



Comune di Pompiano

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

-2017-



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 2017, nonché l'attuazione delle azioni previste a favore del personale e sul territorio comunale nell'ambito del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017/2019, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 11.04.2017.

Situazione del personale

L'organico del Comune di Pompiano, nell'anno 2017, risultava composto da n. dieci unità -ridotte a 9 alla data del 31.12.2017-, tutte assunte a tempo indeterminato, suddivise per posizione, qualifica ed età come riepilogato nella seguente tabella (cfr. format delle pari opportunità 2017):

	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%	1	100,00%	1	100,00%
Oltre 50 anni *	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Totale Personale	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
% sul personale complessivo		20,00%		25,00%		22,22%
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%	1	100,00%	1	100,00%
Oltre 50 anni *	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Totale Personale	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
% sul personale complessivo		20,00%		25,00%		22,22%
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	75,00%	1	25,00%	4	100,00%
Oltre 50 anni *	0	0	0	0	0	0
Totale Personale	4	57,14%	3	42,86%	7	100,00%
% sul personale complessivo		80,00%		75,00%		77,78%

Alla data odierna, tuttavia, la situazione risulta ulteriormente e notevolmente modificata rispetto a quanto sopra riportato; nel corso dell'ultimo anno, infatti, l'organico del Comune di Pompiano ha subito numerose variazioni:

- un agente di Polizia Locale si è trasferito in mobilità presso altro ente con decorrenza dal 01.02.2017 e, a seguito della rinuncia espressa dall'unico partecipante alla procedura di mobilità all'uopo indetta, non è stato a tutt'oggi sostituito; è stata recentemente approvata apposita convenzione con il Comune di Ospitaletto per la collaborazione del personale di Polizia Locale per n. 12 ore mensili, attiva dal 20.03.2018;
- nel mese di giugno 2017 vi è stato l'avvicendamento di un collaboratore amministrativo (una dipendente si è trasferita in mobilità presso altro ente ed una dipendente di pari qualifica è stata assunta mediante il medesimo istituto della mobilità fra enti), con variazione dei servizi di assegnazione;
- il Responsabile dell'Area Tecnico-Manutenitiva e Pianificazione del Territorio si è trasferito in mobilità presso altro ente con decorrenza dal 16.11.2017 e non è stato a tutt'oggi sostituito;
- presta attualmente servizio, dal 01.02.2018 e sino al 30.04.2018, un istruttore direttivo tecnico, in comando da altro ente per n. 18 ore settimanali;
- un collaboratore amministrativo assegnato all'Area Amministrativa è stato autorizzato al trasferimento in mobilità presso altro ente a decorrere dal 19.02.2018 e non è stato ancora sostituito; lo stesso continuerà a prestare servizio in comando presso il Comune di Pompiano per n. 18 ore settimanali fino al 30 aprile 2018;
- il posto del succitato collaboratore amministrativo verrà coperto dal 01.04.2018, con variazione dell'Area di assegnazione (Tecnico-manutenitiva anziché amministrativa) ed autorizzazione al comando presso l'ente di provenienza per n. 18 ore settimanali sino al 30.09.2018;
- è stata assunta dal 19.03.2018, per passaggio diretto da altro ente, una dipendente con qualifica di istruttore amministrativo per l'affiancamento e prossima sostituzione della dipendente assegnata ai Servizi Demografici, alla quale è già stato espresso nulla osta preventivo per la mobilità verso altro ente.

Si rileva, al riguardo, che a seguito delle variazioni sopra riportate, anche dal punto di vista della parità di genere la situazione risulta fortemente mutata rispetto alla relazione dello scorso anno: si è passati, infatti, dall'assoluta parità del 2016 (n. 5 uomini e n. 5 donne) all'attuale rapporto 1:2 a favore del sesso femminile (n. 3 uomini e n. 6 donne).

Si segnala, infine, per completezza di informazione, che: una dipendente fruisce di orario di lavoro part time; nessun dipendente fruisce di contratti di lavoro flessibile o telelavoro; nessun dipendente, nel corso dell'anno 2017, ha fruito di permessi di maternità/paternità o parentali.

Attuazione del Piano delle Azioni Positive

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017/2019 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 11.04.2017, 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 2017 non sono stati banditi concorsi per il reclutamento di personale, né, al momento, sono in programma per il corrente anno 2018.

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.
A breve, a seguito dell'avvicendamento del personale dell'ente, si renderà necessario procedere al rinnovo della composizione del CUG (*cfr. apposito paragrafo al termine della presente relazione*);
- promozione di azioni di formazione e sensibilizzazione sul piano della parità e delle pari opportunità, uguaglianza uomo-donna, mobbing:
durante l'anno 2017 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 2017 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;
- indagine conoscitiva sul benessere organizzativo:
nel corso dell'anno 2017 non è stata condotta l'indagine conoscitiva prevista dal piano triennale e proposta dal CUG nell'ambito della relazione dello scorso anno, consistente nella somministrazione a tutto il personale dipendente del modello di questionario redatto dall'ANAC (ex CIVIT).
Si segnala, tuttavia, un generale sentimento di malessere tra il personale dipendente, derivante dal continuo avvicendamento del personale (percentualmente molto significativo rispetto al numero di dipendenti dell'ente), dall'instabilità della dotazione organica e dalla mancata sostituzione del personale autorizzato alla mobilità verso altri enti, con impatto negativo sull'organizzazione dell'ente e sulla qualità dei servizi resi all'utenza.
Alcuni dipendenti, inoltre, lamentano la scarsa considerazione del proprio lavoro ovvero il mancato confronto con l'amministrazione rispetto alla redistribuzione dei carichi di lavoro derivante dalle mancate sostituzioni del personale e/o dalle diverse assegnazioni dello stesso; sarebbe auspicabile un incontro fra l'amministrazione ed il personale per evitare ulteriori malcontenti e richieste di mobilità, ovvero valutare maggiori fasce orario di chiusura al pubblico per consentire al personale di evadere richieste e procedure.

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 2017, con distinzione di genere e profilo professionale, così come previsto per la compilazione del format delle pari opportunità:

	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%	1	100,00%	1	100,00%
Oltre 50 anni *	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Totale Personale	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
% sul personale complessivo		20,00%		25,00%		22,22%
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%	1	100,00%	1	100,00%
Oltre 50 anni *	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Totale Personale	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
% sul personale complessivo		20,00%		25,00%		22,22%
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	75,00%	1	25,00%	4	100,00%
Oltre 50 anni *	0	0	0	0	0	0
Totale Personale	4	57,14%	3	42,86%	7	100,00%
% sul personale complessivo		80,00%		75,00%		77,78%

AZIONI ATTUATE NELL'AMBITO TERRITORIALE DI COMPETENZA

Si rileva la piena attuazione di tutte le azioni previste dal piano 2017/2019, 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 cascine 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 GREST; 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 25 novembre, in occasione della "Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne", Palazzo Maggi si è tinto di arancione (colore scelto dall'ONU) per dire simbolicamente "STOP alla violenza contro le donne";
 - il 2 aprile, in occasione della "Giornata mondiale dell'autismo", Palazzo Maggi si è invece tinto di blu, a testimonianza della sensibilità rispetto alle problematiche dell'autismo;
 - 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 è rimasta, comunque, invariata, con la presenza del relativo membro effettivo.

Durante l'anno 2017 il Comitato unico di garanzia si è riunito una sola volta, in data 27 marzo 2017, approvando la relazione annuale di cui all'art. 10 del Regolamento e formulando all'Amministrazione Comunale proposte di attività e/o azioni positive.

A breve si renderà necessario procedere alla modifica della composizione del CUG, a fronte di ulteriori mobilità del personale dipendente componente il Comitato [Sig. Archetti, trasferito ad altro ente con decorrenza dal 19.02.2018 ed attualmente assegnato in comando al Comune di Pompiano per n. 18 ore settimanali, e Sig.ra Trifoglietti, che si trasferirà in mobilità presso altro ente al termine del necessario periodo di affiancamento e passaggio di consegne a favore della dipendente chiamata a sostituirla] e della volontà del Presidente del CUG medesimo di rassegnare le proprie dimissioni, lasciando spazio ad altri.

* * * * *

Pompiano, lì 22 marzo 2018

IL PRESIDENTE DEL CUG

Paganini Alessandra

I COMPONENTI DEL CUG

Archetti Mario

Ronga Giambattista

Savoca Ruggeri Simona

Trifoglietti Sonia