

## **RELAZIONE ANNUALE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) ANNO 2017**

La presente relazione è redatta in attuazione della direttiva del ministero per la pubblica amministrazione e innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, che, al punto 3.3, affida al Comitato unico di garanzia (C.U.G.) il compito di redigere annualmente "una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2009;
- dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

Il regolamento per il funzionamento della CUG, all'art. 10 "Relazione annuale", prevede che:

"Il Comitato redige entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, una relazione sulla situazione del personale nell'Amministrazione di appartenenza riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.

La relazione deve essere pubblicizzata sul sito dell'ente e trasmessa ai vertici politici tramite il Segretario Comunale".

Coerentemente con tali premesse, la presente relazione analizza la situazione del personale dipendente nell'anno 2017, nonché l'attuazione delle azioni previste a favore del personale e sul territorio comunale nell'ambito del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017/2019, approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 13 del 30/01/2017.

In riferimento all'anno 2017 si evidenzia quanto segue:

### **SITUAZIONE PERSONALE**

**N° dipendenti:** Il numero dei dipendenti al 31/12/2017 è pari a 75, di cui 41 donne (54,66%) e 34 uomini (45,34%).

**N° personale part-time:** tra i dipendenti a tempo indeterminato, 21 sono i rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui 19 donne (90,48%) e 2 uomini (9,52%).

**N° personale con rapporti di lavoro flessibile:** al 31/12/2017 sono presenti n. 3 rapporti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, 3 uomini.

**Incarichi dirigenziali:** oltre alla figura di Segretario Generale (uomo), in organico sono presenti 2 dirigenti (uomini di cui uno in convenzione) e 8 posizioni organizzative (5 donne e 3 uomini) di cui una è anche Vice Segretario (uomo).

Di seguito si riporta la suddivisione per classi di età e per classi di anzianità di servizio al 31.12.17 del personale a tempo indeterminato e personale dirigente:

**TABELLA PER CLASSI DI ETA'**

Categorie	Meno di 34 anni		Tra 35 e 44 anni		Tra 45 e 54 anni		Tra 55 e 64 anni		Totale
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Segretario								1	1
Dirigente						1			1
Posiz. Econ D			7	1	7	2	2	5	24
Posizione econ. C		1	5	5	7	4	6		28
Posizione econ B		1	2	3	5	4	5	1	21
<b>TOTALE</b>		<b>2</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>75</b>

**TABELLA PER CLASSI DI ETA' DI ANZIANITA'**

Categorie	Meno di 10 anni		Tra 11 e 20 anni		Tra 21 e 30 anni		Tra 31 e 40 anni		Totale
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Segretario								1	1
Dirigente		1							
Posiz. Econ D	4	1	9	2	2	2	1	3	24
Posizione econ. C		4	7	6	7		4		28
Posizione econ B	2	8	3	2	2	4			21
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>75</b>

Dai dati sopra riportati si evidenzia una maggiore presenza femminile tra i dipendenti a tempo indeterminato, così come tra i dipendenti a tempo parziale, nello specifico 22 donne a tempo pieno e 19 a tempo parziale. Di contro tra i 34 uomini solo 2 hanno un rapporto a tempo parziale. Inoltre si rileva che il personale in tempo flessibile è costituito solo da uomini, nello specifico 3.

Questi dati sono il frutto dell'attuazione nel tempo di una politica di garanzia delle pari opportunità attraverso la conciliazione tra il lavoro e la famiglia per le lavoratrici donne, attuata soprattutto dopo il rientro da assenze per maternità.

Per l'anno 2017, per motivate esigenze di assistenza familiare, si rileva la concessione di modifiche nell'orario di lavoro a quattro dipendenti donne: un tempo ridotto e agevolato per rientro dalla maternità, un tempo flessibile mediante la fruizione della maternità ad ore; una redistribuzione dell'orario mantenendo il monte ore per altra dipendente e da ultimo è stato introdotto un part-time misto (orizzontale e verticale).

Si segnala per ultimo il rinnovo dell'aspettativa non retribuita concessa ad una dipendente per ricongiungimento familiare all'estero.

Si rileva inoltre che gli incarichi dirigenziali sono stati attribuiti a soli uomini, mentre le posizioni organizzative presentano una schiacciante maggioranza femminile. Pertanto su 11 incarichi di responsabilità 5 sono stati assegnati a donne, determinando un sostanziale equilibrio di genere.

Nel corso del 2017 si sono avuti 10 cessazioni di rapporto dipendente: 9 donne, di cui una per pensionamento, e 1 uomo. Nel medesimo anno si sono avute 7 assunzioni, 2 uomini e 5 donne. Si evidenzia che 8 cessazioni (7 donne e 1 uomo) sono dovute al ricorso della mobilità esterna, istituito concesso dalla Amministrazione per favorire le esigenze dei dipendenti, sia in termini di maggior conciliazione tra lavoro e famiglia tramite l'avvicinamento del posto di lavoro a casa e/o progressione di carriera.

## **ATTUAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2017/2019**

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017/2019 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 30/01/2017.

L'obiettivo delle azioni previste da tale documento è quello di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Si riporta di seguito relazione sintetica delle singole azioni previste dal Piano:

### **1. Descrizione intervento: FORMAZIONE**

Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, come previsto dall'art. 69 del Regolamento Comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi:

I percorsi formativi devono essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori appartenenti alle categorie protette;

Per l'anno 2017 non vi sono state segnalazioni per particolari difficoltà di conciliazione non accolte, l'accesso e la fruizione dei corsi è avvenuta mantenendo il trend degli anni precedenti.

La formazione del personale è stata effettuata, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, per adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni settore. Si è data la possibilità di partecipazione a tutti i lavoratori indistintamente, compatibilmente con le esigenze d'uffici, gli orari part-time e delle categorie protette. Si sono proposti corsi aggregati di aggiornamento in sede e corsi individuali tramite piattaforma telematica.

### **2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO**

L'obiettivo è favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Per l'anno 2017 si segnala l'accoglimento di richieste di articolazioni orarie legate ad esigenze familiari come relazionato nel precedente paragrafo denominato "Situazione Personale", nonché la concessione di mobilità esterne per il raggiungimento delle medesime finalità e/o per agevolare progressioni di carriera.

Ad oggi non si è reso pertanto necessario predisporre, tramite il CUG, linee guida per individuare criteri oggettivi di priorità per garantire il soddisfacimento delle necessità dei dipendenti che ne hanno effettiva necessità.

### **3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Per quanto concerne l'impegno a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, nel corso del 2017 non sono emersi dati oggettivi che facciano intendere una non corretta applicazione, si dà atto infatti che le posizioni organizzative da 6 sono passate a 8, attribuendo le nuove posizioni di responsabilità equamente ad 1 uomo e 1 donna.

### **4. Descrizione intervento: INFORMAZIONE**

Per quanto concerne la promozione e la diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è stata data opportuna pubblicizzazione sul sito on line del Comune dell'attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia.

## IL COMITATO UNICO DI GARANZIA



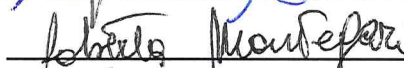
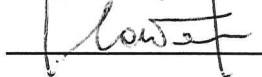
Si dà atto di non aver ricevuto alcuna segnalazione riguardante la violazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e discriminazioni e violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing avvenute nell'Ente nel 2017.

Si evidenzia l'attivazione dal mese di settembre 2017 di un rapporto collaborativo tra i membri del CUG, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e il datore di lavoro per migliorare il benessere lavorativo dei luoghi di lavoro. Nello specifico la realizzazione dell'impianto di condizionamento negli uffici ragioneria e segreteria, dove la calura estiva non permette una serena attività lavorativa. Medesimo problema è stato riscontrato per l'ufficio tributi, la cui soluzione in fase di definizione sia il trasferimento in altra ubicazione più consona.

Durante l'anno 2017 il Comitato Unico di Garanzia si è riunito una sola volta, il 30 marzo 2017 per l'approvazione "Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia anno 2016".

Rovato, 30 marzo 2018

IL C.U.G.

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_