



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 2015

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

Il Comitato ha tenuto costantemente aggiornato, in modo da garantire la massima trasparenza nell'attività svolta, l'apposita area dedicata alle attività del CUG sul sito web comunale (www.comune.Dairago.mi.it).

Il Comitato ha richiesto, al personale dipendente, la compilazione del questionario sul benessere organizzativo utilizzando il modello predisposto dall'ANAC. Il questionario è stato inviato via mail

20020 - DAIRAGO - Via Damiano Chiesa 14 -

Cod.Fisc. 01068100153

Tel. 0331431517 - Fax 0331430001 - www.comune.dairago.mi.it

ed è stato fissato, come termine per la consegna questionari in modo anonimo, il 16 MARZO 2015.

Il CUG, nella seduta del 31/03/2015, ha constatato che il questionario sul benessere organizzativo è stato restituito solo da n. 7 dipendenti su 20 dipendenti in servizio, nonostante sia stato concesso un lungo termine per la compilazione e consegna – dal 18/02/2015 al 16/03/2015 successivamente prorogato al 21/03/2015.

Il Cug ha proposto all'Amministrazione di sensibilizzare il personale e riproporre il questionario. Il CUG ha, nel corso dell'anno 2015, proposto il piano delle azioni positive per il triennio 2015/2017 che è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 2/7/2015.

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 2015.

Il personale complessivo (tempo indeterminato, determinato e LSU) al 31/12/2015 è di 17 persone di cui 10 donne (58,82%) e 7 uomini (41,18%).

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:

Area	Donne	Uomo
Amministrativo Contabile, Demografici e Tributi	6	1
Socio Culturale	2	1
Tecnica	1	3
Polizia Locale	1	2
totale	10	7

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.

Età	personale
Meno 30 anni	0
dai 31 ai 40 anni	3
dai 41 ai 50 anni	9
oltre	5
totale	17

Dalla suddivisione del personale femminile con minori in carico, si rileva che in ragione delle caratteristiche generazionali delle lavoratrici su 10 donne 5 donne hanno figli minori, pari al 50% del totale delle donne.

La presenza di servizio nel corso del 2015 di n. 1 lavoratore socialmente utili e i n. 1 lavoratore a tempo determinato 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 2015, 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 continua ad essere 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 rimane 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 2015 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. Giancarlo Siddi – Membro supplente
Sig. Massimo Loiodice – Membro – *Segretario*



