



Vimercate, 12 febbraio 2015
prot. n. 4581

Al Sindaco
Alla Giunta Comunale
Al Presidente del Consiglio Comunale
Al Segretario Generale
Ai Dirigenti
Alla RSU

OGGETTO: COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI – RELAZIONE ANNO 2014 AI SENSI DELL'ART. 10 DEL REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO DEL COMITATO

Con determinazione n. 256 del 31/3/2011 del Comune di Vimercate, ai sensi dell'art.21 della legge 183/2010 e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità' del 4 marzo 2011, è stato istituito il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Come previsto dall'art.10 del Regolamento, entro il 30 marzo di ogni anno il Comitato deve predisporre una dettagliata relazione, da trasmettere ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza, **riferita all'anno precedente**, riguardante:

- 1) la situazione del personale:
- 2) l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità:
- 3) il contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro
- 4) la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Si allega la relazione predisposta dal Cug il 9/2/2015 con DELIBERA N. 1.

Distinti saluti.

IL PRESIDENTE DEL CUG
f.to Dott.ssa Maria Grazia Verderio

CUG- RELAZIONE ANNO 2014

1) la situazione del personale:

Come noto, il CUG *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*, è un organismo istituito per legge, nominato all'interno dell'ente a garanzia della tutela delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

Al CUG spettano compiti di natura propositiva, consultiva e di verifica nelle seguenti materie: valorizzazione del benessere sui luoghi di lavoro, attività volte a favorire le pari opportunità fra donne e uomini, repressione di fenomeni di emarginazione o svalutazione dell'attività dei lavoratori.

Il CUG del Comune di Vimercate ha ricevuto nel mese di marzo e nel mese di dicembre 2014 la documentazione relativa alla proposta di variazione dotazione organica dell'ente.

Come previsto da Regolamento, infatti, il Comitato ha il compito di esprimere un parere di natura consultiva in merito a progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza.

La situazione del personale al 31/12/2014 e' la seguente:

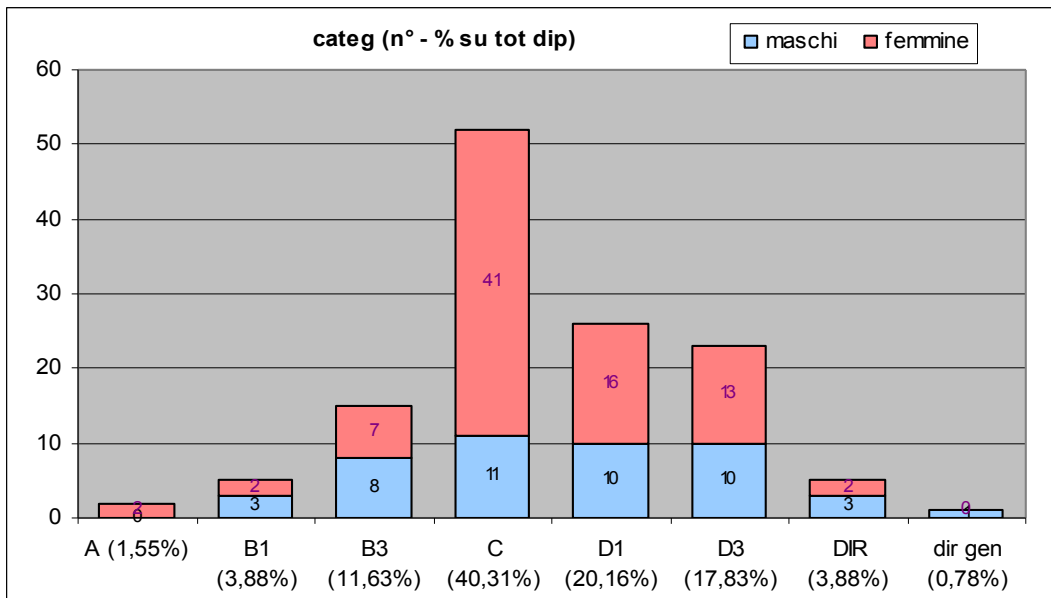
cat.	posti coperti	donne	uomini	% donne
A	2	2	0	100,0%
B	20	9	11	45,0%
C	51	42	9	82,4%
D	49	29	20	59,2%
dirigenti	5	2	3	40,0%
Segretario	1	0	1	0,0%
totale	128	84	44	65,6%
dip. a tempo det.	2		2	

posti congelati PL	19	7	12	36,8%
---------------------------	-----------	----------	-----------	--------------

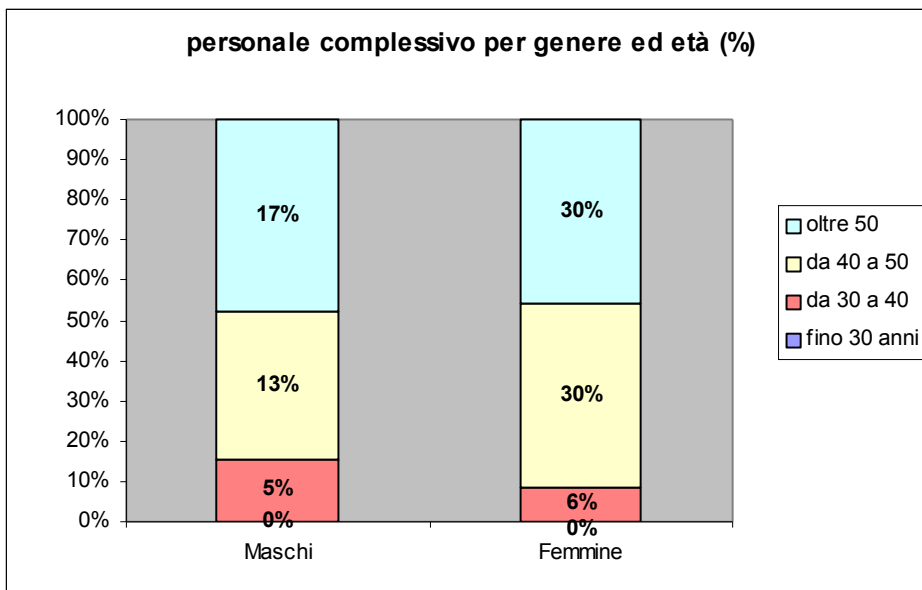
- A) Suddivisione per categorie (donne e uomini – situazione 31/12/2014) :** si osserva la prevalenza delle donne nelle categorie medio-basse (da C ad A), nelle quali sono oltre il 70% mentre c'è più equità nella categorie D1-D3 e dirigenziale.



CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE



B) Età dei dipendenti: il 47% dei dipendenti del Comune di Vimercate ha una età anagrafica superiore ai 50 anni.





CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE



Composizione percentuale degli occupati nella pubblica amministrazione per classi di età e genere¹

Anno 2012

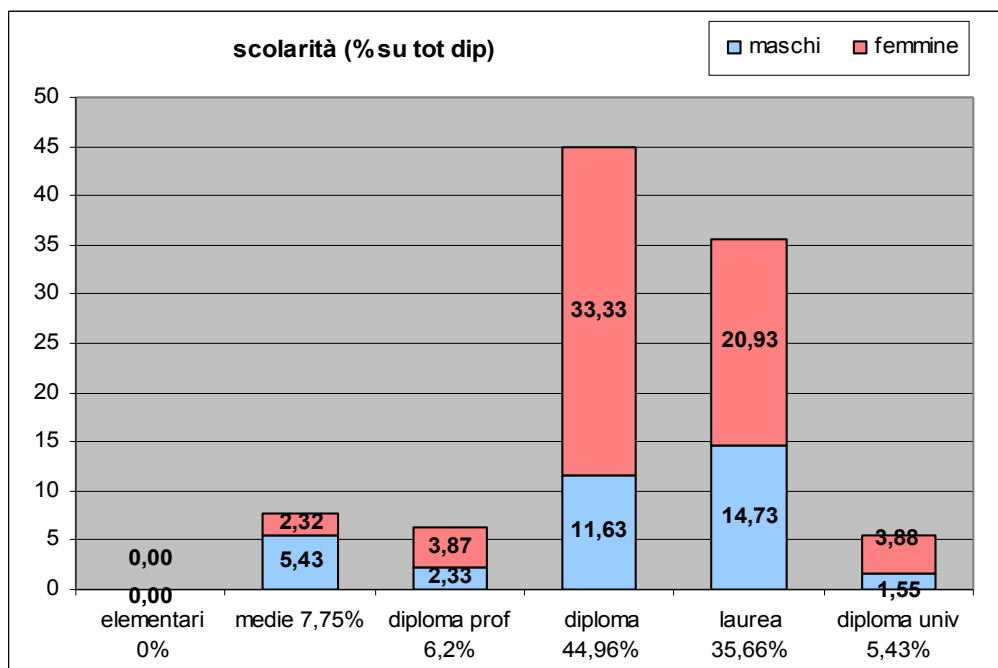
Comparti	classi di età				
	18-29	30 - 39	40 - 49	50 -59	60 +
Regioni ed Autonomie locali	1,1%	12,2%	30,8%	46,7%	9,1%
Totale P.A.	3,7%	16,1%	34,0%	38,8%	7,4%

Fonte: elaborazioni Aran su dati RGS - IGOP. Dati aggiornati al 16/12/2013

¹ Distribuzione per classi di età del personale presente al 31.12.2012. L'analisi riguarda gli aggregati "personale stabile" (personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato comprensivo dei dirigenti a tempo determinato che ricoprono posizioni dirigenziali non riconducibili ad esigenze temporanee dell'amministrazione) e "altro personale" (docenti Scuola ed AFAM a tempo determinato con contratto annuale e con contratto fino al termine dell'attività didattica ed alcune particolari categorie di personale non pienamente riconducibili alla definizione standard di "lavoro pubblico", come i direttori generali, i contrattisti, i volontari e gli allievi delle Forze armate e dei Corpi di polizia). Sono esclusi i lavoratori flessibili (tempo determinato, formazione lavoro,

Età dei dipendenti della pubblica amministrazione a livello nazionale: il 46,7% dei dipendenti ha una età anagrafica superiore ai 50 anni.

C) **Scolarità:** in questo ambito la situazione è molto positiva: i laureati uniti a coloro che hanno un diploma universitario superano il 40%, mentre il 45% dei dipendenti ha comunque un diploma di maturità quinquennale.



Composizione percentuale degli occupati nella pubblica amministrazione per titolo di studio e genere¹

Anno 2012

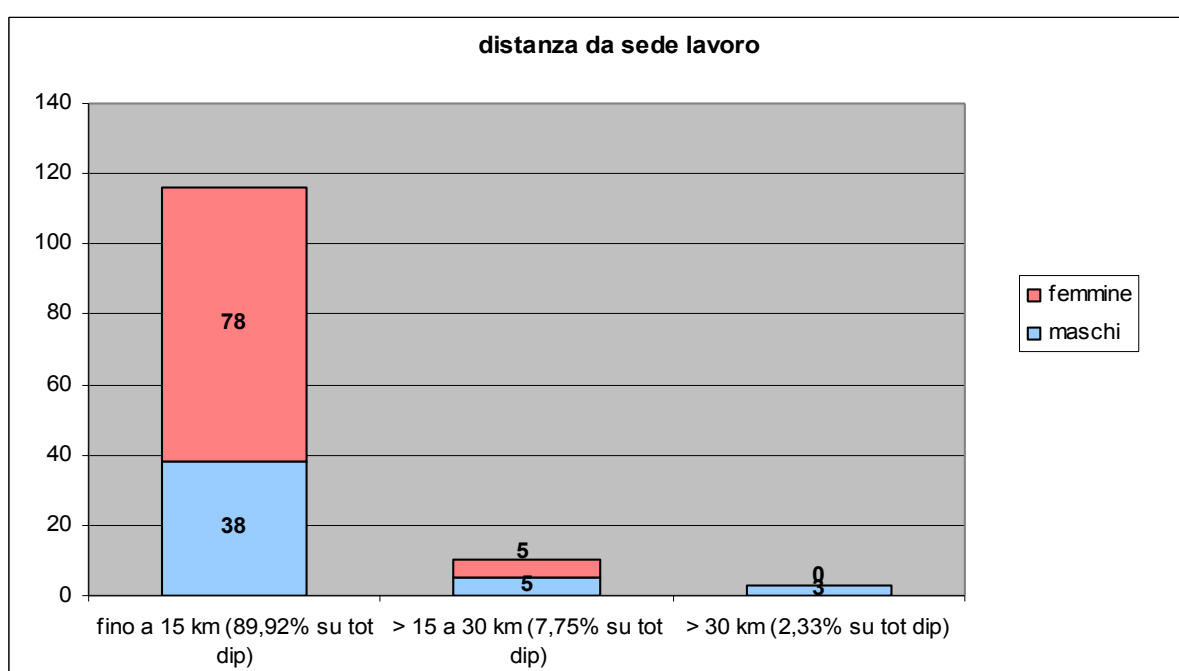
Comparti e settori	Fino alla scuola dell'obbligo	Licenza media superiore	Laurea breve	Laurea	Specializzazione post laurea/dottorato di ricerca	Altri titoli post laurea
Regioni ed Autonomie locali	25%	52%	2%	19%	1%	1%
Totale P.A.	19%	46%	5%	26%	3%	1%

Fonte: elaborazioni Aran su dati RGS - IGOP. Dati aggiornati al 16/12/2013

¹ Distribuzione per titolo di studio del personale presente al 31.12.2012. L'analisi riguarda gli aggregati "personale stabile" (personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato comprensivo dei dirigenti a tempo determinato che ricoprono posizioni dirigenziali non riconducibili ad esigenze temporanee dell'amministrazione) e "altro personale" (docenti Scuola ed AFAM a tempo determinato con contratto annuale e con contratto fino al termine dell'attività didattica ed alcune particolari categorie di personale non pienamente riconducibili alla definizione standard di "lavoro pubblico", come i direttori generali, i contrattisti, i volontari e gli allievi delle Forze armate e dei Corpi di polizia). Sono esclusi i lavoratori flessibili (tempo determinato, formazione lavoro, somministrazione) e i lavoratori socialmente utili.

Scolarità: in questo ambito la situazione **dei dipendenti della pubblica amministrazione a livello nazionale** è la seguente: i laureati uniti a coloro che hanno un diploma universitario sono il 23%, mentre il 52% dei dipendenti ha un diploma di maturità quinquennale

D) Distanza sede di lavoro – abitazione: l'89% dei dipendenti vive abbastanza vicino al luogo di lavoro, provenendo da Vimercate o dai comuni limitrofi. Questo incide positivamente sui tempi di viaggio e quindi sul benessere complessivo dell'Ente.



E) Classi di anzianita' : in questo ambito la percentuale dei dipendenti in servizio e' la seguente:

ANZIANITA' SERVIZIO					TOT.
<5 anni	da 5 a 10	da 10 a 20	da 20 a 30	> 30 anni	
2	29	47	24	27	129
1,55%	22,48%	36,43%	18,60%	20,93%	

Classi di anzianità dei dipendenti della pubblica amministrazione a livello nazionale: in questo ambito la percentuale dei dipendenti in servizio e' la seguente:

Composizione percentuale degli occupati nella pubblica amministrazione per classi di anzianità di servizio e genere¹

Anno 2012

Comparti	classi di anzianità				
	0 - 10	11 - 20	21 - 30	31 - 40	41 +
Regioni ed Autonomie locali	26,3%	27,2%	28,2%	18,2%	0,1%
Totale P.A.	29,7%	28,1%	28,8%	13,3%	0,1%

Fonte: elaborazioni Aran su dati RGS - IGOP. Dati aggiornati al 16/12/2013

¹ Distribuzione per classi di anzianità del personale presente al 31.12.2012. L'analisi riguarda gli aggregati "personale stabile" (personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato comprensivo dei dirigenti a tempo determinato che ricoprono posizioni dirigenziali non riconducibili ad esigenze temporanee dell'amministrazione) e "altro personale" (docenti Scuola ed AFAM a tempo determinato con contratto annuale e con contratto fino al termine dell'attività didattica ed alcune particolari categorie di personale non pienamente riconducibili alla definizione standard di "lavoro pubblico", come i direttori generali, i contrattisti, i volontari e gli allievi delle Forze armate e dei Corpi di polizia). Sono esclusi i lavoratori flessibili (tempo determinato, formazione lavoro, somministrazione) e i lavoratori socialmente utili.

Dal confronto con i dipendenti della pubblica amministrazione a livello nazionale si rileva che la percentuale della classe di anzianità oltre i 30 anni dei dipendenti in servizio, nel nostro Comune e' di circa il 7% in piu'.

2) l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità:

Piano di Formazione annuale

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione, in orario di lavoro, a corsi di formazione residenziali o esterni, programmati e coordinati dall'Ufficio Risorse umane, con copertura delle spese di trasferta e missione secondo quanto previsto nelle ISTRUZIONI PER LIQUIDAZIONE TRASFERTE E PER L'UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO emanate dal Segretario Generale a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 6 della legge n. 122 del 2010, che ha limitato le spese connesse al trattamento di missione, ossia ai trasferimenti effettuati per conto dell'amministrazione di appartenenza per l'espletamento di funzioni ed attività da compiere fuori dalla sede. Il Comune ha dovuto quindi dal 2011 tagliare il 50% delle spese per le trasferte dell'anno 2009 .

A norma del D.lgs 165/2001 e del CCNL 1998-2001 il Comune di Vimercate destina ogni anno per la formazione una quota pari all'1% della spesa del personale, riportando a residuo l'avanzo dell'anno precedente. A seguito dell'entrata in vigore dell' art. 6 comma 13 del DL 78/2010 il comune ha dovuto

però dall'anno 2011 ridurre del 50% lo stanziamento del 2009, prevedendo quindi in bilancio per la formazione un importo ridotto.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nei fascicoli individuali e nella banca dati anagrafica dei dipendenti (SIA) vengono registrati i corsi frequentati. La formazione effettuata da ciascun dipendente concorre al sistema di valutazione adottato dall'Ente. Ecco i dati:

dipendenti	n. dip. dot. Org.*	n. dip. partecipanti ad almeno un corso	n. dip. formati	n. ore	costo
maschi	57	42	89	996	€ 5.638,18
femmine	91	74	291	1711	€ 12.025,95
totale	148	116	380	2707	€ 17.664,13

* compreso PL

- Sistema incentivante basato sul raggiungimento degli obiettivi e sulle prestazioni individuali

Da anni vige un accordo sul sistema incentivante dei dipendenti che ha introdotto lo strumento della scheda di valutazione individuale per l'erogazione del premio economico. Attraverso la valutazione di una serie di parametri, diversi per categoria, ciascun dipendente viene valutato rispetto alle proprie prestazioni e riceve in percentuale un incentivo economico. Un'altra parte di incentivo deriva invece dal raggiungimento di obiettivi di Area o settore previsti nel PDO. Non si sono mai verificate differenziazioni nelle valutazioni riconducibili al genere.

- Mobilità interne e riqualificazione del personale

All'interno dell'Ente vi è la possibilità di percorsi di ricollocazione presso altri uffici, valutando le eventuali richieste e aspirazioni espresse dai dipendenti.

L'istituto della mobilità interna è ormai consolidato come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale di ruolo.

A seguito della riorganizzazione della struttura nel 2014 si sono realizzate diverse mobilità interne, per far fronte sia ad esigenze organizzative che a richieste di mobilità volontaria arrivate nel corso degli anni:

- n. 6 mobilità nella cat. C
- n. 2 mobilità nella cat. D

- La flessibilità di orario, i permessi, le aspettative e i congedi parentali

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile sia in entrata che in uscita. Secondo quanto previsto dai vigenti CCNL viene regolarmente gestita la Banca delle Ore. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Ente e richieste dei dipendenti.

L'Ente applica tutti gli istituti previsti dal D.Lgs. n. 151/2001 in tema di congedi parentali (L. 53). Nella tabella sottostante si riportano, per l'anno 2012 e 2013 e 2014, il numero di dipendenti che hanno utilizzato, e per quanto tempo, i congedi per maternità e/o paternità di cui agli artt 16,26, 28, 31 del Dlgs.151 26/3/2001, cioè per maternità obbligatoria pre e post parto, in caso di adozione, il congedo del padre lavoratore per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, la maternità obbligatoria se non usufruita dalla madre e i congedi parentali di cui agli artt. 32, 33 e 36 del Dlgs. 151 26/3/2001, cioè il congedo per un certo periodo di mesi nei primi otto anni di vita del bambino.

anno 2012 art. 16,26,28,31 Dlgs. 151/2001			
	n.	giorni	durata media in gg
donne	0	0	0,0
uomini	0	0	0

anno 2012 art. 32,33,36 Dlgs. 151/2001			
	n.	giorni	durata media in gg
donne	2	393	196,5
uomini	2	26	13

anno 2013 art. 16,26,28,31 Dlgs. 151/2001			
	n.	giorni	durata media in gg
donne	0	0	0,0
uomini	1	36	36,0

anno 2013 art. 32,33,36 Dlgs. 151/2001			
	n.	giorni	durata media in gg
donne	1	31	31,0
uomini	0	9	0,0

anno 2014 art. 16,26,28,31 Dlgs. 151/2001			
	n.	giorni	durata media in gg
donne	0	0	0,0
uomini	1	23	23,0

anno 2014 art. 32,33,36 Dlgs. 151/2001			
	n.	giorni	durata media in gg
donne	1	14	14,0
uomini	0	0	0,0

- La disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili (20% dei posti per ogni categoria) sono calcolate come previsto dal CCNL e integrativo di Ente.

Ai sensi del nuovo comma 58, art. 1, della Legge n. 662/1996, dal 25 giugno 2008 (data di entrata in vigore del D.L. n. 112/2008), non è più in vigore nelle P.A. la collocazione a tempo parziale automaticamente connessa alla presentazione della richiesta del dipendente.

Non ci sono richieste in lista di attesa di trasformazione in part time del rapporto di lavoro. L'Ente assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

cat.	M =< 50%	F =< 50%	tot. =< 50%	M > 50%	F > 50%	tot. > 50%	tot. M	tot F	tot
A			0		2	2	0	2	2
B		1	1	2	2	4	2	3	5
C		1	1		15	15	0	16	16
D		1	1		4	4	0	5	5
tot.	0	3	3	2	23	25	2	26	28

I posti disponibili sono 22 complessivi, la situazione al 31/12/2014 e' la seguente:
n. 28 sono coperti da personale a tempo indeterminato e n. 1 da un dipendente assunto a tempo determinato, c'e quindi un esubero di posti rispetto ai posti disponibili, in quanto con il riassetto

organizzativo del 2013 e con il trasferimento di personale all'Unione dei Comuni dei tre parchi e' diminuita la base di calcolo del contingente.

31/12/2014	posti in dotazione	posti coperti (compreso PO e resp.)	part time donne	posti coperti donne	% p.t. donne/to t. Posti coperti donne	% p.t. donne/to t. Posti coperti	part time	posti coperti	% p.t. uomini/to t. Posti coperti uomini	% p.t. uomini/to t. Posti coperti	part time	% p.t./posti coperti (compreso PO e resp.)	% p.t./posti in dotazione
cat.	totali	totale	donne	donne	donne	%	uomini	uomini	uomini	%	totale	totale	totale
			F	F	F		M	M	M				
A	2	2	2	2	100,0%	100,0%	0	0	0,0%	0,0%	2	100,0%	100,0%
B	23	20	3	9	33,3%	15,0%	2	11	18,2%	10,0%	5	25,0%	21,7%
C	52	51	16	42	38,1%	31,4%	0	10	0,0%	0,0%	16	31,4%	30,8%
D	52	49	5	29	17,2%	10,2%	0	20	0,0%	0,0%	5	10,2%	9,6%
dirigenti	5	5											
tot.	134	127	26	82	31,7%	20,5%	2	41	4,9%	1,6%	28	22,0%	20,9%
posti congelati PL	19												

- invio format anno 2014 direttiva pari opportunità

Il Presidente del CUG e il Segretario Generale nel mese di marzo 2015 invieranno al DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA e al DIPARTIMENTO DELLE PARI OPPORTUNITA' il **FORMAT DIRETTIVA PARI OPPORTUNITA' – ANNUALITA' 2014**.

3) il contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro

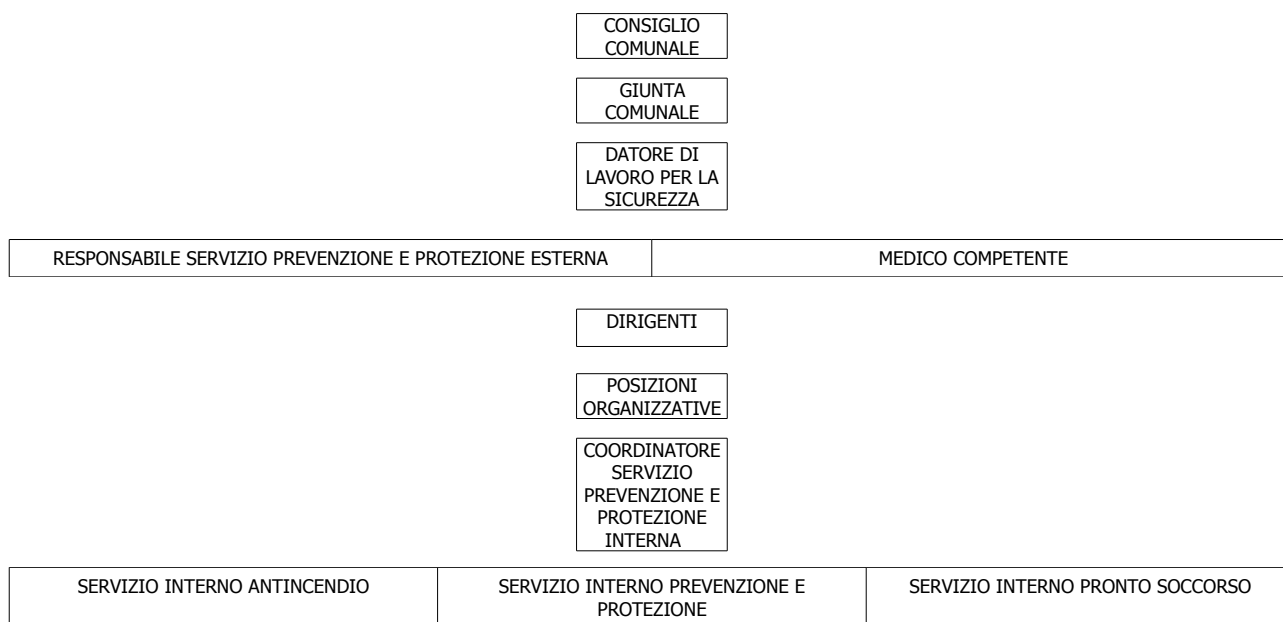
L'Amministrazione ha nominato, per 4 anni, la "consigliera di fiducia", donna, nel gennaio 2009, con scadenza gennaio 2013.

In tema di prevenzione al fenomeno del mobbing si rileva nel 2014 non sono pervenute al CUG richieste di intervento.

Il Codice di condotta per combattere le molestie sessuali nel luogo di lavoro è stato adottato nel 2003 e aggiornato nel 2009.

4) la sicurezza sui luoghi di lavoro

In materia di **sicurezza sui luoghi di lavoro**, L'Ente ha formalizzato il seguente organigramma interno :



I compiti del Datore di Lavoro per la Sicurezza discendono dall'applicazione del d.lgs. n.81/2008 e s.m.i.. A titolo esemplificativo, il Comune di Vimercate:

- ha redatto il proprio documento di valutazione dei rischi (con uno specifico approfondimento per la valutazione dei rischi residui dell'asilo nido);
- nomina annualmente il Medico Competente ed il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione Esterno;
- aggiorna annualmente le schede di valutazione dei rischi presenti in tutti gli edifici di proprietà comunale;
- sottopone annualmente i propri dipendenti al programma di sorveglianza sanitaria;
- periodicamente nomina e forma il Servizio Interno Antincendio e il Servizio Interno di Pronto Soccorso;
- analizza e predispone il Documento Unico di Valutazione dei Rischi d'Interferenza tra il lavoro dei propri dipendenti e quelli di altri datori di lavoro;
- aggiorna periodicamente il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di tutte le attività in corso;
- avvia annualmente appositi programmi in/formativi per i dipendenti su temi specifici

Gli interventi fatti in relazione al documento di valutazione dei rischi nel corso del 2014 sono i seguenti:

Scuola materna Andersen: rifacimento completo della pavimentazione nell'intero piano terra del plesso scolastico; sostituzione dei caloriferi salone centrale, sistemazione completa della scala che porta allo scantinato.

Scuola media Manzoni: sostituzione completa della pavimentazione della palestra, sistemazione/ sostituzione delle doghe in plastica, contro tamponamento pareti con cartongesso strutturale, sistemazione delle infiltrazioni e tinteggiatura generale.

Inoltre nel 2014 e' stato organizzato il corso obbligatorio sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, e il corso sulla sicurezza nei cantieri edili della durata di 8 ore, meglio specificato nella seguente tabella:

Corso obbligatorio sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (Dlgs. 81/2008) organizzato in sede

	M	F	TOT
n. dipendenti	3	3	6
n. dirigenti/Po	6	9	15
TOTALE	9	12	21

Corso sulla sicurezza nei cantieri edili riservato ad agenti PL

	M	F	TOT
n. dipendenti	2	0	2
n. dirigenti/Po	1	0	1
TOTALE	3	0	3