



Comune di Baranzate

Provincia di Milano

- Comitato Unico di Garanzia -

Comitato Unico di Garanzia – Relazione annuale 2013

Ai sensi della direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee Guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art.21 legge 4 novembre 2010, n°183)

Premessa

La finalità di questa relazione è illustrare all'Amministrazione la situazione riferita al personale del Comune di Baranzate relativa all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche e al mobbing nei luoghi di lavoro.

Descrizione del contesto lavorativo

Personale in servizio presso il Comune di Baranzate al 2013 distribuito per categoria:

	UOMINI	DONNE
Segretario Generale al 1.01.2013 al 31.12.2013	1	-
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO		
Categoria D con P.O	3	5
Categoria D senza P.O	5	2
Categoria C	9	19
Categoria B	6	12
Categoria A	1	4
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO		
Categoria D con P.O	-	-
Categoria D senza P.O	-	-
Categoria C	-	6
Categoria B	-	-
Categoria A	-	1



Comune di Baranzate

Provincia di Milano

- Comitato Unico di Garanzia -

Personale in servizio presso il Comune di Baranzate al 2013 distribuito per fasce d'età:

	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	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 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	
Val ri assoluti	%		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
0	0		0	0	0	0
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	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
41-50	3	50,00%	3	50,00%	6	100,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale personale	4	57,14%	3	42,86%	7	100,00%
% sul personale complessivo		8,89%		11,11%		9,72%
Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
41-50	4	50,00%	4	50,00%	8	100,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	3	100,00%	3	100,00%
Totale personale	6	42,86%	8	57,14%	14	100,00%
% sul personale complessivo		13,33%		29,63%		19,44%
Altri dipendenti						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	2	22,22%	7	77,78%	9	100,00%
41-50	17	70,83%	7	29,17%	24	100,00%
Oltre 50 anni	16	88,89%	2	11,11%	18	100,00%
Totale personale	35	66,63%	16	31,37%	51	100,00%
% sul personale complessivo		77,78%		59,26%		70,83%
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	41	63,08%	24	36,92%	65	100,00%



Comune di Baranzate

Provincia di Milano

- Comitato Unico di Garanzia -

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	5	100,00	0	0,00	5	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	2	66,67	1	33,33	3	100
Totale personale	7	87,50	1	12,50	8	100
Sul totale del personale con contratto a termine quanti prestano lavoro a tempo pieno	2	100,00	0	0,00	2	100
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	41	63,08%	24	36,92%	65	100,00%

Congedi Parentali hanno usufruito dei permessi ai sensi artt.16,26,28,31 Dlgs 151 un numero di donne pari a 1 per media 15 giorni, ai sensi artt. 32,33,36 Dlgs 151 un numero di donne pari a 1 per una media di giorni 5. Non sono state attuate politiche particolari per il rientro dopo congedi parentali in considerazione della brevità del periodo di astensione.

Part-time/Full-Time

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	0	0	0	0
Personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	7	43,75	1	6,25	8	100
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% con contratto a termine	2	50,00	0	0,00	2	100
Personale con part-time superiore al 50% con contratto a termine	1	50,00	0	0,00	1	100
Totale Personale	10	90,91	1	9,09	11	100
% sul Totale Complessivo		24,39		4,17		16,92

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?

NO



Comune di Baranzate

Provincia di Milano

- Comitato Unico di Garanzia -

4.4 Politiche di reclutamento del personale

Quante commissioni di concorso sono state istituite nel periodo di riferimento

5

Per ogni commissione indicare numero e genere dei componenti

	Donne	Uomini	% Donne
1° Commissione	2	1	66,67%

Per ogni commissione indicare numero e genere dei componenti

	Donne	Uomini	% Donne
2° Commissione	4	2	66,67%

Per ogni commissione indicare numero e genere dei componenti

	Donne	Uomini	% Donne
3° Commissione	2	2	50,00%

	Donne	Uomini	% Donne
4° Commissione	2	3	40,00%

Per ogni commissione indicare numero e genere dei componenti

	Donne	Uomini	% Donne
5° Commissione	3	0	100,00%

Pari opportunità: non è stata nominata la consigliera di fiducia, non è stato approvato il codice di condotta contro le violenze sessuali, non è stato elaborato il bilancio di genere.

Formazione: le attività formative sono svolte anche al di fuori dell'orario di lavoro e nelle schede di valutazione non viene chiesto il genere del partecipante e i dati non vengono rielaborati considerando il genere dei partecipanti.

	Nr. di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti I fascia	0	0	0,00	0,00
Dirigenti II fascia	0	0	0,00	0,00
Posizioni organizzative	4	3	40,00	30,00
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	6	8	60,00	80,00
Altri dipendenti	30	15	200,00	50,00
Totale	40	26	300,00	160,00

Formazione sulle pari opportunità e discriminazioni: nel corso dell'anno di riferimento non sono stati avviati corsi sui temi in questione. La Presidente del CUG ha partecipato ad un percorso di formazione e ricerca promosso dalla Provincia di Milano dal titolo "Spazio alle donne. Ruoli di potere, assetti organizzativi e avvicendamenti in enti pubblici e organizzazioni sociali. Laboratorio di formazione e ricerca sui cambiamenti possibili". Dal corso è scaturita una ricerca sui CUG attivi in Provincia di Milano e non, sono state effettuate alcune interviste ed elaborati alcuni dati che probabilmente diventeranno oggetto di un momento seminariale o di una successiva formazione.

Il gruppo di lavoro ristretto nato da questa occasione di formazione è rimasto in rete con l'idea di sviluppare occasioni di confronto e di formazione locale nei comuni di riferimento.



Comune di Baranzate

Provincia di Milano

- Comitato Unico di Garanzia -

Benessere organizzativo e conciliazione famiglia lavoro

Il Cug è stato coinvolto nell'elaborazione della circolare sull'orario di lavoro che introduce alcuni elementi di particolare interesse in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nello specifico la circolare amplia la fascia di flessibilità in entrata ed in uscita ed introduce l'istituto della banca ore.

In tema di benessere organizzativo il CUG ha contribuito all'elaborazione del progetto di ridefinizione degli spazi con interventi strutturali nell'edificio di via Erba e conseguente ricollocazione dei dipendenti coinvolti nei vari spostamenti cambiamenti.

La soluzione adottata ha consentito di ottimizzare gli spazi assegnati ai servizi sociali, ricavando dei piccoli uffici singoli ed eliminando la necessità di ricorso ad un terzo ufficio per i colloqui. L'ufficio da sempre utilizzato in "condivisione" con altri servizi è stato assegnato ad una dipendente che per ragioni esclusivamente lavorative necessitava di avere un ufficio singolo.

Contrasto alle discriminazioni e mobbing

Non risultano presentate istanze ufficiali, si rileva un minore ricorso al servizio di Medicina del Lavoro per la valutazione di situazioni di "stress da lavoro correlato".

Sono in corso i contatti con il nuovo medico del lavoro e RSPP per l'aggiornamento dell'analisi del rischio stress lavoro correlato e per un confronto sui casi seguiti/conclusi.

E' in corso di valutazione la diffusione di un questionario on-line sul benessere organizzativo.

Informazione verso i lavoratori

Il Comitato dispone uno spazio web dedicato sul sito dell'Amministrazione Comunale. E' stata recentemente attivata una casella di posta elettronica dedicata.

Rapporti Istituzionali

Le tematiche di competenza sono state discusse in un percorso di collaborazione con l'Amministrazione.

Conclusioni

Il comitato, sta lavorando ad un'ipotesi di formazione mirata a migliorare le relazioni interpersonali di cui sono in corso di definizione metodi, contenuti e destinatari, con un mirato coinvolgimento delle Posizioni Organizzative coinvolte.

E' da ritenersi ormai consolidata la relazione di fiducia e collaborazione con l'Amministrazione.

Il comitato continuerà a lavorare sulla sensibilizzazione e promozione delle tematiche di competenza rivolte indistintamente ai dipendenti.

Si presta attenzione affinché il linguaggio dei documenti di lavoro non risulti discriminatorio.