

Datore di Lavoro	Genere
Oltre 50 anni	Uomo

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	1	0	0
41- 50	5	2	7
Oltre 50 anni	72	134	206
Totale	78	136	214
Totale valori %	33,48 % Sul totale personale femminile	25,28 % Sul totale personale maschile	27,76 % Sul totale complessivo

Cat. C a tempo indeterminato	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
-------------------------------------	--------------	---------------	-------------------------------

Meno di 30 anni	0	0	0
31- 40	12	7	19
41- 50	26	55	81
Oltre 50 anni	37	38	75
Totale	75	100	175
Totale valori %	32,18 % Sul totale personale femminile	18,59 % Sul totale personale maschile	22,70% 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	7	11	18
Oltre 50 anni	43	149	192
Totale	51	160	211
Totale valori %	21,88 % Sul totale personale femminile	29,74 % Sul totale personale maschile	27,37 % 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	8	93	101
Totale	8	95	103
Totale valori %	3,43 % Sul totale personale femminile	17,66 % Sul totale personale maschile	13,36 % Sul totale complessivo

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

Personale a tempo determinato (collaboratori)	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
--	--------------	---------------	-------------------------------

Sindaco ex art. 90 D.lgs. 267/2000)			
Meno di 30 anni	0	0	0
31- 40	1	0	1
41- 50	1	2	3
Oltre 50 anni	0	3	3
Totale	2	5	7

Stagisti	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	1	2	3
30- 40	8	1	9
41- 50	0	0	0
Oltre 50 anni	0	0	0
Totale	9	3	12

Risultano, inoltre, attive n. 4 collaborazioni coordinate e continuative (CO.CO.CO), di cui n. 3 Uomini e n. 1 donna

Situazione per genere e fascia d'età del personale dipendente in totale al 31/12/2012

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	15	6,45%	12	2,23%	27	3,50%
41- 50	42	18%	79	14,68%	121	15,69%
Oltre 50 anni	176	75,55%	447	83,09%	623	80,81%
Totale	233	100%	538	100%	771	100%

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 2012.

E' evidente un utilizzo maggiore del part-time da parte dei dipendenti uomini 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	5	6
Personale con part-time superiore al 50 % a tempo indeterminato	1	0	1
Totale	2	5	7

Si specifica che l'Amministrazione in sede di prima applicazione - in via transitoria - dell'art. 16 (2) 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.

² Art. 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

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

Congedi parentali obbligatori	Donne	Uomini
Totale	7	

Congedi parentali facoltativi retribuiti al 100%	Donne	Uomini
Totale	8	7
Congedi parentali facoltativi retribuiti al 30%	1	1

Formazione

La tabella indica, per l'anno 2012, il numero dei dipendenti e le ore annue fruite per la formazione - con un'ulteriore suddivisione per genere e ruolo

Qualifica	Numero di persone		Ore annue	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti	2	4	136	51
Cat. D	22	7	698,3	92
Cat. C	4	4	53	25
Cat. B	3	4	18	38
Cat. A	0	1	0	8
Totale	31	20	905,3	214

La tabella evidenzia una prevalenza di donne nella partecipazione a percorsi formativi, anche in termini di ore di formazione fruite, nonostante la prevalenza numerica di personale maschile all'interno dell'Ente.

Formazione sulle pari opportunità/discriminazioni

Nel corso del 2012, l'Amministrazione comunale ha inviato propri dipendenti a corsi interaziendali, organizzati da enti di formazione esterni e gratuiti per l'Amministrazione, sul tema inclusione sociale/discriminazioni.

I corsi sono i seguenti:

1. **Corso Servizi mirati (immigrati)** organizzato dall'Amm.ne Prov.le di Cosenza – della durata di 48 ore;

Al corso hanno partecipato n. 9 dipendenti donne (categoria D), n. 1 dipendente donna cat. C, n. 1 dipendente uomo cat. D, n. 1 dipendente uomo cat. B;

2. **Workshop “L’inclusione sociale degli anziani nella Regione Calabria** – della durata di 2 giorni, organizzato dalla Regione Calabria;

Al workshop hanno partecipato n. 5 dipendenti donne cat. D, n. 1 dipendente uomo cat. D;

3. **Corso “Accrescere le competenze degli operatori sul fenomeno Rom** - della durata di 6 giorni, organizzato dalla Prefettura di Cosenza;

Al corso hanno partecipato n. 2 dipendenti donne cat. D

Piani di intervento per attuare pari opportunità e benessere organizzativo

Per quanto riguarda l'attuazione di pari opportunità, l'Amministrazione, nel periodo antecedente all'istituzione del CUG, ha redatto un *Piano triennale di Azioni Positive: “Piano 2009/2011”*, approvato con deliberazione della giunta comunale n. 40 del 25.02.2009.

Rispetto ai temi di pari opportunità e benessere organizzativo, si possono evidenziare alcuni punti di forza, ma anche qualche possibile area di miglioramento

Punti di forza:

- per quanto riguarda le politiche di conciliazione, l'Amministrazione ha favorito l'uso di forme flessibili di lavoro, tra cui l'organizzazione di orari flessibili di lavoro;
- 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).

Alcune possibili aree di intervento e di miglioramento:

- l'Amministrazione non ha avviato attività sui *bilanci di genere*;
- non ha nominato una/un *consigliera/e di fiducia* – figura importante nella prevenzione, nella gestione e nel monitoraggio di episodi di discriminazione, molestie o mobbing.
- Attivazione del telelavoro

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

Per quanto riguarda le azioni sul tema rivolte all'esterno dell'Ente, si evidenzia che nell'anno 2012 l'Amministrazione comunale ha sottoscritto un protocollo d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità - per l'adesione alla Rete Nazionale Antiviolenza finalizzata alla realizzazione di interventi di contrasto alla violenza di genere ed allo stalking.

E' stata individuata come Referente istituzionale dell'azione territoriale per l'attuazione del protocollo d'intesa, la dirigente del 9 Settore Welfare – dott.ssa Filomena Redavide e come Referente operativo l'Associazione “*Centro contro la violenza Roberta Lanzino*” . Inoltre, risultano attivi anche nell'anno 2012 (e la rete locale anti violenza risulta funzionante) i seguenti protocolli d'intesa:

- Protocollo d'intesa per la costituzione di una rete antiviolenza locale alle donne, tra il comune di Cosenza, l'Azienda Sanitaria n. 4, l'Azienda Ospedaliera, la Prefettura di Cosenza, la Procura della Repubblica, il Centro contro la violenza alle donne approvato con deliberazione di giunta municipale n. 79/2007;
- Protocollo d'intesa per la “costituzione di una rete locale anti violenza verso le donne” con la Provincia di Cosenza e l'Università della Calabria, approvato con deliberazione di giunta municipale n. 53/2008.

Azioni di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - *mobbing*

Nel corso del 2012 non risultano segnalazioni di casi di mobbing.

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

Attività del Datore di Lavoro

(Informazioni tratte dalla relazione fornita dallo Staff 6 Datore di lavoro)

Con Ordinanza Sindacale n. 4052 del 29/8/2011 l'Amministrazione comunale di Cosenza ha provveduto, ai sensi dell'art. 2, c.1, lett b) del D.Lgs.81/08, a nominare, nella persona del Geom. Alfieri Attilio, il datore di lavoro quale Direttore preposto al coordinamento dello Staff n. 6 del nuovo modello organizzativo e funzionale della macrostruttura comunale di cui alla Deliberazione n. 114 del 4/8/2011.

Il Datore di lavoro, quale primo atto, ha provveduto a nominare, a norma degli artt. 17 e 18 D.lgs 81/2008, **n. 2 Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)** e **n. 2 Medici Competenti (M.C.)**, ricorrendo, attesa l'indisponibilità qualitativa e quantitativa di personale interno, a personale esterno esperto in materia ed opportunamente qualificato a norma degli artt.31 – 42 D.lgs. 81/08; incarichi poi rinnovati fino al 31/12/2013 con successivi atti amministrativi.

Immediatamente dopo, lo stesso Datore di Lavoro ha nominato anche tutte le altre figure coinvolte nella struttura organizzativa della sicurezza:

- **Preposti** ex art. 19;
- **Addetti emergenze antincendio** ex art. 46
- **Addetti primo soccorso** ex art 45
- **Addetti antifumo** segnalati dai Dirigenti dei Settori o Staff.

Inoltre, le OO.SS., hanno provveduto ad eleggere **n. 3 Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza** secondo le prescrizioni di cui all'art 47, c.7, D.lgs 81/2008, in quanto il comune di Cosenza ha un numero di dipendenti compreso tra 201 e 1000 unità.

L'attività del Datore di Lavoro si articola in tre servizi principali:

- Servizio prevenzione e protezione
- Servizio sorveglianza sanitaria
- Servizio informazione, formazione e addestramento.

Sevizio di prevenzione e protezione.

Il Servizio, gestito, sotto la direzione del Datore di Lavoro, dagli RSPP Ing. Antonio Reda e Avv. Enrico Morcavallo 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 RL, su questioni riguardanti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

In particolare si evidenzia che il Datore di Lavoro ha redatto, in collaborazione con gli RSPP e gli MC i DVR e i Piani di emergenza e di evacuazione di Palazzo di Città e di Palazzo Ferrari per la messa in sicurezza del quale sono stati realizzati lavori di ristrutturazione dei servizi igienici, la installazione di un nuovo impianto di riscaldamento nonché la risoluzione di alcuni inconvenienti, riscontrati dalle verifiche tecniche effettuate sugli impianti elettrici e di messa a terra (DM 462/01), al fine di ottenere le relative certificazioni, mentre sono in fase di redazione quelli riguardanti il Comando VV.UU. e il complesso monumentale S. Agostino.

Gli stessi, all'occorrenza, effettuano ispezioni nelle sedi comunali al fine di garantire e migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro tant'è che la maggior parte delle strutture comunali è già stata fornita delle cassette di primo soccorso e della segnaletica di

sicurezza e diverse sono state e sono destinatarie di piccolo interventi di messa in sicurezza fintanto che sarà possibile data l'insufficienza di mezzi economici.

Sorveglianza Sanitaria.

Il Servizio, gestito, sotto la direzione del Datore di Lavoro, dal Funzionario dott. Perito Corrado, cura la programmazione delle visite periodiche per la valutazione dello stato di salute dei lavoratori; la gestione amministrativa del controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici; la valutazione dell'idoneità al lavoro con visite specifiche (visite preventive all'assunzione, visite su richiesta del lavoratore, visite in occasione del cambio di mansione, visite alla cessazione del rapporto di lavoro, visite precedenti alla ripresa del lavoro) con conseguente adozione del provvedimento di idoneità alla mansione specifica ex art. 42 DLgs n. 81 del 2008 da parte degli MC nominati, dott. Lucio Marrocco con funzioni di coordinatore e dott. Pietro Borsani.

Dal mese di ottobre 2011, data di istituzione dello Staff 6, sono state elaborate ed inviate a tutto il personale dell'Ente le schede anagrafiche, il cui il modellino è disponibile sul sito istituzionale dell'Ente unitamente a quello di richiesta di visita medica ex art. 41. Co 1, lett. c) D.lgs 81/2008, per l'idoneità alla mansione specifica, per l'istituzione delle cartelle sanitarie che sono state suddivise a seconda dei rischi lavorativi in 4 gruppi: a) n. 420 video terminalisti, b) n. 155 operai elettricisti autisti, ecc, c) n. 119 vigili urbani, d) n. 50 dipendenti con rischi minori.

Finora sono stati sottoposti a visita medica, presso il Consultorio medico ubicato presso la Delegazione municipale di Via Popilia, tutti i video terminalisti e i vigili urbani e i dipendenti con rischi minori.

Inoltre, poiché per alcuni dei dipendenti visitati, i MC hanno richiesto delle visite specialistiche e poiché per esprimere il giudizio di idoneità è necessario effettuare analisi di laboratorio, il Datore di Lavoro sta provvedendo a espletare la necessaria procedura per l'affidamento del servizio.

Formazione Informazione e Addestramento

Il Servizio, diretto e gestito dal Datore di Lavoro coadiuvato dalla dott.ssa Maria Francesca Verderosa, cura l'organizzazione delle attività formative o affidamento ad Organismi formativi dell'incarico di formazione dei Preposti, degli addetti alla sicurezza e al primo soccorso, degli RLS, dei lavoratori nonché la gestione amministrativa dei corsi (affidamento del servizio, registrazione presenze, archiviazione attestati, organizzazione del calendario, ecc.).

In particolare, finora si è provveduto alla formazione di n. 3 addetti primo soccorso rischio alto mentre è in corso di completamento il corso di formazione dei n. 3 RLS della durata di 32 ore.

Il Datore di Lavoro sta provvedendo a espletare la necessaria procedura per l'affidamento del servizio di formazione delle restanti figure della sicurezza e di tutti i dipendenti dell'Ente da espletarsi entro l'anno 2013, salva l'eventuale indisponibilità di risorse finanziarie.

Periodicamente lo Staff si riunisce per rendicontare le azioni già compiute, fare il punto della situazione per evidenziare eventuali criticità e programmare le operazioni successive; il tutto viene ritualmente formalizzato in appositi verbali a chiusura delle riunioni alle quali vengono ritualmente invitati anche gli RLS.

Inoltre, in ottemperanza alla normativa sull'applicazione del divieto di fumo, sono stati nominati, su segnalazione dei dirigenti dei Settori e degli Staff dell'Ente, gli Addetti alla vigilanza sui fumatori e, al fine di garantire l'attuazione dei precetti normativi in materia, lo

Staff ha proposto l'adozione di uno specifico regolamento la cui bozza ha già redatto e trasmesso al Segretario Generale per quanto di competenza.

Il Datore di Lavoro, inoltre, ha affidato alla RTI Sintesi Spa il Servizio di *Due Diligence per la sicurezza*, consistente nell'analisi critica degli adempimenti normativi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro sinora espletati, con successiva redazione, a conclusione della fase di *auditing*, di una relazione finale riportante lo stato dell'arte, l'indicazione dei benefici economici diretti e indiretti conseguibili con le eventuali ulteriori attività da porre in atto, un piano incrementale di intervento su base pluriennale, nonché una sommaria analisi del sistema contributivo previdenziale e il sistema infortunistico individuando le azioni di miglioramento con particolare riferimento alla potenzialità di autofinanziamento grazie ai risparmi conseguibili attraverso l'attivazione degli strumenti all'uopo riconosciuti dall'INAIL.

Conseguentemente, il Datore di Lavoro ha ritenuto di poter affidare alla stessa ditta la progettazione e la preventivazione del Servizio Sistema Premiante INAIL in Convenzione CONSIP, il quale prevede l'esecuzione di tutte le attività finalizzate al possibile ottenimento di risparmi in relazione al pagamento dei premi assicurativi INAIL per i dipendenti attraverso il riallineamento delle PAT e il cui vantaggio economico per l'Ente va materialmente rintracciato in un decremento del premio assicurativo annuo e, quindi, nella disponibilità di somme sul capitolo INAIL da impegnare per fini prevenzionistici. La RTI sintesi ha erogato il servizio evidenziando che, giusta le interviste che la stessa ha tenuto con tutti i dirigenti dell'Ente, ci sono i presupposti per ottenere tale risparmio, resta solo procedere al riallineamento delle PAT per come da loro indicato nella documentazione in atti.

In conclusione si evidenzia che:

Nel corso del 2012 sono stati elaborati due documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) e relativi Piani di emergenza e di evacuazione di Palazzo di Città e di Palazzo Ferrari:

- **DVR – P.E. Palazzo di Città** →completato in data 10.01.2012, approvato con determinazione dirigenziale reg. gen. n. 1051/2013;
- **DVR – P.E. Palazzo Ferrari** → completato in data 25.06.2012, approvato con det. dir. reg. gen. N. 1108/2013.

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 atto prot n. 2683 S.G. del 5 ottobre 2012.

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	2	4	6
Componenti titolari di parte sindacale	4	2	6
Supplenti di parte dell'Amministrazione	4	2	6
Supplenti di parte sindacale	4	2	6
Totale	14	10	24

Operatività

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

Lo stesso non è dotato di un proprio budget annuale, come prevede la norma (4).

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'invio al Settore 5° Innovazione Tecnologica delle informazioni sull'attività del CUG, necessarie all'aggiornamento periodico dell'area del sito web comunale dedicata al Comitato.

Nel corso del 2012 il Comitato si è riunito tre volte e, già dal primo incontro, ha approvato la costituzione di un gruppo di lavoro, finalizzato alla elaborazione della bozza di regolamento per il funzionamento dell'organismo.

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".

Azioni

Rispetto ai compiti previsti dalla normativa – propositivi, consultivi e di verifica – il Comitato

Unico di Garanzia, nel corso del 2012, ha svolto prevalentemente attività di verifica e di programmazione.

Nello specifico, le azioni prevalenti sono state:

- costituzione – insediamento dei componenti ed elaborazione regolamento;
- creazione di uno spazio dedicato alla comunicazione – diffusione delle proprie attività sul sito web istituzionale;
- attivazione di una casella di posta elettronica

In data 19 novembre 2012 è stata organizzata una riunione del CUG dedicata all'incontro con il Datore di Lavoro. Nel corso dell'incontro è stata data informazione da parte dello stesso Datore di Lavoro di quanto realizzato in materia di sicurezza, con espresso riferimento ai lavori per la messa in sicurezza di Palazzo Ferrari; agli adempimenti quali: la nomina dei vigilanti fumatori, degli addetti all'emergenza antincendio e primo soccorso, preposti alla sicurezza.

Obiettivi

Predisposizione del Piano delle azioni positive 2013/2015.