



COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO
Via Reano, 3 – CAP 10090 – P. IVA/C.F. 03901620017 - TEL. 0119329340
FAX 0119329349 – E-mail personale@pec.comune.buttiglieraalta.to.it

UFFICIO PERSONALE

COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.) PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

RELAZIONE ATTIVITA' ANNO 2016

(ex Art 12 del Regolamento per il funzionamento del CUG per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", approvato in data 18.01.2017)

PREMESSA

L'istituzione del **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** (di seguito, per brevità, **C.U.G.**) è prevista dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (Collegato al lavoro); i compiti, la sua composizione e le modalità di funzionamento sono disciplinati dal medesimo articolo 21 della Legge 183/2010 e dalla Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il C.U.G. sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità (C.P.O.) e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

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 esercita le sue funzioni in piena autonomia gestionale garantita dall'amministrazione ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale. Ha durata quadriennale ed i componenti del CUG rimangono in carica quattro anni.

Il Comitato Pari Opportunità del Comune di Buttigliera Alta è stato istituito con Determinazione n.88/2013, per il periodo 2013-2016, e rinnovato con provvedimento Determinazione n. 62/2017, per il periodo 2017.2021, nelle seguenti persone:

RAPPRESENTANTI DELL'ENTE

COMPONENTI EFFETTIVI	
BASTRENTA Sandra	Istruttore Amministrativo cat.- C Area Amministrativa (PRESIDENTE)
MARCOLI Felice	Istruttore Geometra cat. C Area LL.PP

COMPONENTI SUPPLEMENTI	
ASCHIERI Rita	Istruttore Direttivo Cat. D Area Amministrativa
TAPPERO Pierluigi	Esecutore Operaio Cat. B3 Area Manutenzioni

RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS.

COMPONENTI EFFETTIVI	
CAMPAGNA M.Teresa per la CGIL	Agente di PL Cat. C Area Vigilanza
AUGERI Marilisa per la UIL	Istruttore Geometra cat. C Area Ed. Privata

COMPONENTI SUPPLEMENTI	
TRAPANESE Romeo per la CGIL	Istruttore Direttivo Cat. D3 Area Tributi
CANDELO Daniele per la UIL	Istruttore Geometra cat. C Area Ed. Privata

Il C.U.G., come disposto dalla Legge n. 183/2010, dall'art. 57, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità, esercita i compiti:

1) 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 di 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 ad esse connesse;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze di conciliazione di vita e lavoro delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze e 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.

2) 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;
- contrattazione integrativa relativa ai temi che rientrano nelle proprie competenze.

3) 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 violenza 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, nonché delle discriminazioni di genere anche ai fini dell'ampliamento di una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, con il fine di adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.

REGOLAMENTO

Il CUG ha adottato un proprio regolamento di funzionamento, per disciplinare l'attività ed i compiti del comitato stesso, approvato all'unanimità nella seduta del 18.01.2017.

Tale regolamento è stato successivamente recepito dalla Amministrazione Comunale con deliberazione n.5/2017.

INCONTRI

Il CUG si è riunito nelle seguenti sedute:

- 14.12.2016.

La seduta del Comitato sono state oggetto di verbalizzazione, a cura del Segretario.

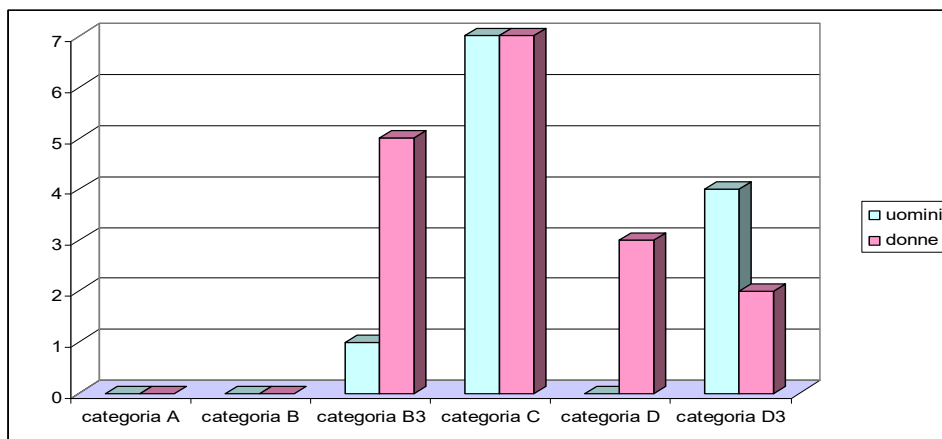
Il verbale contiene le presenze, l'ordine del giorno, la sintesi delle decisioni assunte ed eventuali posizioni difformi espresse.

ANALISI DEL PERSONALE

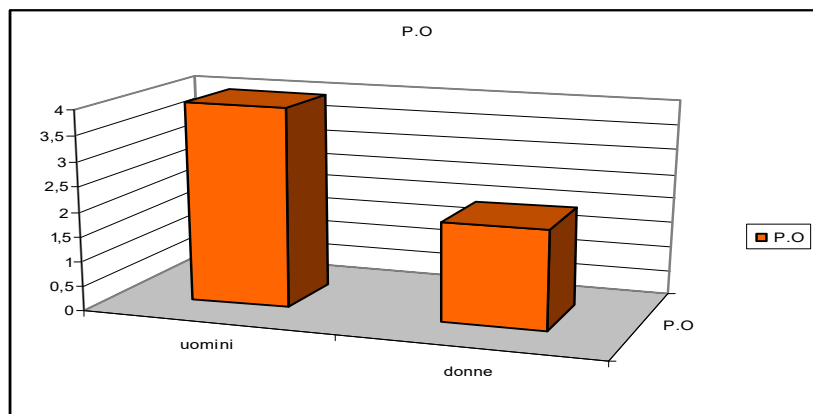
SCHEMA DISAGGREGATO PER GENERE/ORARIO DI LAVORO

	Anno 2016		
CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
CATEGORIA D3	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	4	6
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA D	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	0	3
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA C	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	6	7	13
Posti di ruolo a part-time	1	0	1
CATEGORIA B3	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	5	1	6
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA B	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

PERSONALE DELLE CATEGORIE



PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DELLE P.O.



AZIONI DI COMUNICAZIONE DEL CUG

In collaborazione con i competenti Servizi comunali, il Comitato ha attivato un sistema di pubblicazione ed informativa, attraverso:

- pubblicazioni sul sito comunali degli atti di costituzione e Regolamento
- servizio newsletter via mail ai dipendenti.

ATTIVITA' SVOLTE

L'attività del CUG durante il 2016 si è indirizzata verso le seguenti linee di attività propositive, consultive e di verifica:

1. ANALISI, ELABORAZIONE E STESURA REGOLAMENTO SUL FUNZIONAMENTO DEL C.U.G.
2. VERIFICA ATTUAZIONE DEL P.A.P. PERIODO 2013 - 2015 ED ANALISI ESITI
3. MONITORAGGIO DEL P.A.P. PERIODO 2016-2018.

1. ANALISI, ELABORAZIONE E STESURA REGOLAMENTO SUL FUNZIONAMENTO DEL C.U.G.

Nell'anno 2016 è stata avviata la fase di analisi, elaborazione e stesura di una bozza di Regolamento da sottoporre a tutti componenti del C.U.G.

L'elaborazione dell'atto regolamentare rappresenta, oltre che un adempimento normativo, una chiara definizione del funzionamento dell'organo.

La bozza di Regolamento definitiva è stata sottoposta all'esame del C.U.G. in data 14.12.2016 (verbale n. 1/2016): a fronte di alcune modifiche e precisazioni di tipo funzionale, il documento è stato approvato all'unanimità nella seduta del 18.01.2017 e, successivamente, recepito dalla Amministrazione Comunale con propria Deliberazione n.5/2017.

2. VERIFICA ATTUAZIONE DEL P.A.P. PERIODO 2013 - 2015 ED ANALISI ESITI

L'attività di verifica, condotta in collaborazione con l'ufficio personale, è stata finalizzata a rilevare criticità di interesse per il Comitato.

Obiettivo 1: Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Gli interventi attuati sono stati finalizzati a porre in essere ogni azione necessaria a "prevenire" il verificarsi sul posto di lavoro di situazioni conflittuali determinate, quali:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Detti interventi sono stati realizzati anche attraverso l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia al quale il personale dipendente può rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di mobbing, molestie o discriminazioni in genere (Determinazione del Responsabile del Servizio n. 88/2013);

Obiettivo 2: Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale

L'Ente, come sua prassi costante nel tempo, ha voluto tenere conto delle esigenze di ogni settore, riconoscendo la possibilità, sia alle donne che agli uomini, di frequentare i corsi individuati, anche di specifica e particolare formazione.

Non è stata rilevata alcuna criticità sull'armonizzazione tra l'articolazione degli orari e sedi con quant'altro utile a rendere accessibili i corsi anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

I Responsabili di Area hanno saputo programmare un piano formativo, condiviso con i collaboratori, raggiungendo esiti positivi.

Non è stata rilevata la mancanza di disponibili a frequentare corsi di aggiornamento e/o qualificazione da parte del personale.

Nel corso del triennio vi è stata una forte e voluta "promozione" dei corsi di gruppo in sede e dei corsi on line.

Obiettivo 3: Stimolare la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente, motivando ed incentivando il cambiamento lavorativo/culturale nella P.A. bilanciando i principi di buona amministrazione/efficacia ed efficienza dell'azione pubblica con il tempo famiglia

L'Ente ha saputo promuovere, nonostante il clima normativo "convulsivo", un intervento in tale contesto, finalizzato a stimolare, motivare e rendere partecipi i lavoratori e le lavoratrici in tale contesto evolutivo, cercando di operare sulla valorizzazione dei ruoli.

Gli esiti sono stati:

- ottimizzazione dei servizi resi
- definizione di un sistema di collaborazione – condivisione professionale.

Una progressiva riqualificazione e/o effettiva qualificazione di personale rispetto a nuovi adempimenti interessati dalla riorganizzazione, attraverso un sistema volto a stimolare, motivare e rendere partecipi i lavoratori e le lavoratrici in tale contesto evolutivo.

3. MONITORAGGIO AVVIO P.A.P. PERIODO 2016-2018

Obiettivo 1: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Obiettivo 2: Sviluppare un sistema di promozione della salute e della sicurezza

Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità all'interno dell'ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Nello specifico, l'attenzione del C.U.G., relativamente all'anno 2016, si è concentrata sulla collaborazione con gli uffici competenti ad elaborare un sistema di rilevazione sul benessere organizzativo.

Sistema di indagine: utilizzo della scheda tipo elaborata dall'ANAC

Livelli di rilevazione: l'indagine è stata strutturata su tre rilevazioni diverse:

- benessere organizzativo (stato di salute in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati)

- grado di condivisione del sistema di valutazione: misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

- valutazione del proprio superiore gerarchico: rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

Soggetti interessati: il questionario è stato somministrato alla totalità del personale in servizio, anziché optare per un'indagine a campione che avrebbe garantito minori livelli di riservatezza, considerato il ridotto numero di lavoratori. Inoltre, tale scelta ha offerto misure più precise non affette da errore campionario, offrendo l'opportunità a tutti i dipendenti di esprimere la propria opinione, senza ingenerare inutili diffidenze.

Livello di partecipazione: questionari consegnati: n.28 / questionari restituiti: n.23.

La presente relazione viene trasmessa:

- alla GC per presa visione
- all'Ufficio Personale dell'Ente

Buttiglieria Alta, 17.03.2017

IL PRESIDENTE del C.U.G.
Sandra BASTRENTA