



Comune di Baranzate

Provincia di Milano

- Comitato Unico di Garanzia -

Comitato Unico di Garanzia – Relazione annuale 2014

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	4
Categoria D senza P.O	5	1
Categoria C B A	16	33
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO		
Tempo pieno	1	2
part-time	2	3
Totale personale complessivo	28	42

Nell'Amministrazione non sussiste un divario tra generi maggiore di due terzi nelle posizioni gerarchiche .

Politiche di reclutamento del personale

Sono state effettuate 4 commissioni, in totale hanno partecipato 6 uomini e 6 donne.

Differenziali retributivi

E' stata effettuata un'analisi sulla distribuzione del salario accessorio da parte del nucleo di valutazione

Congedi Parentali hanno usufruito dei permessi ai sensi artt.16,26,28,31 Dlgs 151 un numero di donne pari a 1 totale 13 giorni. Non sono state attuate politiche particolari per il rientro dopo congedi parentali in considerazione della brevità del periodo di astensione.

Non è stato attivato telelavoro.

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.



Comune di Baranzate

Provincia di Milano

- Comitato Unico di Garanzia -

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.

Sono state coinvolte 14 donne per un totale 314 ore annue e 16 uomini per un totale di 176.

E' in corso di valutazione la diffusione di un questionario per mappare i bisogni formativi dei dipendenti.

Formazione sulle pari opportunità e discriminazioni: nel corso dell'anno di riferimento non sono stati avviati corsi sui temi in questione.

Linguaggio non discriminatorio

Nei documenti di lavoro è utilizzato un linguaggio non discriminatorio e neutro. Il Cug presta particolare attenzione affinché il linguaggio dei documenti di lavoro non risulti discriminatorio.

Benessere organizzativo e conciliazione famiglia lavoro

Non sono stati finanziati programmi di azioni positive.

Contrasto alle discriminazioni e mobbing

Non risultano presentate istanze ufficiali.

Sono in corso 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.

Informazione verso i lavoratori

Il Comitato dispone uno spazio web dedicato sul sito dell'Amministrazione Comunale. E' attiva una casella di posta elettronica dedicata cug@baranzate.comune.mi.it

Rapporti Istituzionali

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

Non sono stati avviate collaborazioni con gli organismi indipendenti di valutazione

Conclusioni

Il comitato, sta ancora 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 .

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