



COMUNE DI CASTIGLIONE DEI PEPOLI

DELIBERAZIONE

N. 73

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: **RELAZIONE ANNUALE COMITATO UNICO DI GARANZIA - ATTIVITA' 2015**

Addi **TRENTUNO AGOSTO DUEMILASEDICI**, alle ore **15:20**, nella sala di Giunta.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legislazione, vennero oggi convocati i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

1) Fabbri Maurizio	- SINDACO	Presente
2) Aureli Daniela Enrica	- VICE-SINDACO	Presente
3) Mazzoni Davide	- ASSESSORE	Presente
4) Roccheforti Elena	- ASSESSORE	Presente
5) Tarabusi Tommaso	- ASSESSORE	Presente

Assiste il **Segretario Comunale Dott.ssa Brizzi Clementina**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il **Dott. Fabbri Maurizio, Sindaco**, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Copia trasmessa per competenza

- Area Economico Finanziaria
Tributi/Personale

- Area Sicurezza e Vigilanza

- Area Territorio e Sviluppo

- Segretario Comunale

- Area Servizi Generali, Servizi Sociali e alla Persona

- Sindaco

- Area Servizi Demografici, Elettorale e Scolastici

- Assessore _____

- _____

OGGETTO:

RELAZIONE ANNUALE COMITATO UNICO DI GARANZIA - ATTIVITA' 2015

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art.57 del D.lgs.n.165/2001, come modificato dall'art.21 della legge n.183/2010, prevede che le Pubbliche Amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*;

Evidenziato Che:

- La direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.3.2011 riguardanti le ‘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” (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183) ‘al punto 3.3 “Relazioni” recita che :
“*Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante 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. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:*
- *dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del del d. lgs. 81/2009;*
- *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 tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche»;*
La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza”
- la sopra-menzionata istruzione è stata recepita dall'art.11 del Regolamento del CUG, approvato con delibera di GM 112 del 29.10.2013 ;

Ritenuto che il CUG, riunitosi in data 16 marzo 2016, ha redatto la “Relazione annuale 2016 - attività 2015”, allegata alla presente delibera;

Dato Atto che dall'adozione del presente provvedimento non scaturisce maggiore spesa a carico dell'amministrazione comunale così come disposto anche nella deliberazione G.C.n. 57/2011 e determinazione n. 782/2012, e, pertanto, non richiede il parere di regolarità contabile , così come previsto dall'art. 49, comma 1 del D.lgs. 267/2000 e s.m.i.

Visto il D.lgs. 267/2000;

Visto il D.Lgs. 150/2009;

Con Voti Unanimi espressi nella forme di legge ;

DELIBERA

1. **Di Prendere Atto** del testo denominato “**Relazione annuale 2016 - Attività 2015**” (All. A) che si allega quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. **Di Dare Atto** che la presente deliberazione non e' rilevante sotto il profilo contabile;
3. **Di Dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4[^] comma del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 con separata votazione e all'unanimità dei presenti.



COMUNE DI
CASTIGLIONE DEI PEPOLI
-Città Metropolitana di Bologna-
Tel 0534/801611 Fax 0534/801700
E-mail: cug@comune.castiglionedeipepoli.bo.it

**Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la
Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le
Discriminazioni del Comune di Castiglione dei Pepoli**

RELAZIONE ANNUALE 2016

ATTIVITA' 2015

Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è stato costituito il 22 ottobre 2013 e i membri che lo compongono resteranno in carica per 4 anni.

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

Il Comitato è formato da componenti individuati dall'Amministrazione e componenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentate nell'ente.

I componenti sono:

membri effettivi

Dott.ssa Brizzi Clementina – Presidente del C.U.G. – Segretario Comunale

Sig. Mazzoni Davide – Assessore

Sig.ra Benni Serena - Ufficio Tecnico

Sig.ra De Leon Claudia - Ufficio Tributi

membro supplente

Sig.ra Giuliani Benassi Dania - Ufficio Tributi

La **sede** è presso il Municipio

di Castiglione dei Pepoli

in Piazza Marconi, 1

contatti:

tel. 0534 801611

fax. 0534 801700

e-mail cug@comune.castiglionedeipepoli.bo.it

Le informazioni sul C.U.G. e le sue attività sono pubblicate sul sito istituzionale del Comune di Castiglione dei Pepoli, www.comune.castiglionedeipepoli.bo.it sezione “Uffici Comunali” -

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”, la relazione si propone di illustrare la situazione del personale del Comune di Castiglione dei Pepoli,

nell'anno 2015, riguardo l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni.

Per la redazione del documento si è tenuto conto dei dati forniti dall'Ufficio Associato del Personale dell'Unione e della relazione redatta dall'ente ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante *misure per realizzare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*.

Il 2015 è il terzo anno di attività del C.U.G. , nella presente relazione vengono illustrati:

- la situazione del personale dell'Ente, relativamente alla composizione (qualifica, posizione, età, genere) fotografata al 31.12.2015;
- l'organizzazione del lavoro (part-time, congedi parentali, formazione) e il benessere personale.

1. PERSONALE DELL'ENTE

Le tabelle seguenti mostrano la composizione del personale a tempo indeterminato dell'Ente, suddiviso per genere, qualifica, età alla data del 31.12.2015 e confrontata con l'anno precedente.

Posizioni Organizzative	Donne			Uomini			TOTALE		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
anno di riferimento	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Meno di 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31-40 anni	1	1	1	0	0	0	1	1	1
41-50 anni	2	2	1	0	0	0	2	2	1
oltre 50 anni	0	0	1	2	2	2	2	2	3
Totale	3	3	3	2	2	2	5	5	5
% sul personale complessivo dell'ente	8,33%	7,69%	12,5%	11,11%	10,00%	12,5	9,26%	8,47	12,50
Dipendenti	Donne			Uomini			TOTALE		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
anno di riferimento	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Meno di 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31-40 anni	6	4	4	1	0	0	7	4	4
41-50 anni	10	8	7	5	5	5	15	13	12.
oltre 50 anni	17	21	10	10	11	9	27	32	19
Totale	33	33	21	16	16	14	49	49	35
% sul personale complessivo dell'ente	91,67%	84,62%	87,50%	88,89%	80,00%	87,50%	90,74%	83,05%	87,50%
TOTALE COMPLESSIVO DEL PERSONALE DELL'ENTE	Donne			Uomini			TOTALE		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
	36	36	24	18	18	16	54	54	40
%	66,67%	66,67%	60,00%	33,33%	33,33%	40,00%	100,00%	100,00%	100,00%

2. L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E IL BENESSERE PERSONALE

2.1 PART-TIME

La tabella indica il personale a tempo indeterminato in part-time al 31.12.2015, a confronto con gli anni precedenti.

Rimane evidente l'utilizzo maggiore del part-time da parte delle dipendenti e, in particolare, delle modalità di part-time superiore al 50%.

Part-time	Donne			Uomini			TOTALE		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
anno di riferimento									
Personale con part-time uguale o inferiore al 50%	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Personale con part-time superiore al 50%	4	4	3	1	1	1	5	5	4
Totale	4	4	3	2	2	1	6	6	4.
%	66,67%	66,67%	75,00%	33,33%	33,33%	25,0%	100,00%	100,00%	100%
% sul personale complessivo dell'ente	7,41%	7,41%	7,5%	3,70%	3,70%	2,5%	11,11%	11,11%	10,0%

2.2 CONGEDI PARENTALI

Le tabelle mostra l'utilizzo dei congedi parentali obbligatori e facoltativi al 31.12.2015.

Congedi parentali obbligatori	Donne			Uomini		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
anno di riferimento	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Totale dipendenti	2	1	0	0	0	0
Durata media in giorni per persona	141	36	0	0	0	0

Congedi parentali facoltativi	Donne			Uomini		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
anno di riferimento	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Totale dipendenti	2	3	4	0	0	0
Durata media in giorni per persona	9	3	8	0	0	0

2.3 FORMAZIONE

La tabella indica, un confronto anno 2013-2015, riguardante il personale e le ore annue fruite per la formazione - con un'ulteriore suddivisione per genere e ruolo.

	Nr. di persone						Ore annue per persona					
	Donne			Uomini			Donne			Uomini		
anno di riferim.	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Posizioni Organizzative	3	3	3	2	1	1	58	64	68	22	35	52
Altri dipendenti	21	23	32	3	13	2	40	23	20	13	16	12
Totale	24	26	35	5	14	3	98	87	88	35	51	64

2.4 PIANI DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA' E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il Piano per le Azioni Positive per il triennio 2013-2015, individua una serie di attività, allo scopo di:

- favorire l'uguaglianza di accesso al lavoro, eliminando le discriminazioni di genere;
- promuovere la formazione e l'aggiornamento del personale, specialmente a seguito di una prolungata assenza;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni, e dell'orario, un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;
- promuovere il benessere organizzativo;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Tali attività, esposte dettagliatamente del Piano, pubblicato sul sito dell'ente, vengono qui di seguito riassunte:

A. Reclutamento di personale

1. Le funzioni del Servizio Personale sono state delegate all'Unione dei Comuni dell'Appennino Bolognese a partire dal 01.01.2015. Le procedure concorsuali /assunzioni effettuate nel 2015 sono: nessuna

B. Formazione e aggiornamento del personale

1. I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia ...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Area o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

C. Flessibilità orarie

1. facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.

2. conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita.

3. in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di persone diversamente abili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria, anche per periodi di tempo limitati.

D. Benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro;

1. somministrazione del Questionario per il Benessere organizzativo, redatto secondo le linee guida della Funzione Pubblica, nel quale vengono messi in evidenza bisogni, esigenze del personale dipendente sui vari temi inerenti il lavoro. Il questionario è stato eseguito nel 2014, la relazione è visionabile sul sito del Comune (sezione Amministrazione Trasparente – Performance – Benessere Organizzativo). Il CUG gestisce la diffusione e raccolta dei questionari, nonché la successiva analisi e diffusione dei dati.

E. Diffusione delle informazioni sui temi del Comitato di Garanzia.

1. Le informazioni sono pubblicate sul sito istituzionale del Comune, nella sezione Uffici Comunali> CUG e nella sezione Amministrazione Trasparente>Benessere Organizzativo.

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

Membri presenti

Castiglione dei Pepoli, lì 16 marzo 2016



COMUNE DI CASTIGLIONE DEI PEPOLI

(Provincia di BOLOGNA)

Piazza Marconi n. 1 - 40035 Castiglione dei Pepoli

Tel. 0534/801611 - Fax 0534/801700

P.I. 00702191206

C.F. 80014510376

Allegato A) alla delibera n. 73 /GC del 31/08/2016

avente ad oggetto: **RELAZIONE ANNUALE COMITATO UNICO DI GARANZIA - ATTIVITA' 2015**

Ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del Decreto Leg.vo 18.08.2000 n. 267 e con riferimento alla deliberazione sopra indicata, il/i sottoscritto/i esprime/mono:

Parere *Favorevole* sulla *Regolarità Tecnica*

IL RESPONSABILE DI AREA

(Gensini Luigi)

Parere sulla *Regolarità Contabile*

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).



COMUNE DI CASTIGLIONE DEI PEPOLI
PROVINCIA DI BOLOGNA

DELIBERA GIUNTA COMUNALE
N. 73 del 31/08/2016

OGGETTO:

RELAZIONE ANNUALE COMITATO UNICO DI GARANZIA - ATTIVITA' 2015

Letto, approvato e sottoscritto come segue:

FIRMATO
IL SINDACO
Dott. FABBRI MAURIZIO

FIRMATO
IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA BRIZZI CLEMENTINA

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).