

Prot. n. 72528 del 19.11.2015

COMITATO UNICO DI GARANZIA  
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (ART.21, L. 4 NOVEMBRE N.183).

OGGETTO: Relazione attività del CUG 2013-2014.

## PREMESSA.

Il D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, prevede che gli enti pubblici adottino tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità e all'art. 57, così recita: *"Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: (...) d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. (...)"*.

Il D.Lgs. n. 198 dell'11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" all'art. 48, prevede che le pubbliche amministrazioni ivi indicate *"predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare... la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne". Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sotto rappresentate ..... favoriscono il riequilibrio della presenza femminile... "*.

La legge 183/2010, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 ha previsto, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano *"al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni"* (art. 57, comma 1).

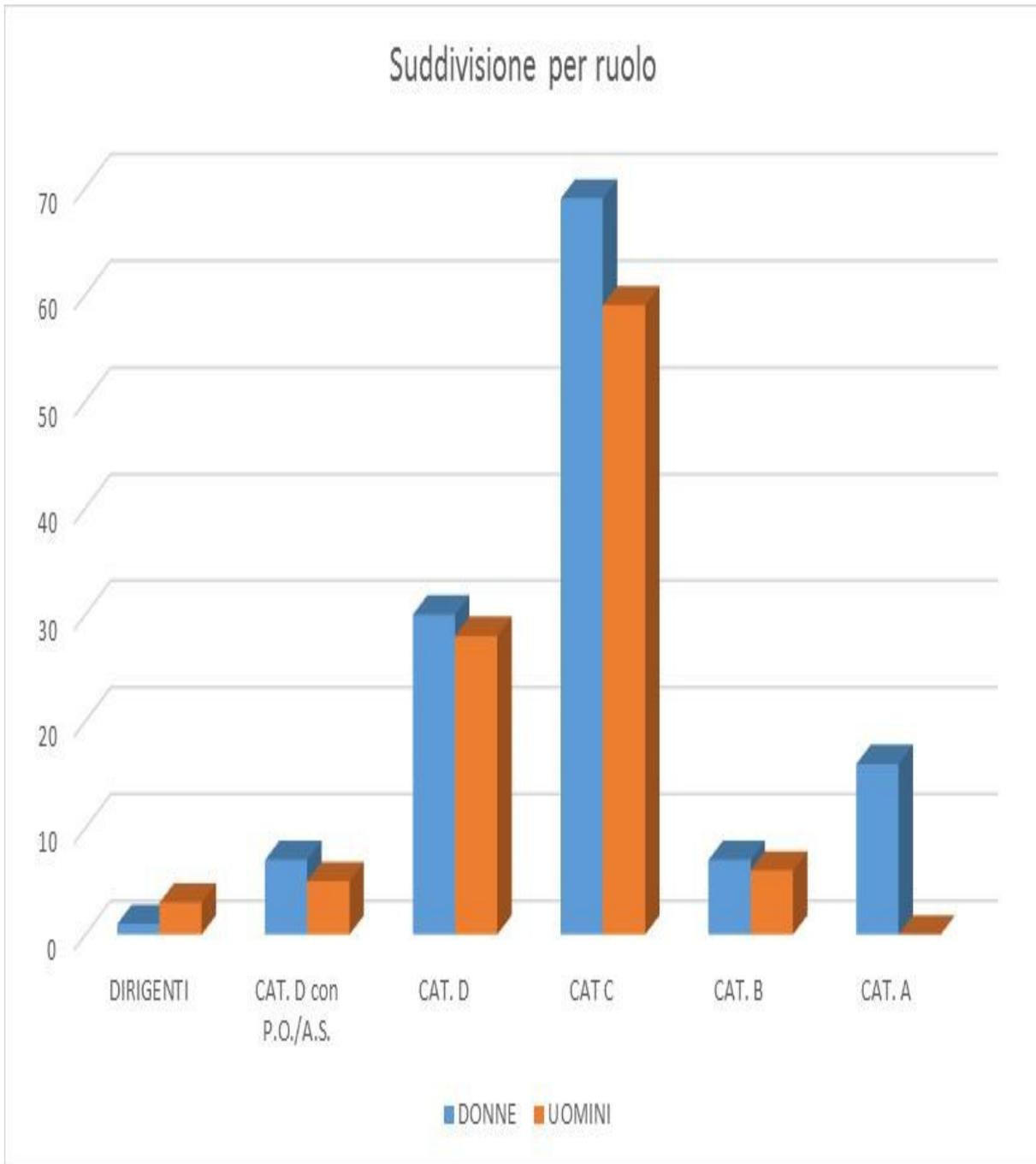
Le linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" del 4.03.2011 disciplinano il funzionamento dei Comitati unici di Garanzia. Il punto 3.3 *"Relazioni"* prevede che, il C.U.G. rediga entro il 30 marzo di ciascun anno una relazione riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sui luoghi di lavoro.

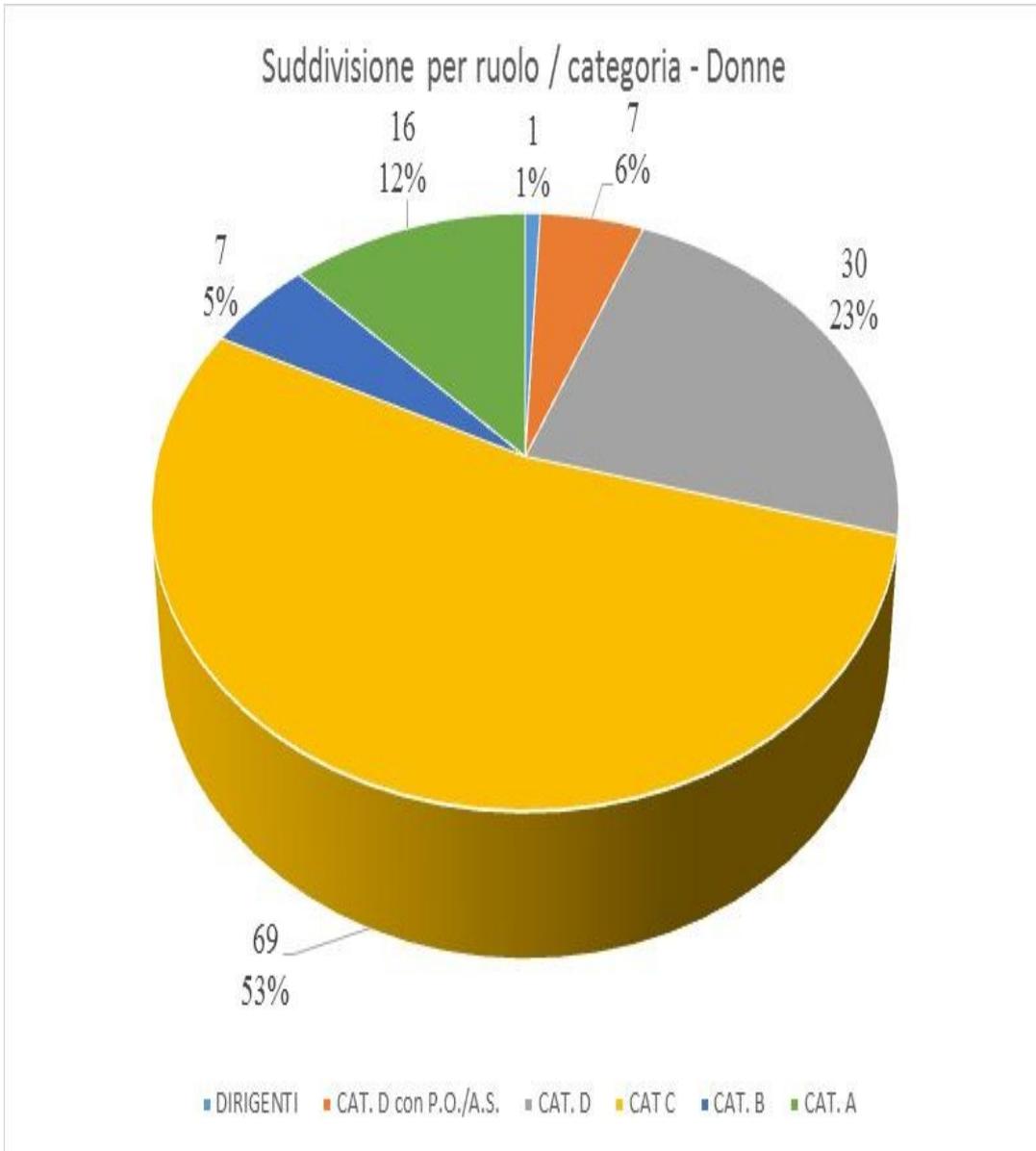
Si evidenzia che il C.U.G., costituito con determinazione n. 362 del 14.03.2012, ha iniziato ad operare nel mese di agosto 2012. I primi incontri sono stati dedicati alla comprensione della normativa e all'ambito di

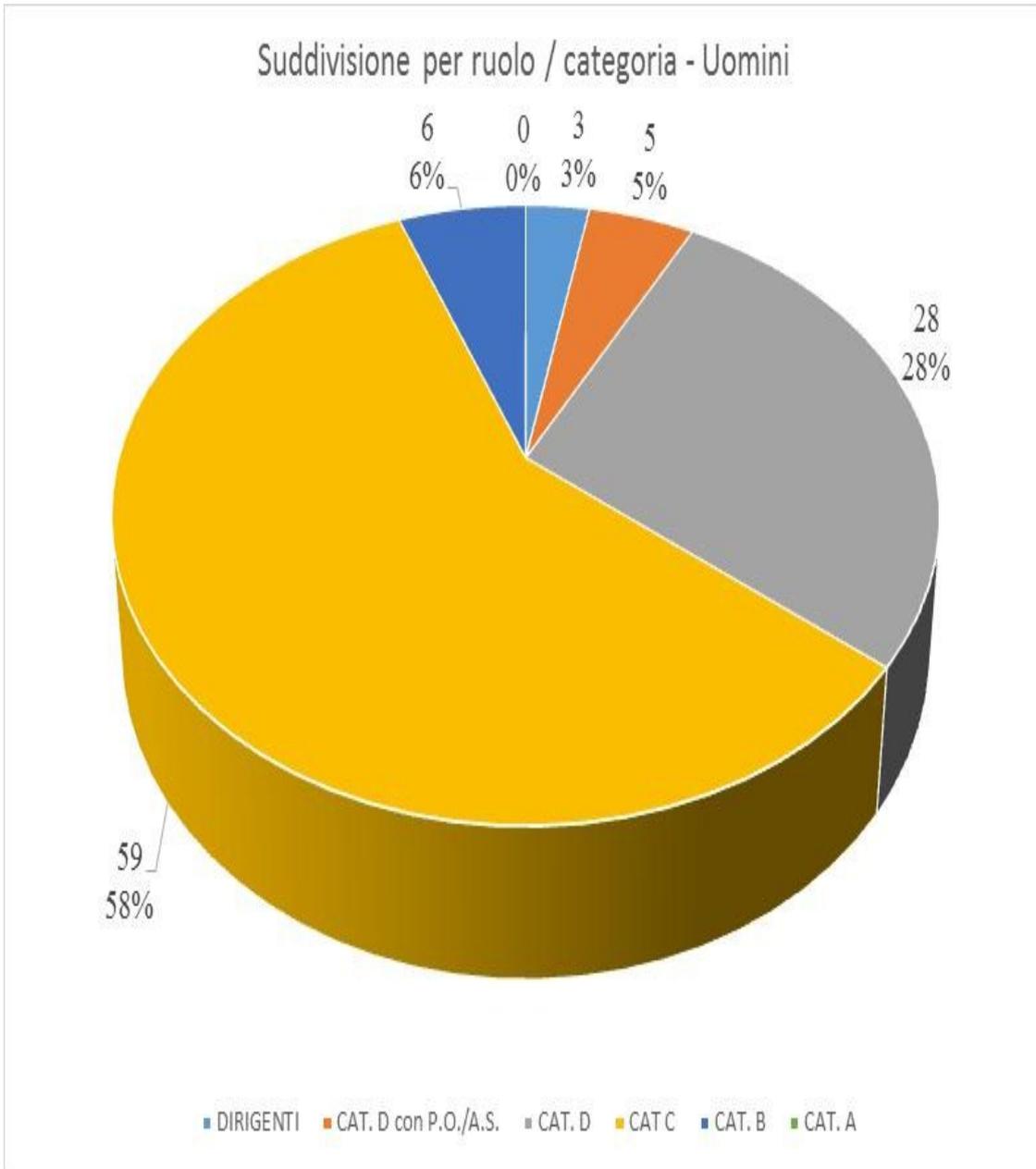
operatività del C.U.G. stesso, stante anche la novità normativa che ne ha previsto la costituzione (legge 4.11.2000, n. 183). Nella seduta del 27.03.2013 è stata elaborata una proposta di Piano delle Azioni Positive orientata, come previsto dalla norma, al personale dipendente del comune. L'amministrazione comunale ha accolto parzialmente la proposta del comitato, cassando alcuni progetti e le relative azioni ed introducendone altri orientati anche alla cittadinanza. Il piano delle azioni positive è stato approvato dalla giunta comunale con deliberazione n. 140 del 7.05.2013. Prima di procedere con l'esame delle attività realizzate nel 2013-2014, anche con riferimento al piano delle azioni positive, si riportano di seguito alcuni dati sulla dotazione organica del personale.

**DATI RELATIVI AL PERSONALE.**  
DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2014

| <b>RUOLO/CATEGORIA</b> | <b>DONNE</b> | <b>UOMINI</b> | <b>TOTALE</b> |
|------------------------|--------------|---------------|---------------|
| DIRIGENTI              | 1            | 3             | 4             |
| CAT. D con P.O./A.S.   | 7            | 5             | 12            |
| CAT. D                 | 30           | 28            | 57            |
| CAT C                  | 69           | 59            | 128           |
| CAT. B                 | 7            | 6             | 12            |
| CAT. A                 | 16           | 0             | 16            |
| <b>TOTALE</b>          | <b>130</b>   | <b>101</b>    | <b>229</b>    |







#### ATTIVITA'.

Nel corso del 2014 sono state realizzate le seguenti azioni positive rientranti nei relativi progetti:

Progetto 1. Indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale, quale presupposto per successive azioni volte a migliorare il benessere organizzativo.

Azione positiva a).

Individuazione della ditta o ente specializzato incaricato di redigere il questionario e di rielaborare i dati e somministrazione ai dipendenti.

Anno 2013-2014.

Azione positiva b).

Somministrazione del questionario ai dipendenti.

Anno 2013-2014.

Azione positiva c).

Analisi dei dati rielaborati e report ai dipendenti e all'amministrazione e individuazione delle eventuali azioni da sostenere con il nuovo PAP.

Anno 2014-2015.

Per quanto concerne il *Progetto 1*, si evidenzia che, in un'ottica di contenimento della spesa, era stata valutata una collaborazione con un'università, collaborazione che poi non si è potuta concretizzare. Successivamente, sempre nell'ottica di salvaguardare il contenimento della spesa, si è valutato di prendere in considerazione le rilevazioni sul benessere organizzativo, riferite agli anni 2013-2014, previste dall'art. 14, comma 5 del d. lgs. 27.10.2009, n. 150, la cui pubblicazione è stata resa obbligatoria dall'art. 30 del d. lgs. 14.03.2013, 33. A tal proposito si evidenzia che tra il mese di novembre e dicembre 2013 è stata effettuata l'indagine relativa al 2013 e tra il mese di novembre e dicembre 2014 quella relativa al 2014.

Gli esiti dell'indagine sono disponibili sul sito del comune ([www.comune.jesolo.ve.it](http://www.comune.jesolo.ve.it)) alla sezione *amministrazione trasparente*.

Progetto 2. Comunicazione interna ed esterna per favorire la conoscibilità delle azioni del CUG e dell'ufficio pari opportunità.

Azione positiva a)

Creazione di un'area web dedicata alle pari opportunità con sezione C.U.G. nella quale inserire riferimenti normativi, contatti Consigliere di parità, contatti C.U.G. per i dipendenti e le iniziative dell'ufficio pari opportunità permanenti o temporanee. L'area potrebbe essere utilizzata come canale per favorire la rete di parità, attraverso la segnalazione e la diffusione di iniziative promosse in capo ad altri enti.

Anno 2013-2014.

Azione positiva b).

Implementazione area web.

Anno 2015.

Per quanto concerne il *Progetto 2* sul sito del comune all'indirizzo [www.comune.jesolo.ve.it](http://www.comune.jesolo.ve.it) sono disponibili sia un'area tematica dedicata alle pari opportunità con varie sezioni tra cui quella del CUG, che una pagina dedicata al CUG alla quale si accede dalla sezione *Il comune*.



The screenshot shows the 'Il Comune' website interface. On the left is a dark grey navigation menu with a home icon and the text 'Il Comune'. The menu items are: SINDACO, GIUNTA COMUNALE, CONSIGLIO COMUNALE, AMMINISTRAZIONE CENTRALE, UFFICI, STATUTO E REGOLAMENTI, ATTI DEL COMUNE, C.U.G. - COMITATO UNICO DI GARANZIA, BANDI E AVVISI, CONCORSI E SELEZIONI, TRASPARENZA, VALUTAZIONE E MERITO, BILANCIO, ELENCO DELLE IMPRESE, ELENCO DEI PROFESSIONISTI, ALBO DELLE ASSOCIAZIONI, SERVIZI PUBBLICI LOCALI, and CERTIFICAZIONI. A blue arrow points from the 'CERTIFICAZIONI' menu item to the main content area. The main content area has a white background with the heading 'IL COMUNE'. It contains three paragraphs of text and two circular certification logos. The first logo is for 'CERTIFICAZIONE DI SISTEMA QUALITÀ ISO 9001' by DNV-GL. The second logo is for 'CERTIFICAZIONE DI SISTEMA AMBIENTALE ISO 14001' by DNV-GL.

Home Aree Tematiche / **Pari opportunità**

**Pari opportunità**

UNITÀ OPERATIVA PARI OPPORTUNITÀ

COMMISSIONE COMUNALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

SPORTELLO SPAZIO DONNA

CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA

ALTRI SERVIZI SUL TERRITORIO

MATERIALI UTILI

## IN PRIMO PIANO



25.11.2015

**Femmine da morire... Non è stata colpa tua**

Teatro Vivaldi h 20.45 - spettacolo teatrale



23.11.2015

**Nei tuoi occhi di bambino, di Tiberio Timperi**

Pala Arrex h 18, presentazione libreria



17.11.2015

**Sportello Spazio Donna**

Ogni primo e terzo martedì di ogni mese, dalle 10,30 alle 12,30.

Progetto 3. Studio volto all'elaborazione di un Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori e istituzione della figura del Consigliere di fiducia (Raccomandazione Commissione Europea 27.11.1991). Elaborazione di una proposta di codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori volto a garantire adeguate forme di prevenzione e contrasto rispetto a comportamenti molesti o di discriminazione, anche di genere, conflitti di ruolo ecc... Istituzione della figura del Consigliere di Fiducia con funzioni di consulenza, assistenza, prevenzione.

Azione positiva a).

Raccolta e studio dei codici di comportamento per la tutela e la dignità delle lavoratrici e lavoratori di altri enti.

Anno 2013.

Azione positiva b).

Elaborazione proposta codice.

Anno 2014.

Azione positiva c).

Istituzione e nomina Consigliere di Fiducia.

Anno 2013-2015.

Per quanto concerne il *Progetto 3* è stata svolta l'azione positiva a) reperendo il codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione del Veneto. Si è provveduto a richiedere un incontro con il C.U.G. della Regione, ma ad oggi non si è avuta risposta. La prevista elaborazione del codice non è avvenuta nel corso del 2014, così come non è stata istituita la figura del Consigliere di Fiducia. Si ritiene di riproporre tale azione nel prossimo piano delle azioni positive.

Progetto 4. Focus group sulla conciliazione dei tempi vita-lavoro. Progetto in collaborazione con il comune di Cavallino Treponti.

Azione positiva a).

Serie di incontri studio, con gruppi e associazioni locali, commissioni pari opportunità dei due Comuni, coinvolgendo anche generazioni diverse al fine di studiare modalità attuative di diffusione di buone pratiche di conciliazione.

Anno 2013-2014.

Azione positiva b).

Realizzazione di un opuscolo "guida pratica alla condivisione dei ruoli".

Anno 2013-2014.

Per quanto concerne il progetto 4 l'attuazione dello stesso è stata interamente affidata all'ufficio pari opportunità e risorse umane. L'azione positiva a) è stata realizzata, così come la b) in merito alla quale si allega la "guida pratica alla condivisione dei ruoli".

Si ritiene, per completezza, di evidenziare che l'ufficio pari opportunità nel corso del 2013 e 2014:

- ha provveduto alla realizzazione di una serie di attività, relative a progetti già finanziati dalla Regione Veneto quali: il progetto "Incentivi ad aziende Family Friendly, attraverso l'organizzazione di un corso specifico per le neo-mamme, dipendenti del comune di Jesolo e il progetto "Sensibil mente", realizzato insieme comune di Cavallino Treponti, attraverso una serie di incontri;
- ha curato la pubblicizzazione e presentazione dello sportello di consulenza legale gratuita per le donne vittima di violenza, realizzato unitamente dalla Provincia di Venezia e dall'ordine degli avvocati di Venezia;
- ha aderito al flash mob promosso, in varie spiagge italiane, per il giorno 19 luglio 2013, dall'associazione "Donnedamare";
- ha sottoscritto la carta d'intenti, aderendo alla campagna contro la violenza alle donne "365 giorni no" come da deliberazione di Giunta comunale n. 247 13.08.2013;

- ha realizzato in occasione della festa delle donne l'evento "il coraggio delle donne" e nel mese di aprile tre incontri rientranti nell'evento "Intelligenza Emotiva per la felicità".

Nel corso dell'anno 2014 in particolare l'ufficio pari opportunità ha condotto una serie di attività:

- la realizzazione di n. 7 incontri pubblici: "tutto un altro amore" con accenni alla nuova legge sul femminicidio, "il valore delle donne", n. 2 incontri di coaching ("leggere la comunicazione non verbale" e "alzare l'asticella"), n. 3 incontri sul "il valore del tempo". Inoltre in occasione della giornata contro la violenza sulla donna si è aderito all'iniziativa "posto occupato" ed è stato realizzato uno spettacolo teatrale dal titolo "Giulietta... ennesima morte con lo stesso copione";
- ha attivato lo sportello "spazio donna" a partire dal 10 giugno 2014;
- ha provveduto alla Costituzione della Commissione pari opportunità del Comune di Jesolo, previa adozione del relativo regolamento con deliberazione di C.C. n. 11 del 6.02.2014;
- ha continuato ad esperire l'attività di monitoraggio sui bandi di finanziamento regionali per attività in materia di pari opportunità, aderendo come partner al progetto "Spazio Donna" per il mantenimento dello sportello già attivato ( bando allegato B D.G.R. 1769 del 29.09.2014), e presentando come comune capofila il progetto "Naturalmente" (bando allegato A D.G.R. 1769 del 29.09.2014).



IL PRESIDENTE DEL CUG  
Stefania Rossignoli

Documento informatico sottoscritto con firma elettronica ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs. del 7/03/2005, n. 82 e ss.mm.; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.