

COMITATO UNICO DI GARANZIA
per le Pari Opportunità, per il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

RELAZIONE

In recepimento dei principi comunitari in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro e di contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing, l'art. 21 della Legge 183 del 4.11.2010, ha previsto la costituzione, all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, del Comitato Unico di Garanzia, organismo che assume, unificandole, tutte le funzioni già attribuite ai Comitato Pari opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

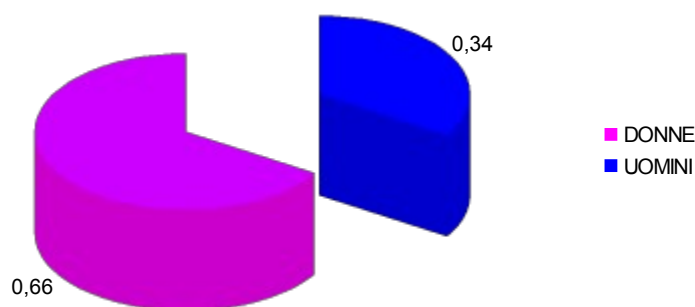
I suoi compiti, definiti dalle Linee Guida della presidenza del Consiglio dei Ministri, sono di carattere propositivo, consultivo e di verifica nonché di collaborazione con altri Organismi deputati a materie di competenza del CUG.

Il Comitato Unico di Garanzia, costituito dal Comune di San Giuliano Milanese il 10/05/2012, si è insediato dotandosi di un proprio regolamento interno disciplinante le modalità di funzionamento, nonché di consultazione con altri Organismi.

La presente relazione, prevista dalle Linee Guida, tiene conto del personale in servizio al 31.12.2012 e riguarda l'attuazione all'interno dell'Amministrazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto delle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche che possono indurre al fenomeno di mobbing.

La situazione del personale del Comune di San Giuliano Milanese, alla data del 31.12.2012, è riportata nelle tabelle seguenti:

<i>DIPENDENTI</i> <i>A Tempo Determinato</i> <i>ed Indeterminato</i>	<i>168</i>
<i>DONNE</i>	<i>111</i>
<i>UOMINI</i>	<i>57</i>



SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
<i>Affari Generali</i>	5	25	30
<i>Servizi di supporto</i>	2	8	10
<i>Comunicazione e supporto al Sindaco</i>	2	3	5
<i>Sviluppo Economia Locale</i>	0	5	5
<i>Economico Finanziario</i>	2	18	20
<i>Polizia Locale</i>	24	11	35
<i>Servizi Sociali e Assistenziali</i>	4	14	18
<i>Servizi Educativi e Culturali</i>	7	23	30
<i>Tecnico e Sviluppo del Territorio</i>	11	4	15
TOTALI	57	111	168

CATEGORIA	UOMINI		DONNE		TOTALE
	<i>Tempo pieno</i>	<i>Part Time</i>	<i>Tempo pieno</i>	<i>Part Time</i>	
<i>A</i>	0	0	0	0	0
<i>B</i>	8	0	23	10	41
<i>C</i>	30	0	40	4	74
<i>D</i>	16	1	27	6	50
<i>Dirigenti</i>	1	0	1	0	2
<i>Segretario</i>	1				1
TOTALI	56	1	91	20	168

FASCE DI ETA'	UOMINI	DONNE	TOTALE
<i>Meno di 30 anni</i>	2	1	3
<i>31-40 anni</i>	9	24	33
<i>41-50 anni</i>	19	55	74
<i>Oltre 50 anni</i>	27	31	58
TOTALI	57	111	168

Risulta in tutta evidenza che la componente femminile è la principale fruitrice della modalità di svolgimento del rapporto a tempo parziale.

L'Ente ha soddisfatto tutte le richieste di part-time, pertanto il CUG non ha ritenuto di avere motivo di intervenire in merito, secondo le proprie competenze. E' pervenuta una domanda in più in categoria B rispetto al 25% del personale a tempo pieno in dotazione organica. Con accordo sindacale le parti hanno stabilito di applicare, in materia di rapporti di lavoro a tempo parziale, il comma 11 dell'Art 4 del CCNL 14.09.2000, elevando del 10% e portando al 35%, il limite dei rapporti a tempo parziale in categoria B per l'anno 2013, in presenza di gravi e documentate situazioni.

Secondo l'Art 4 del Piano delle Azioni Positive 2012/2014 per garantire la conciliazione dei tempi di cura e di lavoro, viene utilizzato anche lo strumento della flessibilità dell'orario che attualmente è contemplato dal datore di Lavoro.

Parità e Pari Opportunità

Le parità e le pari opportunità sono principi fondamentali nella gestione del personale, infatti l'art 7 del D.Lgs. 165/2001 prevede espressamente che "le Amministrazioni Pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro".

Nel Comune di San Giuliano Milanese non si ravvisano problematiche relative all'accesso al lavoro né al trattamento giuridico ed economico.

Discriminazioni

Il CUG non ha ricevuto segnalazione, nel periodo in esame, di forme di discriminazione diretta ed indiretta legate al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etica, alla confessione religiosa, alla disabilità e alla lingua.

Benessere organizzativo

Nel corso dell'anno 2012 l'ente ha coinvolto il personale dipendente, organizzando gruppi di lavoro finalizzati alla presentazione di proposte organizzative, al fine di dotarsi di un assetto organizzativo razionale e flessibile, che garantisca il raggiungimento di obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità.

Dall'analisi della relazioni compilate da tutti i settori e pubblicate sulla Intranet, emergono alcuni aspetti che presentano una valenza generale, anche se permangono delle diversità a livello di singoli gruppi omogenei. In particolare viene richiesto:

- una revisione delle modalità di comunicazione organizzata
- un coinvolgimento intersettoriale sui processi lavorativi
- un miglioramento degli spazi lavorativi
- armonizzazione degli orari di apertura al pubblico di tutti i servizi comunali
- potenziamento della sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro a seguito delle criticità sempre maggiori nella gestione dell'utenza, a causa della situazione socio-economica (Presidio della sede)

Alcuni settori hanno segnalato un'assegnazione dei carichi di responsabilità a causa della mancanza di Responsabili/Dirigenti nel settore e la necessità di potenziare il personale tecnico e amministrativo.

Sicurezza sui luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/2008)

Nel corso del 2012 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, il Datore di Lavoro ha avviato la formazione base per tutti i lavoratori, organizzando un corso e-learning di formazione generica per un totale di 4 ore. Entro il primo trimestre 2013 tutti i lavoratori hanno svolto il corso.

Attualmente nell'ambito della Valutazione dei Rischi, comprendente quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari *"tra cui anche quelli allo stress lavoro correlato"* è in fase di predisposizione un ciclo di 4/5 incontri tenuti da un Professionista, della durata di 4 ore ciascuno, con i dipendenti che aderiranno al progetto su base volontaria, per valutare il rischio da stress lavoro correlato di cui al D. Lgs. 81/08.

All'incontro conoscitivo con l'esperto che presenterà l'iniziativa è invitato anche un rappresentante del CUG.