

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

RELAZIONE ANNUALE anno 2012

Il Comune di Corigliano Calabro in osservanza a quanto previsto dall'art. 21 della L. 04/11/2010 n. 183, seguendo le linee guida della Direttiva emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con deliberazione commissariale n. 79 del 22 maggio 2012 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 quattro componenti effettivi e da quattro componenti supplenti designati dalla Amministrazione comunale e da quattro componenti effettivi e quattro supplenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

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

- Adalgisa Nicoletti - CGIL
- Bina Forciniti - UIL
- Oriana Barone - CISL
- Lucrezia Martino - DICCAP Fe. N.A.L. -SULPM
- Campolo Maria Luisa - Amministrazione Comunale -Presidente
- Filomena De Luca - Amministrazione Comunale
- Angelo Pizzulli - Amministrazione Comunale
- Pietro Caloroso - Amministrazione Comunale

Membri Supplenti:

- Franca Malagrindò - CGIL
- Francesco Pirro - UIL
- Massimo Gammetta - CISL
- Francesco De Simone - DICCAP Fe. N.A.L. -SULPM
- Giuseppe Policastri - Amministrazione comunale

- Giorgio Forciniti - Amministrazione comunale
- Elena Favaro - Amministrazione comunale
- Innocenza Campana - Amministrazione comunale

## REGOLAMENTO

L'attività del CUG istituito presso il Comune nell'anno 2012 si è concentrata sugli aspetti relativi al funzionamento dell'organismo ed alla stesura ed approvazione del Regolamento conformemente alle prescrizioni di cui al punto 3.4 delle linee guida ministeriali 04.03.2011.

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 26 giugno 2012.

Tale regolamento è stato successivamente recepito dalla Amministrazione Comunale con deliberazione n. 31 del 6.3.2013.

## SEDUTE DEL CUG

Il CUG si è riunito nelle seguenti sedute:

-26 giugno 2012

-19 marzo 2013

Le sedute del Comitato vengono verbalizzate, con apposito sintetico verbale a cura del Segretario .

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

## AZIONI DI COMUNICAZIONE DEL CUG

In collaborazione con i competenti Servizi comunali, il Comitato ha attivato e pubblicato un apposita area dedicata alle attività del CUG sul sito web comunale ([www.comune.coriglianocalabro.cs.it](http://www.comune.coriglianocalabro.cs.it)) con i seguenti contenuti:

-Linee guida ministeriali 04.03.2011

-Nominativi dei Componenti, effettivi e supplenti,

-Regolamento di funzionamento

Tali attività sono finalizzate a far sì che il CUG risulti visibile ed estremamente accessibile a tutti i colleghi.

## AZIONI PRELIMINARI

È stato predisposto il "questionario sul benessere organizzativo", da somministrare a tutto il personale, in forma anonima al fine di monitorare l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità e benessere organizzativo.

Il questionario è strutturato in indicatori relativi a ciascuna delle quattordici dimensioni del "benessere organizzativo" individuati, rileva inoltre altri tre gruppi di indicatori, funzionali alla

comprensione ed alla spiegazione del fenomeno. Si tratta degli "indicatori positivi", degli "indicatori negativi" e degli "indicatori di malessere psicofisico".

#### ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO

I dati forniti dal servizio personale al CUG hanno permesso di realizzare una prima analisi del personale in organico nel comune nel 2012 comprensivo di personale con contratto a tempo determinato e di lavoratori di pubblica utilità.

Il personale complessivo è di 215 persone di cui 84 donne (39,25%) e 131 uomini (60,75%).

#### Suddivisione personale per settore e sesso

1. Affari Generali: personale complessivo n. 48 di cui 29 donne (60,42%) e 19 uomini (39,58%);
2. Finanziario: personale complessivo n. 8 di cui 4 donne (50%) e 4 uomini (50%);
3. Lavori Pubblici: personale complessivo n. 12 di cui 3 donne (25%) e 9 uomini (75%);
4. Governo ed uso del Territorio: personale complessivo n. 19 di cui 9 donne (47,37%) e 10 uomini (56,6%);
5. Manutenzione e Ambiente: personale complessivo n. 61 di cui 7 donne (11,48%) e 54 uomini (88,52%);
6. Sviluppo Econ. e Tributi: personale complessivo n. 9 di cui 3 donne (33,33%) e 6 uomini (66,67%);
7. Cultura-Servizi Sociali-Sport e Tempo Libero: personale complessivo n. 20 di cui 19 donne (95%) e 1 uomo (5%);
8. Vigilanza: personale complessivo 33 di cui 12 donne (36,37%) e 21 uomini (63,63%);
9. Avvocatura: personale complessivo n. 5, tutti uomini.

Le Posizioni Organizzative sono complessivamente 9 di cui 3 assegnate a donne (33,33%) e 6 ad uomini (66,66%)

#### Suddivisione personale per settori e fasce d'età

1. Affari Generali: personale complessivo n. 48 di cui
  - n. 24 compresi nella fascia d'età 50/59
  - n. 10 compresi nella fascia d'età 40/49
  - n. 10 compresi nella fascia d'età 60/67
  - n. 4 compresi nella fascia d'età 30/39
2. Finanziario: personale complessivo n. 8 di cui
  - n. 6 compresi nella fascia d'età 50/59
3. Lavori Pubblici: personale complessivo n. 12 di cui
  - n. 9 compresi nella fascia d'età 50/59
4. Governo ed uso del Territorio: personale complessivo n. 19 di cui
  - n. 9 compresi nella fascia d'età 40/49

- n. 5 compresi nella fascia d'età 50/59
  - n. 3 compresi nella fascia d'età 30/39
5. Manutenzione e Ambiente: personale complessivo n. 61 di cui
    - n. 31 compresi nella fascia d'età 50/59
    - n. 20 compresi nella fascia d'età 40/49
    - n. 9 compresi nella fascia d'età 30/39
  6. Sviluppo Econ. E Tributi: personale complessivo n. 9 di cui
    - n. 6 compresi nella fascia d'età 50/59
  7. Cultura-Servizi Sociali-Sport e Tempo Libero: personale complessivo n. 20 di cui
    - n. 11 compresi nella fascia d'età 50/59
    - n. 6 compresi nella fascia d'età 40/49
  8. Vigilanza: personale complessivo 33 di cui
    - n. 11 compresi nella fascia d'età 30/39
    - n. 10 compresi nella fascia d'età 40/49
    - n. 9 compresi nella fascia d'età 50/59
    - n. 3 compresi nella fascia d'età 60/67
  9. Avvocatura: personale complessivo n. 5 di cui
    - n. 4 compresi nella fascia d'età 50/59

L'analisi dell'età anagrafica del personale rileva che la fascia maggiormente rappresentata risulta quella dai 50 ai 59 anni ed a seguire quella dai 40 ai 49 anni, evidenziando una scarsa dinamicità generazionale nei diversi settori tranne che nel Settore Vigilanza dove si registra un significativo avvicendamento generazionale.

#### Suddivisione personale femminile per settori con minori a carico

1. Affari Generali: personale femminile complessivo n. 29 di cui 6 con minori a carico;
2. Finanziario: personale femminile complessivo n. 4 senza minori a carico;
3. Lavori Pubblici: personale femminile complessivo n. 3 di cui 2 con minori a carico;
4. Governo ed uso del Territorio: personale femminile complessivo n. 9 di cui 2 con minori a carico;
5. Manutenzione e Ambiente: personale femminile complessivo n. 7 di cui 4 con minori a carico;
6. Sviluppo Econ. E Tributi: personale femminile complessivo n. 3 di cui 2 con minori a carico;
7. Cultura-Servizi Sociali-Sport e Tempo Libero: personale femminile complessivo n. 19 di cui 3 con minori a carico;
8. Vigilanza: personale femminile complessivo n. 12 di cui 6 con minori a carico;
9. Avvocatura: non è presente personale femminile.

Dalla rilevazione sulla tipologia di orario di servizio emerge che solo l'16,28% del personale in organico lavora su turni.

#### IPOTESI DI LAVORO PER IL FUTURO

Le aree di intervento di competenza del CUG sono:

- promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa -analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini
- diffusione delle conoscenze ed esperienze 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.