

**Comitato Unico di Garanzia per le Pari  
Opportunità, la valorizzazione  
del benessere di chi lavora e contro le  
discriminazioni  
del  
COMUNE DI FAENZA**

***RELAZIONE ANNUALE***

***ANNO 2013***

**Il Comitato Unico di Garanzia è composto da:**

**MEMBRI EFFETTIVI:**

- Luigi Cipriani
- Loretta Oriani
- Andrea Venturelli
- Maria Silvagni
- Dino Olimbo
- Oliana Facchini
- Davide Belosi
- Ferri Doriana

**MEMBRI SUPPLENTI:**

- Gastone Bosio
- Antonella Sangiorgi
- Aldo Ghetti
- Francesca Berardi
- Orazio Baldoni
- Monica Visentin
- Mariana Leonor Cova

**INVITATI:**

Assessore alle Pari Opportunità – Maria Chiara Campodoni  
Consigliera di Parità provinciale – Fato Luwanga Nuru

## **Premessa**

L'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 così come integrato dall'art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, prevede la costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Come previsto dalle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", di cui alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità, del 4 marzo 2011- e alle "Linee guida per il funzionamento del Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) della Regione Emilia-Romagna e degli Enti Pubblici dipendenti della Regione Emilia-Romagna e degli Enti o Aziende del Servizio Sanitario Regionale", il CUG deve predisporre, al 30 marzo di ogni anno, una relazione illustrativa della situazione del personale del Comune di Faenza, nell'anno precedente, riguardo l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.

Per la redazione del documento si deve tener 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 dalla relazione redatta dall'Amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante *misure per realizzare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*.

Il documento è perciò suddiviso in due macro aree riguardanti:

- 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, alle aree di intervento per l'attuazione di pari opportunità e benessere organizzativo.
- 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 Faenza 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.

Qualifiche	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti di settore a tempo indeterminato	4	4	8
Dirigenti di settore a tempo determinato	0	1	1
Posizioni Organizzative	14	17	31
Cat. D a tempo indeterminato (escluse le P.O)	53	29	82
Cat. D a tempo determinato		1	1
Cat. C a tempo indeterminato	104	58	162
Cat. C a tempo determinato		1	1
Cat. B a tempo indeterminato	29	42	71
<b>TOTALE</b>	<b>204</b>	<b>153</b>	<b>357</b>

Non si rileva uno squilibrio fra i generi, né a livello di personale dirigenziale né di personale non dirigenziale; infatti nell'Amministrazione non esistono posizioni gerarchiche ove sussista un divario di genere superiore ai due terzi.

**Personale a tempo determinato**

Risultano attivi n.ro 5 contratti a tempo determinato Uomini, di cui 3 part time e 2 tempo pieno.

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

**Personale in totale**

	Dirigenti		P.O.		Cat. D		Cat. C		Cat. B	
	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>U</b>
Meno di 30 anni	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0
31 - 40	0	0	0	2	14	7	17	10	0	0
41 - 50	1	2	7	5	12	7	38	32	10	19
Oltre 50 anni	3	3	7	10	25	16	48	17	19	23
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>53</b>	<b>30</b>	<b>104</b>	<b>59</b>	<b>29</b>	<b>42</b>

**Donne 204 - Uomini 153 - Totale 357**

## L'organizzazione del lavoro e il benessere del personale

### Part time

La tabella indica il personale in part time al 31 dicembre 2013.

E' evidente un utilizzo maggiore del part time da parte delle dipendenti e, in particolare, della modalità di part time superiore al 50%.

Part time	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
Personale con part time inferiore o uguale al 50% a tempo indeterminato	2	16,67	4	33,33	6	100
Personale con part time superiore al 50% a tempo indeterminato	28	42,42	5	7,58	33	100
Totale	30		9		39	

Part time	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
Personale con part time inferiore o uguale al 50% con contratto a termine	0	0,00	2	50,00	2	100
Personale con part time superiore al 50% con contratto a termine	0	0,00	0	0,00	0	0
Totale	0		2		2	

### Telelavoro

L'Amministrazione comunale non ha ancora avviato l'utilizzo del telelavoro, per supportare politiche di conciliazione.

Dall'ultima domanda di telelavoro presentata (18.3.2011) alla quale è stato risposto negativamente in data 1 giugno 2011, con la seguente motivazione: **"l'attivazione di una postazione di telelavoro non è nell'immediato possibile, stante il complesso percorso programmatico connesso e le implicazioni correlate"**, sono trascorsi quasi 3 anni.

Attualmente sono pervenute al Cug varie richieste di informazioni e numerose manifestazioni di interesse, al fine di sollecitare lo studio di un percorso fattibile, da parte della Dirigente competente.

### Congedi parentali

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

Va evidenziato che le persone assenti per lunghi periodi per maternità o congedi parentali sono state reinserite nei posti che occupavano in precedenza e nella propria U.O. in modo da non interrompere i percorsi di carriera.

**Congedi per maternità e paternità – artt. 16, 26, 28 e 31 del D.Lgs 151 del 26.3.2001**

	Donne	Uomini
Congedi parentali obbligatori	4	0
<b>Durata media in giorni per persona</b>	64,00	0,00

**Congedi parentali – artt. 32, 33 e 36 del D.Lgs 151 del 26.3.2001**

	Donne	Uomini
Congedi parentali facoltativi	12	2
<b>Durata media in giorni per persona</b>	29,00	5,00

**Differenziali retributivi anno 2013 (Valori medi in euro)**

Qualifica	Donne		Uomini		% Differenza importi	
	Importi	n.ro	Importi	n.ro	+ donne	+ uomini
Dirigenti	83.769,94	4	82.068,83	5	2,07	
P.O.	41.071,82	14	41.729,03	17		1,60
Categoria D	28.010,24	53	31.088,62	30		10,99
Categoria C	24.714,56	104	28.414,47	58		14,97
Categoria B	21.254,72	29	23.331,40	42		9,77

***I dati derivano da un'estrazione dei dati retributivi erogati nel 2013 a tutto il personale dell'ente e comprendono anche i dipendenti cessati nell'anno, la cui spesa è ovviamente totalizzata per l'importo effettivo liquidato***

**Formazione**

La tabella indica, per l'anno 2013, il numero dei dipendenti e le ore annue fruiti per la formazione - con un'ulteriore suddivisione per genere e ruolo:

Qualifica	Donne			Uomini		
	n.ro dipendenti	Totale ore erogate	Media per persona	n.ro dipendenti	Totale ore erogate	Media per persona
Dirigenti	4	115	29	4	96	24
Posizioni Organizzative	14	338	24	16	418	26
Categoria D	52	604	12	23	266	12
Categoria C	94	731	8	44	624	14
Categoria B	19	145	8	38	204	5
<b>Totale</b>	<b>183</b>	<b>2.116</b>		<b>125</b>	<b>1.608</b>	

La tabella evidenzia una prevalenza di donne nella partecipazione a percorsi formativi, anche in termini di ore di formazione fruiti. Ciò è legato anche al fatto che il personale femminile è numericamente superiore a quello maschile.

### **Formazione sulle pari opportunità/discriminazioni**

Nel corso del 2013 non sono stati effettuati dall'Amministrazione comunale corsi di Formazione sulle Pari Opportunità e/o discriminazione.

Sono invece state effettuate da alcuni componenti del CUG attività formative riguardanti le attività del CUG stesso, realizzate da Enti e Istituti esterni all'Amministrazione (Consigliera di Parità provinciale – Consigliera di Parità regionale, Tavolo Lavoro Conciliazione e Salute delle Donne)

### **Piani di intervento per attuare pari opportunità' e benessere organizzativo**

Per quanto riguarda l'attuazione di pari opportunità, l'Amministrazione ha redatto e realizzato il *Piano triennale di Azioni Positive: piano 2011/2013*.

E' attualmente in fase di predisposizione da parte dell'Amministrazione con l'apporto del Comitato Unico di Garanzia, il Piano di Azioni Positive 2014/2016.

I piani di azioni positive sono documenti necessari per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal d.lgs. 198/2006 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*.

Essi individuano una serie di attività che permettono di avviare concretamente azioni di tipo integrato, in grado di produrre effetti di cambiamento significativi, nell'ente e nel territorio.

Rispetto ai temi pari opportunità e benessere organizzativo, si può evidenziare qualche **possibile area di miglioramento**: TELELAVORO – ORGANIZZAZIONE DI ORARI FLESSIBILI DI LAVORO – INDAGINI SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO – APPROVAZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA E DEI RELATIVI ISTITUTI, SPORTELLI D'ASCOLTO E CONSIGLIERA DI FIDUCIA – BILANCIO DI GENERE.

Si precisa che l'Ente dispone di statistiche annuali del personale, suddivise per genere, utilizzate in occasione della redazione di atti di natura complessa quali il conto annuale e atti/provvedimenti di riorganizzazione.

## **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 dal Comune di Faenza – Settore Risorse Interne - il 23.03.2011, con DD 11/70 ed ha durata quadriennale, rinnovabile per una sola volta.

Il Comitato si è dotato di un Regolamento che ne disciplina il funzionamento.

Il Comitato è composto in maniera paritetica da componenti nominati dall'Amministrazione e componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, nell'ambito di quelle individuate dall'ARAN.

Il Presidente del Comitato Unico di Garanzia è uomo ed è dirigente di area tecnica. I componenti C.U.G. sono in totale 15, suddivisi tra effettivi e supplenti come rappresentato nella seguente tabella:

	Donne	Uomini	Totale
Componenti effettivi di parte dell'Amministrazione	2	2	4
Componenti effettivi di parte sindacale	2	2	4
Supplenti di parte dell'Amministrazione	2	2	4
Supplenti di parte sindacale	2	1	3
Totale	8	7	15

Sono ammesse a partecipare alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto, l'Assessore alle Pari Opportunità e la Consigliera provinciale di Parità.

### **Operatività**

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

Il Presidente cura l'invio delle convocazioni e dei documenti di interesse per tutti.

**Il 2011** è stato l'anno della costituzione e dell'insediamento del CUG, durante il quale il Comitato si è dotato di un proprio Regolamento di funzionamento.

**Nel corso del 2012** i componenti del CUG hanno partecipato, a vari livelli, a diversi corsi di formazione, al fine di acquisire le adeguate competenze per operare.

**Nel corso del 2013** il Comitato si è riunito quattro (4) volte e, già dal primo incontro, ha approvato la modalità di lavoro in gruppi, finalizzati ad operare su tematiche specifiche.

I gruppi di lavoro costituiti nell'arco dell'anno sono stati due:

1. gruppo per la predisposizione di uno studio per l'attivazione di azioni di indagine sul benessere organizzativo nel Comune di Faenza, tutt'ora operativo;
2. gruppo comunicazione per la diffusione e la pubblicizzazione delle attività del C.U.G. - che è operativo in modo permanente all'interno del Comitato ed ha inviato le sue prime proposte l'11.2.2013.

Durante l'anno, inoltre, il C.U.G. si è confrontato con la Consigliera di Parità provinciale e con l'Assessore alle Pari Opportunità su tematiche di interesse, collaborando per la programmazione delle future attività.

### **Azioni**

Rispetto ai compiti previsti dalla normativa – propositivi, consultivi e di verifica – il Comitato Unico di Garanzia, nel corso del 2013, ha svolto prevalentemente attività di formazione, integrate con un'attività propositiva e di verifica.

Nello specifico, le azioni prevalenti sono state:



- Formazione e confronto con i Cug della Provincia,
- Formazione sull'operatività dei CUG organizzata dalla Consigliera di Parità provinciale,
- Rendicontazione azioni positive contenute nel PAP scaduto al 31.12.2013,
- Proposte azioni positive per nuovo PAP e analisi e discussione sulle stesse,
- Analisi della bozza di Codice di Condotta e dettagliate proposte di modifiche.

**Per l'anno 2014** è prevista una fase più operativa e di formulazione proposte:

- sono programmati incontri con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Sicurezza e con il Medico Competente, ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- sono previsti incontri con i Cug dei comuni dell'area faentina e della Provincia di Ravenna, per la creazione di una rete territoriale e per la condivisione di obiettivi e attività;
- è prevista una riflessione sul tema specifico del "benessere organizzativo" al fine di attivare una specifica rilevazione sul "clima organizzativo", attraverso la somministrazione di questionari a tutti i dipendenti;
- sono previste azioni di comunicazione specifiche rivolte a tutto il personale, sul ruolo del Cug e sulle modalità di collaborazione e intervento;
- è inoltre in fase di approvazione:
  - il piano di azioni positive 2013/2015 che descrive in modo dettagliato le attività da realizzare ed in fase di realizzazione
  - il nuovo codice di comportamento per la prevenzione delle molestie, delle discriminazioni, del mobbing e per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno del Comune di Faenza.

