

Il Comitato Unico di Garanzia ringrazia le Signorine e i colleghi del Settore Personale e il Responsabile della Prevenzione per la cortese collaborazione nel fornire dati utili alla stesura del presente documento.



COMITATO UNICO DI GARANZIA
Comune di Santa Venerina

RELAZIONE ANNUALE COMITATO UNICO DI GARANZIA
ANNO 2013

31 Marzo 2014

Prot. n. 4310 del 31/03/2014

Il Comitato Unico di Garanzia ringrazia le colleghe ed i colleghi del Settore Personale e il Responsabile della Prevenzione per la cortese collaborazione nel fornire dati utili alla stesura del presente documento.

Santa Venetia, in osservanza e quanto previsto dall'art. 21 della Legge 94/1/2010 n. 181, seguendo le linee guida della Direttiva emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con il D.Lgs. del Segretario comunale n. 9 del 01.02.2013 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia.

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

Il CUG è composto da due componenti effettivi e da un componente supplente designati dalla Amministrazione comunale e da due componenti effettivi e un supplente designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

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

Membrati effettivi

Colavotta - Vera Aquaviva - Amministrazione Comunale - Presidenza
Mazza Rosalia - Amministrazione Comunale
Galli Maria Concetta - UIL
Galli Maria - CUI

Membrati Supplenti

Di Nobile Roberto - DICCAP Fe. M. A.S. - SULPM
Giacca Laura - Amministrazione Comunale

Per la redazione del documento si è tenuto conto dei dati forniti dall'amministrazione e del lavoro di ricerca al senso del D.Lgs. 91/2005 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e al senso della Direttiva 75 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e per la Pari Opportunità recante misure per assicurare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.

Il lavoro svolto riguarda:

• l'elaborazione del personale dell'Ente - illustrata attraverso tabelle e descrizioni -
• l'analisi della composizione del personale (qualifica, posizione, età, tipologia contrattuale), al differenziale retributivo, alle politiche formative;

• le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, le discriminazioni del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Santa Venetia (adeguamenti a compatibilità, operatività, azioni).

Premessa

Il Comune di Santa Venerina in osservanza a quanto previsto dall'art. 21 della Legge 04/11/2010 n. 183, seguendo le linee guida della Direttiva emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delibera del Segretario comunale n. 9 del 01.02.2013 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia.

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

Il CUG è composto da due componenti effettivi e da un componente supplenti designati dalla Amministrazione comunale e da due componenti effettivi e un supplente designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

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

Membri effettivi

Colavecchio Rosa Antonella - Amministrazione Comunale - Presidente
Mazza Rosalba - Amministrazione Comunale
Sardo Maria Concetta- UIL
Torrìsi Nunzio - CGIL

Membri Supplenti:

-Di Natale Roberta - DICCAP Fe. N.A.L. -SULPM
-Rocca Laura - Amministrazione Comunale

Per la redazione del documento si è tenuto conto dei dati forniti dall'amministrazione 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* e ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante *misure per realizzare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*.

Il lavoro svolto riguarda :

- La situazione del personale dell'Ente - illustrata attraverso tabelle e descrizioni - relativamente alla composizione del personale (qualifica, posizione, età, tipologie contrattuali), ai differenziali retributivi, 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 Santa Venerina 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.

Posizioni Organizzative	Donne	Uomini	Totali valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31 - 40	0	0	0
41 - 50	0	1	1
Oltre 50 anni	1	3	4
Totale	1	4	5
Totale valori %	5,88% su totale personale femminile	8,16% su totale personale maschile	7,58% su totale personale complessivo

Dalla tabella emerge che il personale titolare di Posizione Organizzative si attesta tra i 41 e 50 anni e oltre i 50 anni.

Cat. D a tempo indeterminato	Donne	Uomini	Totali valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31 - 40	0	0	0
41 - 50	1	0	1
Oltre 50 anni	0	1	1
Totale	1	1	2
Totale valori %	5,88% su totale personale femminile	2,04% su totale personale maschile	3,03% su totale complessivo

Cat. C a tempo indeterminato	Donne	Uomini	Totali valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	
31 - 40	0	0	
41 - 50		4	4
Oltre 50 anni	6	7	13
Totale	6	11	17
Totale valori %	35,29% su totale personale femminile	22,45% su totale personale maschile	25,76% su totale complessivo

Cat. B a tempo indeterminato	Donne	Uomini	Totali valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	
31 - 40	1	0	1
41 - 50	5	14	19
Oltre 50 anni	3	11	14
Totale	9	25	34
Totale valori %	52,94% su totale personale femminile	51,02% su totale personale maschile	51,52% su totale complessivo

Cat. A a tempo indeterminato	Donne	Uomini	Totali valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31 - 40	0	0	0
41 - 50	1	2	3
Oltre 50 anni	0	5	5
Totale	1	7	8
Totale valori %	5,88% su totale personale femminile	14,29% su totale personale maschile	12,12% su totale complessivo

Personale a tempo determinato	Donne	Uomini	Totali valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31 - 40	0	0	0
41 - 50	0	1	1
Oltre 50 anni	0	0	0
Totale	0	1	1
Totale valori %	0 % su totale personale femminile	2,04% su totale personale maschile	1,52% su totale complessivo

Risulta attivo un contratto a tempo determinato finanziato con fondi regionali Legge 16/2006 con scadenza 31/12/2014.

Non risultano attive tipologia di contratti contratti (es. coll.coordinate e continuative- co.co..co.- collaborazioni occasionali, ecc.)

Situazione per genere e fascia d'età del personale dipendente in totale al 31/12/2013.

Personale in totale	Donne	Valori % donne per fascia d'età/donne totali	Uomini	Valori % uomini per fascia d'età/uomini totali	Totali valori assoluti	Totali valori %
Meno di 30 anni	0	0	0	0	0	0
31 - 40	1	5,88%	0		1	1,52%
41 - 50	7	41,18%	20	40,82%	27	40,90%
Oltre 50 anni	9	52,94%	29	59,18%	38	57,58%
Totale	17	100,00%	49	100,00%	66	100,00%

Il personale femminile rappresenta il 27,27% sul totale del personale. I valori maggiormente più alti si attestano per la fascia d'età che va oltre i 50 anni.

L'organizzazione del lavoro e il benessere del personale

Part-time

La tabella indica il personale in part-time al 31/12/2013

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	6	13	19
Totale	8	15	24

Il personale part-time rappresenta il 36,36% dell'intero personale.

Congedi parentali

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

Congedi parentali obbligatori	Donne	Uomini
Totale	0	0
Durata media in giorni per persona	0	0

Congedi parentali facoltativi	Donne	Uomini
Totale	5	4
Durata media in giorni per persona	2	3

Differenziali retributivi (Valori medi in euro)

Qualifica	Donne	Uomini	Differenza percentuale%
P.O.	31.245	35.927	- 13,03 %
Cat. D	29.558	33.402	- 11,51 %
Cat.C	25.116	23.464	6,58 %
Cat.B	14.054	17.037	- 23,47 %
Cat.A	12.120	18.892	- 35,85 %

Il valore medio del personale di cat. B è basso in quanto il lavoro part-time rappresenta il 58,33% rispetto alla categoria.

Formazione

La tabella indica per l'anno 2013, il numero dei dipendenti e le ore annue fruite per la formazione con la suddivisione per genere.

Numero di dipendenti		Ore annue	
Donne	Uomini	Donne	Uomini
1	1	6	6

In generale i dati indicano una scarsa attività di formazione, pari al 1,51% del totale del personale.

Formazione sulle pari opportunità

Nel corso degli anni precedenti l'Amministrazione ha inviato i propri dipendenti a corsi organizzati da enti e gratuiti per l'amministrazione

I corsi sono stati fruiti da personale non dirigente, per un totale di n. 1 dipendente donna (cat. B). Gli ambiti di approfondimento sono stati:

1. *Lo sviluppo del Ruolo come elemento per incrementare l'efficacia dell'azione dei comitati pari opportunità* – durata 67 ore.
2. *Donne innovazione e crescita: un problema italiano. Lavoro femminile e welfare. Come competere in Europa.* Durata 7 ore.
3. *Voucher di conciliazione. Progetto A.I.Fa. un contributo concreto per armonizzare lavoro e famiglia.* Durata 7 ore.

Piani d'intervento per attuare pari opportunità e benessere organizzativo

Per quanto riguarda l'attuazione di pari opportunità, il Comitato Unico di Garanzia ha predisposto il Piano triennale di Azioni Positive 2013-2015 che l'Amministrazione ha adottato con G.M. n. 129 del 20/12/2013.

I piani di azioni positive danno attuazione agli obiettivi come previsto da d.lgs 198/2006 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246.

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

Nel corso degli anni precedenti relativamente alla valutazione dei rischi (VDR) è stato formulato un questionario a tutti i dipendenti e trasmesso ai titolari di P.O..

Relativamente ai Piani di emergenza (PE) è stato effettuato il Corso Base a tutti i dipendenti interni ed esterni, previsto dal d.lgs. n.81/2008.

Nel corso del 2013 precisamente il 5 e 6 Maggio è stato effettuato il "Corso Addetti Antincendio" ai soli dipendenti responsabili.

Si prevedono ulteriori attività per l'anno 2014 al fine di migliorare l'area della sicurezza sul lavoro.

Tali attività sono:

- Ripetere le visite mediche a tutti i dipendenti secondo quanto previsto dal protocollo sanitario del medico competente;
- Revisionare il documento relativo alla Valutazione dei Rischi (VDR)
- Programmare le priorità da modificare rispetto a ciò che non è conforme al d.lgs. n. 81/2008;
- Programmare l'aggiornamento della formazione.

	Donne	Uomini	Totale
Componenti effettivi parte Amministrazione	2	0	2
Componenti effettivi di parte sindacale	1	1	2
Supplenti di parte dell'Amministrazione	1	0	1
Supplenti di parte sindacale	1	0	1
Totale	5	1	6

Sono ammesse a partecipare alle riunioni del Consiglio, senza titolo di voto, l'Assessore alle Pari Opportunità, l'Assessore al Personale e le Rappresentanze del personale.

Operatività

Il Comitato ha sede presso il Comune, ma non ha budget appropriato adibito allo svolgimento delle proprie attività né è dotato di un proprio budget assegnato, come prevede la norma.

Non è previsto un Ufficio Pari opportunità, dunque è la Presidenza che cura l'invio delle convocazioni e dei documenti di interesse, cura anche le predisposizioni degli atti deliberativi. Mentre i verbali di assemblea vengono redatti da un segretario nominato, tra i membri effettivi di volta in volta dal Presidente.

Nel corso del 2013 il Comitato si è riunito 3 volte; ha creato un unico gruppo di lavoro per la predisposizione del Regolamento e per la disposizione del Piano di azione positiva.

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 è stato costituito con delibera del Segretario comunale n. 9 del 01/02/2013.

Il Comitato si è insediato il 26/03/2013 e si è dotato di un Regolamento che ne disciplina il funzionamento, adottato con G.M. n. 31 del 16/04/2013.

Il Comitato è composto in maniera paritetica da componenti nominati dall'Amministrazione e componenti designati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative a livello di amministrazione.

La Presidente è una donna ed è un Esecutore tecnico amministrativo dell'Area 3° Finanziaria e Tributi.

I componenti del C.U.G. sono in totale 6, suddivisi tra effettivi e supplenti come rappresentato nella tabella:

	Donne	Uomini	Totale
Componenti effettivi di parte dell'amministrazione	2	0	2
Componenti effettivi da parte sindacale	1	1	2
Supplenti di parte dell'Amministrazione	1	0	1
Supplenti di parte sindacale	1	0	1
Totale	5	1	6

Sono ammesse a partecipare alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto, l'Assessore alle Pari Opportunità l'Assessore al Personale e il Responsabile del personale.

Operatività

Il Comitato ha sede presso il Comune, ma non ha locali appositamente adibiti allo svolgimento delle proprie attività né è dotato di un proprio budget annuale, come prevede la norma.

Non è previsto un Ufficio Pari opportunità, dunque è la Presidente che cura l'invio delle convocazioni e dei documenti di interesse, cura altresì la predisposizione degli atti deliberativi. Mentre i verbali di assemblea vengono redatti da un segretario nominato, tra i membri effettivi, di volta in volta dal Presidente.

Nel corso del 2013 il Comitato si è riunito 3 volte, ha creato un unico gruppo di lavoro per la predisposizione del Regolamento e per la disposizione del Piano di azioni positive.

Azioni

Il Comitato Unico di Garanzia nel corso dell'anno 2013 ha svolto attività di verifica e di programmazione.

In particolare le azioni sono state:

- Costituzione ed insediamento dei componenti ed elaborazione del Regolamento.
- Redazione del Piano di Azioni Positive 2013/2015

Per l'anno 2014 è prevista una fase più operativa , di formulazione e programmazione delle proposte, presentate ed adottate dalla Giunta, relative al Piano di azioni Positive 2013/2015.

- E' prevista la diffusione delle proprie attività ai dipendenti attraverso la creazione di uno spazio dedicato sul sito web del Comune;
- Sono programmati incontri formativi sulla tematica delle pari opportunità con tutti i dipendenti.
- E' prevista la raccolta di dati tramite un questionario da somministrare a tutti i dipendenti per verificare lo stato di benessere organizzativo dell'Ente.



La Presidente
del Comitato Unico di Garanzia

Rosa Antonella Calabecchio