



CUG day



PRESIDENTE
AVV. SCONZA LUCIO

VICE PRESIDENTE
DOTT. SSA MARIA MOLEZZI

Componenti Titolari

RAPPRESENTANTI AMMINISTRAZIONE

Sig. Carlo Greco
Rag. Luigi Mirabelli
Rag. Bruno Bartolomeo
Dott.ssa Luisa Azzinnari
Sig. Francesco Iuele

RAPPRESENTANTI SINDACALI

Sig.ra Marianna Spina
Sig.ra Emma Mirabelli
Sig. Carmen T. Prestileo
Rag. Giuseppe Morcavallo
Geom. Saverio Scorpiniti
Dott.ssa Antonietta Giordano



Componenti Supplenti

RAPPRESENTANTI AMMINISTRAZIONE

Dott.ssa Adriana Chiappetta
Sig.ra Serafina Baldino
Sig.ra Melenzia Marchese
Dott.ssa Angela Scarpelli
Sig. Domenico Peluso

RAPPRESENTANTI SINDACALI

Sig. Silvano Montalto
Sig.ra Nadia Tavernise
Dott.ssa Mirella Dodaro
Dott.ssa Rosaria F. Campagna
Sig. Pasquale Spadafora
Sig. Lidia Marisa Veneto



Sono lieta di presentare il lavoro di sintesi sull'attività del CUG che si pone l'obiettivo di rafforzare la visibilità di questo organismo e di far conoscere a tutti i dipendenti il lavoro svolto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) nel corso del quadriennio 2012-2015.

Preliminarmente è necessario evidenziare che il Comitato Unico di Garanzia assume – unificandole – tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuiscono ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, esercita le proprie funzioni in piena autonomia gestionale garantita dall'Amministrazione ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale dipendente, lavoratrici e lavoratori di ogni ordine e grado.

Nel nostro Ente il CUG è stato istituito con delibera di Giunta Municipale n. 15 del 16 febbraio 2012, ed opera nel contesto lavorativo comunale al fine di promuovere parità e pari opportunità tra uomini e donne, nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione e di violenza, diretta e indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

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

Il Comitato, formato da 24 componenti, suddivisi tra 12 titolari e 12 supplenti, 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 Comitato ha sede presso i locali dei Servizi Demografici comunali siti al 1° piano del complesso "I Due Fiumi" in piazza G. Mancini.

Nel corso dell'attività svolta con continuità fin dalla sua istituzione, il CUG ha adottato il Piano triennale di Azioni positive 2014-2016, approvato con Deliberazione del Comitato n. 1 del 3/03/2014, che individua, tra gli interventi da realizzare, anche la promozione e l'incentivazione degli istituti contrattuali di flessibilità lavorativa, da prevedere in aggiunta all'attuale organizzazione di orari flessibili di lavoro, al part-time e alla banca delle ore, rientranti tra le politiche di conciliazione che l'Amministrazione ha favorito.

All'uopo, è stato elaborato uno studio sulla possibilità di implementazione del telelavoro, come strumento utile per il miglioramento dell'equilibrio tra vita familiare e lavorativa, soprattutto per il personale dipendente considerato "fuori sede".

Purtroppo, si deve evidenziare che, a tutt'oggi, manca una pianificazione di tale istituto all'interno dell'Ente a causa, evidentemente, di difficoltà organizzative che ne hanno di fatto impedito l'attivazione.

Particolare attenzione è stata data all'attività di comunicazione e informazione prevedendo la creazione di un'apposita pagina del CUG nel sito istituzionale del Comune di Cosenza, del cui aggiornamento si fa carico la segreteria del Cug.

Il CUG utilizza al fine dell'esercizio dei propri compiti un proprio budget annuale, come previsto dall'art. 57, c.1, lett. d) del D.Lgs. 165/2001, modificato dall'art. 21 della L. 183/2010, che prevede che le amministrazioni possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei CUG nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

Il CUG, ha promosso la realizzazione nel corso del 2014 di un incontro divulgativo di mezza giornata aperto a tutto il personale comunale per far conoscere meglio l'attività di questo Organismo.

La giornata dedicata al CUG -"CUG Day" - è stata celebrata per la prima volta in data 15 dicembre 2014, inserita nell'ambito dell'iniziativa "Buone Feste Cosentine", e si è tenuta all'interno della Sala Capitolare del Chiostro di San Domenico.

La partecipazione dei dipendenti è stata numerosa e, 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.

Per quanto riguarda l'attività complessiva, mi piace evidenziare 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.

In molte occasioni, sono stati contattati, anche per le vie brevi, i dirigenti dei Settori interessati da problemi ed insieme sono state trovate soluzioni condivise. E' stato elaborato e distribuito on-line un questionario sul benessere organizzativo e, nel corso dell'anno 2015, al fine di avvicinare il CUG ai dipendenti, si è programmato di avviare un percorso di riunioni negli uffici, iniziando dal Settore del Personale, all'interno del quale è stato presentato un elaborato sul Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, realizzato con il supporto dell'ufficio statistica.

Per queste ragioni, il bilancio dell'attività svolta è certamente positivo e, anche se non sempre si è riusciti ad incidere e/o a risolvere tutte le criticità affrontate, è certamente merito del CUG, averle sempre valutate, evidenziate e portate all'attenzione dell'Amministrazione.

Dopo tre anni di attività, alle soglie della scadenza del mandato del CUG in carica, che ha durata quadriennale, sento il dovere di ringraziare la segretaria e tutti i componenti che si sono succeduti all'interno del Cug, per l'impegno, l'entusiasmo e per la collaborazione che non hanno mai fatto mancare.

La Vice –Presidente del CUG
Dott.ssa Maria Molezzi



CITTA' DI COSENZA

Copia di Deliberazione della Giunta Comunale

Deliberazione n. 15 del 16/02/2012

Oggetto:

Linee di indirizzo per la costituzione e il funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

L'anno duemiladodici, il giorno sedici del mese di febbraio, a partire dalle ore 17.30, nella Sala delle riunioni di Giunta del Palazzo Municipale, con l'assistenza del Segretario Generale Francesco GROSSI, si è riunita la Giunta Comunale per trattare gli affari posti all'ordine del giorno nelle persone seguenti e alla presenza del Vice Sindaco GENTILE Katya:

		Pres.	Ass.
Katya GENTILE (FF.Sindaco)	V.Sindaco	X	-
Davide BRUNO	Asses.	X	-
Alessandra DE ROSA	""	X	-
Giuseppe DE ROSE	""	X	-
Martina HAUSER	""	-	X
Marina MACHI'	""	X	-
Rosaria SUCCURRO	""	-	X
Luciano VIGNA	""	-	X
Carmin VIZZA	""	X	-

LA GIUNTA

RITENUTA la necessità che sull'argomento indicato in oggetto siano formalmente assunte le determinazioni della Città;

Letta ed esaminata la proposta di deliberazione (n. 17/2012) che si riporta integralmente:

DIPARTIM. I° DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO

Proponente SCONZA LUCIO (DIRETTORE SETTORE)

PREMESSO CHE:

- gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare (art. 4 d.lgs. n. 165/2001; art. 107 d.lgs. n. 267/2000);

- la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante «*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*», con l'art. 21 (rubricato «*Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche*»), ha apportato modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante «*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*»;

- in particolare l'art. 21 della citata legge n. 183/2010 ha modificato l'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001 (rubricato «*Pari opportunità*») premettendo al comma 1 del detto art. 57 i commi 01, 02, 03, 04, 05 e sostituendo la lettera d) del comma 1 ed il comma 2;

- l'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo modificato dal citato art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cosiddetto «Collegato lavoro»), recita testualmente: «Articolo 57 - *Pari opportunità.*

- **01.** Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, 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. **02.** Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione. **03.** Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. **04.** Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione. **05.** La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi. **1.** Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e); b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica; c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare; d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. **2.** Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità,

Aqua Multimedia

contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica»;

PRESO ATTO CHE in data 4 marzo 2011 è stata emanata la Direttiva statale di cui al comma 04 del novellato art. 57 del d.lgs n. 165/2001;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta comunale n. 225 del 16 settembre 2008, recante all'oggetto: «Costituzione all'interno dell'Ente del nuovo Comitato per le Pari Opportunità», con la quale è stato costituito presso questo Comune, ex art. 19 - comma 2 - dell'Acc. 14 settembre 2000 (Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali successivo a quello del 1° aprile 1999), il nuovo «Comitato per le Pari Opportunità» (CPO), presieduto dall'Assessore p.r. alle Pari Opportunità, e così composto:

Rappresentanti Amministrazione Comunale	Rappresentanti Organizzazioni Sindacali
Dott.ssa Molezzi Maria	UIL - Sig.ra Prestileo Carmen Teresa - titolare Sig.ra Pupo Tullia - supplente
Dott.ssa Mazzuca Alba	CISL - Sig.ra Carlo Patrizia - titolare Sig.ra Rizzuti Vittoria - supplente
Sig.ra Posa Cinzia	CGBL - Sig.ra Cincelli Rosella - titolare
Sig.ra De Marchi Adriana	DRCCA - Sig.ra Campagna Rosaria Franca - P
Sig.ra Veneto Lidia	CSA - Sig.ra Ventimiglia Francesca

PRESO ATTO CHE:

- il CUG sostituisce, unificandoli, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva e ne assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni;

- pertanto la costituzione del CUG produce, *"ipso jure"*, la cessazione di ogni attività svolta dai Comitati per le pari opportunità e dai Comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del mobbing;

- il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale;

- il CUG, seppure in una logica di continuità con i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing, si afferma come soggetto del tutto nuovo, attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere più obiettivi: **a)** assicurare, 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 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. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, intende adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea; **b)** favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o **c)** psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici; **d)** razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della pubblica amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal d.lgs. n. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 (Disposizioni integrative e correttive del d.lgs. n. 81/2008) e dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego). La razionalizzazione, ottenuta anche mediante l'unificazione di competenze, determina un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi indiretti di gestione andrà a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG, anche in relazione a quanto disposto dall'art. 57, comma 1, lett. d), del d.lgs. n. 165/2001;

CONSIDERATO che la suddetta Direttiva statale 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "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» (articolo 21, legge 4 novembre 2010, n. 183), pubblicata nella Gazz. Uff. 11 giugno 2011, n. 134, al Paragrafo 1 («Finalità e destinatari»), ult. periodo, stabilisce che «Le regioni e gli enti locali adottano, nell'ambito dei propri ordinamenti e dell'autonomia organizzativa ai medesimi riconosciuti, le linee di indirizzo necessarie per l'attuazione dell'art. 21 della legge n. 183/2001 nelle sfere di rispettiva competenza e specificità, nel rispetto dei principi dettati dalle presenti linee guida»;

RITENUTO pertanto di dover adottare, nel rispetto dei principi dettati dalle linee guida contenute nella suddetta direttiva statale 4 marzo 2011, le linee di indirizzo necessarie per la costituzione e il funzionamento del «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» (CUG) del Comune di Cosenza, così come definite nel dispositivo seguente;

PRECISATO che il presente atto non comporta impegni di spesa o diminuzione di entrata e, pertanto, non implica valutazioni di carattere specificamente contabile;

VISTO lo Statuto comunale;

VISTO il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTO il d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, e successive modificazioni;

si propone alla Giunta comunale di deliberare

per quanto esposto in narrativa, che qui si intende integralmente riportato:

1. Di approvare, nel rispetto dei principi dettati dalle «Linee guida» contenute nella Direttiva statale 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazz. Uff. 11 giugno 2011, n. 134), le seguenti

LINEE DI INDIRIZZO

per la costituzione e il funzionamento del «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» (CUG) del Comune di Cosenza.

Il Comune di Cosenza, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/e dipendenti, costituisce - senza nuovi o maggiori oneri finanziari, ricadenti sul bilancio comunale - un unico CUG che include rappresentanze di tutto il personale appartenente all'Amministrazione comunale (dirigente e non dirigente).

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, ai sensi del comma 02 dell'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo modificato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, e degli articoli 40 e 43 del citato d.lgs. n. 165 del 2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

I/Le componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.

È fatta salva la possibilità di ammettere la partecipazione ai lavori del CUG, senza diritto di voto, di soggetti non facenti parte dei ruoli amministrativi e dirigenziali nonché di esperti, con modalità da disciplinare nel regolamento interno del CUG.

Il CUG è nominato - su proposta del Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione, che lo presiede - con atto del Segretario Generale all'esito della procedura di interpellato interno, rivolto a tutto il personale, e di richiesta formale alle OO. SS. dei nominativi dei loro rappresentanti e dei supplenti, da espletarsi a cura del suddetto Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione, in conformità della Direttiva statale 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante «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» (articolo 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)», pubblicata nella Gazz. Uff. 11 giugno 2011, n. 134, da intendersi qui integralmente trascritta e a cui si rinvia.

Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente comunale, senza diritto di voto, appositamente designato dal presidente del CUG.

Il vice presidente del CUG è designato dal presidente del Comitato stesso, e sostituisce il presidente in caso di assenza o impedimento.

L'attività svolta in qualità di componente effettivo e di supplente, nonché di segretario, è considerata attività di servizio a tutti gli effetti.

Nel Comune di Cosenza, il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'art. 57, comma 01, del d.lgs. n. 165 del 2001, così come introdotto dall'art. 21 della legge n. 183 del 2010, sono quelle che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza demandavano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing oltre a quelle indicate nella norma citata.

A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito indicati.

Compiti propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Compiti consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Compiti di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

Il CUG collabora con il Datore di Lavoro per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica.

Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo del Comune di Cosenza ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'amministrazione metterà a tal fine a disposizione, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.

L'Amministrazione comunale fornisce al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

L'Amministrazione consulterà preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.).

L'Amministrazione comunale di Cosenza provvederà a realizzare sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

Il CUG opererà in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti.

Il CUG sostituisce, unificandoli, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva e ne assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni.

Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.

I/Le componenti del CUG rimangono in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.

Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante 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. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del d.lgs. n. 81 del 2009;
- dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della funzione pubblica e per le pari opportunità recante «misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche».

La relazione deve essere trasmessa al Sindaco e al Segretario Generale del Comune di Cosenza.

Il CUG, entro 60 giorni dalla sua costituzione, adotta un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso recante, in particolare, disposizioni relative a: convocazioni; periodicità delle riunioni, validità delle stesse (*quorum* strutturale e funzionale); verbali; rapporto/i sulle attività; diffusione delle informazioni; accesso ai dati; casi di dimissioni, decadenza e cessazione del Presidente e dei/delle componenti; audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi, ecc..

La collaborazione con il/la Consigliere/a nazionale di parità, prevista dall'art. 57 del d.lgs. n. 165 del 2001, come novellato dalla legge n. 183 del 2010, si realizza anche attraverso il raccordo con l'Osservatorio interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata previsto dal Piano Italia 2020 «Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro», dei Ministri del lavoro e delle politiche sociali e per le pari opportunità.

Il CUG potrà alimentare l'Osservatorio, costituito presso l'Ufficio del/la Consigliere/a nazionale di parità, trasmettendo le cd. nuove prassi, in conformità delle indicazioni operative di cui alla sopra citata Direttiva statale 4 marzo 2011.

La collaborazione del CUG con il/la Consigliere/a nazionale di parità è da intendersi come modalità di lavoro trasparente e semplificata che consente un significativo scambio di informazioni circa le reciproche attività e funzioni svolte dai soggetti sopra indicati, e ciò anche in considerazione del ruolo centrale del/la Consigliere/a nazionale di parità, come delineato dal d.lgs. n. 198 del 2006, modificato dal d.lgs. n. 5 del 2010 (cfr., in particolare, gli articoli 13-15-36-37-38-43-46-48 e le altre norme di legge che specificano le funzioni del/le Consiglieri/e di parità).

Il CUG, per quanto di sua competenza, può operare in collaborazione con l'UNAR - Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali, istituito presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per tutte le azioni ascrivibili all'ambito delle discriminazioni per razza o provenienza etnica.

A decorrere dalla costituzione, sarà svolto dal CUG il ruolo che la Direttiva dei Dipartimenti della funzione pubblica e per le pari opportunità del 23 maggio 2007, recante «*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*» (pubblicata nella Gazz. Uff. 27 luglio 2007, n. 173), attribuisce ai Comitati per le pari opportunità.

2. Di demandare:

- al Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del I° Settore: Personale - Controllo di Gestione: l'attivazione e l'espletamento della procedura di interpello interno, rivolto a tutto il personale, e di richiesta formale alle OO. SS. - RSU dei nominativi dei loro rappresentanti e dei supplenti, in conformità della Direttiva statale 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (pubblicata nella Gazz. Uff. 11 giugno 2011, n. 134), con la quale sono state diffuse 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» (articolo 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)», e la successiva formulazione al Segretario Generale della proposta inerente la nomina

dei componenti del CUG (effettivi e supplenti) all'esito della suddetta procedura;

- al **Segretario Generale**: la nomina del CUG, presieduto dal Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione, su proposta da questo formulata all'esito della suddetta procedura;
- al **Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione e al Direttore del 5° Settore: Innovazione tecnologica - Fondi comunitari**, in ragione della rispettiva competenza: la realizzazione sul sito web del Comune di Cosenza di un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata.

3. Di disporre che il presente atto venga pubblicato nell'Albo pretorio on-line di questo Comune ai sensi dell'art. 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69 e successive modificazioni.

Copia del presente atto sarà trasmessa, a cura del Servizio Archivio, anche mediante procedura informatica, per quanto di competenza e/o per opportuna conoscenza, a: Sindaco/ Gab.; Assessori; Segretario Generale; Direttori di Dipartimento; Direttori di Settore, di Staff e Datore di Lavoro; Presidente del Collegio dei Revisori; OO. SS. e RSU.

Visto che la stessa è corredata dai pareri richiesti dal Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, che si riportano integralmente di seguito:

Pareri sulla proposta di deliberazione espressi ai sensi dell'art. 49 c. 1 d.lgs. 18 agosto 2000 n. 267:

- Parere di **REGOLARITA' TECNICA** del responsabile del Servizio interessato:

Motivazione:

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica.

Il Direttore di Sett./Staff

F.TO SGONZA LUCIO

Cosenza 06/02/2012

RITENUTO che il proposto atto deliberativo sopperisce, in modo adeguato alle circostanze prospettate, alla necessità di provvedere sull'argomento in oggetto;

Ad unanimità di voti espressi nei modi di legge:

DELIBERA

1. Di approvare, nel rispetto dei principi dettati dalle «Linee guida» contenute nella Direttiva statale 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazz. Uff. 11 giugno 2011, n. 134), le seguenti

LINEE DI INDIRIZZO

per la costituzione e il funzionamento del «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» (CUG) del Comune di Cosenza.

Il Comune di Cosenza, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/e dipendenti, costituisce - senza nuovi o maggiori oneri finanziari, ricadenti sul bilancio comunale - un unico CUG che include rappresentanze di tutto il personale appartenente all'Amministrazione comunale (dirigente e non dirigente).

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, ai sensi del comma 02 dell'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo modificato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, e degli articoli 40 e 43 del citato d.lgs. n. 165 del 2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

I/Le componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.

È fatta salva la possibilità di ammettere la partecipazione ai lavori del CUG, senza diritto di voto, di soggetti non facenti parte dei ruoli amministrativi e dirigenziali nonché di esperti, con modalità da disciplinare nel regolamento interno del CUG.

Il CUG è nominato - su proposta del Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione, che lo presiede - con atto del Segretario Generale all'esito della procedura di interpello interno, rivolto a tutto il personale, e di richiesta formale alle OO. SS. dei nominativi dei loro rappresentanti e dei supplenti, da espletarsi a cura del suddetto Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione, in conformità della Direttiva statale 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante *"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» (articolo 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)"*, pubblicata nella Gazz. Uff. 11 giugno 2011, n. 134, da intendersi qui integralmente trascritta e a cui si rinvia.

Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente comunale, senza diritto di voto, appositamente designato dal presidente del CUG.

Il vice presidente del CUG è designato dal presidente del Comitato stesso, e sostituisce il presidente in caso di assenza o impedimento.

L'attività svolta in qualità di componente effettivo e di supplente, nonché di segretario, è considerata attività di servizio a tutti gli effetti.

Nel Comune di Cosenza, il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'art. 57, comma 01, del d.lgs. n. 165 del 2001, così come introdotto dall'art. 21 della legge n. 183 del 2010, sono quelle che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza demandavano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing oltre a quelle indicate nella norma citata.

A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito indicati.

Compiti propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Compiti consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;

- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Compiti di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

Il CUG collabora con il Datore di Lavoro per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica.

Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo del Comune di Cosenza ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'amministrazione metterà a tal fine a disposizione, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.

L'Amministrazione comunale fornisce al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantire l'effettiva operatività.

L'Amministrazione consulterà preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.).

L'Amministrazione comunale di Cosenza provvederà a realizzare sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

Il CUG opererà in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti.

Il CUG sostituisce, unificandoli, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva e ne assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni.

Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.

I/Le componenti del CUG rimangono in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.

Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante 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. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del d.lgs. n. 81 del 2009;
- dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della funzione pubblica e per le pari opportunità recante «misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche».

La relazione deve essere trasmessa al Sindaco e al Segretario Generale del Comune di Cosenza.

Il CUG, entro 60 giorni dalla sua costituzione, adotta un regolamento per la disciplina delle modalità

di funzionamento dello stesso recante, in particolare, disposizioni relative a: convocazioni; periodicità delle riunioni, validità delle stesse (*quorum* strutturale e funzionale); verbali; rapporto/i sulle attività; diffusione delle informazioni; accesso ai dati; casi di dimissioni, decadenza e cessazione del Presidente e dei/delle componenti; audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi, ecc..

La collaborazione con il/la Consigliere/a nazionale di parità, prevista dall'art. 57 del d.lgs. n. 165 del 2001, come novellato dalla legge n. 183 del 2010, si realizza anche attraverso il raccordo con «l'Osservatorio interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata» previsto dal Piano Italia 2020 «Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro», dei Ministri del lavoro e delle politiche sociali e per le pari opportunità.

Il CUG potrà alimentare l'Osservatorio, costituito presso l'Ufficio del/la Consigliere/a nazionale di parità, trasmettendo le cd. nuove prassi, in conformità delle indicazioni operative di cui alla sopra citata Direttiva statale 4 marzo 2011.

La collaborazione dei CUG con il/la Consigliere/a nazionale di parità è da intendersi come modalità di lavoro trasparente e semplificata che consente un significativo scambio di informazioni circa le reciproche attività e funzioni svolte dai soggetti sopra indicati, e ciò anche in considerazione del ruolo centrale del/la Consigliere/a nazionale di parità, come delineato dal d.lgs. n. 198 del 2006, modificato dal d.lgs. n. 5 del 2010 (cfr., in particolare, gli articoli 13-15-36-37-38-43-46-48 e le altre norme di legge che specificano le funzioni dei/le Consiglieri/e di parità).

Il CUG, per quanto di sua competenza, può operare in collaborazione con l'UNAR - Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali, istituito presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per tutte le azioni ascrivibili all'ambito delle discriminazioni per razza o provenienza etnica.

A decorrere dalla costituzione, sarà svolto dal CUG il ruolo che la Direttiva dei Dipartimenti della funzione pubblica e per le pari opportunità del 23 maggio 2007, recante «*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*» (pubblicata nella Gazz. Uff. 27 luglio 2007, n. 173), attribuisce ai Comitati per le pari opportunità.

2. Di demandare:

- al **Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione**: l'attivazione e l'espletamento della procedura di interpello interno, rivolto a tutto il personale, e di richiesta formale alle OO. SS. - RSU dei nominativi dei loro rappresentanti e dei supplenti, in conformità della Direttiva statale 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (pubblicata nella Gazz. Uff. 11 giugno 2011, n. 134), con la quale sono state diffuse 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» (articolo 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)*», e la successiva formulazione al Segretario Generale della proposta inerente la nomina dei componenti del CUG (effettivi e supplenti) all'esito della suddetta procedura;
- al **Segretario Generale**: la nomina del CUG, presieduto dal Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione, su proposta da questo formulata all'esito della suddetta procedura;
- al **Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione e al Direttore del 5° Settore: Innovazione tecnologica - Fondi comunitari**, in ragione della rispettiva competenza: la realizzazione sul sito web del Comune di Cosenza di un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata.

3. Di disporre che il presente atto venga pubblicato nell'Albo pretorio on-line di questo Comune ai sensi dell'art. 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69 e successive modificazioni.

Copia del presente atto sarà trasmessa, a cura del Servizio Archivio, anche mediante procedura informatica, per quanto di competenza e/o per opportuna conoscenza, a: Sindaco/ Gab.; Assessori; Segretario Generale; Direttori di Dipartimento; Direttori di Settore, di Staff e Datore di Lavoro; Presidente del Collegio dei Revisori; OO. SS. e RSU.

La presente Deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134/4 del

Aquarius Multimedia

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL VICE SINDACO

F.TO GENTILE Katya

IL SEGRETARIO GENERALE

F.TO Francesco GROSSI



CITTA' DI COSENZA

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene affissa all'albo pretorio on-line per quindici giorni consecutivi dal 17/02/2012 come previsto dall'art. 124, comma 1, del T.u.o.e.l. n. 267/2000 e dall'art.32 della legge 18 giugno 2009, n.69, e successive modificazioni.

IL DIRETTORE DEL SETTORE
2 - AFFARI GENERALI

F.TO MOLEZZI MARIA

Cosenza 17/02/2012

- ESECUTIVITA' IMMEDIATA -

(ex art. 134, comma 3, del T.u.o.e.l. n.267/2000)

La presente deliberazione è dichiarata immediatamente esecutiva.

IL SEGRETARIO GENERALE

Cosenza 17/02/2012

F.TO FRANCESCO GROSSI

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO

IL SEGRETARIO GENERALE

Cosenza _____



Città di Cosenza

Cosenza, 13 giugno 2012

Segretario Generale

Prot. n. 1791 s.o.

OGGETTO: Nomina del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

IL SEGRETARIO GENERALE

PREMESSO CHE:

- l'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, prevede la costituzione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, del «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» (CUG);

- tale Comitato 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;

VISTA la Direttiva statale 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, pubblicata nella *Gazz. Uff.* 11 giugno 2011, n. 134, che definisce le linee guida sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia»;

VISTE le «Linee di indirizzo per la costituzione e il funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni», approvate dalla Giunta comunale con deliberazione n. 15 del 16 febbraio 2012, nel rispetto dei principi dettati dalle «Linee guida» contenute nella citata Direttiva statale 4 marzo 2011;

CONSIDERATO che il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale;

VISTO che in virtù della disciplina prevista dalla suddetta deliberazione giuntale, il CUG è nominato - su proposta del Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione, che lo presiede - con atto del Segretario Generale all'esito della prevista procedura di interpello interno, da espletarsi a cura del suddetto Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione, in conformità della già citata Direttiva statale 4 marzo 2011;

PRESO ATTO del contenuto della nota in data 12 giugno 2012, prot. n. 2171, del Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione, recante la formulazione della proposta inerente la nomina dei componenti del CUG (effettivi e supplenti) all'esito dell'espletamento della procedura di interpello interno, rivolto a tutto il personale, e di richiesta formale alle OO. SS. - RSU dei nominativi dei loro rappresentanti e dei supplenti;

RILEVATO che, in base a quanto specificato nella sopra citata Direttiva statale 4 marzo 2011, il suddetto Comitato si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni;

VISTA la deliberazione della Giunta comunale n. 15 del 16 febbraio 2012;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e successive modificazioni, recante il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;

NOMINA

— il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), di cui all'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165,

modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, alla Direttiva statale 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, e alla deliberazione della Giunta comunale n. 15 del 16 febbraio 2012, presieduto dal Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione, così composto:

Rappresentanti dell'Amministrazione comunale

<i>Dirigenti</i>	TITOLARE	Avv. Lucio Sconza Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione	PRESIDENTE
	SUPPLENTE	Dott.ssa Maria Molezzi Direttore del 2° Settore: Affari Generali	VICE PRESIDENTE (incaricato il Presidente in caso di assenza o impedimento)
<i>Categoria D</i>	TITOLARE	Dott.ssa Luigia Pastore	COMPONENTE
	SUPPLENTE	Dott.ssa Adriana Chiappetta	
<i>Categoria C</i>	TITOLARE	Rag. Bruno Bartolomeo	COMPONENTE
	SUPPLENTE	Rag. Adriana De Marchi	
<i>Categoria B</i>	TITOLARE	Dott.ssa Luisa Azzinnari	COMPONENTE
	SUPPLENTE	Sig. Francesco Siciliano	
<i>Categoria A</i>	TITOLARE	Sig. Antonio Casciaro	COMPONENTE
	SUPPLENTE	Sig. Francesco Iuele	

Rappresentanti di parte sindacale

<i>CGIL</i>	TITOLARE	Sig.ra Marianna Spina	COMPONENTE
	SUPPLENTE	Sig. Silvano Montalto	
<i>CISL</i>	TITOLARE	Sig.ra Emma Mirabelli	COMPONENTE
	SUPPLENTE	Sig.ra Nadia Tavernise	
<i>UIL</i>	TITOLARE	Sig.ra Carmen T. Prestileo	COMPONENTE
	SUPPLENTE	Dott.ssa Mirella Dodaro	
<i>DICCAP</i>	TITOLARE	Rag. Giuseppe Morcavallo	COMPONENTE
	SUPPLENTE	Dott.ssa Maria R. Campagna	
<i>CSA</i>	TITOLARE	Geom. Severio Scorpiniti	COMPONENTE
	SUPPLENTE	Sig. Pasquale Spadafora	
<i>RSU</i>	TITOLARE	Dott.ssa Antonietta Giordano	COMPONENTE
	SUPPLENTE	Sig.ra Lidia Marisa Veneto	

— Le funzioni di Segretario sono svolte da un dipendente comunale, senza diritto di voto, appositamente designato dal Presidente del CUG.

DETERMINA

— di dare atto che:

- l'attività svolta in qualità di componente effettivo e di supplente del CUG, nonché di segretario, è considerata attività di servizio a tutti gli effetti;
- i/le componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari;
- i/le componenti del CUG rimangono in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta;
- il CUG esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale ed esercita i compiti propositivi, consultivi, di verifica e collaborativi definiti ed individuati dalla normativa statale e dalle «Linee di indirizzo per la costituzione e il funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni», approvate dalla Giunta comunale con deliberazione n. 15 del 16 febbraio 2012, alle quali si rimanda per tutti gli adempimenti attinenti alle modalità di funzionamento del CUG stesso;
- il CUG, entro 60 giorni dalla sua costituzione, è tenuto ad adottare un Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso recante, in particolare, disposizioni relative a: convocazioni; periodicità delle riunioni, validità delle stesse (*quorum* strutturale e funzionale); verbali; rapporto/i sulle attività; diffusione delle informazioni; accesso ai dati; casi di dimissioni, decadenza e cessazione del Presidente e dei/delle componenti; audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi, ecc.;

— di dare incarico al Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione di notificare il presente provvedimento ai nominati rappresentanti dell'Amministrazione comunale e di parte sindacale.

DISPONE

— che il presente provvedimento venga pubblicato nell'Albo pretorio on-line di questo Comune per 15 giorni e trasmesso in copia: al Presidente del CUG, Avv. Lucio Seonza, per ogni conseguente e consequenziale adempimento; al Direttore del 5° Settore: Innovazione tecnologica, Dott.ssa Maria Rosaria Mossuto, per la realizzazione sul sito web del Comune di Cosenza di un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata; nonché ai componenti del Nucleo di Valutazione dei Dirigenti, al Datore di Lavoro e ai Dirigenti dell'Ente, questi ultimi tenuti ad assicurare la massima diffusione dei suoi contenuti nei confronti di tutto il personale dipendente.



Il Segretario generale
Avv. Francesco Grossi



Città di Cosenza

Segretariato Generale

Cosenza, 5 ottobre 2012

Prot. n. 2683 s.g.

OGGETTO: Integrazione della composizione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

IL SEGRETARIO GENERALE

RICHIAMATO il proprio provvedimento in data 13 giugno 2012, prot. n. 1791 S.G., recante all'oggetto: «*Nomina del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*» (CUG);

PRESO ATTO che con nota in data 2 ottobre 2012, prot. n. 3330, il Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione, ha rappresentato l'urgente necessità, al fine di assicurare la rappresentanza paritetica dell'Amministrazione comunale e di parte sindacale in seno al Comitato unico di garanzia, di integrare la composizione del CUG con altri due componenti dell'Amministrazione (un titolare e un supplente), individuati nelle persone dei dipendenti Mirabelli Luigi (titolare) e Baldino Serafina (supplente);

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni;

VISTA la deliberazione della Giunta comunale n. 15 del 16 febbraio 2012;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e successive modificazioni, recante il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;

Ad integrazione della composizione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), di cui al proprio provvedimento in data 13 giugno 2012, prot. n. 1791 S.G.,

NOMINA

— quali rappresentanti dell'Amministrazione comunale in seno al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), i dipendenti Mirabelli Luigi (titolare) e Baldino Serafina (supplente).

— Dà incarico al Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione di notificare il presente provvedimento ai nominati rappresentanti dell'Amministrazione comunale in seno al CUG.

— Dispone che il presente provvedimento venga pubblicato nell'Albo pretorio on-line di questo Comune per 15 giorni e trasmesso in copia: al Presidente del CUG, Avv. Lucio Sconza, per ogni conseguente e conseguenziale adempimento; al Direttore del 5° Settore: Innovazione tecnologica, Dott.ssa Maria Rosaria Mossuto; nonché ai componenti del Nucleo di Valutazione dei Dirigenti, al Datore di Lavoro e ai Dirigenti dell'Ente.

Il Segretario generale
Avv. Francesco Grossi





Città di Cosenza

Segretariato Generale

Prot. n. 1981/S.G.

AL: 1

Prot. Cui.
n° 6/13

Cosenza, 18 luglio 2013

Sigg.:

Avv. Lucio Sconza
Capo Dipartimento Amministrativo e del 1°
Settore Personale Controllo di Gestione
Dott.ssa Maria Rosaria Mossuto
Dirigente 3° Settore Innovazione Tecnologica
Componenti del Nucleo di Valutazione dei
Dirigenti
Dirigenti dei Settori e degli Staff

Loro sedi

Sig. Sindaco - Gab.
Sig. Vice Sindaco
Sigg. Assessori
Sig. Presidente del Consiglio comunale
Sig. Presidente del Collegio dei Revisori

Loro sedi

OGGETTO: Provvedimento del Vice Segretario Generale in data 18 luglio, prot. n. 1931, recante all'oggetto: "Sostituzione componente del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Si trasmette, per quanto di competenza e/o per opportuna conoscenza, copia autentica del provvedimento, qui allegato, adottato dallo scrivente in data 18 luglio 2013, stesso numero ed oggetto di cui sopra.

Il Vice Segretario generale

Avv. Ugo Dattis

Cosenza, 18 luglio 2013



Prot. n.1931/S.G.

OGGETTO: Sostituzione componente del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

IL VICE SEGRETARIO GENERALE

RICHIAMATO il provvedimento in data 13 giugno 2012, prot. n. 1791 S.G., recante all'oggetto: «Nomina del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» (CUG);

PRESO ATTO che con nota in data 12 luglio 2013, prot. n. 4/13, il Vice Presidente del CUG, dott.ssa Molezzi Maria ha rappresentato la necessità, al fine di assicurare la rappresentanza paritetica dell'Amministrazione comunale e di parte sindacale in seno al Comitato unico di garanzia, di sostituire la componente supplente di categoria "C" del CUG, (De Marchi Adriana - collocata in pensione), con altra componente dell'Amministrazione, individuata nella persona della dipendente Marchese Melenzia;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni;

VISTA la deliberazione della Giunta comunale n. 15 del 16 febbraio 2012;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e successive modificazioni, recante il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;

A sostituzione della componente del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), di cui al proprio provvedimento in data 13 giugno 2012, prot. n. 1791 S.G.,

NOMINA

— quale sostituita della componente supplente rappresentante dell'Amministrazione comunale in seno al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), la dipendente Marchese Melenzia (supplente).

— Dà incarico al Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione di notificare il presente provvedimento al nominato rappresentante dell'Amministrazione comunale in seno al CUG.

— Dispone che il presente provvedimento venga pubblicato nell'Albo pretorio on-line di questo Comune per 15 giorni e trasmesso in copia: al Presidente del CUG, Avv. Lucio Sconza, per ogni conseguente e conseguenziale adempimento; al Direttore del 3° Settore: Innovazione tecnologica, Dott.ssa Maria Rosaria Mossuto; nonché ai componenti del Nucleo di Valutazione dei Dirigenti e ai Dirigenti dell'Ente.

Il Vice Segretario generale
avv. Ugo Dattis

b.e.c.
19 LUG. 2013
Il Vice Segretario Generale
Avv. Ugo Dattis





Città di Cosenza

Cosenza, 24 febbraio 2015

Segretario Generale

Prot. n. 393/S.G.

Sig. Avv. Lucio Sconza
Direttore del I Dipartimento Amministrativo
e dell'1° Settore: Personale-Controllo di Gestione
Sig.ra Dott.ssa Maria Molezzi
Dirigente del 2° Settore: Affari Generali
Sigg. Componenti del Nucleo di Valutazione
dei Dirigenti

Sigg. Dirigenti dell'Ente

Loro Sedi

P.c.

Sig. Sindaco-Gab
Sigg. Assessori
Sig. Presidente del Consiglio Comunale
Sig. Presidente del Collegio dei Revisori

Loro Sedi

OGGETTO: Provvedimento del Vice Segretario generale in pari data prot. n. 392/S.G. recante all'oggetto: "Sostituzione del Sig. Antonio Casciaro, dimissionario, con il Sig. Francesco Iuele (componente titolare), del Sig. Domenico Peluso (componente supplente) e nomina del Sig. Carlo Greco in sostituzione della dott.ssa Luigia Pastore, in pensione dal 1° febbraio 2015. -

Si trasmette, per quanto di competenza e/o per opportuna conoscenza, copia autentica del provvedimento, **qui allegato**, adottato dallo scrivente in data 24 febbraio 2015.

Il Vice Segretario generale
Gargano Giampiero



Città di Cosenza

Cosenza, 24 febbraio 2015

Segretario Generale

Prot. n.392/S.G.

OGGETTO: Sostituzione Componenti del Comitato Unico di Garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. -

IL VICE SEGRETARIO GENERALE

RICHIAMATI i provvedimenti del Segretario Generale del 13 giugno 2012, prot. n. 1791/S.G., recante all'oggetto: «*Nomina del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*» (CUG) e del 5 ottobre 2012 prot. n. 2683/S.G. di integrazione della composizione del Comitato Unico di Garanzia;

PRESO ATTO:

- che nella riunione del 5 febbraio 2015, il Comitato Unico di Garanzia, con verbale n. 14, ha proposto la nomina del Sig. Iuele Francesco in sostituzione del dimissionario Sig. Casciaro Antonio e del Sig. Greco Carlo in sostituzione della Dott.ssa Pastore Luigia, in pensione dal 1° febbraio 2015;
- che con successiva comunicazione è stato indicato componente supplente il Sig. Peluso Domenico;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni;

VISTA la deliberazione della Giunta comunale n. 15 del 16 febbraio 2012;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e successive modificazioni, recante il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;

Ad integrazione della composizione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), di cui ai propri provvedimenti su indicati;

NOMINA

— quali rappresentanti dell'Amministrazione comunale in seno al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), i dipendenti Sig. Francesco Iuele (titolare) e Domenico Peluso (supplente) e il Sig. Carlo Greco (titolare).

— Dà incarico al Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale – Controllo di Gestione di notificare il presente provvedimento ai nominati rappresentanti dell'Amministrazione comunale in seno al CUG.

— Dispone che il presente provvedimento venga pubblicato nell'Albo pretorio on-line di questo Comune per 15 giorni e trasmesso in copia: al Presidente del CUG, Avv. Lucio Sconza, per ogni conseguente e conseguenziale adempimento, ai componenti del Nucleo di Valutazione dei Dirigenti e ai Dirigenti dell'Ente.

Il Vice Segretario Generale
Avv. Giampiero Gargano



Città di Cosenza

Cosenza, 16 aprile 2015

Segretario Generale

Prot. n. 815 /S.G.

Sig. Avv. Lucio Sconza
Direttore del I Dipartimento Amministrativo
e dell'°Settore: Personale-Controllo di Gestione
Sig.ra Dott.ssa Maria Molezzi
Dirigente del 2° Settore: Affari Generali
Sigg. Componenti del Nucleo di Valutazione
dei Dirigenti

Sigg. Dirigenti dell'Ente

Loro Sedi

P.c.

Sig. Sindaco-Gab
Sigg. Assessori
Sig. Presidente del Consiglio Comunale
Sig. Presidente del Collegio dei Revisori

Loro Sedi

OGGETTO: Provvedimento del Segretario generale Vicario in pari data prot. n.814/S.G. recante all'oggetto: "Sostituzione del Sig. Francesco Siciliano (componente supplente), dimissionario, con la Dott.ssa Angela Scarpelli. -

Si trasmette, per quanto di competenza e/o per opportuna conoscenza, copia del provvedimento, **qui allegato**, adottato dallo scrivente in data 16 aprile 2015.

Il Segretario generale Vicario
Gargano Giampiero





Cosenza, 16 aprile 2015

Segretario Generale

Prot. n. 814 /S.G.

OGGETTO: Sostituzione Componente supplente del Comitato Unico di Garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. -

IL SEGRETARIO GENERALE VICARIO

RICHIAMATI i provvedimenti del Segretario Generale del 13 giugno 2012, prot. n. 1791/S.G., recante all'oggetto: *«Nomina del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni»* (CUG) e del 5 ottobre 2012 prot. n. 2683/S.G. di integrazione della composizione del Comitato Unico di Garanzia;

PRESO ATTO:

- dell' indicazione della Vice Presidente del CUG, dott.ssa Molezzi Maria, trasmessa via e-mail di sostituzione del Sig. Francesco Siciliano (componente supplente) dimissionario, con la Dott.ssa Angela Scarpelli;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni;

VISTA la deliberazione della Giunta comunale n. 15 del 16 febbraio 2012;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e successive modificazioni, recante il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;

Ad integrazione della composizione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), di cui ai propri provvedimenti su indicati;

NOMINA

— quale rappresentante dell'Amministrazione comunale in seno al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), la dipendente Dott.ssa Angela Scarpelli (quale componente supplente).

— Dà incarico al Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale – Controllo di Gestione di notificare il presente provvedimento ai nominati rappresentanti dell'Amministrazione comunale in seno al CUG.

— Dispone che il presente provvedimento venga pubblicato nell'Albo pretorio on-line di questo Comune per 15 giorni e trasmesso in copia: al Presidente del CUG, Avv. Lucio Sconza, per ogni conseguente e conseguenziale adempimento, ai componenti del Nucleo di Valutazione dei Dirigenti e ai Dirigenti dell'Ente.



Il Segretario Generale Vicario
Avv. Giampiero Gargano



REGOLAMENTO OPERATIVO

Art.1 Istituzione e finalità

Con delibera di Giunta Municipale n. 15 del 16 febbraio 2012 è costituito il Comitato per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Cosenza, di seguito definito CUG, ai sensi dell'art. 57 del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, modificato dall'art. 21 della legge 4.11.2010, n. 183 e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011.

Il CUG assume – unificandole – tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuiscono ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Il C.U.G. esercita le proprie funzioni in piena autonomia gestionale garantita dall'Amministrazione ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale dipendente, lavoratrici e lavoratori di ogni ordine e grado.

Art. 2 Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento disciplina l'organizzazione e le modalità di funzionamento del C.U.G.

Art.3 Composizione e Sede

Il C.U.G. è un organismo paritetico composto da componenti designati da ciascuna delle OO.SS. maggiormente rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del decreto legislativo 1 165/2001, e da un pari numero di componenti rappresentanti dell'Amministrazione, nominati dal Segretario Generale.

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente.

L'attuale Comitato è composto da 12 Componenti effettivi e da altrettanti Componenti supplenti.

In caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari, i componenti supplenti partecipano alle riunioni del Comitato con i medesimi diritti e doveri con modalità di cui al successivo art. 7, in modo che sia assicurata nel complesso lo svolgimento corretto dell'attività del Comitato.

Il Comitato ha sede presso la sede dei Servizi Demografici -Settore 2° Affari Generali- in P.zza G. Mancini Cosenza.

Art.4

Durata in carica

Il Comitato ha durata quadriennale e i suoi Componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo. Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

La sostituzione dei componenti a seguito di dimissioni, decadenza e revoca da parte dei rispettivi soggetti designatari non modifica la data di durata del Comitato stesso.

I Componenti nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato.

Art.5

Compiti del Presidente e del Vice Presidente

Il Presidente presiede e rappresenta il Comitato all'interno ed all'esterno del Comune e provvede affinché l'attività del Comitato si svolga in stretto raccordo con i competenti organi dell'Amministrazione.

Le funzioni operative e gestionali sono assunte dal Vice Presidente, in sostituzione del Presidente, il quale convoca e presiede le riunioni, stabilendone l'ordine del giorno anche sulla base delle proposte dei componenti, ne coordina i lavori e sovrintende sul regolare svolgimento degli stessi, mette a votazione le proposte e cura l'esecuzione delle decisioni assunte dal Comitato.

In caso di assenza del Presidente e del Vice Presidente, presiede la seduta un componente del Comitato appositamente nominato dal Presidente.

Art.6

Il Segretario

Le funzioni di Segretario sono svolte da un dipendente comunale, senza diritto di voto, designato dal Presidente e/o Vice Presidente del Comitato stesso.

In caso di assenza del Segretario, il verbale viene redatto a rotazione da uno dei componenti.

A titolo indicativo e non esaustivo, il Segretario provvede all'invio, tramite posta elettronica, delle convocazioni delle riunioni del Comitato, alla verbalizzazione delle sedute del Comitato, alla raccolta e alla custodia degli originali dei verbali e degli eventuali allegati, alla corrispondenza interna ed esterna, all'archiviazione degli atti e cura l'invio al Settore 5° Innovazione Tecnologica delle informazioni sull'attività del CUG necessarie per l'aggiornamento periodico dell'area del sito web comunale dedicata al Comitato.

Art.7 **Compiti dei Componenti**

I Componenti titolari:

partecipano alle riunioni del Comitato e preavvisano, nei casi di assenza o impedimento a partecipare alle riunioni, sia il Presidente e/o Vice Presidente, sia il componente supplente "corrispettivo";

partecipano ai gruppi di lavoro, eventualmente costituiti, di cui vogliano far parte;

propongono argomenti di carattere specifico da inserire nell'o.d.g.

I Componenti supplenti:

partecipano a pieno titolo alle riunioni e alle attività del Comitato (gruppi di lavoro, commissioni e quant'altro deliberato) solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari e a seguito di convocazione anche verbale del titolare da confermare formalmente via e – mail.

L'attività svolta in qualità di componente del Comitato, anche quella inerente i gruppi di lavoro è considerata a tutti gli effetti attività di servizio.

Art.8 **Convocazioni**

Il Comitato si riunisce in convocazione ordinaria, di norma, almeno 3 - 4 volte l'anno. Le riunioni hanno luogo, di norma, presso la sede del CUG.

Il Presidente e/o il Vice Presidente convocano il Comitato in via straordinaria in caso di urgenza o di necessità, oppure ogni qualvolta sia richiesto da almeno un terzo dei/delle componenti effettivi.

La convocazione ordinaria viene effettuata via e-mail almeno 5 giorni lavorativi prima della data prescelta per la riunione.

La convocazione straordinaria viene effettuata con le stesse modalità almeno 2 giorni, prima della data prescelta.

La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno e la eventuale documentazione strettamente necessaria per la trattazione dei relativi argomenti.

Le convocazioni sono comunicate per conoscenza ai componenti supplenti.

Art.9 **Deliberazioni**

Le decisioni del CUG sono espresse con deliberazioni.

Il Comitato è validamente riunito e validamente delibera quando sia presente la metà più uno dei Componenti aventi diritto di voto.

Hanno diritto al voto i componenti presenti alla riunione.

Le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei voti espressi dai Componenti

presenti. In caso di parità, si ritiene approvata la deliberazione adottata con il voto favorevole del Presidente e/o Vice Presidente.

Le riunioni del Comitato devono essere verbalizzate in forma sintetica e il verbale è firmato dal Presidente e/o Vice Presidente e dal Segretario. I Componenti possono far risultare a verbale le loro dichiarazioni testuali. Il verbale verrà trasmesso via e-mail.

I verbali delle sedute vengono inviati via e - mail, a cura della Segreteria del CUG, anche ai componenti supplenti, al fine di favorire il loro costante aggiornamento sui temi trattati;

Le deliberazioni approvate sono inoltrate al vertice dell'Ente, alle OO.SS. e alle R.S.U.;

Articolo 10

Dimissioni, Decadenza, Revoca

Le dimissioni di un Componente del Comitato devono essere presentate - 30 giorni prima - per iscritto al Presidente e/o Vice Presidente del Comitato stesso che ne dà anche tempestivamente comunicazione al Segretario Generale o alla O.S. interessata per consentirne la sostituzione. Il Comitato ne prende atto nella prima convocazione utile.

Il Presidente e/o il Vice Presidente comunica, in forma scritta - 30 giorni prima - le proprie dimissioni al Comitato e al Segretario Generale;

Motivi di decadenza dall'incarico sono il ritiro della delega per quanto attiene la rappresentanza sindacale e la cessazione del rapporto di lavoro con l'Amministrazione. Il Comitato ne prende atto nella prima riunione utile.

Al fine di garantire la continuità amministrativa, qualora un componente del Comitato risulti assente alle sedute, nel periodo di durata del mandato, senza giustificato motivo, per 4 (quattro) volte consecutive, verrà dichiarato decaduto automaticamente dallo stesso Comitato, verrà temporaneamente sostituito dal corrispondente supplente, se esistente, e ne verrà data comunicazione all'organo che lo ha designato per la successiva surroga.

Il Comitato ratifica la sostituzione del/della componente dimissionario/a, o decaduto/a.

Il/la Componente e il/la Presidente e/o Vice Presidente sospeso nelle proprie funzioni dall'Amministrazione, si considera a tutti gli effetti sospeso anche dalla carica di componente effettivo e/o supplente del Comitato.

Art. 11

Commissioni e gruppi di lavoro

Nello svolgimento della sua attività, il Comitato può operare in commissioni o gruppi di lavoro. Le commissioni, temporanee o permanenti, e i gruppi di lavoro sono istituiti dal Comitato, che ne definisce finalità, compiti ed obiettivi.

Il Presidente e/o il Vice Presidente, sentito il Comitato, può designare tra i com-

ponenti un responsabile per singoli settori o competenze del Comitato stesso. Il responsabile svolge le funzioni di relatore sulle questioni rientranti nel settore assegnato e a tal fine cura l'attività preparatoria ed istruttoria, riferisce al Comitato e formula proposte di deliberazione.

Art.12 **Relazione Annuale**

Il Comitato redige entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, una relazione sulla situazione del personale nell'Amministrazione di appartenenza riferita all'anno precedente, riguardante 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.

La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti dall'Amministrazione ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti dallo Staff 6 – Datore di Lavoro del Comune di Cosenza

La relazione è trasmessa ai vertici politici ed amministrativi del Comune di Cosenza dal Presidente o Vice Presidente.

Art.13 **Rapporti tra il Comitato e l'Amministrazione**

I rapporti tra il Comitato e l'Amministrazione sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione.

Il Comitato può richiedere dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti.

Il Comitato mette a disposizione le informazioni e/o i progetti utili agli organismi e Uffici dell'Amministrazione, che hanno il compito di formulare proposte e realizzare interventi inerenti argomenti e materie tra quelli di competenza del Comitato stesso.

Il Comitato collabora con il responsabile dello Staff 6 – Datore di Lavoro e con il medico competente dell'amministrazione, per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, o derivanti da forme di discriminazione e da violenza morale o psichica.

Art.14 **Collaborazioni con gli organismi istituzionali**

Il C.U.G. può operare in collaborazione con la Consiglieria o il Consigliere na-

zionale di parità attraverso anche il raccordo con "l'Osservatorio interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata", istituito presso l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità.

Il C.U.G. può valutare l'opportunità di sottoscrivere accordi di cooperazione strategica con i/le Consigliere di parità provinciali e/o regionali volti a definire, concordemente e su ambiti specifici, iniziative e progetti condivisi e assicurare una collaborazione strutturale per sviluppare politiche attive e di promozione delle pari opportunità mirate alla implementazione dell'Osservatorio interministeriale di cui al punto 1 del presente articolo.

Il C.U.G. può operare in collaborazione con l'UNAR – "Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni razziali" istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità.

Il C.U.G. può operare in collaborazione con gli Organismi Indipendenti di Valutazione di cui all'art. 14 del Dlgs 150/2009, per rafforzare l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, ai fini della valutazione della Performance.

Art.15

Attività informativa e comunicativa

Il Comitato, attraverso la Segreteria provvede a comunicare periodicamente ogni iniziativa al Sett, 5° Informazione Tecnologica per l'aggiornamento dell'apposita area dedicata alle attività svolte sul sito web istituzionale (www.comune.cosenza.it).

Le iniziative ed i programmi varati dal Comitato sono portati a conoscenza della generalità dei dipendenti mediante il sito istituzionale, apposite bacheche se istituite, bollettini di informazione del C.U.G..

Le attività e i programmi del Comitato, gli eventi, le iniziative promosse in collaborazione con soggetti istituzionali di cui al precedente art.14 possono essere diffuse in ambito territoriale e nazionale.

Per contattare il Comitato, sarà possibile utilizzare l'indirizzo di posta elettronica: cug@comune.cosenza.it.

Art.16

Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto e contemplato nel presente Regolamento, si rimanda alla normativa vigente in materia ed alle linee di indirizzo di cui alla delibera n. 15 del 16.02.2012.

Le informazioni ed i documenti acquisiti dal Comitato devono essere utilizzati nel più rigoroso rispetto della normativa vigente in materia di privacy.

E' OPERATIVO IL COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL COMUNE DI COSENZA

"Il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), istituito con deliberazione di Giunta municipale n. 15 del 16.02.2012, ha approvato ieri, con largo anticipo rispetto alle scadenze di legge, il Regolamento per la disciplina delle modalità del proprio funzionamento, la cui bozza è stata elaborata dal gruppo di lavoro interno al CUG, appositamente costituito. Il CUG può quindi ritenersi operativo ed iniziare la propria attività all'interno dell'Ente."

L'informazione arriva dai vertici dell'organismo, il Presidente avv. Lucio Sconza e la Vice Presidente dott.ssa Antonella Molezzi, dirigenti del Comune.

Il CUG sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici per il contrasto al fenomeno del mobbing e ne assume tutte le funzioni previste dalla legge; esplica la propria attività nei confronti di tutto il personale; collabora, inoltre, con il Datore di lavoro per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, o derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale e psichica.

L'indirizzo di posta elettronica cui rivolgersi per eventuali contatti è:

cug@comune.cosenza.it

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

RELAZIONE ANNUALE ANNO 2012

I 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", 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.

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 31/12/2012

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 Sindaco ex art. 90 D.lgs. 267/2000)	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
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 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

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".

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

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.

Servizio 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 evacuazio-

ne 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 piccoli 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'uso 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.

Le funzioni di segreteria sono svolte da una Funzionaria in forza al 2° Settore Affari generali che garantisce il supporto necessario al suo fun-

zionamento: 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.

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.

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

RELAZIONE ANNUALE ANNO 2013

I 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 – VicePresidente con funzioni operative e gestionali in assenza del Presidente.

Chiappetta Adriana
Marchese Melenzia
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 - 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 - signora Carmen T. Prestileo - 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", la relazione si propone di illustrare la situazione del personale del comune di Cosenza nell'anno 2013, 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.

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 31/12/2013

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	5	10
Totale	5	6	11
Totale valori %	2,21% Sul totale personale femminile	1,16% Sul totale personale maschile	1,48% 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 %	0,44% Sul totale personale femminile	0,38% Sul totale personale maschile	0,40% 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	1	0	1
Oltre 50 anni	10	23	33
Totale	11	23	34
Totale valori %	4,87% Sul totale personale femminile	4,46% Sul totale personale maschile	4,58% 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 %	0,88% Sul totale personale femminile	1,55% Sul totale personale maschile	1,35% Sul totale complessivo

Datore di Lavoro	Genere
	Uomo
Oltre 50 anni	1

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	5	1	6
Oltre 50 anni	71	125	196
Totale	76	126	202
Totale valori %	33,63% Sul totale personale femminile	24,47% Sul totale personale maschile	27,26% 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	35	37	72
Totale	73	99	172
Totale valori %	32,30% Sul totale personale femminile	19,22% Sul totale personale maschile	23,21% 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	42	148	190
Totale	50	159	209
Totale valori %	22,12% Sul totale personale femminile	30,87% Sul totale personale maschile	28,20% 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	89	97
Totale	8	91	99
Totale valori %	3,54% Sul totale personale femminile	17,67% 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 Sindaco ex art. 90 D.lgs. 267/2000)	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
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	0	0	0
30- 40	0	0	0
41- 50	0	0	0
Oltre 50 anni	0	0	0
Totale	0	0	0

Risultano, inoltre attive n. 2 collaborazioni coordinate e continuative retribuite (CO.CO.CO), tutte di genere maschile; n. 5 collaborazioni coordinate e continuative a titolo gratuito, di cui n. 2 uomini e n. 3 donne.

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	
31- 40	13	5,75%	7	1,36%	20	2,70%
41- 50	41	18,14%	70	13,59%	111	14,98%
Oltre 50 anni	172	76,11%	438	85,05%	610	82,32%
Totale	226	100%	515	100%	741	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 2013.

E' evidente un utilizzo leggermente superiore 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	2	3	5
Personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	0	0	0
Totale	2	3	5

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

Congedi parentali obbligatori	Donne	Uomini
Totale	2	

Congedi parentali facoltativi retribuiti al 100%	Donne	Uomini
Totale	9	13
Congedi parentali facoltativi retribuiti al 30%	Donne	Uomini
Totale	7	1

Formazione

La tabella indica, per l'anno 2013, 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	3	3	71	99
Cat. D	17	16	200,30	184
Cat. C	5	11	70,30	121
Cat. B	5	13	38	152,30
Cat. A	0	2	0	17,30
Totale	30	45	380	574

La tabella evidenzia una prevalenza di uomini nella partecipazione a percorsi formativi, anche in termini di ore fruite per formazione, pur non evidenziandosi eventi di discriminazione all'interno del processo di formazione.

Formazione sulle pari opportunità/discriminazioni

Anche nel corso del 2013 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, in particolare al corso "Accrescere le competenze degli operatori sul fenomeno Rom", della durata di 6 giorni, organizzato dalla Prefettura di Cosenza, cui hanno partecipato n. 2 dipendenti di cat. D.

Per quanto riguarda le azioni sul tema rivolte all'esterno dell'Ente, si evidenzia che nell'anno 2013 è continuata l'attività di cui al protocollo d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità - per l'adesione alla Rete Nazionale Anti-violenza finalizzata alla realizzazione di interventi di contrasto alla violenza di genere ed allo stalking.

E' continuata l'attività di cui al Protocollo d'intesa per la costituzione di una rete anti-violenza 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. Ha avuto altresì seguito l'attività di cui al 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.

Nell'ultimo semestre 2013 l'Amministrazione comunale ha aderito al progetto "Ascolto Donna" dell'ASP di Cosenza. Il progetto mira alla sensibilizzazione ed informazione sulla piaga sociale della violenza, maltrattamenti psicologici e fisici contro le donne e minori.

E' in itinere la definizione di un protocollo d'intesa.

Piani di intervento per attuare pari opportunità e benessere organizzativo

Per quanto riguarda l'attuazione di pari opportunità, il CUG nell'anno 2013 ha dedicato prevalentemente la sua attività alla elaborazione del P.A.P. per il triennio 2014/2016, approvato definitivamente 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, 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

Il Piano delle Azioni Positive, elaborato nel corso dell'anno 2013, ha previsto le seguenti attività:

- Predisposizione di un questionario on-line da distribuire ai dipendenti per la verifica e la raccolta di ogni informazione utile a conoscere gli interessi e le aspirazioni professionali dei dipendenti dell'Ente.
- Studio delle possibilità di sperimentazione del Telelavoro, come miglioramento dell'equilibrio tra vita familiare e lavorativa, soprattutto per il personale dipendente considerato “fuori sede”.
- Attivazione di uno sportello, presidiato a turno da due componenti del CUG, per l'ascolto di problematiche legate alla organizzazione del lavoro (turnazioni e/o flessibilità oraria ecc.) Lo sportello vigilerà, inoltre, sul rispetto della norme in materia di Sicurezza e Salute sui luoghi di Lavoro (in collaborazione con il Datore di Lavoro) e su eventuali “malesseri” che potessero insorgere tra i dipendenti.

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

Nel corso dell'anno 2013 è stata inoltrata, per conoscenza al CUG, una diffida per mobbing.

Dopo aver esaminato la diffida ed avere ascoltato la relazione del Presidente e del Dirigente interessato, il CUG ha ritenuto che non sussistessero elementi per intervenire.

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

(Informazioni tratte dalla relazione fornita dal 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.

Si precisa che nel primo semestre dell' anno 2013 il Datore di Lavoro ha operato come struttura di staff con autonomia funzionale, mentre per il secondo semestre dell'anno, ha operato come ufficio annesso al 2° Dipartimento tecnico.

Anche nell'anno 2013 sono stati nominati, 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;

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

Servizio prevenzione e protezione

Servizio sorveglianza sanitaria

Servizio informazione, formazione e addestramento.

Servizio di prevenzione e protezione

Il Datore di Lavoro, in collaborazione con i Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e con i Medici Competenti (M.C.), ha redatto il piano di emergenza e di evacuazione del complesso monumentale San Agostino. Sono, invece, in fase di redazione i piani riguardanti il Comando di Polizia Municipale, per la cui messa in sicurezza sono stati pianificati una serie di interventi di manutenzione e di ristrutturazione, il Complesso "I Due Fiumi", il cinema Morelli, il cinema Italia.

Sono state effettuate, anche con la partecipazione degli RLS, diverse ispezioni, tutte ritualmente verbalizzate e sottoscritte, nelle sedi comunali al

fine di garantire e migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro e sono stati programmati diversi interventi in materia di sicurezza finalizzati alla risoluzione delle problematiche che alcune strutture presentano.

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'inidoneità al lavoro con visite specifiche. Nell'anno 2013, in particolare, sono state ultimate le visite periodiche (video terminalisti, vigili urbani e dipendenti con rischi minori) a cadenza biennale di tutti i dipendenti.

Inoltre, i Medici competenti (MC), in accordo con il Datore di lavoro, hanno eseguito esami audiometrici e spirometrici su alcuni dipendenti da loro visitati, per i quali se ne ravvisava la necessità.

Formazione Informazione e Addestramento

Nell'anno 2013 sono stati formati n. 3 RLS, con ricorso a ditta specializzata nella formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Si è provveduto, altresì, grazie all'impegno gratuito del Medico competente, del Datore di lavoro e delle risorse umane proprie dell'Ufficio Datore di lavoro, alla formazione di circa n. 40 Addetti al primo soccorso.

Il Datore di lavoro sta provvedendo ad espletare la necessaria procedura per l'affidamento del servizio di formazione delle restanti figure della sicurezza e di tutti i dipendenti dell'Ente.

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.

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.

Azioni

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

Unico di Garanzia, nel corso del 2013, ha proseguito nell'attività di verifica e di programmazione e all'elaborazione del Piano delle Azioni Positive 2014/2016, a tal fine è stato costituito specifico gruppo di lavoro che ha elaborato la bozza da sottoporre all'approvazione del Comitato.

Obiettivi

Approvazione definitiva del Piano delle azioni positive 2014/2016.

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

RELAZIONE ANNUALE ANNO 2014

I 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 – VicePresidente con funzioni operative e gestionali in assenza del Presidente.

Chiappetta Adriana
Marchese Melenzia
Baldino Serafina
Siciliano Francesco
Iuele Francesco
Montalto Silvano
Tavernise Nadia
Dodaro Mirella

Campagna Rosaria F.
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 - dott.ssa Brunella Ruffolo - 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 - signora Carmen T. Prestileo - 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 2014, 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.

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 31/12/2014

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	5	10
Totale	5	6	11
Totale valori %	2.57 % Sul totale personale femminile	1.39 % Sul totale personale maschile	1.76 % 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 %	0.51 % Sul totale personale femminile	0.46 % Sul totale personale maschile	0.48 % 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	1	0	1
Oltre 50 anni	10	11	21
Totale	11	11	22
Totale valori %	5.67 % Sul totale personale femminile	2.55 % Sul totale personale maschile	3.52 % 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 %	1.03 % Sul totale personale femminile	1.62 % Sul totale personale maschile	1.44 % Sul totale complessivo

Datore di Lavoro	Genere
Oltre 50 anni	Uomo
	1

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	5	1	6
Oltre 50 anni	58	97	155
Totale	63	98	161
Totale valori %	32.47 % Sul totale personale femminile	22.73 % Sul totale personale maschile	25.76 % Sul totale complessivo

Cat. C a tempo indeterminato	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31- 40	6	5	11
41- 50	30	52	82
Oltre 50 anni	28	38	66
Totale	64	95	159
Totale valori %	32.98 % Sul totale personale femminile	22.04 % Sul totale personale maschile	25.44 % 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	10	15
Oltre 50 anni	35	129	164
Totale	41	139	180
Totale valori %	21.13 % Sul totale personale femminile	32.25 % Sul totale personale maschile	28.80 % 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	7	70	77
Totale	7	72	79
Totale valori %	3.60 % Sul totale personale femminile	16.70 % Sul totale personale maschile	12.64 % Sul totale complessivo

Non si rileva un forte squilibrio fra i generi a livello di personale dirigenziale (n. 1 dirigente uomo in più), 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	0	0
41- 50	1	1	2
Oltre 50 anni	0	2	2
Totale	1	3	4

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

Risultano, inoltre, attive n. 4 collaborazioni coordinate e continuative (CO.CO.CO), tutte appartenenti al genere maschile; n. 5 collaborazioni coordinate e continuative a titolo gratuito di cui n. 2 uomini e n. 3 donne.

Situazione per genere e fascia d'età del personale dipendente in totale al 31/12/2014

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	3.60	5	1.16	12	1.92
41- 50	43	22.16	66	15.31	109	17.44
Oltre 50 anni	144	74.22	360	83.52	504	80.64
Totale	194	99.98	431	99.99	625	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 2014.

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	1	2
Personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	1	2	3
Totale	2	3	5

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

Congedi parentali obbligatori	Donne	Uomini
Totale	3	0

Congedi parentali facoltativi retribuiti al 100%	Donne	Uomini
Totale	3	4
Congedi parentali facoltativi retribuiti al 30%	3	

Formazione

La tabella indica, per l'anno 2014, il numero dei dipendenti e le ore annue fruite per la formazione - con la suddivisione per genere e ruolo

FORMAZIONE 2014

Qualifica	NUMERO DI PERSONE		ORE ANNUE	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
DIRIGENTI	5	6	27	47
CAT. D	35	28	270	174
CAT. C	15	8	68	32
CAT. B	9	19	44	60
CAT. A	1	4	2	17
TOTALE	65	65	411	330

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 opportunità/discriminazioni

Anche nel corso del 2014 l'Amministrazione comunale ha inviato propri dipendenti a corsi interaziendali, organizzati da enti di formazione esterni e gratuiti per l'Amministrazione, sul tema dell'inclusione sociale/discriminazioni.

In particolare, n. 3 dipendenti - categoria D - hanno partecipato al Progetto tematico settoriale "Centro di competenza per l'accoglienza e l'in-

tegrazione degli immigrati della Regione Calabria" organizzato dalla Regione Calabria - Dipartimento Programmazione Nazionale e Comunitaria.

Il progetto è stato sviluppato con l'attuazione di laboratori su:
rifugiati e richiedenti asilo

minori stranieri non accompagnati

donne migranti e donne vittime di tratta

fondi strutturali ed europei per l'immigrazione

buone prassi dell' integrazione socio- lavorativa degli immigrati in agricoltura

E' proseguita l'attività di cui al Protocollo d'intesa per la costituzione di una rete anti-violenza 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.

Nell'anno 2014 l'Amministrazione comunale ha proseguito l'attività di cui al progetto "Ascolto Donna" dell'ASP di Cosenza.

Il progetto mira alla sensibilizzazione e all'informazione sulla piaga sociale della violenza, sui maltrattamenti psicologici e fisici contro le donne e i minori.

Per il 2014 é rimasta, altresì, invariata l'attività della Rete Locale antiviolenza alle donne, in collaborazione con il Centro contro la Violenza alle Donne R. Lanzino.

Piani di intervento per attuare pari opportunità e benessere organizzativo

Per quanto riguarda l'attuazione di pari opportunità, il CUG nell'anno 2014 ha dedicato prevalentemente la sua attività all'attuazione di alcune 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, 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".

Aree di intervento

In attuazione al Piano delle Azioni Positive, il CUG ha attivato le seguenti attività:

1. Questionario on-line:

E' stato predisposto un questionario on-line distribuito via mail a tutti i dipendenti, per la verifica e la raccolta di ogni informazione utile a conoscere gli interessi e le aspirazioni professionali dei dipendenti dell'Ente. I questionari sono stati raccolti in forma anonima in un'urna depositata presso l'Ufficio URP.

La percentuale di risposte al questionario è stata bassissima in quanto hanno risposto solo n. 43 dipendenti sul totale complessivo di circa 600 unità.

La scarsa risposta ha determinato l'impossibilità per il Comitato di elaborare i reports conclusivi, a causa della scarsissima percentuale di risposte, pari al 7% dei dipendenti, che non raffigura un campione rappresentativo del personale dell'Ente.

2. Sportello d'ascolto

E' stato attivato uno sportello, presidiato a turno da due componenti del CUG, per l'ascolto di problematiche legate alla organizzazione del lavoro (turnazioni e/o flessibilità oraria ecc.).

Obiettivo dello sportello è stato quello di vigilare sul rispetto delle norme in materia di Sicurezza e Salute sui luoghi di Lavoro (in collaborazione con il Datore di Lavoro) e su eventuali "malesseri" che potessero insorgere tra i dipendenti.

Lo sportello è stato avviato all'interno dei locali di "lo Cittadino" che, per la loro collocazione logistica – al di fuori della sede centrale - e per la scarsa presenza di pubblico e dipendenti, garantiva la giusta riservatezza nei colloqui.

In realtà, nonostante l'avvio dello stesso fosse stato ampiamente pubblicizzato, nessun dipendente ha inteso avvalersi di questo strumento, probabilmente per un scarsa fiducia nello stesso.

**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 2014 sono state inoltrate al CUG, una serie di segnalazioni provenienti esclusivamente dal personale della Polizia municipale e da sigle sindacali in rappresentanza di quel personale.

Le segnalazioni hanno riguardato le seguenti problematiche:

- 1.Reclamo a firma di un'Agente di P.M. che chiedeva di essere assegnata a servizio interno in ottemperanza alle statuizioni della Commissione medica Collegiale;
- 2.Piantonamenti notturni e pronta reperibilità;
- 3.Rilevazione presenze per i vigili addetti alla viabilità;
- 4.Richiesta spiegazioni sul mancato inserimento di alcuni vigili nel servizio elettorale;
- 5.Problematiche logistiche relative ai locali assegnati agli Agenti di P.M. nel complesso del Chiostro di San Domenico, sede – nell'anno 2014 – degli uffici del Sindaco;
- 6.Segnalazione da parte della RSU relativa al disagio del personale dei servizi demografici per la presenza notturna di barboni sul ballatoio antistante gli uffici.

Il Comitato, nel prendere atto delle segnalazioni pervenute, ha provveduto ad informare – tempestivamente - sia i dirigenti inte-

ressati, che il Datore di Lavoro, chiedendo – con note depositate agli atti del CUG - la risoluzione tempestiva dei problemi evidenziati.

Di seguito, si elencano i provvedimenti e le soluzioni adottati:

1. A seguito del reclamo e della successiva segnalazione del CUG, la dipendente interessata è stata assegnata a servizio interno presso la Centrale Operativa;
2. La problematica dei piantonamenti notturni, che veniva effettuata su turni di 12 ore, è stata risolta dividendo i servizi in turni di 6 ore, come per legge;
3. Per quanto riguarda la rilevazione delle presenze, sono stati esclusi dall'obbligo di timbrare solo gli addetti presso le scuole;
4. In riferimento alle lagnanze circa l'esclusione di alcuni agenti di P.M. dai turni di servizio presso i seggi elettorali, il Comitato ha preso atto della risposta del dirigente del settore Personale che ha chiarito che l'inserimento o meno nei turni di servizio è di esclusiva competenza del dirigente del settore il quale, in base alle esigenze organizzative cui far fronte, dispone i relativi ordini di servizio. Nella stessa nota è stato, inoltre, chiarito che non si rinvergono disposizioni normative e/o contrattuali nazionali e decentrate che statuiscono l'obbligo dei Datori di lavoro di ricorrere a rotazioni di personale in caso di eccezionali esigenze di servizio. Conseguentemente, il Comitato ha evidenziato che la materia portata all'attenzione, non attiene alle competenze dello stesso;
5. Il problema dei locali del Chiostro di San Domenico ha trovato parziale risoluzione con lo spostamento degli uffici dello staff del Sindaco presso i locali ristrutturati del Palazzo di città;
6. Relativamente alla presenza notturna di estranei sui ballatoi del complesso "I Due Fiumi", dopo una serie di riunioni tecniche, cui ha partecipato il Datore di Lavoro unitamente all'Amministratore del Condominio dell'immobile, si è deciso di installare nuove porte agli accessi piano strada che impediranno l'ingresso di soggetti non autorizzati.

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

Attività del Datore di Lavoro

Servizio di prevenzione e protezione

Il Servizio, gestito, sotto la direzione della 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, nel corso del 2014, ha 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, Teatro Morelli, Cinema Italia e Teatro Rendano.

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 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 2014 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.

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	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 – 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 2014, è stato dotato di un proprio budget annuale, come prevede la norma, per un importo di € 400,00.

Nel corso del 2014 il Comitato si è riunito 6 volte e di seguito, sinteticamente, si elencano le iniziative assunte:

1^ riunione 24 febbraio 2014: viene approvata la bozza del Piano delle Azioni Positive 2014 – 2016 e viene deciso di attivare percorsi di ascolto delle problematiche dei dipendenti;

2^ riunione 3 marzo 2014: approvazione definitiva del Piano delle Azioni Positive con deliberazione del CUG n. 1;

3^ riunione 24 marzo 2014: viene approvata la relazione sull'attività del CUG per l'anno 2013; Viene deciso di inserire sul sito istituzionale apposito Avviso per pubblicizzare l'apertura dello "sportello d'ascolto" e si dà mandato ai componenti incaricati di provvedere alla stesura della bozza definitiva del questionario da distribuire ai dipendenti;

4^ riunione 14 aprile 2014: Viene definitivamente approvato il questionario sul benessere lavorativo del personale del comune di Cosenza. Viene, inoltre, posta l'attenzione sulla problematica di Palazzo Ferrari all'interno del quale sono stati effettuati saggi sulle strutture, di cui non si conosce l'esito. Si decide di chiedere al Datore di Lavoro ed al Direttore del 2° Dipartimento Tecnico di illustrare la situazione strutturale del Palazzo e di relazionare sulle condizioni di sicurezza dello stesso;

5^ riunione 22 settembre 2014: si programma l'organizzazione del "CUG Day" per il mese di dicembre, con l'obiettivo di far conoscere a tutti i dipendenti l'attività svolta dal Comitato;

6^ riunione 17 novembre 2014: si esaminano i questionari pervenuti e si focalizza l'attenzione sulla organizzazione del "Cug Day" la cui data viene fissata al 15 dicembre.

CUG Day

La giornata dedicata al CUG è stata celebrata per la prima volta in data 15 dicembre 2014, inserita nell'ambito dell'iniziativa "Buone Feste Cossentine", e si è tenuta all'interno della Sala capitolare del Chiostro di San Domenico.

La partecipazione dei dipendenti è stata numerosa e l'incontro è stato presieduto dall'Assessore alla comunicazione e dal Presidente e Vice Presidente del Comitato stesso.

Nell'occasione è stata presentata ai partecipanti la relazione dell'attività svolta nel corso dell'anno e, nell'occasione, il Comitato è stato ufficialmente presentato ai dipendenti.

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

Nell'anno 2014 sono stati raggiunti con esito positivo i seguenti obiettivi:

Approvazione Piano delle azioni Positive 2014 – 2016

Attivazione Sportello d'ascolto

Elaborazione e distribuzione questionario on-line

CUG Day

Considerazioni finali

Alla luce della scarsa partecipazione dei dipendenti allo sportello d'ascolto e nella compilazione dei questionari, il Comitato, a conclusione dell'attività svolta nell'anno 2014, ha deciso di modificare le modalità di comunicazione con il personale dipendente attivando nell'anno 2015 incontri diretti presso i diversi Settori dell'Ente.

PIANO AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2014-2016

**Approvato con deliberazione del Comitato Unico di Garanzia
n. 1 del 3 Marzo 2014**

PREMESSA

Ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, modificato dall'art. 21 della legge 4.11.2010, n. 183, "le Pubbliche Amministrazioni costituiscono 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".

In ottemperanza alle sopra citate disposizioni normative, il Comune di Cosenza, con delibera di Giunta Municipale n. 15 del 16 febbraio 2012 ha costituito il C.U.G., (COMITATO UNICO DI GARANZIA).

L'art. 48 del d.lgs. 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" stabilisce l'obbligo per i comuni di predisporre un piano di azioni positive "tendenti ad assicurare, nei loro ambiti rispettivi, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il C.U.G. esercita le proprie funzioni in piena autonomia gestionale garantita dall'Amministrazione ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale dipendente, lavoratrici e lavoratori di ogni ordine e grado.

La direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente come oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei C.U.G." stabilisce altresì che esso abbia, a titolo esemplificativo, i seguenti compiti propositivi:

A.Predisposizione di Piani di Azioni Positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne;

B.promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità.

Il C.U.G. ha - dunque istituzionalmente - il compito di proporre il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.)

OBIETTIVI

Il presente **Piano delle Azioni Positive** (P.A.P.), di durata triennale, si pone in continuità col precedente Piano formulato dal Comitato Pari Opportunità, come strumento programmatico semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente e per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne ed il benessere organizzativo.

AZIONI POSITIVE

Nell'ambito della propria attività, il C.U.G., ha individuato una serie di azioni positive che si ritiene utile perseguire, sia nell'immediato, sia nel corso del prossimo triennio, quale contributo al benessere organizzativo per le risorse umane dell'Amministrazione:

- **Predisposizione di un questionario on-line:** da distribuire ai dipendenti per la verifica e la raccolta di ogni informazione utile a conoscere gli interessi e le aspirazioni professionali dei dipendenti dell'Ente, ed a rilevare dati sul clima/benessere organizzativo, così come percepito dal personale dipendente, e sulle principali problematiche aperte; i dati, opportunamente elaborati, costituiranno la base conoscitiva per stilare proposte d'intervento ed eventuali misure correttive. Il progetto ha durata triennale e viene svolto per gradi che consentano un'elaborazione più specifica e tarata sulle diverse figure professionali operanti all'interno dell'Ente.

Allo scopo di fornire dati conoscitivi utili per l'elaborazione di proposte di miglioramento, una particolare attenzione sarà riservata alle rilevazioni riguardanti gli uffici a diretto contatto con il pubblico, gli orari di lavoro e di servizio, le modalità di gestione delle turnazioni, lo stato degli immobili sede di uffici comunali;

- **Studio delle possibilità di sperimentazione del Telelavoro,** come miglioramento dell'equilibrio tra vita familiare e lavorativa, soprattutto per il personale dipendente considerato "fuori sede". L'iniziativa partirà con l'indagare il livello di conoscenza e gli atteggiamenti dei dipendenti nei confronti del telelavoro tenendo in considerazione la notevole flessibilità operativa che esso consente ed i vantaggi economici legati soprattutto all'aumento di produttività.

• **Attività di sensibilizzazione** costante dei dipendenti, attraverso la sezione dedicata al CUG presente sul sito istituzionale, sul “Codice di Comportamento dei dipendenti del comune di Cosenza”, adottato dalla giunta comunale con deliberazione n. 89 del 19.12.2013, e sul “Piano triennale di prevenzione della corruzione”, includente il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, approvato con deliberazione della giunta comunale n. 3, adottata in data 31 gennaio 2014. La finalità è quella di richiamare l'attenzione dei dipendenti sui doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare, nonché promuovere il senso di appartenenza di ciascun dipendente nei confronti dell'Amministrazione tramite diffusione della conoscenza della missione istituzionale;

• **Attivazione di uno sportello**, presidiato a turno da due componenti del CUG, per l'ascolto di problematiche legate alla organizzazione del lavoro (turnazioni e/o flessibilità oraria ecc.)

Lo sportello vigilerà, inoltre, sul rispetto della norme in materia di Sicurezza e Salute sui luoghi di Lavoro (in collaborazione con il Datore di Lavoro) e su eventuali “malesseri” che potessero insorgere tra i dipendenti. L'aumento dell'età media del personale, l'accumularsi di eventuali situazioni di stress, l'allungamento della vita lavorativa, sono solo alcune delle problematiche che andranno ad incidere pesantemente negli anni a venire sull'organizzazione dell'Ente.

I dipendenti, proprio a causa di questi fattori, si trovano sempre più spesso, a dover fronteggiare situazioni di disagio e l'Ente dovrà fare i conti con assenze anche ricorrenti e prolungate del personale o, comunque con le conseguenti problematiche organizzative. E' dunque importante che il Comune si doti di strumenti per monitorare e, quindi, prevenire questa problematica, introducendo sistemi di ascolto a disposizione di tutti i dipendenti e favorendo una lettura anche di genere dei fenomeni riscontrati, in quanto l'incidenza del disagio e dei rischi connessi al lavoro, ha dei risvolti diversi a seconda del genere del dipendente coinvolto.

• **Lancio di campagne di sensibilizzazione** e prevenzione per la salute dei dipendenti, in collaborazione con l'ASP Cosenza e/ o Associazioni del Settore riconosciute ONLUS;

• Istituzione di una giornata dedicata al “**C.U.G. day**” al fine di presentare a tutti i dipendenti, ogni anno, una relazione sul lavoro svolta.

- Promuovere la **visibilità esterna** dell'impegno dell'Ente, in un'ottica di comunità solidale e responsabile. Nel 2012 è stata dedicata un'area del sito web istituzionale, al CUG, che contiene tutte le informazioni utili sulle attività dallo stesso intrapresa nell'ambito dei compiti attribuiti.

- **Attività formativa** di supporto alla costruzione del ruolo del CUG, al fine di svolgere al meglio le proprie funzioni. Si ritiene necessaria un'attività formativa specifica rivolta ai componenti del CUG che in questo modo vengono messi in condizione di svolgere al meglio le proprie funzioni

In assenza di risorse specifiche a valere sul bilancio comunale, il CUG cercherà di individuare fonti di finanziamento alternative.

INFORMAZIONI GENERALI

Il Comitato, attraverso la propria Segreteria, provvede a comunicare ogni iniziativa al 3° Settore, Innovazione Tecnologica, per l'aggiornamento dell'apposita area dedicata alle attività svolte sul sito web istituzionale (www.comune.cosenza.gov.it/pagina2_il-comune.html).

Le iniziative ed i programmi varati dal Comitato sono portati a conoscenza della generalità dei dipendenti mediante il sito istituzionale. Le attività e i programmi del Comitato, gli eventi, le iniziative promosse in collaborazione con soggetti istituzionali sono diffuse in ambito territoriale.

Per contattare il Comitato, sarà possibile utilizzare l'indirizzo di posta elettronica: **cug@comune.cosenza.it**.

Le informazioni ed i documenti acquisiti dal Comitato sono essere utilizzati nel più rigoroso rispetto della normativa vigente in materia di privacy.

DELIBERAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Delibera n. 1 del 3 marzo 2014

Oggetto: Approvazione Piano delle Azioni positive 2014-2016

L'anno 2014, il giorno tre del mese di marzo, alle ore 16.30, nella sede del C.U.G. presso i Servizi Demografici, sita al 1° piano del Complesso "I Due Fiumi" con l'assistenza della Segretaria dott.ssa Marilena Bernardo, si è riunito il Comitato Unico di Garanzia (CUG), per trattare gli argomenti posti all'ordine del giorno nelle persone seguenti:

Componenti Titolari	PRES.	ASS.
Avv. Lucio Sconza (<i>Presidente</i>)	X	
Dott.ssa Luigia Pastore	X	
Rag. Luigi Mirabelli	X	
Rag. Bruno Bartolomeo	X	
Dott.ssa Luisa Azzinnari		X
Sig. Antonio Casciaro	X	
Sig.ra Marianna Spina	X	
Sig.ra Emma Mirabelli		X
Sig. Carmen T. Prestileo	X	
Rag. Giuseppe Morcavallo	X	
Geom. Saverio Scorpiniti	X	
Dott.ssa Antonietta Giordano	X	

Componenti Supplenti	PRES.	ASS.
Dott.ssa Maria Molezzi (<i>Vice Presidente</i>)	X	
Dott.ssa Adriana Chiappetta		
Sig.ra Marchese Melenzia		
Sig.ra Serafina Baldino		
Sig. Francesco Siciliano		
Sig.Francesco Iuele		
Sig. Silvano Montalto		
Sig.ra Nadia Tavernise		
Dott.ssa Mirella Dodaro		
Dott.ssa Maria R. Campagna		
Sig. Pasquale Spadafora		
Sig. Lidia Marisa Veneto		

IL CUG

Premesso che l'art. 48 del d.lgs. 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" stabilisce l'obbligo per i comuni di predisporre un piano di azioni positive "tendenti ad assicurare, nei loro ambiti rispettivi, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Che il C.U.G. esercita le proprie funzioni in piena autonomia gestionale garantita dall'Amministrazione ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale dipendente, lavoratrici e lavoratori di ogni ordine e grado.

Che la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente come oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei C.U.G." stabilisce altresì che esso abbia, a titolo esemplificativo, i seguenti compiti propositivi:

A.Predisposizione di Piani di Azioni Positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne;

B.promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità.

- Dato atto Il C.U.G. ha - dunque istituzionalmente - il compito di proporre il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.)

Considerato che nel corso dell'anno 2013, nella seduta dell'11 luglio, è stato istituito, all'interno del C.U.G., un gruppo ristretto di lavoro, successivamente integrato di n. 1 unità nella seduta del 7 ottobre, per la predisposizione della bozza di Piano delle azioni Positive da sottoporre all'approvazione del Comitato.

Preso atto del lavoro svolto dal gruppo ristretto che, nell'anno 2013, ha provveduto ad elaborare una bozza di Piano delle Azioni Positive.

Precisato che la sopra citata bozza è stata approvata dal CUG nel corso della riunione del 24 febbraio 2014.

Evidenziato che il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.), approvato dal CUG, di durata triennale, si pone in continuità col precedente Piano formulato dal Comitato Pari Opportunità, come strumento programmatico semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente e per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne ed il benessere organizzativo.

Tanto premesso;

Ad unanimità di voti:

DELIBERA

1.Di approvare, per i motivi espressi in premessa, il Piano triennale delle Azioni Positive 2014-2016, la cui bozza risulta approvata dai componenti del CUG nella seduta del 24 febbraio 2014, secondo la formulazione risultante dall'allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

2.Di disporre che il presente atto, unitamente al Piano delle Azioni Positive, venga pubblicato nell'albo pretorio on-line di questo Comune e sul sito istituzionale dell'Ente.

Copia della presente deliberazione sarà trasmessa via mail, a cura della Segreteria del CUG a: Sindaco, Segretario generale, dirigenti, OO.SS., RSU, a norma dell'art. 9 del vigente Regolamento del CUG.

IL PRESIDENTE
AVV. SCONZA LUCIO

LA VICE PRESIDENTE
DOTT. SSA MARIA MOLEZZI

AVVISO SPORTELLO D'ASCOLTO

Si informano i signori dipendenti che a partire dall'8 maggio p.v. dalle ore 16,00 alle ore 17,30 sarà attivo uno sportello per l'ascolto di problematiche legate all'organizzazione del lavoro, presidiato a turno da due componenti del CUG (Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni).

Lo sportello sarà allocato nella sala del "Centro Multimediale lo Cittadino", ubicata in Via San Martino, e sarà aperto, di norma il primo e l'ultimo giovedì di ogni mese.

Si informa, altresì che sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione dedicata al CUG, sono presenti le informazioni necessarie.

Cosenza, 31.03.2014

LA VICE PRESIDENTE
DOTT. SSA MARIA MOLEZZI

QUESTIONARIO SULLA PERCEZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO, SULLA QUALITÀ DELLA VITA E RELAZIONI ALL'INTERNO DEL POSTO DI LAVORO NEL COMUNE DI COSENZA

“Stare bene al lavoro” è di fondamentale importanza non solo per il singolo lavoratore, che spende gran parte del proprio tempo al lavoro, con ricadute notevoli sulla sua qualità di vita, ma anche per l'organizzazione. Se l'organizzazione si prende cura e valorizza il proprio personale, si ha un conseguente aumento della qualità delle prestazioni erogate. Contribuiscono al Benessere Organizzativo sia fattori oggettivi legati al contesto di lavoro, sia aspetti soggettivi.

Con questa indagine si volge l'attenzione all'analisi della valutazione soggettiva dell'attività lavorativa. Pertanto non esistono risposte giuste o sbagliate, ma solo quelle che meglio esprimono le opinioni ed esperienze di ogni lavoratore.

Il presente questionario è un primo strumento che vuole rappresentare un'occasione per fare il punto circa i molteplici aspetti che costituiscono il rapporto dei dipendenti con il lavoro e allo stesso tempo la vita dell'Ente.

Si potranno così individuare e misurare, in modo attendibile e corretto, criticità, punti di forza, aree di debolezza meritevoli di successivi approfondimenti conoscitivi.

Si propone di favorire la maggiore conoscenza di dinamiche e processi interni per i quali sia opportuno progettare specifici interventi o puntuali modifiche strutturali.

Se correttamente interpretato, si ritiene che il questionario possa rappresentare un momento importante per il Comune di Cosenza.

L'indagine non promette miracoli e neppure pretende di offrire le chiavi per intervenire e risolvere tutte le dinamiche e i processi organizzativi dell'Amministrazione.

Non è uno strumento per avviare rivendicazioni su questioni che invece possono e devono trovare altrove la loro giusta accoglienza. Richieste e attese, spesso legittime rischierebbero di essere fraintese e non troverebbero modo attraverso il questionario di arrivare nella debita forma ai decisori di competenza.

Il presente questionario è ANONIMO, può essere compilato in tutte le sue parti, compilato in parte o non compilato, ma è importante sottolineare che il valore dell'indagine sarà determinato anche dalla numerosità dei questionari compilati e dalla loro completezza.

Lo stesso dovrà essere imbucato nell'urna sigillata allestita presso l'ufficio URP.

Questionario sul benessere lavorativo per il personale del Comune di Cosenza

1. Sesso:

- ☐ Uomo
- ☐ Donna

2. Età:

- ☐ Meno di 30
- ☐ Tra i 31 e i 40
- ☐ Tra 41 e i 50
- ☐ oltre 50

3. Livello di scolarità:

- ☐ Scuola dell'obbligo
- ☐ Diploma medio-superiore
- ☐ Laurea
- ☐ Laurea/Master

4. Condizione familiare:

- ☐ vive nella famiglia di origine
- ☐ singolo/a
- ☐ singolo/a con figli
- ☐ coniugato/a
- ☐ coniugato/a con figli
- ☐ separato/a
- ☐ separato/a con figli

5. Presso il Comune di Cosenza, di quale categoria del personale fai parte?

- ☐ Personale tecnico / Personale amministrativo (cat. A- B-C)
- ☐ Funzionario (cat. D1 -D3)

6. Da quanti anni lavori presso il Comune di Cosenza?

- ☐ 0 - 10
- ☐ 11 - 20
- ☐ 21 - 30
- ☐ Più di 30

7. Nel corso di questi anni hai avuto dei passaggi di carriera (orizzontale/verticale)?

- ☐ 0
- ☐ 1 - 4
- ☐ Più di 4

8. Qual'è la tipologia del tuo rapporto di lavoro con il Comune di Cosenza?

- ☐ Tempo indeterminato - tempo pieno

- Tempo indeterminato - part time
- Tempo determinato, interinale, stage, collaborazione

9. Il tuo diretto Superiore è:

- un uomo
- una donna

10. Come valuti il comfort dell'ambiente in cui lavori:

- | | 1. Insufficiente | 2. Sufficiente | 3. Buono | 4. Ottimo |
|---|------------------|----------------|----------|-----------|
| ☐ Pulizia | | | | |
| ☐ Illuminazione | | | | |
| ☐ Temperatura | | | | |
| ☐ Silenziosità | | | | |
| ☐ Manutenzione dell'edificio | | | | |
| ☐ Gradevolezza ambiente e arredi | | | | |
| ☐ Spazio disponibile per personale | | | | |
| ☐ servizi igienici | | | | |
| ☐ Qualità dell'aria (odori) | | | | |

Inserire nella casella il n. corrispondente al giudizio scelto.

11. Ritieni che l'essere donna o uomo abbia influenzato il tuo percorso di lavoro e/o di carriera?

- Sì
- No

12. Se sì, indica in che modo (indicare il prevalente):

- per impegni personali o carichi familiari
- per le relazioni con i colleghi
- per le relazioni con i superiori

13. Relativamente alle opportunità di crescita all'interno del Comune di Cosenza e alla definizione dei percorsi di carriera, ritieni che si siano verificate o si verifichino situazioni di (indicare al massimo tre):

- corsie preferenziali o favoritismi nella competizione o nell'assegnazione di determinati incarichi o ruoli
- mancanza di trasparenza nelle procedure (in quanto, per esempio i criteri di merito non sono oggettivamente determinati, oppure le carriere non sono definite all'interno di un progetto di sviluppo e di effettiva valorizzazione del lavoro svolto);
- difficoltà connesse ad eventuali richieste di trasferimento
- non viene proposta sufficiente o adeguata attività di formazione
- non vi è adeguato riconoscimento di talune attività formative ai fini dell'avanzamento di carriera
- nessuna delle situazioni sopra specificate

- Altro (specificare) _____

14. Ti piace il lavoro che svolgi?

- sì
- no
- abbastanza

15. Cosa ritieni importante per la soddisfazione lavorativa?

- | | 1. Per nulla | 2. Poco | 3. Abbastanza | 4. Molto |
|---|--------------|---------|---------------|----------|
| ☐ Stipendio / produttività | | | | |
| ☐ Carriera | | | | |
| ☐ Apprezzamento / riconoscimento | | | | |
| ☐ Altro | | | | |

Inserire nella casella il n. corrispondente al giudizio scelto.

16. Come consideri il tuo carico di lavoro?

- Eccessivo
- Insufficiente
- Adeguato

17. Ritieni di ricevere adeguata formazione /aggiornamento per lo svolgimento delle tue mansioni?

- sì
- no
- abbastanza

18. Quanto ti senti coinvolto nella programmazione/realizzazione degli obiettivi o dei progetti all'interno della tuo ufficio/settore?

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per nulla.

19. Ritieni che la situazione di lavoro presso il tuo ufficio/servizio sia per te o per altri, fonte di disagio?

- Sì
- No

20. In caso affermativo, per quale/i dei seguenti motivi (indicare al massimo tre) ritieni che ciò si verifichi?

- cattiva organizzazione della struttura
- mancanza di personale
- assegnazione non equilibrata degli incarichi
- scadenze difficili o impossibili da rispettare
- definizione delle mansioni non chiara o approssimativa

- mancanza di autonomia e/o eccessivo controllo nello svolgimento delle singole mansioni
- stress generato da elevati ritmi o da particolari condizioni di lavoro
- mancanza o sottrazione di lavoro
- mancata reintegrazione o danni alla carriera dopo un periodo di assenza (anche per maternità)

21. Ritieni che, in generale, il rapporto con i colleghi di lavoro sia:

- Positivo
- Discreto
- Negativo

22. Se ritieni che nel rapporto con i tuoi colleghi esistano degli aspetti negativi, quale (o quali) dei seguenti indicheresti (indicare massimo tre):

- mancanza di riconoscimento o svalutazione del lavoro svolto
- eccessiva competitività tra colleghi
- scarsa fiducia da parte dei propri collaboratori
- presenza di conflitti interpersonali
- pressioni ricevute
- atteggiamenti o comportamenti offensivi o minacciosi
- atti o condotte di molestia sessuale (verbale o fisica)
- condotte o atteggiamenti persecutori o ricattatori
- Altro (specificare)

23. Ritieni che, in generale, il rapporto con i tuoi superiori sia:

- Positivo
- Discreto
- Negativo

24. Se ritieni che nel rapporto con i tuoi superiori esistano degli aspetti negativi, quale (o quali) dei seguenti indicheresti (indicare massimo tre):

- mancanza di riconoscimento o svalutazione del lavoro svolto
- scarsa fiducia nei confronti dei collaboratori
- presenza di conflitti interpersonali
- assegnazione di compiti troppo al di sopra o troppo al di sotto delle proprie competenze o capacità
- pressioni ricevute o comportamenti offensivi o minacciosi
- atti o condotte di molestia sessuale (verbale o fisica)
- condotte o atteggiamenti persecutori o ricattatori
- riconoscimenti incoerenti e contrastanti tra loro
- Altro (specificare) _____

25. All'interno del *Comune di Cosenza* sei a conoscenza di pregiudizi, prassi o atteggiamenti discriminatori nei confronti di particolari categorie di dipendenti basati sul (dare al massimo tre indicazioni):

- genere (donne o uomini discriminati le une rispetto agli altri, o viceversa, nelle opportunità o nel trattamento)
- età
- aspetto fisico
- orientamento sessuale

- religione
 - opinioni politiche
 - militanza sindacale
 - provenienza geografica da differenti zone dell'Italia
 - origine etnica
 - presenza di disabilità
 - No, non sono a conoscenza
 - Altro (specificare) _____
26. Ritieni che all'interno del Comune di Cosenza, o del tuo ufficio/settore in particolare, si faccia uso di linguaggi impropri, come ad esempio:
- ricorso a stereotipi di genere che tradiscono pregiudizi sulle attitudini e capacità lavorative o professionali specifiche, maschili e femminili
 - uso di soprannomi offensivi
 - battute sessiste o razziste
 - turpiloquio
 - No, non sono a conoscenza
 - Altro (specificare) _____

27. In che misura le caratteristiche di seguito elencate fanno parte del tuo lavoro?

- | | 1. Per nulla | 2. Poco | 3. Abbastanza | 4. Molto |
|--|--------------|---------|---------------|----------|
| ☐ Fatica fisica | | | | |
| ☐ Fatica mentale | | | | |
| ☐ Sovraccarico di lavoro | | | | |
| ☐ Monotonia o ripetitività | | | | |
| ☐ Sovraccarico emotivo | | | | |
| ☐ Isolamento | | | | |
| ☐ Contatti frequenti con le persone | | | | |
| ☐ Diretta responsabilità del lavoro | | | | |
| ☐ Rigidità di norme e procedure | | | | |

Inserire nella casella il n. corrispondente al giudizio scelto.

28. In che misura ti capita di osservare i fenomeni seguenti nel tuo ambiente di lavoro?

- | | 1. Mai | 2. Raramente | 3. A volte | 4. Spesso |
|--|--------|--------------|------------|-----------|
| ☐ Senso di appartenenza | | | | |
| ☐ Voglia di impegnare nuove energie | | | | |
| ☐ Sensazione di far parte di una squadra | | | | |
| ☐ Sensazione di realizzazione personale attraverso il lavoro | | | | |
| ☐ Sensazione di giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero | | | | |
| ☐ Soddisfazione per le relazioni personali costruite sul lavoro | | | | |
| ☐ Percezione che il lavoro dell'organizzazione sia apprezzato all'esterno | | | | |

Inserire nella casella il n. corrispondente al giudizio scelto.

29. In che misura ti capita di osservare i fenomeni seguenti nel tuo ambiente di lavoro?

- | | 1. Mai | 2. Raramente | 3. A volte | 4. Spesso |
|--|--------|--------------|------------|-----------|
| ☐ Insofferenza nell'andare al lavoro | | | | |
| ☐ Desiderio di cambiare lavoro/ambiente di lavoro | | | | |
| ☐ Risentimento verso l'organizzazione | | | | |

- ☐ Aggressività e nervosismo
- ☐ Sensazione di fare cose inutili
- ☐ Sensazione di contare poco nell'organizzazione
- ☐ Sensazione di non essere valutato adeguatamente

Inserire nella casella il n. corrispondente al giudizio scelto.

30. Avverti la mancanza di referenti, all'interno del Comune di Cosenza, per comunicare eventuali situazioni di disagio o malessere lavorativo, o anche solo situazioni di isolamento o di inadeguatezza?

- ☐ Sì
- ☐ No
- ☐ Talora

31. Sei a conoscenza dell'esistenza, sul territorio, di istituzioni o centri a cui rivolgersi per questo tipo di problematiche?

- ☐ Sì
- ☐ No

32. A chi ti rivolgeresti, nella situazione attuale, per comunicare o segnalare un tuo eventuale disagio o malessere lavorativo?

33. Pensi che sarebbe utile la presenza di un/una Consigliere di Fiducia per il personale del Comune di Cosenza, che raccolga segnalazioni in merito a condizioni o situazioni di disagio (naturalmente garantendo la riservatezza)?

- ☐ Sì
- ☐ No

34. Personalmente ti rivolgeresti a tale figura?

- ☐ Sì
- ☐ No

GIORNATA CONTRO LA VIOLENZA, HA ADERITO ANCHE IL CUG DEL COMUNE

Anche il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Cosenza ha aderito alla Giornata mondiale contro la violenza sulle donne.

Il Comitato si è riunito in mattinata e i presenti hanno voluto testimoniare la propria vicinanza a tutte le vittime con un documento ed una foto per attestare impegno quotidiano contro ogni forma di violenza.

Nella foto: Maria Molezzi (Vice Presidente), Antonietta Giordano, Carmen Prestileo, Marianna Spina, Luisa Azzinnari, Bruno Bartolomeo, Luigi Mirabelli, Francesco Luele, la Segretaria Marilena Bernardo. Altri componenti del Cug, non presenti in foto, sono: Lucio Sconza (Presidente), Giuseppe Morcavallo, Emma Mirabelli, Carlo Greco, Saverio Scorpiniti.



Il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità la Valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) è stato istituito nel Comune di Cosenza nel 2012.

Sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici per il contrasto al fenomeno del mobbing e ne assume

tutte le funzioni previste dalla legge; esplica la propria attività nei confronti di tutto il personale; collabora, inoltre, con il Datore di lavoro per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, o derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale e psichica.

Finito di stampare nel mese di dicembre 2015 da

Agenzia Giornalistica e di Stampa



Via C.A. Dalla Chiesa, 6 • 87100 Cosenza (Italy)

Tel/Fax (+39) 0984.32264 • www.adteditori.it • adteditori@libero.it