

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2018

Premessa

- ✓ **Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, istituito nell'anno 2013, è stato costituito a seguito di scadenza del precedente CUG, con decreto del Responsabile dell'Area Affari Generali e Risorse Umane il 21/11/2017 e i membri che lo compongono resteranno in carica per 4 anni.**
- ✓ **Il Comitato è formato da componenti individuati dall'Amministrazione e componenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentate nell'ente.**

I componenti sono:

membri effettivi

Dott.ssa Alessia Polvara – Presidente del C.U.G. – Responsabile dell'Area Istituzionale
Sig. ra Marilena Valnegri – Responsabile procedimento Ufficio Personale
Comandante Danilo Emilio Bolis – Comandante del Corpo Intercomunale -Responsabile dell'Area di Polizia Locale

membro supplente

rag. Raffaella Panariti – Responsabile dell'Area Economico Finanziaria/ragioneria
Sig.ra Maria Corti – Responsabile del procedimento dell'ufficio Segretaria
Sig. Stefano Agostani – operaio specializzato muratore

Per le organizzazioni sindacali:

Sig.ra Maria Grazia Riva- Istruttore Amministrativo - componente CISL effettivo
Sig. Fabrizio Canali – Agente di Polizia Locale – componente Di.C.C.A.P. effettivo
Sig. Salvatore Donadio – collaboratore Amm.vo Messo - componente UIL effettivo

La **sede** è presso il Municipio del Comune di Galbiate in Piazza Martiri della Liberazione n. 6

contatti:

tel. 0341 241411

e-mail comunegalbiate@comune.galbiate.lc.it

Le informazioni sul C.U.G. e le sue attività sono pubblicate sul sito istituzionale del Comune di Galbiate, www.comune.galbiate.lc.it sezione "Uffici Comunali" e sezione Altri contenuti – pari opportunità.

Come previsto dalle 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", nonché della recente direttiva n° 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – sottosegretario

- POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Affari Generali Risorse Umane		0	1	14%	1	14%
Istituzionale		0	1	14%	1	14%
Lavori Pubblici Manutenzioni/PAES	1	14%			01	14%
Servizi Sociali		0	1	14%	1	14%
Edilizia Privata	1	14%			01	14%
Economico Finanziaria Ragioneria		0	1	14%	1	14%
Polizia Locale	1	14%			01	14%
Totale personale	3		4		7	100,00%
% sul personale complessivo	43%		57%			

2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

2.1 PART-TIME

La tabella indica il personale a tempo indeterminato in part-time al 31.12.2018.

È evidente un utilizzo maggiore del part-time da parte delle dipendenti rispetto ai dipendenti.

Part-time Donne = 32% (8 su 25)

Part-time Uomini= 0%

2.2 CONGEDI PARENTALI

Le tabelle mostrano quanti dipendenti hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi parentali obbligatori e facoltativi al 31.12.2018

Congedi parentali obbligatori	Donne	Uomini
Totale	0	0
Durata media in giorni per persona	0	0

Congedi parentali facoltativi	Donne	Uomini
Totale	1	0

Durata media in giorni per persona	35	
---	-----------	--

Congedi per disabilità	Donne	Uomini
Totale	4	1
Durata media in giorni per persona	15	30

3 PIANI DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.1 PIANO AZIONI POSITIVE

Prima l'amministrazione e successivamente il C.U.G., ha predisposto il piano per le azioni positive per il triennio 2017-2019, individuando una serie di attività, allo scopo di:

- promuovere la formazione e l'aggiornamento del personale, specialmente a seguito di una prolungata assenza;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni, e dell'orario, un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;
- promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Tali attività, esposte dettagliatamente del Piano, pubblicato sul sito dell'ente, vengono qui di seguito riassunte:

FORMAZIONE

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, alcuni organizzati presso la sede comunale. Sono presenti anche di percorsi formativi mediante corsi webinar fruibili in modalità online.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area che iscrive il personale a corsi organizzati da altri enti e/o associazioni.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, con copertura delle spese di trasporto a carico dell'Ente.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio Personale.

Il Comune di Galbiate curerà la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici madri e coinvolgere i portatori di handicap.

Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad esempio corsi di mezza giornata anziché giornata intera).

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità.

FLESSIBILITÀ DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Nell'Ente è in vigore un orario flessibile sia in entrata che in uscita, la flessibilità è stata estesa nel 2017 anche agli Agenti di Polizia Locale che effettuano lavoro su turni.

L'Amministrazione assicura infatti a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita dimostrando sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale con un giusto equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti.

Viene presa in esame la richiesta di trasformazione del contratto di lavoro da full time a part time e viceversa e il potenziamento dell'orario part time su richiesta del dipendente interessato previa relazione del Responsabile dell'Area competente.

Particolari necessità di tipo familiare o personale sono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Vengono applicate senza restrizioni arbitrarie ed ingiustificate tutte le opportunità consentite dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale in materia di assenza e permessi, in particolare per tutelare le categorie più deboli e i casi di maggiore bisogno di protezione sociale.

COMMISSIONI DI CONCORSO

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni viene assicurata la presenza di entrambi i generi nelle misure previste.

BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale viene garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non viene fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

PROGRESSIONE DELLA CARRIERA ORIZZONTALE E VERTICALE

Il ruolo della donna nella famiglia non costituisce un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

- è stato nominato il medico competente ed i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo;
- è stato nominato il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione;
- è stato nominato il Rappresentante dei lavoratori che funge da ponte tra l'Amministrazione e i dipendenti e lo studio incaricato, quest'ultima è una figura femminile;

Sarà data attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi informativi e formativi.

DIFFUSIONE INFORMAZIONI SULLE PARI OPPORTUNITÀ

Il Piano triennale delle azioni positive sarà pubblicato all'albo pretorio on line e sul sito istituzionale del Comune in apposita sezione dedicata al tema della pari opportunità.

Verrà data informazione del Piano e dei suoi contenuti al personale dipendente del Comune.

Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

Presso l'Ente è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia nelle forme previste dalla legge e dagli atti interpretativi di governo.

Il CUG si compone di un numero di membri scelti secondo quanto stabilito dalla Linee guida della presidenza del Consiglio, la presenza è sia di uomini che di donne.

Gli obiettivi da perseguire tendono complessivamente ad intraprendere politiche ed azioni a sostegno delle pari opportunità e per prevenire comportamenti discriminatori fra i due sessi, favorendo adeguati percorsi di formazione e promuovendo l'organizzazione del lavoro in modo tale da favorire la conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita, sia per i lavoratori che per le lavoratrici.

Eliminare ogni forma di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, allo stato di salute, alla religione o alla lingua.

3.2 FORMAZIONE

La tabella indica, per l'anno 2018, il numero dei dipendenti e le ore annue fruite per la formazione - con un'ulteriore suddivisione per genere e ruolo:

	Nr. di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Posizioni Organizzative	4	2	96	62
Altri dipendenti	21	13	271	28
Totale	25	15	367	90

3.3 BILANCIO DI GENERE

Non è stato predisposto nel 2019 il Bilancio di genere

3.4 COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI PER RECLUTAMENTO PERSONALE

Nel 2018 le procedure concorsuali sono state gestite dalla Provincia di Lecco con cui questo ente è convenzionato.

3.5 DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media annua	Retribuzione netta media annua	Valori assoluti	%
Categoria D Titolari di P.O	39.437,00	36.550,00	2.887,00	7,32
Categoria D restante personale	22.908,00 *	27.665,00	4.757,00	17,19
Categoria C	23.976,00	24.477,00	501,00	2,05
Categoria B	24.329,00	==	===	===
Totale personale	==			
% sul personale complessivo	==			

*Un solo dipendente cessato per pensionamento con decorrenza 01/11/2018

4. L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E IL BENESSERE PERSONALE

4.1 Nel 2018 non è stato predisposto alcun questionario sul Benessere organizzativo. È stata invece predisposta – a cura della Ditta incaricata – la relazione sulla valutazione “stress/lavoro correlato” emessa documento 19/01/2011 -aggiornamento 31/10/2013 – 13/02/2015 – 22/03/2019 da cui emerge che non sono state individuate aree critiche per quanto riguarda lo stress lavoro correlato

4.2 L'Ente ha approvato il codice di comportamento con atto di giunta Comunale n.1 del 09/01/2014;

5. PERFORMANCE

Il Piano delle Performance 2019/2021 approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 48 del 26/02/2018 riporta gli obiettivi individuali e collettivi per i vari settori.

SECONDA PARTE

A. OPERATIVITA'

MODALITA' DI NOMINA DEL CUG: Decreto n. 7 del 21/11/2017

BUDGET: =====

RAPPORTI TRA AMMINISTRAZIONE E CUG: trasmissione relazione annuale approvata dalla Giunta Comunale

COLLABORAZIONI: con NdV e RSU

B. ATTIVITA'

Il Cug si è riunito n 1 volta nel 2018

La relazione in data 27/02/2019 è stata approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione 57

ATTIVITA' PROPOSITIVE anno 2018 : nessuna in particolare

ATTIVITA' DI VERIFICA anno 2018: in sede di relazione della Performance

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Valutata la situazione del personale dell'Ente il CUG non rileva situazioni di discriminazione. Le proposte migliorative riguardano la possibilità di valutare una diversa dislocazione dei vari settori, al fine di garantire la tutela della privacy dei cittadini – utenti.

Galbiate 12/02/2020