

Comune di San Sperate

Provincia del Sud Sardegna
Via Sassari, 12 cap 09026 Partita IVA 01423040920
Tel. 070/960040218 - 227
Ufficio Personale
Internet: www.sansperate.net

AREA AMMINISTRATIVA

Relazione sulla situazione del personale dell'Amministrazione Comunale in merito all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni.

Anno 2017

Premesso che l'art. 10 del Regolamento Comunale per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità del Comune di San Sperate stabilisce che tra i compiti del Comitato vi è quello di "redigere una relazione sulla situazione del personale dell'Amministrazione comunale riferita all'anno precedente in merito 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). Tale relazione viene trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'Amministrazione".

Il Comitato (CUG) si riunisce e prende atto sia della situazione del personale alla data del 31/12/2017, che delle azioni intraprese nel campo delle pari opportunità da parte della Amministrazione Comunale al fine di programmare eventuali attività atte al raggiungimento degli obiettivi previsti in materia dalla normativa e nello specifico:

Situazione del personale

Si prende atto che alla data del 31/12/2017 il personale in servizio a **tempo indeterminato** presenta il seguente quadro di raffronto tra le situazioni di uomini e donne:

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B3	Cat. B	Totale
Donne	6	6	5	1	18
Uomini	3	5	3	9	20
Totale	9	11	8	10	38

per un totale di 38 dipendenti di cui n. 18 femmine e n. 20 maschi.

Il personale a **tempo indeterminato part-time** è costituito da n. 7 dipendenti di cui:

- n. 2 femmine con part-time superiore al 50%.

- n. 5 maschi di cui 1 con part-time al 50% e 4 con part-time superiore al 50%.

A richiesta di trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time da parte del personale, questa Amministrazione si è sempre resa disponibile a concedere l'autorizzazione di fronte a particolari esigenze personali del richiedente, permettendo di conciliare quest'ultime sempre e comunque con le attività lavorative e le esigenze di servizio.

Il Regolamento Comunale disciplinante l'orario di lavoro del personale, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 249 del 31.12.2008 e modificato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 112 del 16.05.2012, ha previsto tra l'altro all'art. 5 una flessibilità oraria sia in entrata che in uscita, posticipando l'orario di servizio in ingresso per un massimo di 60 minuti e anticipando o posticipando l'orario di uscita dal servizio per un massimo di 60 minuti.

Il personale dipendente che alla data del 31.12.2017 ha usufruito dei permessi previsti dalla Legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone portatori di handicap" è n. 7 di cui n. 4 femmine e n. 3 maschi.

Attuazione dei principi di parità

Si dà atto che:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 89 del 02.11.2016, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Triennale 2017/2019 – Azioni positive – Annualità 2017, ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna";
- le azioni positive contenute nel suddetto piano, consistenti in misure volte alla rimozione di ostacoli che potrebbero impedire la realizzazione di pari opportunità, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e la realizzazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, garantire la crescita professionale e di carriera del personale attraverso la partecipazione a corsi di formazione e di aggiornamento senza discriminazione di genere, facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria utili al superamento di situazioni di disagio, considerata anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia, sono fatte proprie da questo Comitato, essendo queste rientranti fra i propri compiti.
- è garantita la componente femminile nelle RSU dell'Ente (n. 2 maschi e n. 2 femmine);
- la Delegazione Trattante di Parte Pubblica, composta da n. 4 persone vede la presenza di n. 2 donne;

Azioni positive

- Sin dall'anno 2016 è stato creato un apposito spazio nel portale telematico dell'Ente dedicato al CUG, attraverso il quale è possibile contattare direttamente il Comitato e inviare, mediante indirizzo di posta elettronica, ogni comunicazione, segnalazione o richiesta indirizzata al Comitato Unico di Garanzia. Nello spazio dedicato al CUG, oltre ad una sintetica descrizione di come si compone e delle sue funzionalità, è possibile prendere visione di tutti gli atti amministrativi ad esso correlati.

Nel corso del 2017 non vi è stata alcuna segnalazione di discriminazione sul luogo di lavoro, né sono state segnalate azioni di "mobbing".

- L'Amministrazione Comunale anche durante l'anno 2017 ha dato particolar rilievo ed importanza alla formazione del personale dipendente e, in particolar modo, a quello femminile partecipando a diversi seminari e corsi di formazione esclusivamente durante l'orario di lavoro in modo da conciliare le esigenze tipiche delle donne lavoratrici in seno alla famiglia.

- Altra azione positiva portata avanti dall'Assessorato alle pari Opportunità è quella della Consulta delle Donne che svolge attività sin dall'anno 2015 quale organismo fortemente voluto dall'Amministrazione Comunale per contribuire sia a individuare i problemi, che offrire le soluzioni alle questioni che riguardano le donne ed il loro operato nella società moderna, promuovere la loro partecipazione ed integrazione nella vita sociale indipendentemente dal loro stato sociale, dall'appartenenza etnica, politica e religiosa.

In questi anni le attività portate avanti dalla Consulta delle Donne sono state molteplici, ad iniziare dagli interventi durante le manifestazioni culturali nel territorio, fino all'istituzione nel 2017 dello Sportello Donna con attività di gestione screening tiroideo e mammografico con attivo supporto logistico.

Proposte ed azioni

Il CUG propone per l'anno 2018 azioni volte a migliorare ulteriormente lo svolgimento dei propri compiti per arrivare a maggiori risultati sugli obiettivi prefissati, quali:

- Formulazione di pareri preventivi, nonché propositivi in tema di azioni positive, oltre che al monitoraggio della messa in pratica dei contenuti del Piano Triennale delle Azioni Positive e, in particolar modo, del rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo;

- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- Promuovere la sicurezza, la salute e il benessere presso l'ambiente di lavoro;
- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- Garantire la riduzione dello stress/lavoro a seguito di lunghe assenze di personale o di personale in servizio ma assente frequentemente per problemi di salute o familiari, promuovendo un comportamento collaborativo a vantaggio di tutti.
- Valutazione di eventuali fatti segnalati riguardanti azioni di discriminazione diretta ed indiretta.

Inoltre, è prevista per l'anno 2018 la nomina del CUG che termina il suo mandato in data 17.06.2018 (quattro anni dalla data del suo insediamento), come previsto dall'art. 5 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, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 16.02.2015.

San Sperate, lì 25.01.2018

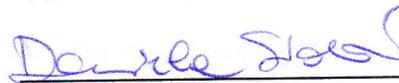
IL PRESIDENTE
Comitato Unico di Garanzia



Collu Deborah



IL SEGRETARIO
Comitato Unico di Garanzia



Siddi Daniela