



COMUNE DI AVELLINO
CUG

Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni

Relazione annuale: anno 2014



COMITATO UNICO GARANZIA per le P.O.

RELAZIONE ATTIVITA' CUG ANNO 2014

Il Comune di Avellino, con deliberazione di Giunta Comunale n.188 del 08.06.2011, ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e ne ha disciplinato la costituzione e le modalità di nomina, in conformità a quanto disposto dall'art.21 della Legge n.183 del 04.11.2010 e dall'art.57 del D.Lgs n.165/2001, seguendo le linee guida della Direttiva del 04.03.2011, emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e ed il Ministro per le pari Opportunità.

Il CUG ha la finalità di perseguire l'uguaglianza sostanziale nel lavoro tra uomini e donne e il contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing, parimenti di favorire e garantire pari opportunità e dignità sul posto di lavoro a tutti i lavoratori.

In particolare, il CUG ha l'obiettivo di:

- contrastare le disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione e nello svolgimento dell'attività lavorativa promuovendo una cultura della differenza per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle differenze e al superamento degli stereotipi ad esse collegati;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, il loro accesso al lavoro e alla formazione;
- superare la distribuzione del lavoro in base al genere e/o alla disabilità, che provoca effetti negativi per le donne;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività in cui sono meno presenti e ai livelli di responsabilità;
- agevolare il superamento di situazioni di disagio personale e familiare dei dipendenti;
- favorire l'equilibrio fra responsabilità familiari e professionali e una loro migliore ripartizione fra i sessi;

Il CUG all'interno dell'Ente esercita, così come anche specificato all'art. 3.2 della Direttiva del 4 marzo 2011, funzioni: di monitoraggio; propositive; consultive e di verifica in merito al contrasto a pratiche discriminatorie e di mobbing nel contesto lavorativo.

Il CUG del Comune di Avellino, costituito da 10 membri effettivi di cui:

- 5 componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative;
- 5 rappresentanti dell'Amministrazione, risulta così composto:

Componenti effettivi in rappresentanza dei dipendenti

- 1) Dott.ssa Giovanna Muollo
- 2) Dott.ssa Adriana Speranza
- 3) Dott.ssa Amalia Leo
- 4) Dott.ssa Daniela Cocchia
- 5) Dott.ssa De Rosa Maria

Componenti supplenti in rappresentanza dei dipendenti

- 1) Arch. Anna Freda
- 2) Dott.ssa Delia De Vito
- 3) Dott.ssa Gaetana Rescigno
- 4) Dott.ssa Daniela Alise
- 5) Dott.ssa Lina Competiello

Componenti effettivi designati dalle OO.SS.

- 1) Adele Franca Giro
- 2) Maria Sgambato
- 3) Vincenza Preziosi
- 4) Rosaria Librera
- 5) Ernestina Genovese

Componenti supplenti designati dalle OO.SS.

- 1) Giuseppina Raggiola
- 2) Fattoruso Maria Teresa
- 3) Alfonsina Cornacchia
- 4) Laura Gambino
- 5) Loredana Anecchiarico (componente DICCAP non ancora designato).

Il CUG del Comune di Avellino risulta, quindi, costituito da 10 membri effettivi di cui:

- 5 componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative;
- 5 rappresentanti dell'Amministrazione.

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente e, comunque, i componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG senza diritto di voto. I componenti del CUG rimangono in carica quattro anni e possono essere rinnovati nell'incarico.

Sedute del CUG nel corso del 2014

Il CUG si è riunito nelle seguenti sedute:

- **17 marzo 2014:** Azioni positive: questionario per la tutela della salute e del benessere lavorativo dei dipendenti: Valutazione risultati; presa d'atto trasferimento delle dipendenti De Castris e Anecchiarico rispettivamente dalla CISL e DICCAP alla CGIL e richiesta formale nomina nuovi componenti supplenti da parte delle organizzazioni sindacali CISL e DICCAP;
- **27 marzo 2014:** Relazione attività CUG 2013; esame esiti preliminari del questionario per il benessere lavorativo;
- **6 maggio 2014:** presa d'atto della designazione da parte della CISL dei nuovi componenti del CUG, nota prot.412/2014; esame esiti preliminari del questionario sul benessere lavorativo dei dipendenti; esame proposta sottoscrizione protocollo d'intesa tra Consiglieria di Parità della Provincia di Avellino e Comitati Unici di Garanzia (CUG);
- **19 dicembre 2014:** attività svolta nell'anno 2014; programmazione attività anno 2015; discussione su note pervenute al CUG in data 31.10.2014 e 02.12.2014.

Le sedute del CUG vengono verbalizzate con apposito verbale che contiene le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni assunte ed eventuali posizioni espresse.

Attività del CUG nel corso del 2014

Il CUG del Comune di Avellino, nell'anno 2014, si è concentrato sulle seguenti attività:

- Aggiornamento analisi del personale al 31.12.2014;
- benessere organizzativo lavorativo, inteso come capacità dell'Ente di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli;
- sostegno alle lavoratrici che intendono avvalersi "*dell'opzione donna*";
- approvazione del Protocollo d'intesa tra la Consiglieria di parità della Provincia di Avellino e Comitati Unici di Garanzia (CUG) e successiva sottoscrizione;
- partecipazione a convegni.

1. Aggiornamento analisi del personale al 31.12.2014

Il GUG, al fine di avere contezza del contesto organizzativo in cui opera, ha provveduto ad aggiornare le tabelle riepilogative (distinte per sesso, per contratto, categoria, anzianità di servizio etc.) relative alla situazione del personale dell'Ente e contenute nel Piano Triennale delle azioni Positive 2013-15, approvato con deliberazione commissariale n.187 del 25.05.2013, così come di seguito riportato:

ANALISI DEL PERSONALE

La situazione del personale del Comune di Avellino in servizio al 31-12-2014 risulta essere la seguente.

Tabella n.1
Totale dipendenti al 31-12-2014

Categoria	Personale sesso maschile	Personale sesso femminile	Totale	% Lavoratori	% Lavoratrici
Dipendenti a tempo indeterminato	211	153	364	57,97	42,03
Dipendenti a tempo determinato	6	8	14	42,86	57,14
Collaboratori a progetto	0	0	0	0	0
Co.Co.Co	3	6	9	33,33	66,67

Tabella n.2
Inquadramento dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato
per categoria di appartenenza e per sesso

Categoria dipendenti	Personale sesso maschile	Personale sesso femminile	Totale	Differenza tra M. e F.
Dirigenti a tempo indeterminato	5	2	7	3
D3	14	3	17	11
D1	24	29	53	5
C	117	91	208	26
B3	14	13	27	1
B1	19	5	24	14
A	18	10	28	8

Tabella n.3
Inquadramento dei lavoratori dipendenti a tempo determinato
per categoria di appartenenza e per sesso

Categoria dipendenti	Personale sesso maschile	Personale sesso femminile	Totale	Differenza tra M. e F.
Dirigenti a tempo determinato	-	-	-	-
D3	-	-	-	-
D1	5	6	11	1
C	-	2	2	2
B3	1	-	1	1
B1	-	-	-	-
A	-	-	-	-
Co.Co.Co.	3	6	9	3

Tabella n.4

telelavoro				
Personale Sesso Maschile	Personale Sesso Femminile	Totale	% Lavoratori	% Lavoratrici
1	0	1	100	0

Tabella n.5

BENEFICIARI CONGEDI STRAORDINARI (Astensione per maternità, per infortunio, ex art. 42 d. lgs. n. 151/2001)				
Personale Sesso Maschile	Personale Sesso Femminile	Totale	% Lavoratori	% Lavoratrici
6	18	24	25,00	75,00

Tabella n.6

BENEFICIARI CONGEDI ex L. n. 104/92				
Personale Sesso Maschile	Personale Sesso Femminile	Totale	% Lavoratori	% Lavoratrici
16	28	44	36,32	63,68

2. Benessere organizzativo lavorativo.

Il CUG, nell'anno 2014, attraverso l'attuazione di alcune Azioni Positive contenute nel Piano Triennale 2013-15, approvato con deliberazione commissariale n.187 del 25.05.2013, ha affrontato la problematica del benessere organizzativo lavorativo dei lavoratori e delle lavoratrici.

A tal uopo, nell'ottobre 2013 è stato somministrato a tutti i dipendenti dell'Ente il questionario sul benessere lavorativo, i cui esiti sono stati resi noti nella seduta del CUG del 06.05.2014, attraverso una particolareggiata relazione redatta da alcune componenti del Comitato stesso, dott.ssa Amalia Leo e Daniela Cocchia, individuate per l'estrazione dei dati dal questionario nella seduta del CUG del 17 marzo 2014.

Dalla succitata analisi sono emersi i seguenti dati:

- scarsa partecipazione del personale che ha mostrato poco interesse e mancanza di compartecipazione ai fenomeni di crescita aziendale con una pianificazione condivisa di effetti-benefici anche per l'intera comunità;
- profilo del campione: donna di età compresa tra 51-60 anni con istruzione professionale alta e profilo professionale tra il C e D;
- anzianità di servizio nella fascia compresa tra 21-35 anni con adeguatezza dei compiti assegnati rispetto alle competenze e inquadramento del personale ritenuto adeguato nella misura del 35%, poco adeguato nella misura del 29%;
- scarsa soddisfazione del personale rilevata nella misura del 35%;
- presenza di fenomeni di mobbing, denunciati maggiormente da donne.

Il CUG, nella seduta del 06.05.2014, visti gli esiti del questionario, ha stabilito di trasmettere il verbale con l'allegata relazione ad oggetto "*Questionario Cug – Esiti e Analisi*" all'Assessore al Personale, affinché avesse conoscenza dei dati emersi ed in particolare degli atti di mobbing segnalati da una percentuale molto alta di dipendenti rispetto a quanti hanno compilato il questionario.

Nella seduta del 19.12.2014 il CUG, considerata la scarsa partecipazione del personale alla compilazione del questionario, ha stabilito di convocare un'assemblea dei dipendenti, nel corso della quale verrà distribuito un nuovo questionario che, rispetto al primo, sarà più sintetico e di agevole compilazione.

3. Sostegno alle lavoratrici che intendono avvalersi "dell'opzione donna".

Il CUG nella seduta del 17 marzo 2014, nell'ambito dell'argomento posto all'ordine del giorno "*Varie ed eventuali*", a seguito di segnalazioni da parte di dipendenti dell'Ente che avrebbero potuto godere "*dell'opzione donna*", ha discusso sulla questione dei pensionamenti e, in particolare, sulla possibilità, prevista dalla normativa vigente, del pensionamento per le lavoratrici che al 31.12.2015 avessero maturato 35 anni di contributi e almeno un'età pari o superiore a 57 anni, se lavoratrici dipendenti e a 58 anni, se lavoratrici autonome, cosiddetta "*opzione donna*", con una gravosa penalizzazione sul trattamento economico.

La questione sorgeva in quanto per tale opzione, già di per se stessa poco appetibile per la penalizzazione economica, l'INPS, in data 14.03.2012 aveva improvvidamente adottato la circolare n.35 che, immotivatamente ed illegittimamente, aggravava ulteriormente la portata della norma, applicando sia l'incremento dell'età legato alla speranza di vita, sia le precedenti finestre mobili (che indicavano, prima della legge Fornero, il tempo di attesa, di 12 mesi per i dipendenti pubblici e di 18 mesi per gli autonomi, tra la maturazione dei requisiti e l'effettivo pensionamento), cosicché i 57 e 58 anni sono diventati 57 e tre mesi per le lavoratrici dipendenti e 58 e tre mesi per le lavoratrici autonome e le condizioni richieste avrebbero dovuto essere maturate al massimo entro novembre/dicembre 2014 per le lavoratrici dipendenti e entro maggio per le autonome.

Nella medesima seduta il CUG approntava un documento-appello, affinché gli Organi Istituzionali:

- recepissero la risoluzione approvata in data 21.11.2013 dalle Commissioni Lavoro di Camera e Senato, che impegnava il Governo a far rivedere la circolare INPS, nel senso che per tali lavoratrici non doveva essere applicata la finestra mobile per la decorrenza del trattamento pensionistico né le aspettative di vita, ma restava valida la semplice maturazione dei requisiti anagrafici e contributivi entro il 31.12.2015;
- facessero modificare la circolare Inps, lasciando inalterata la previsione normativa di cui all'art.1 comma 9 della L.243/2004;
- riducessero la penalizzazione per le lavoratrici che usufruiranno dell'opzione donna;
- valutassero favorevolmente la prosecuzione della sperimentazione prevista dalla normativa stessa (art.1 comma 9, ultima parte, della legge 23.08.2004 n.243).

Il succitato Documento Appello veniva pubblicato sul sito internet dell'Ente al link CUG e trasmesso al Presidente del Consiglio dei Ministri Matteo Renzi, al Ministro del Lavoro Giulio Poletti, al Presidente della XI Commissione Lavoro, previdenza sociale del Senato Maurizio Sacconi, al Presidente della XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei Deputati, Cesare Damiano, alla Consigliera Nazionale di Parità Alessandra Servidori, alla Consigliera Provinciale di Parità Domenica M. Lomazzo.

L'attività espletata dal CUG di Avellino attraverso la stesura e pubblicazione del documento-appello ha suscitato l'attenzione della fondatrice del "Gruppo Opzione donna", dott.ssa Dianella Maroni, che ha contattato il CUG di Avellino coinvolgendolo attivamente nella partecipazione fattiva al Gruppo stesso che attualmente vanta circa 3000 iscritti.

4. Approvazione del Protocollo d'intesa tra la Consigliera di Parità della Provincia di Avellino e Comuni Unici di Garanzia (CUG) e successiva sottoscrizione.

In data 7 aprile 2014 la Consigliera di Parità della Provincia di Avellino, dott.ssa Domenica M. Lomazzo, trasmetteva al Presidente del CUG, a mezzo e-mail, la bozza del "*Protocollo d'intesa per la realizzazione delle pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*", sottoponendola all'attenzione del CUG prima della relativa sottoscrizione.

Il CUG, nella seduta del 6 maggio 2014, ravvisata la necessità di promuovere congiuntamente misure tese al benessere lavorativo e personale dei dipendenti ed alla valorizzazione delle differenze

di genere, nonché rilevata l'esigenza di programmare incontri periodici di confronto sulle tematiche relative al benessere lavorativo e personale dei dipendenti ed alla valorizzazione delle differenze di genere, al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e all'efficienza dell'attività amministrativa, approvava il Protocollo d'Intesa tra Consigliera di Parità della provincia di Avellino e i Comitati Unici di Garanzia.

In data 03.07.2014 in Avellino presso la Sala Grasso di Palazzo Caracciolo, veniva sottoscritto il succitato Protocollo d'Intesa per la realizzazione delle pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni tra la Consigliera di parità della Provincia di Avellino e i Comitati Unici di Garanzia istituiti nel territorio della Provincia.

5. Ulteriori attività del Comitato.

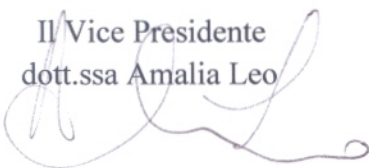
Il Comitato ha instaurato rapporti con gli organismi di parità del territorio per uno scambio di esperienze.

Nel corso dell'anno 2014, il CUG ha partecipato a vari convegni, tra i quali si annoverano:

- 5 febbraio 2014: Convegno alla Città Ospedaliera " Il silenzio dell'anima";
- 8 marzo 2014: Convegno al carcere Borbonico "Pari opportunità e diritto al lavoro";
- Agosto 2014: Convegno alla Stazione di Conza della Campania " Frontzs Festival", incontro sulle prospettive di mobilità in Irpinia, con Vinicio Capossella;
- 22-24 ottobre 2014: Fiera del libro al Circolo della Stampa di Avellino, rassegna "Amate pagine e non solo".

La presente relazione, redatta ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stata approvata nella seduta del CUG del 26 marzo 2015 e viene trasmessa al Sig. Sindaco, all'assessore alle Pari Opportunità, all'assessore al Personale e al Segretario Generale.

Il Vice Presidente
dott.ssa Amalia Leo



Il Presidente
dott.ssa Giovanna Muollo

