



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 2016 - PERIODO DAL 01/01/2016 AL 31/12/2016

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:

SITUAZIONE ORGANICA ANNO 2016:

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2016, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B3	Cat. B	Cat. A	Totale
Uomini	7	3	1	6	3	20
Donne	2	15	4	1	-	22
Totale	9	18	5	7	3	42

SITUAZIONE ORGANICA ANNO 2017:

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2017, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B3	Cat. B	Cat. A	Totale
Uomini	7	3	2	6	2	20
Donne	2	15	4	1	-	22
Totale	9	18	6	7	2	42

VERIFICA DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2016-2018

Con il Piano delle Azioni Positive 2016-2018, approvato dall'Amministrazione con deliberazione di Giunta Municipale n. 24 del 10/03/2016, il Comune di Pulsano in collaborazione con il CUG ha realizzato 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 sono 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:

Il CUG in accordo con l'Amministrazione Comunale al fine di rafforzare gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni da attivare nel Piano azioni Positive triennio 2017-2019:

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 sesso femminile 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.
7. Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di specifiche comunicazioni, informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente piano sul sito istituzionale dell'Ente.

CONCLUSIONI

Si ritengono adeguatamente raggiunti gli obiettivi e correttamente attivate le azioni positive enunciate nel Piano 2016-2018.

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

Pulsano li, 16/03/2017

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

(Sig. Salvatore Dell'Onza)



IL PRESIDENTE DEL C.U.G.

(Sig.ra Greco Antonia)

