

Città di
MOLFETTA



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

RELAZIONE ANNUALE COMITATO UNICO DI GARANZIA ANNO 2015

Ai sensi del punto 3.3 della Direttiva del Ministero della P.A., dell'Innovazione e delle Pari Opportunità ed ai sensi dell'art 3 del "Regolamento per il funzionamento del Comitato", approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 123 del 18.12.2013

Approvata ad unanimità nella seduta del 21 marzo 2016 con verbale n.3.



PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, del Comune di Molfetta, istituito con Delibera di Giunta n. 96 del 25.06.2012, ha visto una defezione nella sua composizione in seguito al pensionamento, dal 1 novembre 2015, del componente effettivo, nominato dalla pubblica amministrazione dott.ssa Angela Panunzio.

Con nota del 19.11.2015 prot. n. 71167, alla quale non è pervenuto ad oggi alcun riscontro, questo comitato chiedeva la nomina del nuovo componente.

Di fatto le funzioni del componente decaduto sono svolte dal componente supplente, pertanto, attualmente la composizione del Comitato risulta essere la seguente:

Presidente: avv. Marta Marina Andriani

Rappresentanti dell'Amministrazione:

Componenti effettivi

- Dott.ssa Teresa Morgese
- sig. Corrado La Forgia (1953)

Componenti supplenti

- sig. Visentini Giacomo
- sig. Pisani Domenico
- Dott.ssa Maria Cristina del Vescovo

Rappresentanti dei Sindacati:

Componenti effettivi

- dott.ssa d'Abramo Marilina
- dott.ssa Altomare Maddalena
- M.llo Mezzina Pasquale

Componenti supplenti

- sig. la Forgia Corrado
- sig.ra Rotondella Maria
- sig.ra Antonia Minervini

Segreteria: Dott.ssa Dorina Leone/ supplente signora Antonia Minevini

L'attività del CUG nell'anno 2015 si è concentrata sulla promozione delle tematiche afferenti il benessere organizzativo, sia mediante attività formativa, sia mediante un confronto con gli altri organismi di partecipazione.

In particolare, il Comitato ha organizzato una Giornata di studio in house dal titolo : Il comitato unico di garanzia (C.U.G) e il mobbing – organizzato da Maggioli formazione presso la sede comunale Sala stampa, il giorno 20 marzo 2015. (ore 9.00- 14.00), che ha avuto un positivo riscontro.

SEDUTE DEL CUG

Il CUG si è riunito nelle seguenti sedute:



- 13 gennaio 2015
- 17 febbraio 2015
- 19 marzo 2015
- 16 aprile 2015
- 18 giugno 2015
- 2 novembre 2015

AZIONI DI COMUNICAZIONE DEL CUG

Allo scopo di garantire un'adeguata informazione, le attività del CUG sono state sempre tempestivamente rese note mediante un continuo aggiornamento della apposita sezione dedicata sul sito web dell'Amministrazione.

AZIONI PRELIMINARI:

A) ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO: AGGIORNAMENTO al 2015.

Dai dati forniti dall'Ufficio Personale relativi al personale in servizio nel comune al 31 dicembre 2015 comprensivo di personale con contratto a tempo determinato e in posizione di comando emerge quanto segue.

Il personale complessivo è di 240 persone di cui 105 donne (43,75%) e 135 uomini (56,25%).

Suddivisione personale per settore e sesso:

1. Affari Generali e Innovazione personale complessivo n. 72 di cui 38 donne (52,78%) e 34 uomini (47,22%);
2. Programmazione Economico Finanziario e Fiscalità: personale complessivo n.31 di cui 16 donne (51,61%) e 15 uomini (48,39%);
3. Lavori Pubblici: personale complessivo n. 23 di cui 11 donne (47,83%) e 12 uomini (52,17%);
4. Territorio: personale complessivo n. 34 di cui 7 donne (20,59%) e 27uomini (79,41%);
5. Welfare Cittadino; personale complessivo n. 36 di cui 27 donne (75,00%) e 9 uomini (25,00%);
6. Corpo di Polizia Locale: personale complessivo n. 44 di cui 9 donne (20,45%) e 35 uomini (79,55%);

La nuova distribuzione del personale è stata determinata anche in seguito all'adozione, da parte dell'Amministrazione, di una nuova macrostruttura organizzativa dell'Ente che ha ridotto da 8 a 5 i Settori comunali.

Le Posizioni Organizzative sono state complessivamente 8 di cui 3 assegnate a donne (33,33%) e 5 ad uomini (66,66%) scadute al 31 marzo 2015. Con effetto dal 15 dicembre 2015 sono state individuate 12 nuove PP.OO. di cui 7 uomini (58,33%) e 5 donne (41,67 %)Le alte professionalità



sono 1 assegnata a 1 uomo (100%). I Dirigenti sono 4 di cui 3 uomini (75%) e 1 donna (25%). Il segretario generale è una donna.

Suddivisione personale per fasce d'età

- n. 0 compresi nella fascia d'età 65/67;
- n. 57 (23,75%) compresi nella fascia d'età 60/64;
- n. 92 (38,34%) compresi nella fascia d'età 55/59;
- n. 53(22,08%) compresi nella fascia d'età 50/54;
- n. 24(10,00%) compresi nella fascia d'età 45/49;
- n. 8 (3,33%) compresi nella fascia d'età 40/44;
- n. 5 (2,08%) compresi nella fascia d'età 35/39;
- n. 1 (0,42%) compresi nella fascia d'età 30/34.

Suddivisione personale per titoli di studio

- n. 62 (25,83 %) licenza media inferiore di cui 46 uomini e 16 donne;
- n. 142 diploma scuola media superiore di cui 75 uomini, 67 donne;
- n. 5 laurea breve di cui 1 uomini e 4 donne;
- n. 44 laurea magistrale di cui 20 uomini, 24 donne.

L'analisi dell'età anagrafica del personale rileva che la fascia maggiormente rappresentata risulta quella dai 55 ai 59 anni, a seguire quella dai 60 ai 64 anni, evidenziando una scarsa dinamicità generazionale nei diversi Settori, tranne che nel Settore Welfare Cittadino dove si è registrato un avvicendamento generazionale dovuto al rinnovo del contratto di assunzione a tempo determinato di n. 2 assistenti sociali e n. 4 educatrici asilo nido, tutte di genere femminile. La scarsa dinamicità è determinata dai limiti posti in materia di assunzioni dalla normativa vigente in materia. E' importante da rilevare, pertanto, che , fermo restando l'attuale contesto normativo, nei prossimi cinque anni la forza lavoro del Comune si ridurrà di oltre il 23% sia perche sono n. 57 i dipendenti ricadenti nella fascia di età compresa tra i 60/67 anni e sia perche non mancano casi di richiesta di pensionamento anticipato (c.d. opzione donna).

Le donne hanno un titolo di studio più elevato rispetto agli uomini pur occupando per la maggior parte posizioni economiche intermedie.

L'analisi del personale relativamente al genere dimostra tuttora una prevalenza di quello maschile rispetto a quello femminile nel Settore Territorio e nel Corpo della Polizia Locale, viceversa nel Settore Welfare Cittadino ed in quello Affari Generali ed Innovazione si rileva una prevalenza del personale femminile, determinata, in quest'ultimo caso dall'accorpamento di UU.OO. precedentemente ricadenti nel Settore Welfare .



Dall'esame della tipologia di orario di servizio emerge che solo 40 unità tutte appartenenti al Corpo di Polizia Locale, pari al 16,67% del personale in organico, di cui 34 uomini e 6 donne, lavora su turni.

In tema di conciliazione dei tempi vita-lavoro si rileva una minima flessibilità dato che:

- usufruiscono del Part-Time 9 unità pari al 3,75% del totale, di cui 5 donne (55,56%) e 4 uomini (44,44%).
- usufruiscono di una diversa articolazione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto a quello contrattualmente disciplinato (flessibilità) n. 45 unità di cui 35 donne e 10 uomini.

B) OSSERVAZIONI NELL'AMBITO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO.

L'analisi del personale, precedentemente illustrata, evidenzia l'insufficienza del personale in servizio rispetto a quello previsto dalla pianta organica, con conseguente proliferazione di procedimenti di vario genere in capo ad una stessa figura professionale.

Infatti, il "Clima" percepito, e sul quale si è ampiamente discusso, nelle diverse occasioni di incontro, è stato di un generale senso di malessere- stress, legato all'eccessivo carico di lavoro tuttavia non supportato da dati ufficiali e concreti.

Non sono pervenute al Comitato informative su situazioni inquadrabili nel fenomeno del "Mobbing.

IPOTESI DI LAVORO PER IL FUTURO

Alla luce di quanto evidenziato, nell'ambito dei poteri di cui all'art. 3 del proprio regolamento di funzionamento, il Comitato propone le seguenti ipotesi di lavoro per il futuro:

- Approfondimento dello status del benessere lavorativo in collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione, il Servizio di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 18 del regolamento di funzionamento del CUG, prevedendo il coinvolgimento della classe dirigenziale e dei dipendenti tutti al fine di evitare, eliminare e/o ridurre situazioni di malessere e stress lavoro correlato.
- Eventuale Prosecuzione dei percorsi formativi nelle materie di competenza del Comitato sia per i membri del CUG che per tutti i dipendenti.

Tanto si doveva.

Addi, 21 marzo 2016

La Presidente
(avv. Marta Marina Andriani)