



COMUNE DI PULSANO

PROVINCIA DI TARANTO

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', PER IL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

RELAZIONE ANNO 2015 - PERIODO DAL 01/01/2015 AL 31/12/2015

Il Comitato Unico di Garanzia, costituito dal Comune di Pulsano attraverso la Deliberazione di Giunta Municipale n. 138 del 21 Giugno 2013 si è insediato in data 29 Ottobre 2013 in prima riunione, durante la quale il presidente sig.ra Greco Antonia ed il segretario sig. Salvatore Dell'Onza, approvavano il Regolamento sull'attività ed il funzionamento dello stesso.

Il CUG durante l'anno 2015 ha continuato a perseguire gli obiettivi enunciati nelle precedenti relazioni del 30/03/2014 e del 30/03/2015, ma ha particolarmente indirizzato la sua attività verso i seguenti punti:

VERIFICA DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2013-2015

Con il Piano delle Azioni Positive 2013-2015, approvato dall'Amministrazione con deliberazione di Giunta Municipale n. 139 del 21/06/2013, il Comune di Pulsano in collaborazione con il CUG ha inteso realizzare un Piano di Azioni Positive teso al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e che non ci siano posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.
- Promuovere al pari, opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

AZIONI POSITIVE 2013-2015

1. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile in base al disposto di cui all'art. 57 del D. Lgs. nr. 165/2001.
2. In sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
3. Redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
4. Incrementare la partecipazione del personale di ambo i sessi a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali.
5. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative

per colmare eventuali lacune.

6. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite in accordo con le organizzazioni sindacali forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

PARI OPPORTUNITA'

Il Comitato unico di garanzia del comune di Pulsano ha rilevato che sono garantite in pari grado, tra uomini e donne, le pari opportunità non solo come "parità tra generi" ma anche come "parità generazionale".

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Anche nella scelta del personale per i vari corsi di aggiornamento professionale è stata garantita parità di sessi e di generi, tuttavia nel corso dell'anno di riferimento non sono stati avviati corsi di formazione sui temi in questione.

LINGUAGGIO NON DISCRIMINATORIO

Nei documenti di lavoro è utilizzato un linguaggio non discriminatorio e neutro. Il C.U.G. presta particolare attenzione affinché il linguaggio dei documenti di lavoro non risulti discriminatorio.

CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E MOBBING

Non risultano presentate istanze ufficiali, anche quest'anno non si rilevano grosse difficoltà all'interno del contesto lavorativo, relativamente a casi riguardanti percezione di mobbing, conflitto con colleghi e superiori, eccessivi carichi di lavoro dovuti a pensionamenti non sostituiti e flessibilità degli orari di lavoro.

Sono in corso contatti con il medico del lavoro e RSPP per l'aggiornamento dell'analisi del rischio stress lavoro correlato.

INFORMAZIONE VERSO I LAVORATORI

Il Comitato dispone uno spazio web dedicato sul sito dell'Amministrazione Comunale e rimane sempre disponibile a qualsiasi segnalazione e confronto con ogni dipendente.

RAPPORTI ISTITUZIONALI

Le tematiche di competenza sono state discusse in un percorso di collaborazione con l'Amministrazione e sono già da tempo avviate strette collaborazioni con l'Organismo Indipendente di Valutazione.

CONCLUSIONI

Si ritengono adeguatamente raggiunti gli obiettivi e correttamente attivate le azioni positive enunciate nel Piano 2013-2015.

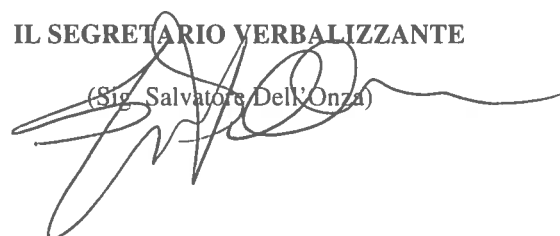
Sulla base di quanto detto, si parteciperà attivamente alla redazione del nuovo Piano triennale delle azioni Positive anche attraverso un'ipotesi di formazione mirata a migliorare le relazioni interpersonali di cui sono in corso di definizione metodi e contenuti, con un mirato coinvolgimento dei titolari di Posizioni Organizzative.

E' da ritenersi ormai consolidata la relazione di fiducia e collaborazione con l'Amministrazione e l'OIV.

Pulsano li, 09/03/2016

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

(Sig. Salvatore Dell'Onza)



IL PRESIDENTE DEL C.U.G.

(Sig.ra Greco Antonia)

