

RELAZIONE ANNUALE ANNO 2016

Il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, denominato “CUG”, redige entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell’amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all’anno precedente e riguardante l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro. La presente relazione sarà trasmessa ai vertici politici e amministrativi dell’Ente di appartenenza.

(Legge n. 183 del 4/11/2010 art. 21 e D.Lgs. 165/2001 art. 57).

Si elenca la situazione del Comune di Termini Imerese riguardante l’anno 2016:

Con Avviso interno prot.21614/2015 del 26.5.2015 è stato richiesto a tutti i dipendenti del Comune di Termini Imerese ed ai dirigenti di fare pervenire la propria disponibilità/interesse per la nomina dei componenti effettivi e supplenti in rappresentanza dell’Amministrazione.

Alla richiesta di designazione hanno risposto soltanto le organizzazioni sindacali UILFPL e nessun dipendente/dirigente ha richiesto di fare parte del CUG nei termini previsti dall’Avviso.

Con determinazione dirigenziale n.923 del 6.5.2016 sono stati nominati i componenti del CUG nelle persone dei sigg. dipendenti: Bumbalo Filippina, Runfola Evelina, Sanfilippo Laura, Salanitri Sandro ed Alberti Fabrizio quali componenti effettivi e Aglieri Rinella Santina, Vazzana Rosa, Di Cristofalo Donaldo, Taravella Alessandro e Geraci Giovanni quali componenti supplenti. Sono stati, altresì, nominati i rappresentanti sindacali titolari: Martines Vincenza e Muscarella Antonella ed i supplenti Sansone Giuseppe e Cutrò Roberto.

Il 20 giugno 2016 è stata indetta la prima riunione del CUG.

Tavolo delle tematiche:

Il CUG si è riunito per la prima volta in data 11 maggio 2016.

In tale seduta il Presidente ha chiarito le modalità di funzionamento del CUG ed in particolare la necessità di predisporre uno specifico regolamento da approvare entro 60 giorni dalla costituzione del Comitato.

E’ stata predisposta una bozza di Regolamento interno CUG sottoposta al vaglio del Comitato il quale, nel farlo proprio, ne ha apportato alcune modifiche.

Con deliberazione del Commissario Straordinario n.150 del 24.08.2016 il Regolamento è stato approvato.

Il Regolamento è stato successivamente pubblicato sul sito istituzionale dell’Ente, alla Sezione CUG.

PIANO AZIONI POSITIVE

E’ stata istituita apposita sezione sul sito istituzionale ove far confluire tutte le informazioni riguardanti il CUG.

E’ stato creato una email dedicata per eventuali segnalazioni, nonché una utenza telefonica per eventuali comunicazioni.

Con deliberazione di Giunta municipale n.80 del 13.05.2016 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità 2016 – 2018 ed i relativi obiettivi ed azioni da intraprendere al fine di garantire e dare maggiore tutela al personale comunale senza alcuna discriminazione tra uomini e donne come metodo permanente per dare maggiore valorizzazione a tutto il personale e maggiore efficienza agli uffici.

Si fa presente che, in caso di mancato adempimento relativo alla predisposizione dei “Piani triennali di azioni positive”, gli Enti non possono effettuare nuove assunzioni (*D.lgs. 165/2001 art. 6 comma 6 – D.lgs. 196/2000 art. 7 comma 5*).

SORVEGLIANZA E FORMAZIONE SANITARIA

Il D.Lgs. del 9 aprile 2008 , n. 81 (*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*) ha come finalità quella di garantire l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Pertanto questa Amministrazione ha provveduto ad assolvere compiti inerenti alla sorveglianza sanitaria finalizzata alla tutela dello stato di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, attraverso un «medico competente».

Inoltre, sono state effettuate nell'ultimo biennio le seguenti attività in ottemperanza agli obblighi di cui al D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.:

- 1) Riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi, ai sensi dell'articolo 35 del D. Lgs. n° 81/08 e s.m.i.
- 3) Corso di formazione per Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (32 ore) ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. n° 81/08 e s.m.i. per n. lavoratori;
- 4) Corso di aggiornamento per Addetti al Pronto Soccorso Aziendale (6 ore) ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. n° 81/08 e s.m.i. e del D.M. n° 388 del 15 luglio 2003 per n. lavoratori
- 5) Formazione obbligatoria prevista dall'art. 37 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. e dall'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011:.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il CUG sarà sentito per il parere inerente al “piano di formazione del personale” relativo all'anno 2017, (*ai sensi della Direttiva del 04/03/2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri*).

Il suddetto Piano sarà inviato per l'informativa al Responsabile Anticorruzione del Comune di Termini Imerese ed approvato dalle organizzazioni sindacali territoriali ed RSU.

POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

-Nessuna procedura di reclutamento è stata attuata nel corso dell'anno 2016.