



## COMUNE DI DAIRAGO

Provincia di Milano

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA' LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

### RELAZIONE ANNUALE ANNO 2014

Il Comune di Dairago in osservanza a quanto previsto dall'art. 21 della L. 04/11/2010 n. 183, seguendo le linee guida della Direttiva emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 16 maggio 2013 ha formulato linee guida in merito all'adozione del Comitato Unico di Garanzia, successivamente è stato inviato un avviso di interpello rivolto a tutti i dipendenti per la designazione dei componenti del comitato. Il Comitato Unico di Garanzia – C.U.G è stato costituito il 13 agosto 2013, con Determinazione n. 251.

Il CUG assicura nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale psicologica e di discriminazione.

Il CUG è composto da due componenti effettivi e uno supplente nominato dall'amministrazione e da un componenti effettivo e uno supplente designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative presso questo Ente, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

I componenti del CUG rimangono in carica quattro anni e possono essere rinnovati una volta sola.

Di seguito si riportano i nominativi dei componenti del CUG:

#### **Membri effettivi**

Emanuela Gianello

Graziella Bonafin

Massimo Loiodice

#### **Membri Supplenti:**

- Carlo Stamponi - in rappresentanza delle OO.SS.;

- Giancarlo Siddi - Amministrazione Comunale

#### **REGOLAMENTO**

Il CUG ha adottato nel 2013 un proprio regolamento di funzionamento, per disciplinare l'attività ed i compiti del comitato stesso, approvato all'unanimità' nella seduta in data odierna.

#### **SEDUTE DEL CUG**

Le sedute del Comitato vengono verbalizzate, con apposito sintetico verbale a cura del Segretario ed adottato dal CUG.

Il verbale contiene le presenze, l'ordine del giorno, la sintesi delle decisioni assunte ed eventuali posizioni difformi espresse. I verbali delle sedute vengono inviati, a cura del Segretario, anche ai componenti supplenti al fine di favorire il loro costante aggiornamento sui temi trattati

#### **AZIONI DI COMUNICAZIONE DEL CUG**

20020 - DAIRAGO – Via Damiano Chiesa 14 –

Cod.Fisc. 01068100153

Tel. 0331431517 – Fax 0331430001 – [www.comune.dairago.mi.it](http://www.comune.dairago.mi.it)

Nei primi mesi di attività, in collaborazione con i competenti Servizi comunali, il Comitato ha pubblicato in un apposita area dedicata alle attività del CUG sul sito web comunale ([www.comune.Dairago.mi.it](http://www.comune.Dairago.mi.it)) i nominativi dei Componenti, effettivi e supplenti. Detto spazio viene tenuto costantemente aggiornato in modo da garantire la massima trasparenza nell'attività svolta da CUG.

### **MONITORAGGIO DEL PERSONALE IN SERVIZIO**

I dati forniti dall'ufficio personale al CUG hanno permesso di realizzare l'analisi del personale in organico nel comune di Dairago nel 2014.

Il personale complessivo (tempo indeterminato e LSU) al 31/12/2014 è di 20 persone di cui 12 donne (60,00%) e 8 uomini (40,00%).

Si rileva che la percentuale di lavoratrici e lavoratori risulta complessivamente in relativo disequilibrio, con una distribuzione non equilibrata nell'ambito delle diverse Aree, in particolare:

<b>Area</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomo</b>
Amministrativo Contabile, Demografici e Tributi	7	1
Socio Culturale	3	0
Tecnica	1	5
Polizia Locale	1	2
totale	12	8

L'analisi dell'età anagrafica del personale rileva che la fascia maggiormente rappresentata risulta quella dai 41 ai 50 anni ed a seguire quella dai 31 ai 40 anni evidenziando quindi una dinamicità generazionale nelle diverse Aree.

<b>Età</b>	<b>personale</b>
Meno 30 anni	0
dai 31 ai 40 anni	4
dai 41 ai 50 anni	7
oltre	9
totale	20

Dalla suddivisione del personale femminile con minori in carico, si rileva che in ragione delle caratteristiche generazionali delle lavoratrici su 12 donne 6 donne hanno figli minori, pari al 50% del totale delle donne.

La presenza di servizio nel corso del 2014 di n. 5 lavoratori socialmente utili ha richiesto anche un intervento sia sotto il profilo organizzativo sia sotto il profilo logistico degli uffici coinvolti in modo da garantire al personale in servizio uno spazio lavorativo adeguato.

### **PARITA' E PARI OPPORTUNITA'**

Il Comitato unico di garanzia del comune di DAIRAGO non ha rilevato, nel corso del 2014, situazioni di disparità di genere, come si evidenzia anche dalla lettura delle tabelle riportate sopra. Esprime un parere positivo per quel che riguarda la possibilità di articolazione dell'orario di lavoro a seconda delle esigenze particolari di chi ne abbia fatto richiesta.

### **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Il Comitato è convinto del fatto che la condivisione degli obiettivi e dell'organizzazione del lavoro tra Responsabili e collaboratori sia un elemento imprescindibile per il buon funzionamento dell'ente e per la qualità dei servizi rivolti ai cittadini e, per tale motivo, opererà affinché tale condivisione sia perseguita.

Il Comitato è dell'idea che il benessere organizzativo sia influenzato da tanti fattori, quali il fattore età, l'aumento del carico di lavoro, il sottodimensionamenti dei dipendenti rispetto alle dimensioni dell'ente, le continue novità normative cui gli stessi devono adempiere, le pressioni sempre

maggiori dei cittadini; per contro, almeno nella realtà del nostro Comune non si ha la percezione che la differenza di genere sia un aspetto che stia incidendo sulla percezione di benessere da parte dei dipendenti stessi.

#### **DISCRIMINAZIONI E MALTRATTAMENTI**

Non sono state segnalate situazioni di tale genere.

#### **CONCLUSIONI E IPOTESI DI LAVORO PER IL FUTURO**

Nel corso del 2014 il CUG non ha ricevuto richieste delle Organizzazioni Sindacali e non sono pervenute altre proposte o richieste da parte dei lavoratori.

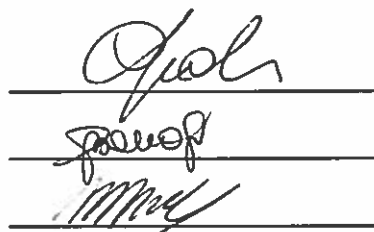
Le aree di intervento di competenza del CUG sono:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne
  - promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
  - temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
  - analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
  - diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
  - azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
  - azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza.
- Letto, approvato e sottoscritto.

Sig.ra Emanuela Gianello – Presidente

Sig.ra Graziella Bonafin – Membro

Sig. Massimo Loiodice – Membro – Segretario



The image shows three handwritten signatures, each written on a horizontal line. The top signature is in cursive and appears to be 'E. Gianello'. The middle signature is also in cursive and appears to be 'G. Bonafin'. The bottom signature is in cursive and appears to be 'M. Loiodice'.

