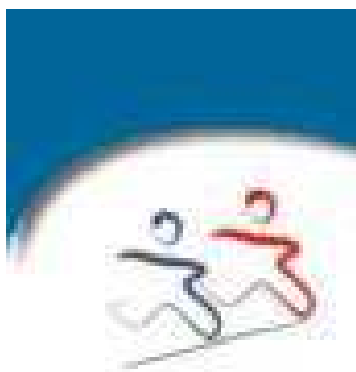




Comune di Pompiano

**RELAZIONE ANNUALE DEL
COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)**

-2016-



Art.10 – “Relazione annuale” del Regolamento per il funzionamento del CUG

Il Comitato redige entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, una relazione sulla situazione del personale nell’Amministrazione di appartenenza riferita all’anno precedente, riguardante 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.

La relazione tiene conto delle informazioni ricevute dall’amministrazione e dal datore di lavoro in tema di sicurezza sul lavoro e di attuazione di azioni e misure nel campo delle pari opportunità. La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell’Amministrazione.

Premesse

La presente relazione è redatta in attuazione della direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, che, al punto 3.3, affida al Comitato unico di garanzia (C.U.G.) il compito di redigere annualmente «una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante 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. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2009;

- dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"».

Il Regolamento per il funzionamento della CUG, all'art. 10 "Relazione annuale", prevede che:

"Il Comitato redige entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, una relazione sulla situazione del personale nell'Amministrazione di appartenenza riferita all'anno precedente, riguardante 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.

La relazione tiene conto delle informazioni ricevute dall'amministrazione e dal datore di lavoro in tema di sicurezza sul lavoro e di attuazione di azioni e misure nel campo delle pari opportunità. La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'Amministrazione".

Coerentemente con tali premesse, pertanto, la presente relazione analizza la situazione del personale dipendente nell'anno 2016, nonché l'attuazione delle azioni previste a favore del personale e sul territorio comunale nell'ambito del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2015/2017, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 23.04.2015.

Situazione del personale

L'organico del Comune di Pompiano risulta attualmente composto da n. dieci unità, tutte assunte a tempo indeterminato; la relativa suddivisione per posizione, qualifica ed età è riepilogata nella seguente tabella (cfr. format delle pari opportunità 2016):

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%
Posizioni organizzative (p.o.)						
Meno di 30 anni*	0	0	0	0	0	0
31-40*	0	0	0	0	0	0
41-50*	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Oltre 50 anni *	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Totale Personale	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
% sul personale complessivo		20,00%		40,00%		30,00%

Terza area (ex posizioni C o assimilati)

Meno di 30 anni*	0	0	0	0	0	0
31-40*	0	0	0	0	0	0
41-50*	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Oltre 50 anni *	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Totale Personale	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
% sul personale complessivo		20,00%		40,00%		30,00%

Altri dipendenti

Meno di 30 anni*	0	0	0	0	0	0
31-40*	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
41-50*	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%
Oltre 50 anni *	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Totale Personale	4	57,14%	3	42,86%	7	100,00%
% sul personale complessivo		80,00%		60,00%		70,00%

Si riscontra, al riguardo, la parità di genere fra il personale dipendente.

A decorrere dal 1° agosto 2016 una dipendente fruisce di orario di lavoro part time; nessun dipendente, invece, fruisce di contratti di lavoro flessibile o telelavoro; nessun dipendente, inoltre, nel corso dell'anno 2016 ha fruito di permessi di maternità/paternità o parentali.

Attuazione del Piano delle Azioni Positive

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2015/2017 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 23.04.2015, previa espressione di parere favorevole da parte del CUG ed invio alla RSU ed alla Consigliera provinciale di parità.

L'obiettivo delle azioni previste da tale documento è quello di assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Si riporta di seguito relazione sintetica dell'attuazione delle singole azioni previste dal Piano:

AZIONI ATTUATE NELL'AMBITO DELLA GESTIONE DEL PROPRIO PERSONALE DIPENDENTE:

a) Interventi volti al superamento delle condizioni di sottorappresentanza femminile e per migliorare il ruolo delle donne nell'organizzazione complessiva del Comune:

le azioni previste nel piano ineriscono l'espletamento di procedure concorsuali, prevedendo pari rappresentanza di genere nelle commissioni di concorso e parità di trattamento nella definizione dei requisiti di accesso. Si rileva, al riguardo, che nel 2016 non sono stati banditi concorsi per il reclutamento di personale, nè sono in programma per il corrente anno 2017.

b) Interventi volti a migliorare l'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti:

nell'ambito di questa tipologia di interventi sono previste diverse azioni, in parte attuate ed in parte in corso di programmazione; si dettaglia di seguito lo stato di attuazione dei singoli interventi:

- costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG):
il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato istituito, ai sensi dell'art. 21 della Legge n. 183/2010, con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 10.03.2011, esecutiva; con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 19.02.2015, si è provveduto al suo rinnovo, nominandone i nuovi componenti.
Un dipendente nominato quale membro supplente fra i *Rappresentanti delle organizzazioni sindacali* si è trasferito in mobilità presso altro ente con decorrenza dal 01.02.2017; la composizione del CUG rimane, comunque, invariata, con la presenza del relativo membro effettivo;
- promozione di azioni di formazione e sensibilizzazione sul piano della parità e delle pari opportunità, uguaglianza uomo-donna, mobbing:
durante l'anno 2016 non è stata proposta alcuna iniziativa e/o azione di formazione e sensibilizzazione;
- Codice di Condotta contro il mobbing e le molestie sessuali:
durante l'anno 2016 non sono state attuate azioni atte a promuovere prassi o norme in materia; si rileva, tuttavia, che ad oggi non si ha conoscenza di segnalazioni al riguardo.
Il CUG intende, comunque, proporre all'amministrazione l'adozione di apposito Codice di Condotta interno, al fine di prevenire il verificarsi di situazioni di criticità;
- indagine conoscitiva sul benessere organizzativo:
il CUG propone di condurre, nel corso del corrente anno 2017, l'indagine conoscitiva prevista dal piano triennale, mediante somministrazione a tutto il personale dipendente del modello di questionario redatto dall'ANAC (ex CIVIT).

In tema di benessere organizzativo, si segnala che, a decorrere dal mese di giugno 2016, è stata

prevista la chiusura al pubblico degli uffici comunali nella mattinata del mercoledì; tale intervento è volto a favorire l'espletamento dei procedimenti amministrativi e delle pratiche di back office con maggior concentrazione e serenità, senza continue interruzioni da parte dell'utenza.

c) Interventi volti ad agevolare la conciliazione della vita lavorativa e della vita familiare:

si rileva un sostanziale raggiungimento degli obiettivi previsti da questa azione, soprattutto per quanto concerne la flessibilità dell'orario di lavoro, che consente una miglior conciliazione della vita lavorativa con quella familiare.

Per quanto concerne la formazione del personale dipendente, si rileva che la possibilità di partecipare ad iniziative formative è prevista, in generale, per tutto il personale dipendente; per diversi motivi, riconducibili principalmente a livello, mansioni e specifiche esigenze d'ufficio, il monte ore formativo individuale è estremamente variabile.

Si riporta di seguito, a titolo meramente informativo, il riepilogo della formazione 2016, con distinzione di genere e profilo professionale, così come previsto per la compilazione del format delle pari opportunità:

Nr. di persone	Ore annue per persona			
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigente I fascia	0	0	0	0
Dirigente II fascia	0	0	0	0
Posizioni organizzative	1	2	17	13
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	0	0	0	0
Altri dipendenti	4	4	7	9
Totale	5	6	24	22

AZIONI ATTUATE NELL'AMBITO TERRITORIALE DI COMPETENZA

Si rileva la piena attuazione di tutte le azioni previste dal piano 2015/2017, come di seguito richiamate:

Azioni in ambito territoriale che permettono alle donne lavoratrici di conciliare la vita lavorativa e la vita familiare:

- servizi per l'infanzia:
 - garanzia del servizio di trasporto scolastico per gli alunni residenti nelle frazioni e nelle cascate sparse;
 - scuola dell'infanzia: garanzia del servizio di refezione scolastica, nonché della possibilità di avvalersi dell'accesso anticipato e del posticipo pomeridiano;
 - scuola primaria: garanzia del servizio pasti caldi, nonché della possibilità di avvalersi dell'accesso anticipato;
 - supporto economico al centro ricreativo estivo parrocchiale (cred o crest). Il Comune sostiene le attività delle iniziative estive parrocchiali (CRED, CREST o GREY; soggiorni in montagna presso "Villa Roma", etc.) mediante l'erogazione di contributi economici; tali attività permettono alle madri che lavorano di poter lasciare i propri bambini in un ambiente protetto e stimolante anche durante il periodo di sospensione delle lezioni scolastiche;

- servizi alla famiglia:
 - oltre ai servizi per l'infanzia come sopra descritti, il Comune garantisce servizi a favore di anziani e disabili (quali il servizio di assistenza domiciliare, la fornitura dei pasti a domicilio ed il servizio di Telesoccorso) che forniscono supporto alle donne lavoratrici, che spesso devono anche organizzare il proprio tempo lavoro in funzione delle persone bisognose di assistenza presenti in famiglia;

- campagne di sensibilizzazione:
- in adesione al progetto nazionale “Posto occupato”, presso la biblioteca comunale “Don Angelo Benedetti” un manifesto “occupa” stabilmente una sedia, in onore e ricordo alle centinaia di vittime di femminicidio; in occasione di eventi culturali, a tale sedia è garantito un posto in prima fila; con tale iniziativa si vuole istituzionalizzare una campagna virale che, nella ripetizione del messaggio, sottolinei il concetto che femminicidio si ha quando una donna viene uccisa in quanto donna/soggetto meno forte rispetto all’uomo, togliendo ogni giustificazione a quello che può essere il movente;
 - il Comune garantisce sostegno e supporto alle iniziative promosse dalla competente ASL in materia di prevenzione e sensibilizzazione per la salute delle donne (screening, campagne informative, etc).

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato istituito, ai sensi dell’ art. 21 della Legge n. 183/2010, con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 10.03.2011; con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 19.02.2015, si è provveduto al suo rinnovo, nominandone i nuovi componenti.

Un dipendente, nominato quale membro supplente fra i *Rappresentanti delle organizzazioni sindacali*, si è trasferito in mobilità presso altro ente con decorrenza dal 01.02.2017; la composizione del CUG rimane, comunque, invariata, con la presenza del relativo membro effettivo.

Durante l’anno 2016 il Comitato unico di garanzia si è riunito una sola volta, in data 16 marzo 2016, approvando la relazione annuale di cui all’art. 10 del Regolamento e formulando all’Amministrazione Comunale proposte di attività e/o azioni positive.

* * * * *

Pompiano, lì 27 marzo 2017

IL PRESIDENTE DEL CUG

Paganini Alessandra

I COMPONENTI DEL CUG

Archetti Mario

Ronga Giambattista

Savoca Ruggeri Simona

Trifoglietti Sonia