



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 2016

Il Comitato Unico di Garanzia è composto da:

Avv. Lucio Sconza – Presidente fino all'11.02.2016

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 – ing. F.sco Converso** – e al responsabile del Servizio Sanitario **dott. Corrado Perito**, per il supporto e le utili informazioni fornite ed infine alla neo Presidente - **Dott.ssa Maria Molezzi** - alla Segretaria - **dott.ssa Marilena Bernardo** per l'attività di elaborazione del testo definitivo della relazione annuale.

Si ringrazia l'ex collega Egidio Bruni, per il supporto grafico/statistico che ha voluto offrire a titolo gratuito.

.....

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 2016, 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, dal Settore Welfare 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*.

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.

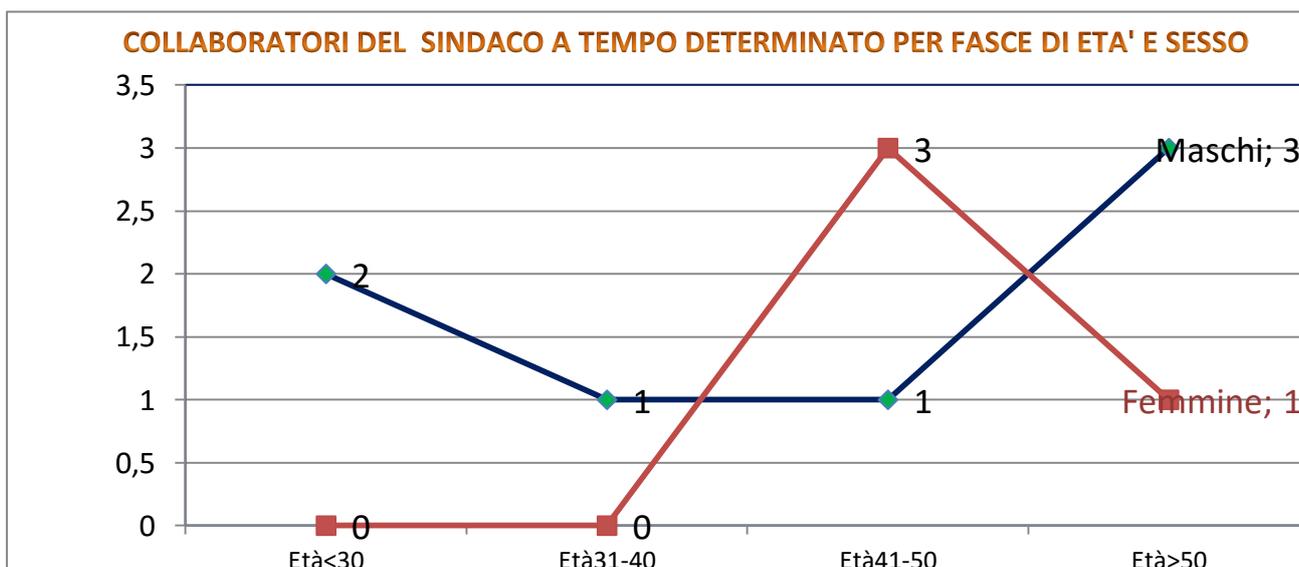
SEZIONE PRIMA

IL PERSONALE DELL'ENTE

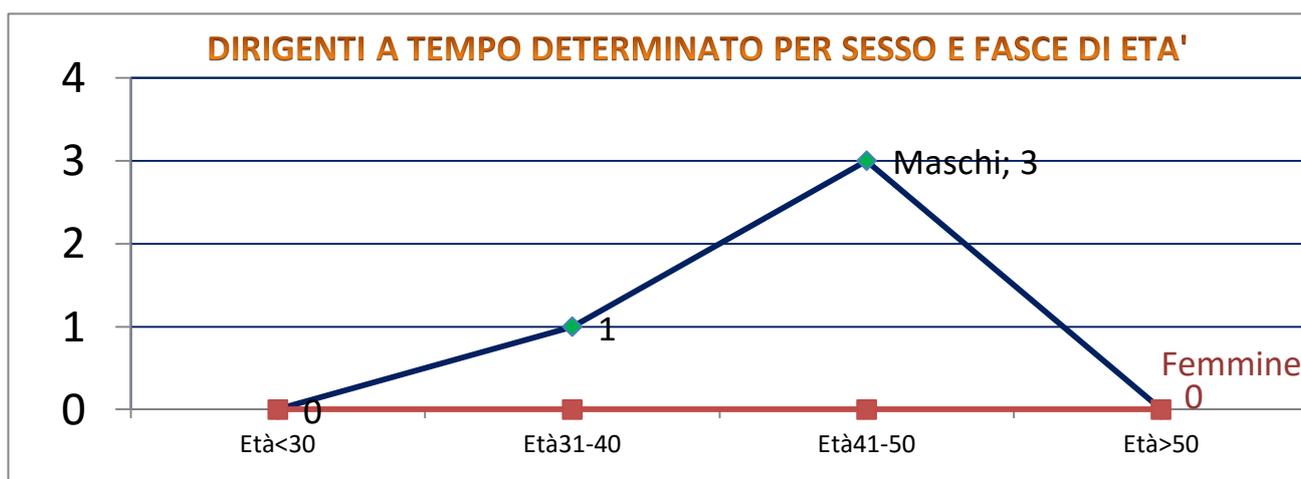
Le seguenti tabelle mostrano la composizione del personale suddiviso per genere, qualifica, età e tipologia contrattuale (tempo indeterminato e tempo determinato), alla data del 31/12/2016

PERSONALE DELL'ENTE AL 31-12-2016

Dirigenti a tempo Indeterminato	Donne	Uomini	Totale
<30 anni	0	0	0
31-40 anni	0	0	0
41-50 anni	0	1	1
>50 anni	5	3	8
Totale	5	4	9
% sul totale personale	2.70	0.96	1.50



Dirigenti a tempo Determinato	Donne	Uomini	Totale
<30 anni	0	0	0
31-40 anni	0	1	1
41-50 anni	0	3	3
>50 anni	0	0	0
Totale	0	4	4
% sul totale personale	0	0.96	0.66

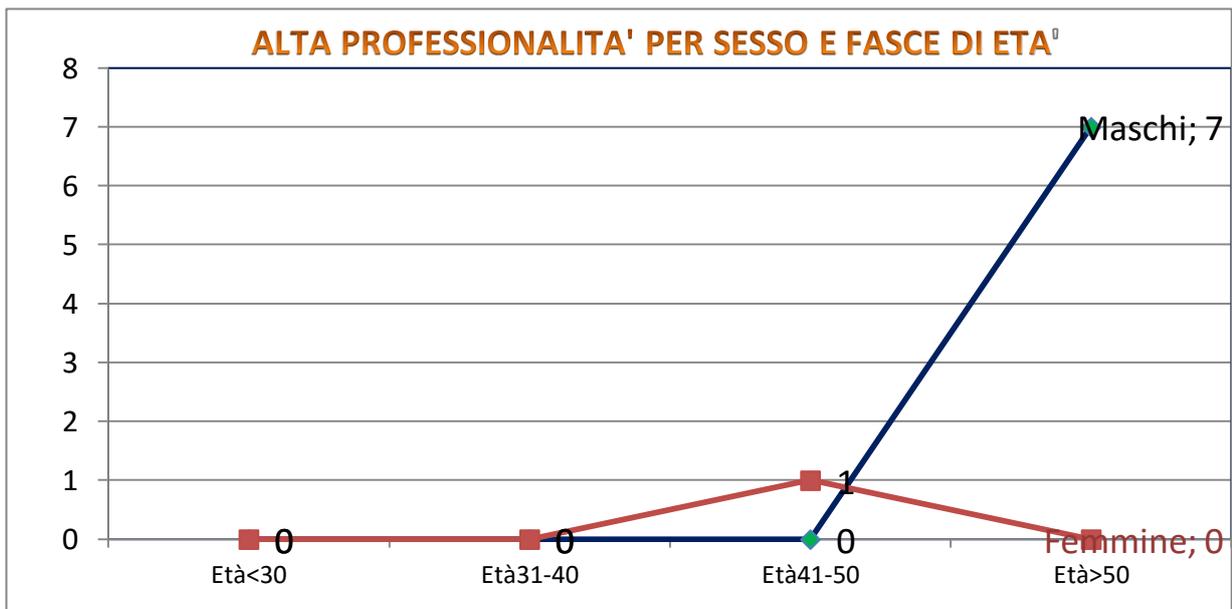


Dalle tabelle emerge che l'età del personale dirigente a tempo indeterminato si attesta oltre i 50 anni, mentre l'età del personale dirigente a tempo determinato è ricompresa nella fascia d'età 41 – 50 anni.

Posizioni Organizzative	Donne	Uomini	Totale
<30 anni	0	0	0
31-40 anni	0	0	0
41-50 anni	1	1	2
>50 anni	14	16	30
Totale	15	17	32
% sul totale personale	8.11	4.08	5.32



Alte professionalità	Donne	Uomini	Totale
<30 anni	0	0	0
31-40 anni	0	0	0
41-50 anni	1	0	1
>50 anni	0	7	7
Totale	1	7	8
% sul totale personale	0.54	1.68	1.33



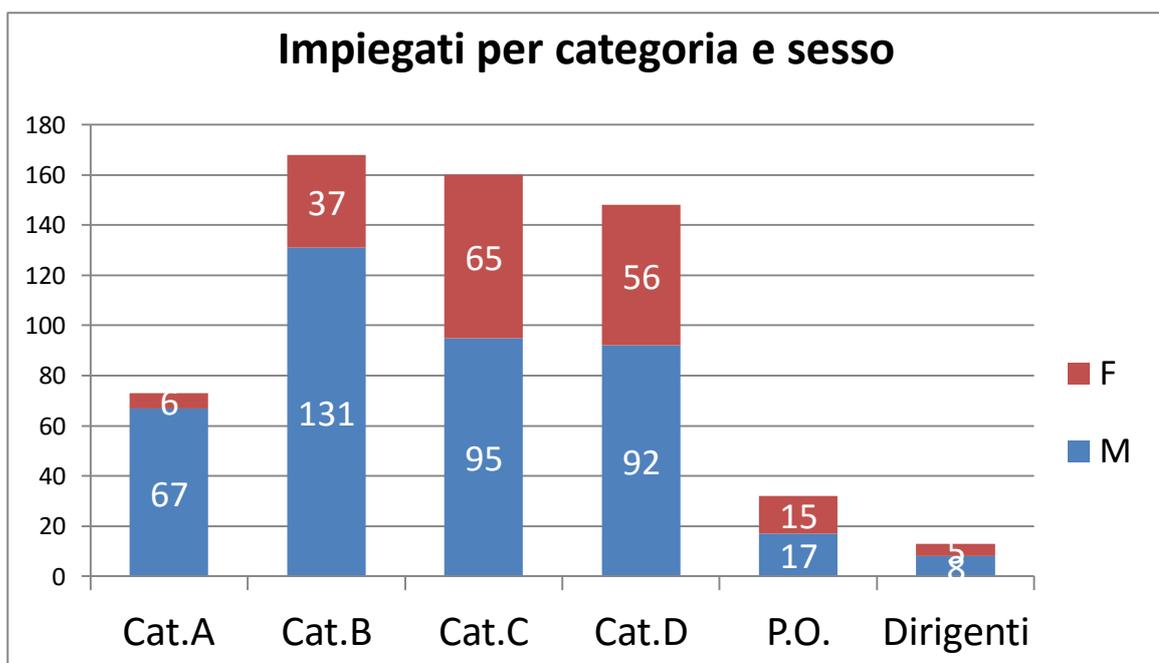
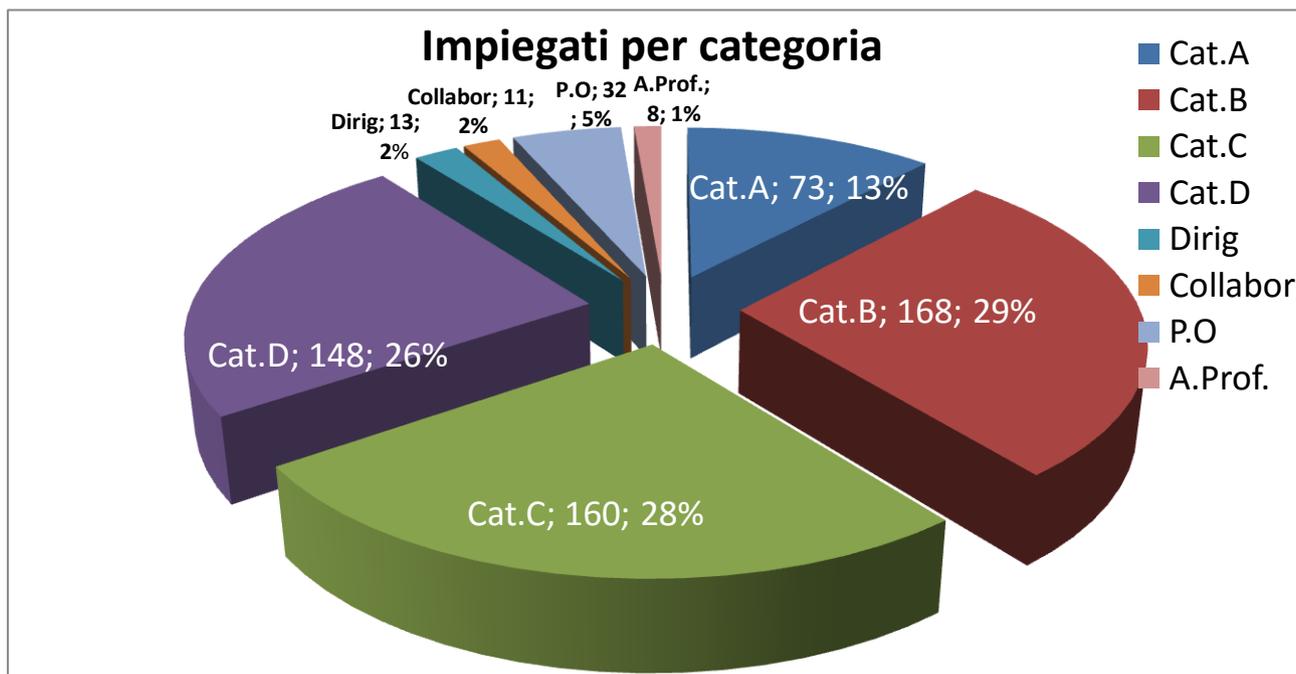
Cat. D a tempo indeterminato (escluse le P.O. e le Alte Profess.)	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	2	2
31- 40	0	1	1
41- 50	5	0	5
Oltre 50 anni	51	89	140
Totale	56	92	148
Totale valori %	30,27 % Sul totale personale femminile	22,07 % Sul totale personale maschile	24,59 % Sul totale complessivo

Cat. C a tempo indeterminato	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31- 40	6	0	6
41- 50	29	48	77
Oltre 50 anni	30	47	77
Totale	65	95	160
Totale valori %	35,14 % Sul totale personale femminile	22,78% Sul totale personale maschile	26,58 % 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	4	9	13
Oltre 50 anni	32	122	154
Totale	37	131	167
Totale valori %	20,00 % Sul totale personale femminile	31,41 % Sul totale personale maschile	27,74 % Sul totale complessivo

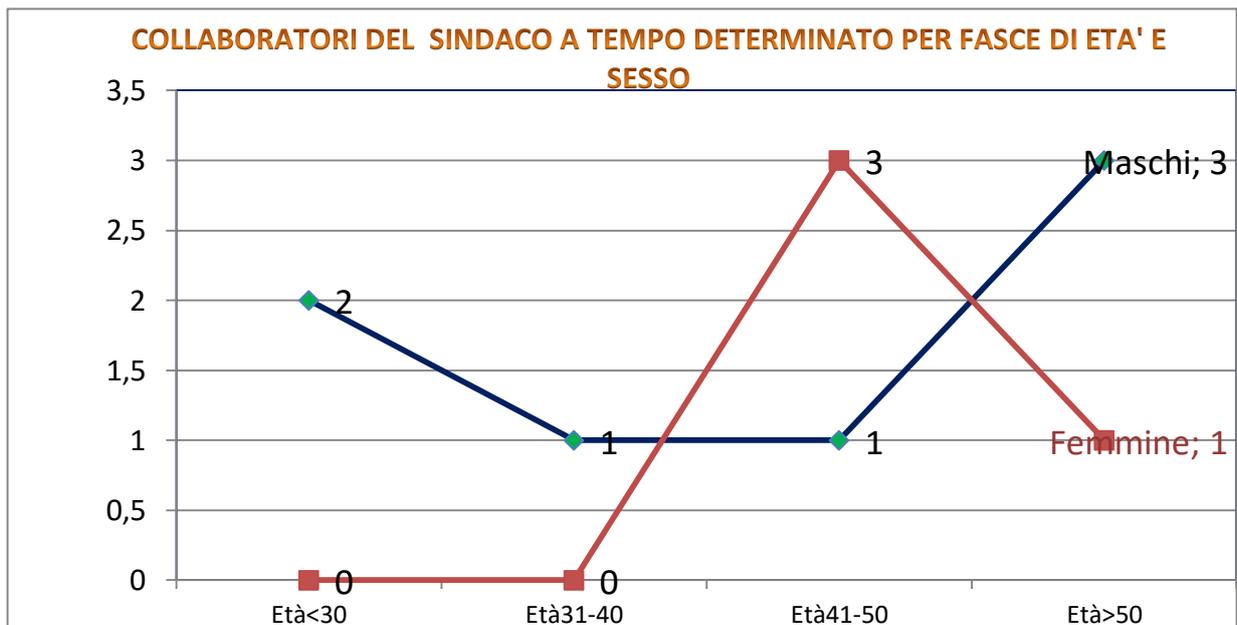
Cat. A a tempo indeterminato	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31- 40	0	0	0
41- 50	0	2	2
Oltre 50 anni	6	65	71
Totale	6	67	73
Totale valori %	3.24 % Sul totale personale femminile	16.07 % Sul totale personale maschile	12.13 % Sul totale complessivo

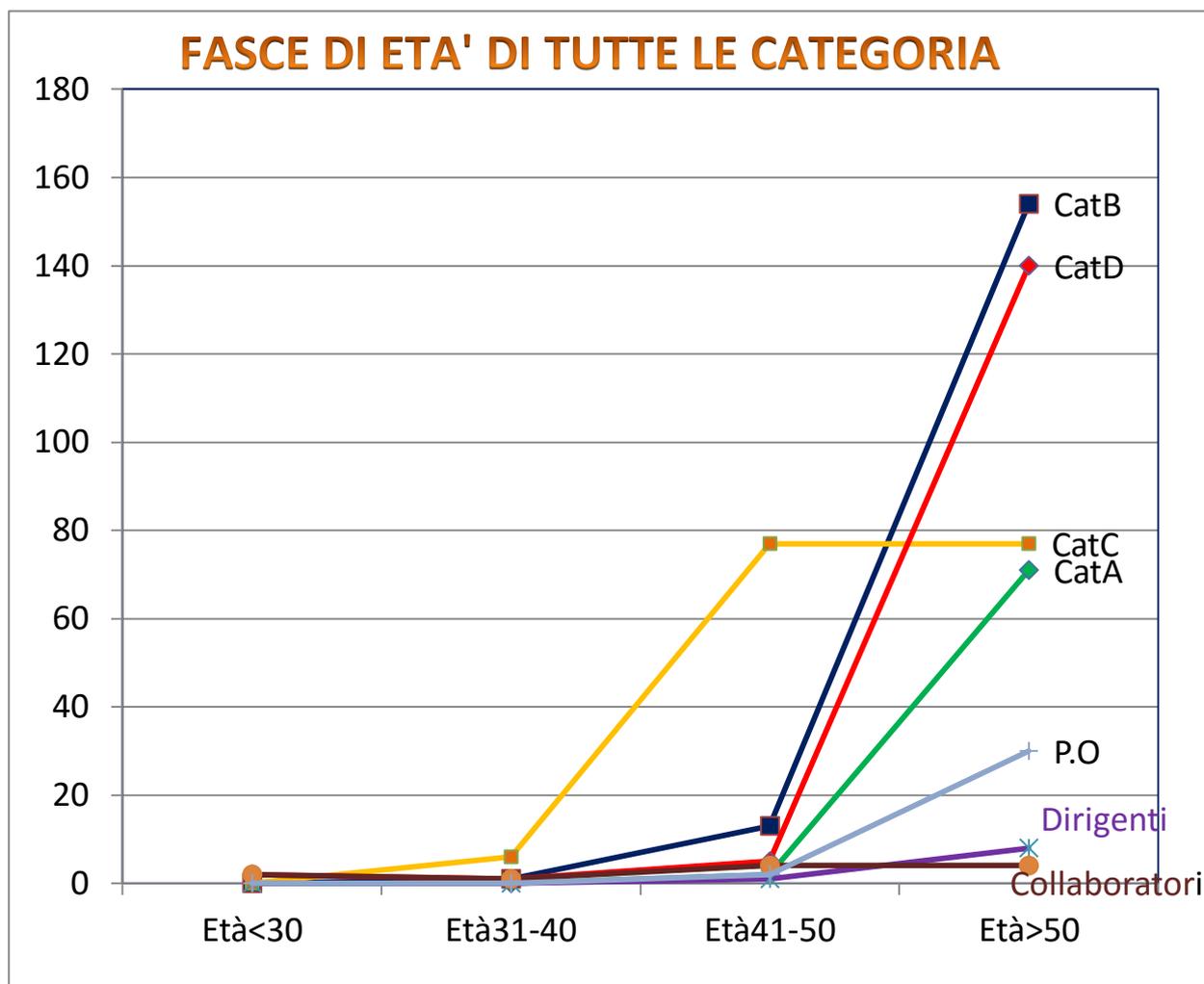
LAVORATORI PER CATEGORIA	Donne	Uomini	Totale
CAT.A	6	67	73
CAT.B	37	131	168
CAT.C	65	95	160
CAT.D	56	92	148
Posizioni Organizzative	15	17	32
Alta Professionalità	1	7	8
Totale(A-B-C-D-P.O-A.P.)	180	409	589
Dirigenti	5	8	13
Totale generale	185	417	602
% sul totale personale	30,73	69,27	100



Non si rileva uno squilibrio fra i generi a livello di personale dirigenziale a tempo indeterminato (n. 1 dirigente donna in più), mentre è prevalente il personale maschile nelle altre categorie.

Collaboratori Sindaco (già inclusi nel personale dipendente)	Donne	Uomini	Totale
<30 anni	0	2	2
31-40 anni	0	1	1
41-50 anni	3	1	4
>50 anni	1	3	4
Totale	4	7	11





Situazione per genere e fascia d'età del personale dipendente in totale al 31/12/2016

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		2	0,48	2	0,33
31- 40	7	3.78	4	0.96	11	1.83
41- 50	40	21.62	62	14.87	102	16.94
Oltre 50 anni	138	74.59	349	83.69	487	80.90
Totale	185	100.00	417	100.00	602	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 2016

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.

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	3	0

Congedi parentali facoltativi retribuiti al 100%	Donne	Uomini
Totale	9	7
Congedi parentali facoltativi retribuiti al 30%	6	2

Formazione

La tabella indica, per l'anno 2016, il numero dei dipendenti e le ore annue fruite per la formazione - con la suddivisione per genere e ruolo.

FORMAZIONE 2016				
NUMERO DI PERSONE			ORE ANNUE	
Qualifica	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
DIRIGENTI	2	1	37	3
CAT. D	13	10	153,30	68,00
CAT.C	3	2	88	16,00
CAT. B	1	0	4,30	0,00
CAT. A	0	2	0	9
TOTALE	19	15	283	96

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

Nell'anno 2016 il Settore Welfare, nell'ambito del fenomeno di contrasto alla violenza di genere, ha proseguito l'attività della rete locale antiviolenza alle donne, approvata con delibera di Giunta n. 79/2007, in collaborazione con il Centro contro la violenza alle donne R. Lanzino.

E' proseguita, altresì, l'attività prevista nel protocollo d'intesa tra ANCI e DIRE (donne italiane in rete contro la violenza), approvato con delibera di Giunta n. 85/2015.

Nel 2016 il Settore Welfare ha attivato l'istruttoria per la realizzazione del progetto: "Programma di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"- Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento Pari Opportunità-Regione Calabria.

L'obiettivo strategico del progetto è quello di migliorare i servizi a favore della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro per le donne.

Sempre nel 2016, come già per gli anni precedenti, il Settore ha predisposto ed attuato l'erogazione di interventi di aiuto alle donne in difficoltà economiche che hanno riconosciuto "da sole" un figlio.

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, depositata agli atti del CUG)

Servizio di prevenzione e protezione

Il Servizio 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 per l'anno 2016 sono state effettuate 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.

Mercato di Via Asmara

Sono stati realizzati lavori di manutenzione dei servizi igienici, tinteggiatura locali, sostituzione infissi e porte nonché la realizzazione di un nuovo ingresso con cancello carrabile per migliorare la fruibilità dell'area interna allo stesso.

Delegazione Municipale per il Decoro Urbano in Corso Telesio

Sono stati eseguiti alcuni interventi, quali la realizzazione dell'impianto di video sorveglianza e la fornitura di mobili e arredi, per rendere la struttura idonea ad ospitare i Vigili Urbani addetti al servizio.

Strutture comunali

E' stato revisionato il parco estintori da parte della ditta incaricata per la manutenzione periodica degli stessi e si è, altresì, provveduto alla manutenzione annuale degli impianti di climatizzazione.

Interventi di disinfestazione e di derattizzazione

Sono stati eseguiti interventi di disinfestazione e derattizzazione presso l'URP, Palazzo Ferrari, Palazzo di Città e Comando VV.UU.

Sorveglianza Sanitaria.

Il Servizio 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, la sorveglianza sanitaria riguarda la programmazione delle visite periodiche, delle visite su richiesta del lavoratore, delle visite in occasione del cambio di mansione e delle visite preliminari alla ripresa dei lavoratori per la valutazione dello stato di salute degli stessi. In questa ultima ipotesi, se i MC riscontrano l'inidoneità al lavoro, viene adottato il provvedimento di inidoneità alla mansione specifica ex art. 42 D.lgs. 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 2016 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. ha 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:

- 168 dipendenti video-terminalisti (visita biennale);
- 18 autisti (prima Visita);
- 13 operai con esame audiometria e spirometria (prima visita)
- 4 Guardie Giurate con esame audiometria e spirometria (rinnovo visita);
- 71 Vigili urbani con esame audiometria e spirometria (visita annuale);
- 7 Vigili urbani "ciclisti" con esame audiometria, spirometria e ECG (visita annuale);
- 26 Addetti al pubblico;
- 8 Visite effettuate su richiesta del personale;
- 3 Addetti notifiche;
- 7 Cloristi.

Pertanto nell'anno 2016 sono stati visitati dai medici competenti 325 dipendenti.

Ricorsi presentati avverso i giudizi dei Medici Competenti nel 2016: nessuno"

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.

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

Il Vice Presidente del Comitato Unico di Garanzia è donna.

Operatività

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.

Nel corso del 2016, a seguito della decadenza dall’incarico del dirigente con funzioni di Presidente del CUG, conseguente allo scioglimento del Consiglio comunale dell’11.02.2016, e della successiva decadenza per scadenza naturale dell’ Organismo, si è avuto un rallentamento dell’attività del Comitato, privo di Presidente non sostituito.

Con deliberazione n. 7 del 27.01.2017, la Giunta comunale ha incaricato il dirigente del Settore Personale di provvedere al rinnovo della composizione del CUG del Comune di Cosenza e di procedere all’individuazione dei componenti del Comitato stesso.

Con lo stesso atto è stata nominata Presidente del CUG la dott.ssa Maria Molezzi.

In data 02.02.2017, è stata indetta manifestazione d’interesse per l’individuazione dei componenti del nuovo CUG, le cui procedure sono in corso di definizione.