

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

RELAZIONE RELATIVA ALL'ANNO 2014

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.

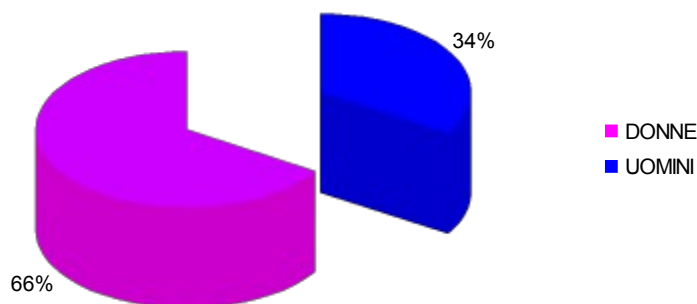
I suoi compiti, definiti dalle Linee Guida della presidenza del Consiglio dei Ministri, sono di carattere propositivo, consultivo e di verifica nonché di collaborazione con altri Organismi deputati a materie di competenza del CUG.

Il Comitato Unico di Garanzia, è stato costituito nel Comune di San Giuliano Milanese a partire dal 10.05.2012, il suo funzionamento e l'eventuale modifica della sua composizione saranno aggiornati in base al Regolamento di Organizzazione di recente approvato, ma la cui entrata in vigore è differita successivamente all'approvazione del peg 2015.

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 31.12.2014 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 31.12.2014, è riportata nelle tabelle seguenti:

<i>DIPENDENTI A Tempo Determinato ed Indeterminato</i>	<i>165</i>
<i>DONNE</i>	<i>109</i>
<i>UOMINI</i>	<i>56</i>



SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
<i>Affari Generali</i>	4	24	28
<i>Servizi di supporto</i>	1	9	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	12	36
<i>Servizi Sociali e Assistenziali</i>	6	10	16
<i>Servizi Educativi e Culturali</i>	6	22	28
<i>Tecnico e Sviluppo del Territorio</i>	11	6	17
TOTALI	56	109	165

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	21	10	39
<i>C</i>	28	0	40	5	73
<i>D</i>	17	2	24	8	51
<i>Dirigenti</i>	1	0	1	0	2
<i>Segretario</i>					0
TOTALI	54	2	86	23	165

FASCE DI ETA'	UOMINI	DONNE	TOTALE
<i>Meno di 30 anni</i>	2	0	2
<i>31-40 anni</i>	5	21	26
<i>41-50 anni</i>	20	51	71
<i>Oltre 50 anni</i>	29	37	66
TOTALI	56	109	165

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.

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) non ha ricevuto nell'anno 2014 nessuna comunicazione di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

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

Nel corso dell'anno 2014 in riferimento alla sicurezza sui luoghi di lavoro è proseguita la formazione di base dei neo-assunti e sono stati effettuati prevalentemente in house o in modalità e-learning i corsi di seguito elencati:

Corso di formazione per l'RSPP FORMAZIONE OBBLIGATORIA	TARGET: Responsabile della sicurezza RSPP SEDE: e-learning 24 ore MOTIVAZIONE: aggiornamento dopo l'entrata in vigore del nuovo decreto prevista per marzo 2014
Corso di formazione Basic Life support per la squadra di primo soccorso FORMAZIONE OBBLIGATORIA	TARGET: Squadra di primo soccorso SEDE: in house - Medico del lavoro MOTIVAZIONE: n attuazione del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.
Corso di formazione specialistica FORMAZIONE OBBLIGATORIA	TARGET: Operai, messi e autisti SEDE: in house - ASF MOTIVAZIONE: n attuazione del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.
Corso di formazione specialistica FORMAZIONE OBBLIGATORIA	TARGET: personale addetto agli impianti elettrici SEDE: in house (o mediante adesione a convenzione CONSIP) MOTIVAZIONE: n attuazione del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Conciliazione

Nell'espletamento della propria funzione propositiva e consultiva, in particolare in merito a quelle misure volte a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità sintetizzate nel Piano triennale delle Azioni Positive, il Comitato sottolinea la priorità di intervento in due ambiti: la valorizzazione del benessere di chi lavora e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Pertanto, in occasione del rinnovo del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2015-2017 si ritiene prioritario suggerire la promozione di azioni finalizzate al *miglioramento del*

benessere organizzativo e lavorativo e al benessere dell'individuo attraverso:

- l'attivazione di sportelli di consulenza tematici (sportello legale, psicologico, mediazione familiare, tecniche educative)
- un'organizzazione del tempo-lavoro e della flessibilità oraria che aiuti a rispondere sia ai crescenti carichi di cura nell'ambito familiare (figli minori e adolescenti, genitori grandi anziani) sia alla ricerca di un maggiore equilibrio tra gli impegni finalizzato al benessere dell'individuo (tempo per sé e per la formazione e la crescita personale).

Conclusioni

Per l'anno 2015 oltre all'aggiornamento del Piano Azioni Positive con gli interventi sinteticamente sopra riportati il CUG ritiene opportuno che vengano promosse iniziative, anche organizzate nel momento della pausa pranzo, che favoriscano la salute e il benessere dei lavoratori nei luoghi di lavoro, tramite il miglioramento dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro.

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