



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

La presente relazione annuale viene esaminata ed approvata all'unanimità dai sottoscritti in data _____

BASTRENTA Sandra _____

MARCOLI Felice _____

CAMPAGNA M.Teresa per la CGIL _____

AUGERI Marilisa per la UIL _____

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 2017

(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 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.

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 formalmente nel corso dell'anno 2017, VERBALE N. 1/2017, per i seguenti adempimenti di competenza:

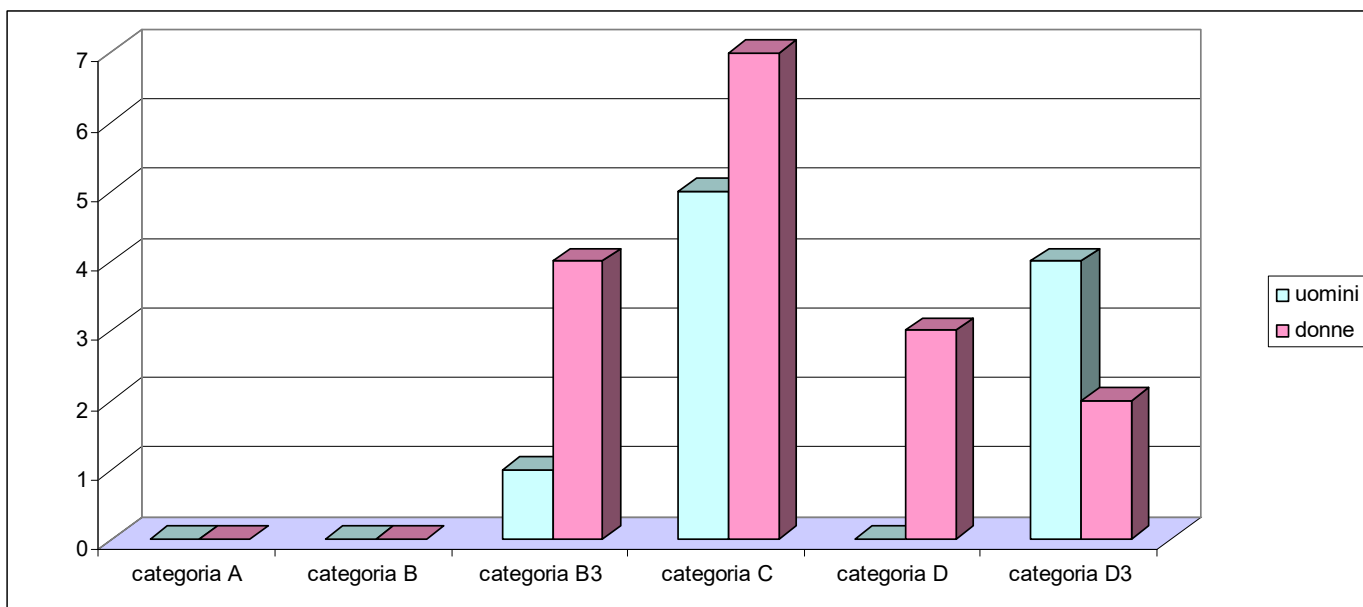
- 1) Approvazione Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del C.U.G.
- 2) Rinnovo CUG periodo 2017-2020: manifestazione disponibilità al rinnovo della carica individuale.

ANALISI DEL PERSONALE (31.12.2017)

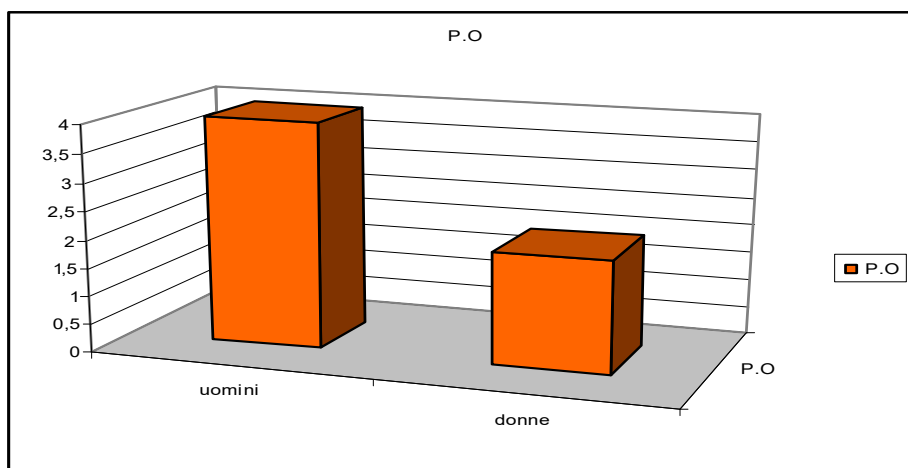
SCHEMA DISAGGREGATO PER GENERE/ORARIO DI LAVORO

	Anno 2017		
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	5	11
Posti di ruolo a part-time	1	0	1
CATEGORIA B3	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	4	1	5
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 informativa, attraverso:

- pubblicazioni sul sito comunali degli atti di costituzione e Regolamento
- contatti diretti con i dipendenti, anche in ragione delle dimensioni dell'Ente che lo rende il sistema più snello ed efficace.

ATTIVITA' SVOLTE

L'attività del CUG durante il 2017 si è indirizzata verso le seguenti linee di attività propositive, consultive e di verifica:

1. ATTUAZIONE REGOLAMENTO SUL FUNZIONAMENTO DEL C.U.G.
2. MONITORAGGIO DEL P.A.P. PERIODO 2016-2018.

1. ATTUAZIONE REGOLAMENTO SUL FUNZIONAMENTO DEL C.U.G.

Il Regolamento è stato sottoposto all'esame del C.U.G. in data 14.12.2016 (verbale n. 1/2016) ed approvato all'unanimità nella seduta del 18.01.2017 e, successivamente, recepito dalla Amministrazione Comunale, con propria Deliberazione n.5/2017.

2. MONITORAGGIO 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 2017, si è concentrata sulle seguenti tematiche:

- collaborazione con e tra gli uffici per mantenere un sistema di benessere organizzativo, soprattutto in ragione delle sempre maggiori incombenze e la contestuale diminuzione del contingente di personale in servizio.
- programmazione di attività di formazione cosiddetta "diffusa", garantita a tutti i dipendenti considerata quale concreta leva per il cambiamento organizzativo e gestionale per creare reale "valore" all'interno dell'Amministrazione, in coerenza con il quadro strategico di riferimento e con il piano complessivo di cambiamento. Negli anni è stato attuato un aggiornamento continuo del personale, attraverso attività di programmazione, realizzazione, monitoraggio e verifica dei risultati ottenuti, favorendo la coerenza delle esigenze di sviluppo professionale dei singoli con gli orientamenti e le priorità gestionali dell'Amministrazione. Validi i sistemi di formazione on line, che nel corso dell'anno 2017 sono stati implementati, i quali hanno consentito di ampliare la platea dei soggetti ammessi oltre che di conciliare i tempi casa/lavoro.
- gestione del benessere organizzativo rispetto ad un Procedimento Disciplinare attivato nei confronti di un dipendente, finalizzato all'affermazione "in concreto" della cultura della legalità.

CONSIDERAZIONI

a. Volendo fare una breve analisi dei dati, comparandoli con quelli relativi agli anni precedenti, possiamo notare, innanzitutto, una diminuzione del numero dei dipendenti nel loro complesso, dovuto alle stringenti normative che negli ultimi anni hanno limitato notevolmente le possibilità non solo di nuove assunzioni, ma anche lo stesso turn-over per la sostituzione dei dipendenti.

I dati relativi all'età media dei dipendenti, inoltre, impongono alcune riflessioni: in particolare, si ritiene importante valutare l'impatto sull'ente dell'uscita dal servizio di una quota così consistente di dipendenti per pensionamento nel prossimo periodo.

b. Rispetto agli anni passati, si fa, inoltre, rilevare nell'ultimo quinquennio, un incremento della percentuale di dipendenti che usufruiscono dei permessi ex legge 104/1992 anche a fronte della diminuzione del personale in forza. Rispetto al genere non emerge una differenza significativa rispetto ai colleghi uomini. Il numero dei dipendenti che usufruiscono di tali permessi è dovuto principalmente all'invecchiamento della popolazione con la conseguente necessità di prendersi cura dei genitori o parenti anziani.

c. L'importanza della formazione del personale degli Enti locali si è accresciuto costantemente nel tempo. Hanno inciso profondamente sia il processo di radicale trasformazione del ruolo dei Comuni, nonché l'attuale frenetico, e spesso lacunoso, contesto normativo.

Gli obiettivi della formazione sono molteplici: organizzare in maniera ottimale il lavoro per essere più produttivi e sviluppare nuove potenzialità, migliorare la comunicazione interna e l'interscambio, sviluppare le proprie potenzialità, colmando le lacune, in primis, quelle emotive, attinenti al benessere del clima lavorativo.

La presente relazione verrà trasmessa:

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