



COMUNE DI NOVAFELTRIA

Provincia di Rimini

Comitato Unico di Garanzia

Prot. n. 2780

Relazione annuale 2013

Il Comune di Novafeltria in osservanza a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 04/11/2010 e seguendo le linee guida della Direttiva emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011, in data 26/10/2011 ha convocato in assemblea i dipendenti comunali per eleggere il Comitato Unico di Garanzia.

Il Comitato Unico di Garanzia - C.U.G. è stato costituito il 24 aprile 2012 con Determina n.28 del Settore Ragioneria, Contabilità e Finanza, Servizi Demografici, Affari Legali.

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 tre componenti effettivi e tre supplenti nominati dall'amministrazione e da tre componenti effettivi e due 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

- Angelini Otello - UIL
- Marsili Ermanno- Amministrazione Comunale
- Raffelli Andrea - CISL
- Roberti Luca - CGIL
- Tinti Paola - Amministrazione Comunale - Presidente
- Vannoni Alessandra -Amministrazione Comunale

Membri Supplenti:

- Balducci Morena - UIL
- Masi Patrizia - Amministrazione Comunale
- Rossi Mauro - Amministrazione Comunale
- Rossi Rolando - CGIL
- Rossini Maria Teresa - Amministrazione Comunale

REGOLAMENTO

L'attività del CUG istituito presso il Comune di Novafeltria, nell'anno 2013 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 del 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 19 giugno 2013. Tale regolamento è stato successivamente inviato all'ufficio Segreteria del Comune.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (PTAP) 2013-2015

In conformità con quanto esposto al punto 3.2 delle succitate Linee guida ministeriali del 04/03/2011, nel corso del 2013, il CUG ha provveduto alla predisposizione del Piano Triennale di Azioni Positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne. Il PTAP è stato approvato all'unanimità nella seduta del 19/06/2013 e successivamente inviato all'Amministrazione Comunale che lo ha sottoposto al parere della Consigliera di Parità della Provincia di Rimini. Con comunicazione acquisita al protocollo del Comune di Novafeltria in data 06/02/2014 con n. 1194 la Consigliera Provinciale osserva che "...il Piano risulta congruo rispetto alle finalità previste dall'art. 42 D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e si esprime parere positivo."

SEDUTE DEL CUG

Come previsto nel Regolamento adottato, il CUG si è riunito in convocazione il 19/06/2013. Le sedute del Comitato vengono verbalizzate, con apposito sintetico verbale a cura del Segretario. Il verbale contiene le presenze, la sintesi delle decisioni assunte ed eventuali posizioni difformi espresse. Gli originali dei verbali sono attualmente depositati presso l'Ufficio della Polizia Municipale, tuttavia si chiede all'Amministrazione, di poterli depositare presso l'Ufficio del Personale dell'Ente, riconosciuto quale luogo più congruo per la loro conservazione e l'eventuale consultazione. Contestualmente, copia dei verbali, è stata pubblicata nell'apposita sezione dedicata sul sito istituzionale del Comune e accessibile da tutto il personale dell'Ente.

AZIONI

Nei primi mesi di attività, in collaborazione con i competenti Servizi comunali, il Comitato ha pubblicato un'apposita area dedicata alle attività del CUG sul sito web comunale (www.comune.novafeltria.rn.it) con i seguenti contenuti:

- Linee guida ministeriali 04.03.2011
- D. Lgs. n. 165/2001
- D. Lgs. n. 198/2006
- L. 183/2010
- Determina di Nomina e Costituzione del CUG
- Regolamento di funzionamento
- Piano di Azioni Positive per il triennio (2013-2015)
- Verbali delle sedute

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

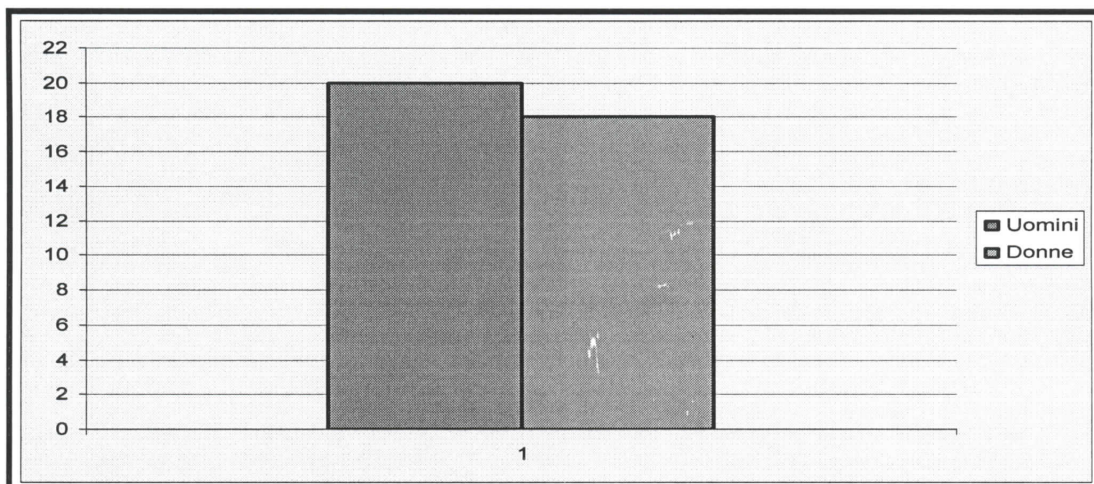
ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO PRESSO IL COMUNE DI NOVAFELTRIA

I dati forniti dall'ufficio personale al CUG, hanno permesso di realizzare una prima analisi del personale in organico nel Comune di Novafeltria nel 2013.

Il personale complessivo è di 38 persone di cui 18 donne (47,4%) e 20 uomini (52,6%).

Il grafico che segue evidenzia quanto sopra indicato, rilevando che la percentuale di lavoratrici e lavoratori risulta complessivamente in relativo equilibrio, con una seppur minima prevalenza di personale di sesso maschile.

Suddivisione del personale per sesso

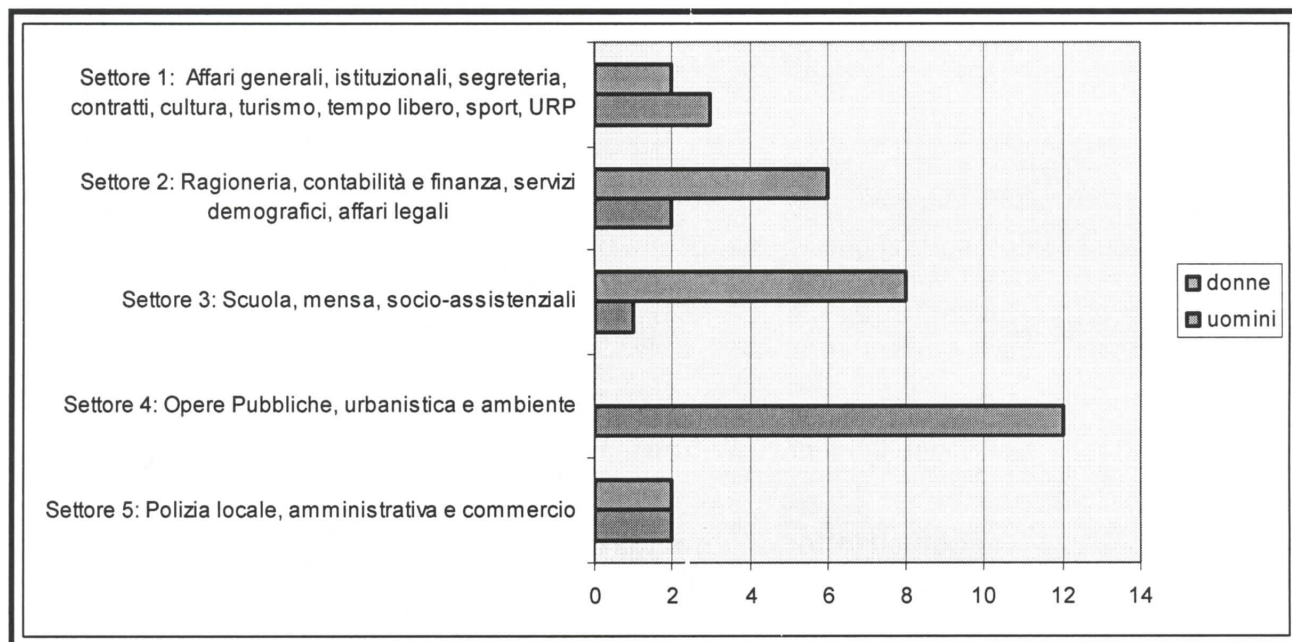


Il personale è suddiviso in cinque settori di attività ed il prossimo grafico riporta questa suddivisione tenendo sempre conto della differenza tra uomini e donne.

Si nota una distribuzione non equilibrata nell'ambito di alcuni settori, quali:

- settore 2° Ragioneria, contabilità e finanza, servizi demografici, affari legali: 2 uomini e 6 donne;
- settore 3° Scuola, mensa, socio-assistenziali: 1 uomo e 8 donne;
- settore 4° Lavori Pubblici, Urbanistica e ambiente: 12 uomini e 0 donne.

Suddivisione del personale per settori e sesso

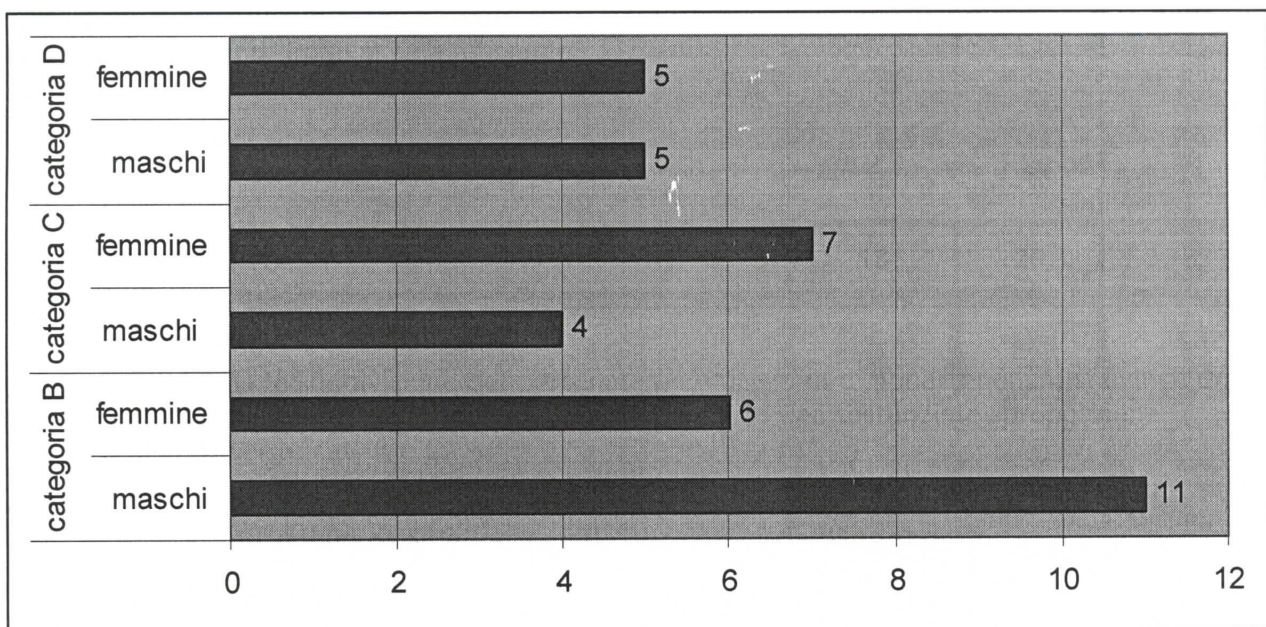


Per facilitare la lettura del grafico si riporta una tabella del personale sempre suddiviso per settori e sesso:

Settore		Donne	Uomini	Totale
1°	Affari generali, istituzionali, segreteria, contratti, cultura, turismo, tempo libero, sport, URP	2	3	5
2°	Ragioneria, contabilità e finanza, servizi demografici, affari legali	6	2	8
3°	Scuola, mensa, socio-assistenziali	8	1	9
4°	Lavori Pubblici, Urbanistica e ambiente	0	12	12
5°	Polizia locale, amministrativa e commercio	2	2	4
Totale complessivo		18	20	38

Per quanto riguarda la suddivisione del personale per categoria di appartenenza, si evince un effettivo equilibrio del personale inquadrato nella cat. D e una sostanziale sproporzione maschi/femmine per le cat. B e C.

Suddivisione del personale per categoria di appartenenza

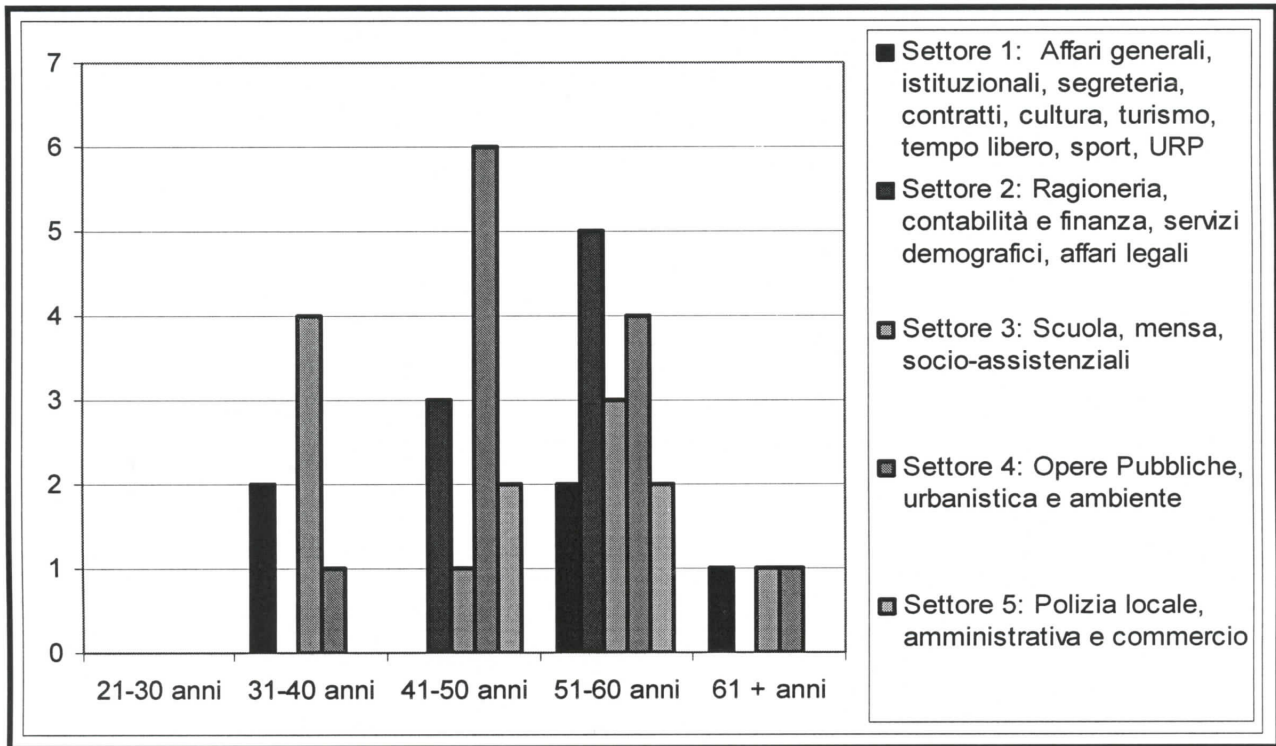


Nel prossimo grafico sono riportati i dati relativi alle fasce di età del personale sempre in relazione ai singoli settori di attività.

L'analisi dell'età anagrafica del personale rileva che la fascia maggiormente rappresentata risulta quella dai 51 ai 60 anni ed a seguire, quella dai 41 ai 50 anni, evidenziando una scarsa dinamicità generazionale nei diversi settori.

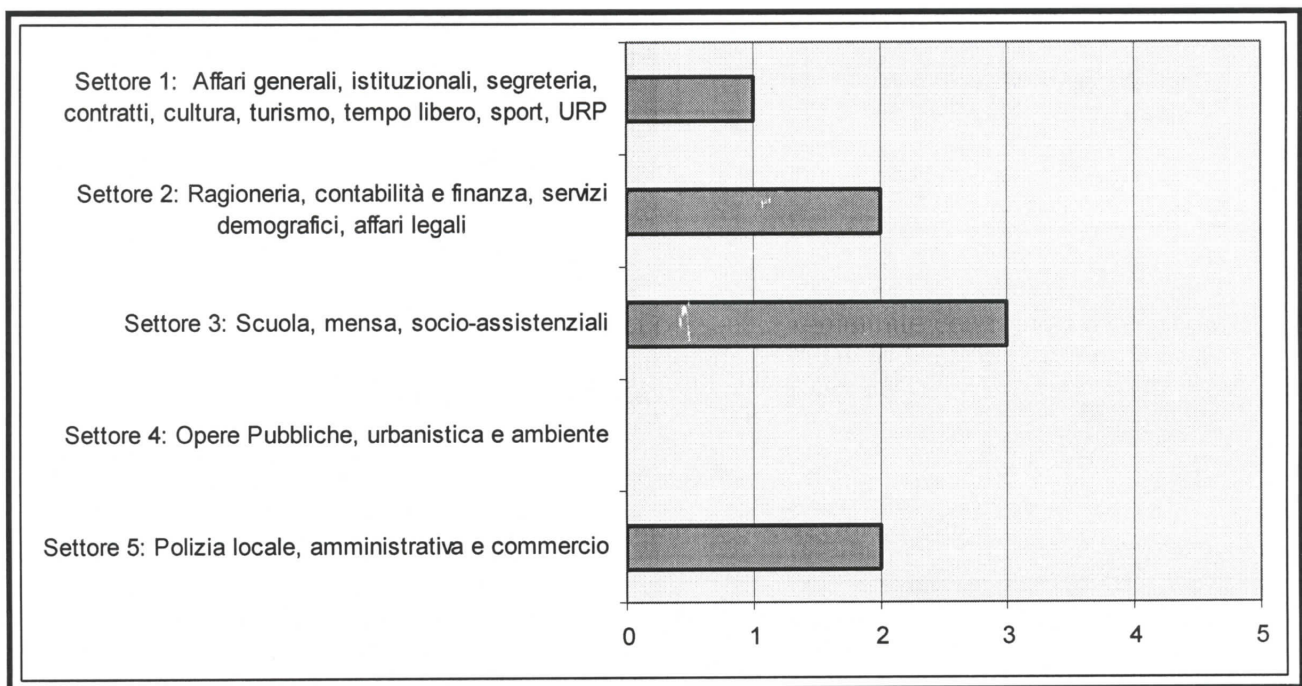
Si noti che non vi è alcun lavoratore nella fascia di età che va dai 21 ai 30 anni.

Suddivisione del personale per settori e fasce di età



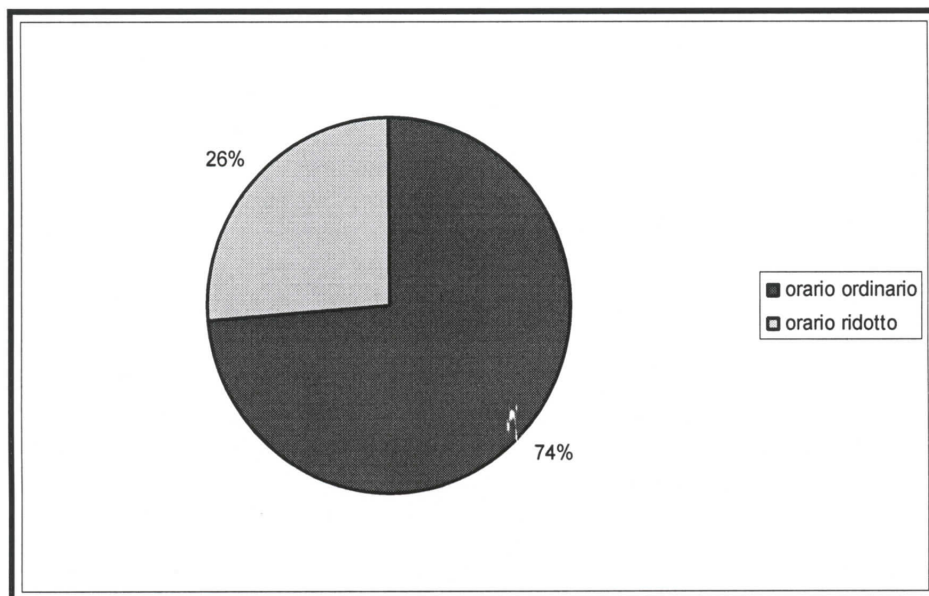
Il grafico che segue evidenzia la suddivisione del personale femminile con minori a carico, si rileva che in ragione delle caratteristiche generazionali delle lavoratrici su 18 donne solo 8 hanno figli minori di 15 anni, pari al 44% del totale delle donne.

Suddivisione del personale femminile per settori e figli a carico



Dalla rilevazione sulla tipologia di orario di servizio emerge che il 26% del personale in organico lavora con orario ridotto.

Suddivisione del personale per tipologia di orario



CONCLUSIONI E IPOTESI DI LAVORO PER IL FUTURO

L'attività del CUG istituito nell'anno 2013 si è concentrata principalmente sugli aspetti relativi al funzionamento dell'organismo, sulla sua costituzione, sulla predisposizione e approvazione del regolamento, sulla redazione del Piano Triennale di Azioni Positive (2013-2015), analisi ed elaborazione dati relativi al personale in organico.

Nel corso del 2013 il CUG non ha ricevuto richieste, proposte o segnalazioni da parte dei lavoratori dell'Ente né delle Organizzazioni Sindacali.

Il Comitato si riserva di dare attuazione nelle prossime annualità, alle azioni previste dal PTAP per il triennio 2013-2015, cercando tuttavia di realizzare, una più fattiva collaborazione con l'Assessorato alle Pari Opportunità e con l'Amministrazione, quale supporto alla sua attività anche attraverso l'assegnazione di un budget annuale da destinare al funzionamento del Comitato stesso e alle iniziative da esso proposte in modo da garantirne l'effettiva operatività, ma soprattutto attraverso un coinvolgimento diretto del Comitato ogni qualvolta verranno adottati atti attinenti alle materie di competenza. Naturalmente affinché l'intervento del CUG sia incisivo, il coinvolgimento, la trasmissione delle informazioni, la compartecipazione dovranno avere luogo già in fase istruttoria (es. progetti di riorganizzazione del personale, flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, piani di formazione, criteri di valutazione del personale e progressioni di carriera) così come previsto al punto 3.2 della Direttiva del 04/03/2011 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

In conclusione si ritiene utile sottolineare che il Comitato Unico di Garanzia, rappresenta un prezioso strumento di riferimento per tutti i dipendenti del Comune di Novafeltria, poiché opera per garantire attraverso l'adozione di specifiche azioni positive, effettive condizioni di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori, intervenendo su eventuali discriminazioni dirette o indirette. Ma affinché il CUG possa lavorare appieno e svolgere il suo ruolo a tutto tondo, è indispensabile che l'Amministrazione gli fornisca gli strumenti ovvero trasmetta le informazioni necessarie relative al personale, gli atti che hanno/avranno risvolti diretti e indiretti sul personale, precisando che è pressoché inutile venire a conoscenza dell'esistenza di un atto già adottato mentre altra cosa è conoscere e poter intervenire nella fase istruttoria che porterà all'adozione di quell'atto. Pertanto si invita l'Amministrazione ad individuare un

referente in seno all'Amministrazione incaricato di trasmettere tutte le informazioni, i dati, gli elementi, gli atti *in itinere*, relativi alle materie di interesse, affinché questo Comitato, partendo dalla conoscenza e attraverso la conoscenza, possa svolgere appieno e al meglio il proprio operato.

Letto, approvato e sottoscritto
Novafeltria, 28/03/2014

Il presidente
Dott.ssa Paola Tinti

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Paola Tinti', is written over a solid horizontal line. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'P' and a long, sweeping tail.