

Rilevazione creata il 23/01/2015 10:08:53 relativa all'anno 2014**1. Anagrafica****Amministrazione**

Tipo Amministrazioni comunali - da 20.001 a 100.000 abitanti

Nome COMUNE DI SAN GIULIANO MILANESE

Indirizzo

Provincia Milano Città SAN GIULIANO MILANESE

Via/Piazza via e. de nicola 2 C.A.P. 20098

Referente per la compilazione del format

Cognome Garavello Nome laura

Posizione/Qualifica responsabile

Unità organizzativa servizio gestione risorse umane

E-Mail laura.garavello@sangiulianonline.it

Telefono Ufficio 0298207269 Cellulare

2. Personale suddiviso per genere

In questa sezione occorre descrivere al 31 dicembre dell'anno di riferimento la composizione di tutto il personale dell'ente per qualifica, posizione ed età. (Inserire sia il personale a tempo indeterminato che il personale con contratti di lavoro flessibili).

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Dirigenti di prima fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale personale	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
% sul personale complessivo		0,00%		0,00%		0,00%
Dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale personale	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
% sul personale complessivo		0,85%		0,00%		0,57%
incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale personale	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
% sul personale complessivo		0,00%		0,00%		0,00%

incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001

NO

Donne		Uomini		Totale	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
0	0	0	0	0	0

Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001

NO

Donne		Uomini		Totale	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
0	0	1	100	1	100

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni organizzative (P.O.)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	6	85,71%	1	14,29%	7	100,00%
Oltre 50 anni	2	50,00%	2	50,00%	4	100,00%
Totale personale	8	72,73%	3	27,27%	11	100,00%
% sul personale complessivo		6,84%		5,17%		6,29%
Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%
31-40	17	77,27%	5	22,73%	22	100,00%
41-50	37	67,27%	18	32,73%	55	100,00%
Oltre 50 anni	23	51,11%	22	48,89%	45	100,00%
Totale personale	77	62,10%	47	37,90%	124	100,00%
% sul personale complessivo		65,81%		81,03%		70,86%
Altri dipendenti						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	4	100,00%	0	0,00%	4	100,00%
41-50	13	92,86%	1	7,14%	14	100,00%
Oltre 50 anni	14	66,67%	7	33,33%	21	100,00%
Totale personale	31	79,49%	8	20,51%	39	100,00%
% sul personale complessivo		26,50%		13,79%		22,29%
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	109	66,06%	56	33,94%	165	100,00%

Personale con tipologie di contratto a termine

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Nella tabella seguente occorre descrivere al 31 dicembre dell'anno di riferimento il personale per genere inserito nell'amministrazione con contratti a termine. Sono escluse le persone con contratti di consulenza inferiore ad un anno. (Questo personale è un di cui del totale del personale complessivo indicato nella pagina corrente)						
A tempo determinato	1	25,00	3	75,00	4	100
Contratto co.co.co	0	0	0	0	0	0
contratto di consulenza occasionale con durata superiore ad un anno	0	0	0	0	0	0
contratto di formazione lavoro	0	0	0	0	0	0
Altre tipologie contrattuali di lavoro flessibile	0	0,00	2	100,00	2	100
Totale personale	1	16,67	5	83,33	6	100
Sul totale del personale con contratto a termine quanti prestano lavoro a tempo pieno	1	20,00	4	80,00	5	100
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	109	66,06%	56	33,94%	165	100,00%

3. Le aree di intervento per attuare pari opportunità

3.1 Piani triennali di azioni positive

3.1.1 L'Amministrazione ha redatto i piani triennali di azioni positive?
quanti?

Piano Triennale dal*

3.1.2 Si allega l'ultimo piano di azioni positive elaborato?

L'Amministrazione ha finanziato programmi di azione positive

SI
1
2012 - 2014
SI
NO

3.2 Consigliera di fiducia

3.2.1 L'Amministrazione ha nominato la "consigliera di fiducia"?

NO

3.3 Codice di condotta

3.2.3 L'Amministrazione ha un Codice di condotta per combattere le molestie sessuali nel luogo di lavoro?

in quale anno è stato adottato?

Si allega Codice di condotta?

SI
2014
SI

3.4 Segnalazioni di discriminazioni

3.2.4 Negli ultimi 5 anni quante segnalazioni per discriminazione si sono avute?

0

4. L'organizzazione del lavoro e il benessere del personale

4.1 PART TIME: Indicare il personale in part time con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratti di lavoro flessibile (situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Questo personale è un di cui del totale del personale complessivo indicato nella sez 2 del format)

Part Time	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% a tempo indeterminato	0	0,00	1	50,00	1	100
Personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	23	50,00	0	0,00	23	100
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% con contratto a termine	0	0	0	0	0	0
Personale con part-time superiore al 50% con contratto a termine	0	0,00	1	50,00	1	100
Totale Personale	23	92,00	2	8,00	25	100
% sul Totale Complessivo		21,10		3,57		15,15

L'amministrazione in sede di prima applicazione (in via transitoria) dell'art. 16 della L. n. 183 del 2012 (c.d. collegato lavoro) ha provveduto a rimodulare il part time?

Se sì, l'Amministrazione ha predeterminato in modo chiaro e resi conoscibili i criteri di priorità e la graduazione degli stessi

Se sì, specificare i criteri adottati

SI
SI
Criteri previsti dall'art.4, comma 12 del CCNL 14/9/2000 e dal Capo

IV del Regolamento
sull'Ordinamento Generale
degli Uffici e dei Servizi (artt.
da 63 a 71)

4.2 Telelavoro

NO

4.3 Congedi per maternità/paternità e parentali

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento quante persone hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi per maternità e/o paternità (si fa riferimento agli art 16,26, 28, 31 del Dlgs.151 26/3/2001)?

	Donne	Uomini
Numero di persone	2	0
Durata media in giorni per persona	91,00	0,00

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento quante persone hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi parentali (art 32, 33 e 36 Dlgs. 151 26/3/2001)

	Donne	Uomini
Numero di persone	6	0
Durata media in giorni per persona	55,00	0,00

Sono state adottate misure per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodo (es. maternità, congedi parentali, ecc)?

SI

Quali dei seguenti casi si sono verificati

- La formulazione dei calendari dei corsi ha tenuto conto di modalità favorevoli alla partecipazione di donne e uomini con carichi di cura
- É stato favorito il rientro personale della assenza per Congedo Parentale e lavoro di cura, nella propria U.O., in modo da non interrompere percorsi di carriera

4.4 Politiche di reclutamento del personale

Quante commissioni di concorso sono state istituite nel periodo di riferimento

1

Per ogni commissione indicare numero e genere dei componenti

	Donne	Uomini	% Donne
1° Commissione	3	2	60,00%

4.5 Differenziali retributivi

Si prega di indicare la retribuzione annua lorda incluse la retribuzione di risultato e la retribuzione variabile. (Situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento)

	Donne	Uomini	Differenza %
Dirigente di prima fascia (valore medio)	83.677	0	0
Dirigente di seconda fascia (valore medio)	0	0	0
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia (valore medio)	0	0	0
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001	0	0	0
Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001	0	81.659	-100,00%

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento, sono stati effettuati studi, analisi sulla distribuzione del salario accessorio (straordinari, retribuzione di posizione, di risultato, incarichi, incentivi, ecc) tra uomini e donne?

NO

4.6 Sistema di valutazione del personale

È operativo il sistema di valutazione del personale dirigente?

SI

Da quale anno

2004

Indicare le variabili e i relativi punteggi (in %) dei componenti organizzativi: Capacità di coordinamento

15

Capacità di relazione

15

Accuratezza e tempestività

40

È stato esteso al personale non dirigente il sistema di valutazione ?

SI

Da quale anno

2007

Indicare le variabili e i relativi punteggi (in %) dei componenti organizzativi: Disponibilità

25

Presenza in ufficio

0

Collaborazione

20

Puntualità

25

4.7 Premi legati alla presenza

Esiste un criterio di assegnazione di premi legati alla presenza in ufficio del personale non dirigente (es. FUA - Fondo Unico di Amministrazione)?

NO

4.8 Riequilibrio di genere

Nell'Amministrazione esistono settori di attività e/o nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi?

NO

4.9 Formazione

Indicare il numero di dipendenti e le ore annue per persona fruita per la formazione 2014

	Nr. di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti I fascia	0	0	0,00	0,00
Dirigenti II fascia	0	1	0,00	19,00
Posizioni organizzative	7	3	14,00	15,00
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	36	15	12,00	22,00
Altri dipendenti	6	2	11,00	17,00
Totale	49	21	37,00	73,00

Le attività formative si svolgono:

Durante l'orario di lavoro ma a volte anche al di fuori del normale orario di lavoro

Nelle schede di valutazione degli interventi formativi viene chiesto il genere del partecipante?

SI

I dati vengono elaborati e interpretati considerando il genere dei partecipanti?

SI

4.10 Formazione sulle pari opportunità/discriminazioni

Nella vostra amministrazione vengono effettuati corsi sui temi delle pari opportunità/discriminazioni?

NO

Nell'anno di riferimento quante persone hanno partecipato ai corsi?

	Nr Donne	Nr Uomini
Dirigenti	0	0
Non Dirigenti	0	0
Personale del Comitato Unico di Garanzia	0	0

4.11 Statistiche sul personale

L'Amministrazione dispone di statistiche del personale suddivise per genere?

SI

Con quale cadenza vengono stilate?

Annualmente

In quali occasioni vengono utilizzate? (max 2 risposte)

- Elaborazione annuale di documenti sintetici sulla situazione del personale
- Redazione del conto annuale

4.12 Linguaggio non discriminatorio

I documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) sono scritti in un linguaggio non discriminatorio (es. si parla di 'i dipendenti' per parlare di donne e uomini o si usa un linguaggio non sensibile al genere come 'i e le dipendenti', oppure 'il personale')?

SI

4.13 Bilancio di genere

Si sono avviate attività sui bilanci di genere ?

NO

5. Comitato Unico di Garanzia (CUG)**Anagrafica**Indirizzo **VIA DE NICOLA 2**Telefono **0298207284**Mail **dina.picone@sangiulianonline.it**SitoWeb **www.sangiulianonline.it**Nome Presidente **GARAVELLO LAURA**Telefono Presidente **0298207269**Mail Presidente **laura.garavello@sangiulianonline.it**Nome Referente **BORSOTTI CHIARA**Telefono Referente **0298207362** Mail Referente **chiara.borsotti@sangiulianonline.it**

Esiste Comitato Unico di Garanzia?	SI
Quando è stato costituito?	2012
La/il presidente è una donna?	SI
Il/la presidente fa parte dei componenti effettivi?	NO
che posizione/qualifica ha, nell'Amministrazione, la/il presidente?	III area (ex posizione C o assimilari)
A quale direzione/unità organizzativa/area appartiene la/il presidente?	Personale

Componenti (al 31 dicembre dell'anno di riferimento)

	Donne	Uomini	Totale
Effettivi di parte dell'amministrazione	2	0	0
Effettivi di parte sindacale	1	1	2
Supplenti di parte dell'amministrazione	2	0	0
Supplenti di parte sindacale	1	0	0
Totale Compelssivo	6	1	0

Operatività

Ha un regolamento	SI
Si riunisce regolarmente?	SI
Quante volte si è riunito durante l'anno di riferimento?	1
è dotato di locali per la sua attività?	NO
Ha un proprio budget annuale?	NO

Attività

Fatto 100 le attività complessive svolte dal CUG nell'anno di riferimento si indichino la ripartizione delle attività seguendo le tre tipologie: aaa

Attività propositive	50
Attività consultive	30
Attività di verifica	20

Altre attività	0
Totale attività	100
Attività propositive per:	<ul style="list-style-type: none"> - proposta di predisposizione di Piani di azioni positive - proposte per la promozione di politiche di conciliazione vita privata/lavoro
Attività consultive per:	piani di formazione del personale
Attività di verifica su: (massimo 3 risposte)	assenza di ogni forma di discriminazione, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro
Nell'anno di riferimento ha redatto la relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione di appartenenza, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi - mobbing	SI
Attraverso quali canali e strumenti il C.U.G. comunica le sue attività svolte?	Sito web
Le modalità di consultazione del CUG sono state predeterminate dal vertice dell'amministrazione	NO
Viene consultato per pareri?	SI
Quante volte è stato consultato durante l'anno di riferimento?	3
Su quali temi è stato consultato?	<ul style="list-style-type: none"> - Codice di condotta - Formazione - Altro
Nell'anno di riferiemnto il CUG ha avuto collaborazioni con l'UNAR?	NO
Nell'anno di riferimento il CUG ha avuto collaborazioni con gli Organismi Indipendenti di Valutazione, previsti dall'art. 14 del d.lgs 150/2009?	NO
Nell'anno di riferimento il CUG ha avuto collaborazioni con la Consiglieria di Parità (Nazionale, Regionale, Provinciale)	NO
Nell'anno di riferimento il CUG ha collaborato con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Sicurezza e/o con il Medico Competente per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica?	SI
Vi sono altri strumenti/soggetti che si occupano di pari opportunità, discriminazione, benessere, ecc. nell'Amministrazione?	SI
Se si indicare quali:	Sportelli donna

6. Azioni

Quante azioni sugli ambiti (genere, disabilità; etnia; gruppo sociale) delle pari opportunità, della valorizzazione del personale, della prevenzione delle discriminazioni, della promozione del benessere organizzativo, ecc. sono state effettuate nel periodo di riferimento?

2

Azione 1

L'oggetto dell'azione

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

Soggetto proponente

Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Conciliazione

SI

Amministrazione

Equiparazione del/della dipendente del Comune, in comando o in partecipata 100% non residente a dipendente residente per accesso servizi conciliazione (nidi, pre/post scuola, centri estivi, trasporto scolastico)

Completata

-

-

Stato dell'arte al 31.12 dell'anno di riferimento*

Budget (in euro)

Capitolo di spesa (indicare il nome)

Azione 2

L'oggetto dell'azione

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

Soggetto proponente

Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Codici di condotta

NO

Amministrazione

Interventi di supporto formativo a gruppo trasversale di lavoro sulla materia

Completata

-

-

Stato dell'arte al 31.12 dell'anno di riferimento*

Budget (in euro)

Capitolo di spesa (indicare il nome)