

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

**RELAZIONE RELATIVA ALL'ANNO 2013**

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.

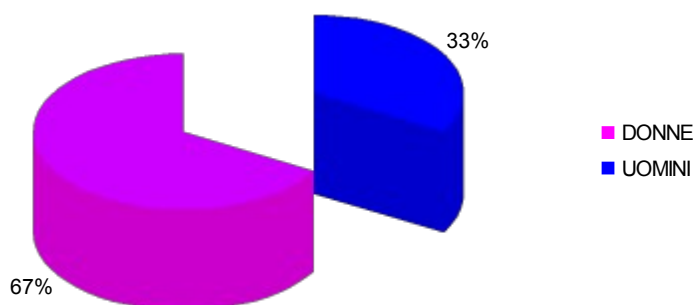
I suoi compiti, definiti dalle Linee Guida della presidenza del Consiglio dei Ministri, sono di carattere propositivo, consultivo e di verifica nonché di collaborazione con altri Organismi deputati a materie di competenza del CUG.

Il Comitato Unico di Garanzia, è stato costituito nel Comune di San Giuliano Milanese a partire dal 10/05/2012.

La presente relazione, prevista dalle Linee Guida della presidenza del Consiglio dei Ministri sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, tiene conto del personale in servizio al 31.12.2013 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 31.12.2013, è riportata nelle tabelle seguenti:

<b><i>DIPENDENTI A Tempo Determinato ed Indeterminato</i></b>	<b><i>168</i></b>
<i>DONNE</i>	<i>112</i>
<i>UOMINI</i>	<i>56</i>



<b>SETTORE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
<i>Affari Generali</i>	4	24	<b>28</b>
<i>Servizi di supporto</i>	2	8	<b>10</b>
<i>Comunicazione e supporto al Sindaco</i>	2	3	<b>5</b>
<i>Sviluppo Economia Locale</i>	0	5	<b>5</b>
<i>Economico Finanziario</i>	2	19	<b>21</b>
<i>Polizia Locale</i>	23	12	<b>35</b>
<i>Servizi Sociali e Assistenziali</i>	4	13	<b>17</b>
<i>Servizi Educativi e Culturali</i>	7	22	<b>29</b>
<i>Tecnico e Sviluppo del Territorio</i>	12	6	<b>18</b>
<b>TOTALI</b>	<b>56</b>	<b>112</b>	<b>168</b>

<b>CATEGORIA</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>
	<i>Tempo pieno</i>	<i>Part Time</i>	<i>Tempo pieno</i>	<i>Part Time</i>	
<i>A</i>	0	0	0	0	<b>0</b>
<i>B</i>	8	0	21	11	<b>40</b>
<i>C</i>	27	0	40	5	<b>72</b>
<i>D</i>	16	2	28	6	<b>52</b>
<i>Dirigenti</i>	2	0	1	0	<b>3</b>
<i>Segretario</i>	1				<b>1</b>
<b>TOTALI</b>	<b>54</b>	<b>2</b>	<b>90</b>	<b>22</b>	<b>168</b>

<b>FASCE DI ETA'</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
<i>Meno di 30 anni</i>	2	0	<b>2</b>
<i>31-40 anni</i>	6	26	<b>32</b>
<i>41-50 anni</i>	18	54	<b>72</b>
<i>Oltre 50 anni</i>	30	32	<b>62</b>
<b>TOTALI</b>	<b>56</b>	<b>112</b>	<b>168</b>

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. Per il 2013 era 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, come da Circolare del 2011.

### **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 Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha ricevuto in data 11/06/2013 una comunicazione da parte del rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) avente ad oggetto “art. 8 piano di azioni positive – Comune di San Giuliano Milanese – osservazioni e segnalazione”. Non essendo codificato un iter standard per la gestione dei casi come quello in essere, il Comitato ha provveduto a reperire indicazioni mediante un colloquio informale con la Dott.ssa Bassanini, esperta in materia, già conosciuta nell’Ente per aver effettuato formazione su questa tematica.

Il Comitato ha pertanto incontrato in data 21/08/2013 il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza per reperire riscontri oggettivi a supporto della segnalazione in esame e in data 11/09/2013 il Responsabile della Polizia Locale, in quanto diretto interessato alle segnalazioni in oggetto, per ulteriori approfondimenti.

In entrambi gli incontri è stato chiarito che il CUG, organo propositivo, consultivo e di verifica, non ha il compito di giudicare e che i provvedimenti disciplinari citati nella segnalazione non possono essere trattati dal CUG stesso, non competente in materia, ma seguono il corso previsto dalle norme di legge e contrattuali.

Dagli incontri effettuati non sono emersi elementi oggettivi di rilievo a sostegno delle osservazioni e segnalazioni del RLS tali da rendere necessario provvedere ad azioni ulteriori. Sono emerse tuttavia difficoltà relazionali all’interno del Comando di Polizia Locale, da portare all’attenzione degli organi competenti al fine di individuare modalità e interventi organizzativi che favoriscano la comunicazione.

## **Benessere organizzativo**

Nell’anno 2013, nell’ambito della Valutazione dei Rischi, il Servizio di Protezione e Prevenzione avvalendosi di un esperto esterno ha predisposto un’indagine, attraverso la compilazione di questionari, per valutare la soddisfazione lavorativa, la qualità della vita organizzativa, la gestione dello stress e la propensione al benessere con l’obiettivo di tracciare il profilo dell’ente in merito allo “stato di salute psicologico – organizzativo”.

Lo studio è stato condotto dal Dott. Palumbo, Docente Universitario, Psicologo della Comunicazione del Lavoro.

La partecipazione all’indagine è stata volontaria e ha coinvolto 91 soggetti. La compilazione dei questionari, in forma anonima, è avvenuta durante 6 incontri della durata di 4 ore ciascuno dal 23 maggio al 13 giugno 2013.

Al momento della rilevazione risultavano 44 casi con presenza di stress distribuiti ai seguenti livelli:

- 23 con stress basso;
- 17 con stress medio;
- 4 con stress alto.

Nella quasi totalità dei casi la presenza dello stress è rappresentata da un eccesso di “interiorizzazione della tensione”, questo dato è confermato dalla presenza di 53 casi che evidenziano uno stato di affaticamento dovuto alle relazioni con gli altri e da oltre 2/3 del campione in cui esiste una “propensione al benessere” che non raggiunge la soglia di accettabilità.

Dall'insieme dei risultati emersi, le criticità che l'Ente dovrebbe affrontare prioritariamente sono:

-relazionali e comunicative;

-meritocratiche, di riconoscimento e valorizzazione delle competenze e della crescita professionale;

-relative alle modalità lavorative che maggiormente provocano fatica mentale e difficoltà a reggere i compiti assegnati;

-relative alla chiarezza degli obiettivi comuni e alla volontà di affrontare e superare i problemi tramite decisioni coerenti con l'operatività effettiva.

Tutto ciò ha rilevato che gli interventi di miglioramento dovrebbero andare soprattutto nella direzione dell'interfaccia individuo/organizzazione, con l'ausilio di training formativi rivolti a gruppi di lavoro omogenei e trasversali a livello organizzativo, anche in considerazione di una incoraggiante "speranza di miglioramento" ancora presente nel personale, unita alla percezione positiva "dell'utilità sociale del proprio lavoro".

I risultati dell'indagine sullo Stress Lavoro Correlato, oltre ad essere stati pubblicati sul sito istituzionale sono stati trasmessi al Datore di Lavoro e al Servizio di Protezione e Prevenzione al fine di fornire uno strumento utile per progettare e sviluppare percorsi di intervento volti ad un miglioramento delle condizioni di benessere lavorativo nonché all'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi. Infine sono stati presentati a più riprese ai Dirigenti/Responsabili di Servizio e al personale dipendente.

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

Nel corso del 2013 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, oltre ad essere stata conclusa la formazione base per tutti i lavoratori dell'ente, il Datore di Lavoro ha avviato la formazione specifica d'aula, della durata di 4 ore, per tutti i lavoratori che avevano già eseguito la modalità e-learning.

La stessa è stata suddivisa in base alla mansione lavorativa come disposto dall'Accordo Stato Regioni 2011.

Il Servizio ha quindi provveduto ad organizzare il corso per videoterminalisti tenuto dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e dalla dr.ssa Omini dell'Azienda Servizi Farmaceutici.

Per gli agenti di Polizia Locale e per le Assistenti Sociali il corso di formazione specifica è stato realizzato dal prof. Palumbo, mentre per i Preposti il corso è stato realizzato dall'ing. Gianola.

Sempre nel 2013 è stato eseguito il corso di formazione antincendio rischio basso per i lavoratori della biblioteca e del centro cultura, integrato con la presenza del personale operaio e educativo, nonché il refresh di n. 4 ore sulle tecniche di BLS (Basic Life Support), a cura del medico competente, per le persone che fanno parte delle squadre di emergenza primo soccorso delle varie sedi comunali.

Tutto il personale neo-assunto è stato formato dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha eseguito il corso di aggiornamento di 8 ore come previsto dal D. Lgs. 81/08 e s.m.i.

### **Conciliazione**

#### **Attività di indagine conoscitiva**

##### **1. Cosa è stato fatto, mezzo utilizzato e finalità**

Nell'anno 2013 il Distretto Sociale Sud Est Milano, di cui il Comune di San Giuliano Milanese fa parte, ha promosso un'indagine quanti-qualitativa sulla realtà delle famiglie e dei servizi ad esse rivolte presenti sul territorio del Distretto con l'obiettivo di indagare su:

- i bisogni delle famiglie con figli nell'ambito delle necessità di conciliazione lavoro-famiglia;
- la realtà dei servizi attualmente presenti e il loro costo;
- gli eventuali progetti innovativi nell'ambito dei servizi.

Data la parziale sovrapposizione con i bisogni conoscitivi del CUG, il Comitato ha promosso la somministrazione del questionario utilizzato dal Distretto a tutti i dipendenti dell'Ente locale, le cui risposte alle domande più utili per le finalità del CUG comunale sono riportate nelle pagine seguenti.

Prima di illustrare i risultati, occorre fare una precisazione. L'utilizzo di uno strumento mutuato da un'altra ricerca e non modificabile, ha generato alcune difficoltà tra i rispondenti, a partire dall'autoselezione del campione: alcuni dipendenti, non ritrovandosi nel target specifico del questionario (famiglie con figli), non hanno riconsegnato il questionario o non hanno risposto a tutte le domande.

## 2. Chi ha risposto al questionario

### 2.1 Dati anagrafici e del nucleo familiare

<b>T.1 GENERE<sup>1</sup></b>	v.a.	%
uomini	4	9,3
donne	39	90,7

<b>T.3 RESIDENZA</b>	v.a.	%
San Giuliano	22	51,2
Altro comune	15	34,9
Non risponde	6	13,9

<b>T.4 NUMERO FIGLI</b>	v.a.	%
0	4	9,3
1	16	37,2
2	17	39,5
3	2	4,7
Non risponde	4	9,3

<b>T.2 ETÀ</b>	v.a.	%
15-25 anni	0	0
26-35 anni	2	4,7
36-45 anni	20	46,5
46-55 anni	13	30,2
Più di 56 anni	8	18,6

<b>T.5 NUCLEO FAMILIARE</b>	v.a.	%
Coppia + figli	31	72,1
Coppia + figli + altre persone con necessità cura	1	2,3
Solo/a + figli	4	9,3
Non risponde	7	16,3

### **T.6 PRESENZA IN CASA DI PERSONE CON BISOGNI DI CURA**

<sup>1</sup> Dato il numero esiguo di rispondenti uomini, non è stata riportata un'analisi di genere delle risposte

	v.a.	%
No	36	83,7
Sì	6	14
Non risponde	1	2,3

## 2.2 Contratto e orario di lavoro

<b>T.7 TIPO DI CONTRATTO</b>	v.a.	%
Tempo indeterminato	43	100
Altro	0	0

<b>T.8 ORARIO DI LAVORO</b>	v.a.	%
Full time	32	74,4
Full time flessibile	4	9,3
Part time	6	14,0
Part time flessibile	1	2,3

<b>T.9 MOTIVAZIONI RICHIESTA PART TIME</b>	v.a.	%
Cura figli e famiglia	6	97,7
Esigenze organizzazione aziendale	1	2,3
Motivi personali	0	0

## 3. Conciliazione famiglia-lavoro

In generale, quanto si ritiene soddisfatto/a del modo in cui riesce a conciliare impegni lavorativi e impegni familiari?

<b>T.10</b>	v.a.	%	
Molto	2	4,7	76,8
Abbastanza	31	72,1	
Poco	8	18,5	23,2
Per niente	2	4,7	

I tre quarti dei rispondenti si dicono soddisfatti (molto+abbastanza) del modo in cui riescono a conciliare impegni lavorativi e impegni familiari, anche se a discapito del tempo per sè o per altre attività ed è comunque espressa un'esigenza di avere più tempo per la famiglia (Tabella 11).

<b>T.11 Necessità di maggior tempo per:</b>	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Non Risponde
Accudire figli minori	6	4	<b>12</b>	6	15
Assistere anziani	<b>13</b>	6	3	0	21
Occuparsi di familiari disabili	<b>16</b>	1	5	0	21
Avere più tempo per la famiglia	0	4	<b>23</b>	6	10
Avere più tempo per sè	0	2	<b>21</b>	<b>10</b>	10
Avere più tempo per altre attività	1	3	<b>24</b>	3	12
totale	36	20	<b>88</b>	25	89

L'età è una variabile incidente sulla valutazione degli impegni familiari e sulle esigenze di conciliazione perchè ad essa tendenzialmente è associata la presenza di figli minori che comporta un maggiore impegno organizzativo.

<b>T.12 INFLUISCONO DI PIÙ ...</b>	v.a.	%
gli impegni familiari su quelli lavorativi	18	41,9
gli impegni lavorativi su quelli familiari	20	46,5
Non risponde	5	11,6

<b>T.13 INFLUISCONO DI PIÙ ...</b>	26-45 anni (v.a)	46 anni e + (v.a.)
gli impegni familiari su quelli lavorativi	<b>14</b>	4
gli impegni lavorativi su quelli familiari	8	<b>12</b>
Non risponde	0	5

<b>T.14 Necessità di maggior tempo per:</b>	Per niente		Poco		Abbastanza		Molto		Non Risponde	
	26-45 anni (v.a)	46 + (v.a.)	26-45 anni (v.a)	46 + (v.a.)	26-45 anni (v.a)	46 + (v.a.)	26-45 anni (v.a)	46 + (v.a.)	26-45 anni (v.a)	46 + (v.a.)
Accudire figli minori	1	5	4	0	<b>8</b>	4	6	0	3	12
Assistere anziani	<b>10</b>	3	4	2	1	2	0	0	7	14
Occuparsi di familiari disabili	<b>14</b>	2	0	1	1	4	0	0	7	14
Avere più tempo per la famiglia	0	0	2	2	<b>14</b>	9	6	0	0	10
Avere più tempo per sè	0	0	0	2	<b>14</b>	7	6	4	2	8
Avere più tempo per altre attività	1	0	1	2	<b>13</b>	<b>11</b>	3	<b>11</b>	4	8
totale	26	10	11	9	51	37	21	4	23	66

#### 4. Conoscenza e priorità per il CUG

Il questionario del Distretto è stato integrato con due specifiche domande ritenute importanti per l'Ente locale.

Alla domanda se il Comune di San Giuliano Milanese fosse dotato di un proprio Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, i tre quarti dei rispondenti, pari a 33 persone, hanno dato risposta affermativa, il restante 24% circa, pari a 10 persone non risponde o dice di non conoscere il CUG.

<b>T.15 ESISTENZA CUG</b>	v.a.	%
Si	33	76,7
No	3	7
Non risponde	7	16,3

Tra le priorità di intervento per ulteriori iniziative del CUG vengono segnalate ai primi due posti rispettivamente la valorizzazione del benessere di chi lavora (oltre 1/3 dei rispondenti) e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

<b>T.16 TIPOLOGIA DI INIZIATIVE PROPOSTE</b>	v.a.*	%
Promozione delle PO di lavoro tra uomini e donne	4	5,2
Valorizzazione del benessere di chi lavora	27	35,1
Conciliazione tempi di vita e di lavoro	23	29,8
Sicurezza sul luogo di lavoro	12	15,8
Contrasto delle discriminazioni	6	7,7
Non risponde	5	6,4

\* Il totale delle risposte è > di 43 poichè era possibile indicare fino a 2 opzioni

## **5. Conclusioni**

La conciliazione tempi di vita e di lavoro si profila essere un tema d'interesse per i dipendenti anche nella sua accezione di ricerca di un maggiore equilibrio tra gli impegni finalizzata al benessere dell'individuo come sottolineato dall'indicazione di necessitare di maggiore tempo per sè e per altre attività (Tabelle 11 e 14) e di valorizzare il benessere di chi lavora (Tabella 16).

Preso atto dei risultati emersi dalla rilevazione sopra illustrata il CUG si propone di promuovere nell'anno 2014 iniziative formative e/o di supporto per i dipendenti dell'ente su tali tematiche.

## **IL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

F.to Laura Garavello

F.to Chiara Borsotti

F.to Milena Mengarelli

F.to Antonio Mollica

F.to Veronica Pezzenati

F.to Sigismunda Picone

F.to Sara Rancati

F.to Nadia Verri