



Vimercate, 27/3/2013

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

OGGETTO: COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI – RELAZIONE ANNO 2012 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 (d'ora innanzi denominato CUG).

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, **referita 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 – stress da lavoro correlato.

Si allega la relazione predisposta dal Cug il 27/3/2013 con DELIBERA N. 1.

Distinti saluti.

IL PRESIDENTE DEL CUG
Dott.ssa Maria Grazia Verderio

CUG- RELAZIONE ANNO 2012

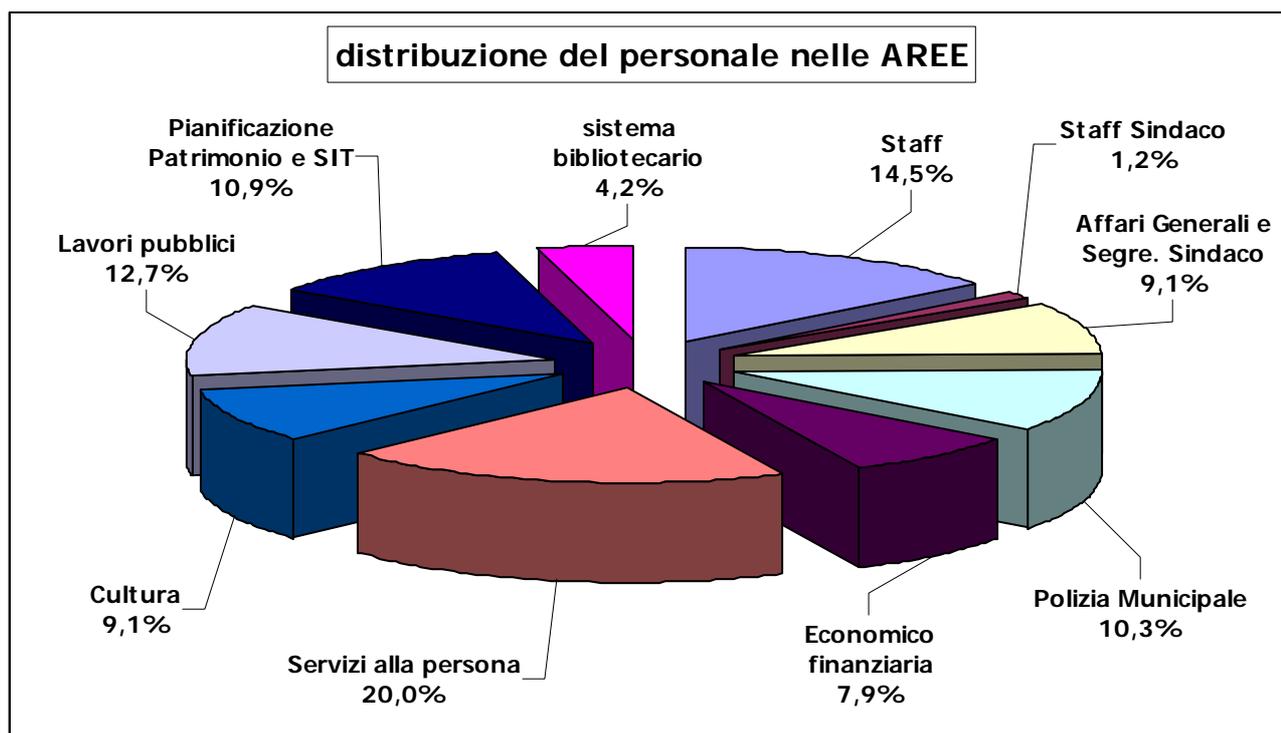
1) la situazione del personale:

31/12/2012	posti in dotazione	posti coperti (compreso PO e resp.)	part time donne	posti coperti donne	% p.t. donne/ tot. Posti coperti donne	% p.t. donne/ tot. Posti coperti	part time	posti coperti	% p.t. uomini /tot. Posti coperti uomini	% p.t. uomini /tot. 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
A	2	2	2	2	2	100,0%	0	0	0,0%	0,0%	2	100,0%	100,0%
B	29	24	3	13	23,1%	12,5%	1	11	9,1%	4,2%	4	16,7%	13,8%
C	104	77	20	59	33,9%	26,0%	0	18	0,0%	0,0%	20	26,0%	19,2%
D	72	57	6	33	18,2%	10,5%	1	24	4,2%	1,8%	7	12,3%	9,7%
tot.	207	160	31	107	29,0%	19,4%	2	53	3,8%	1,3%	33	20,6%	15,9%

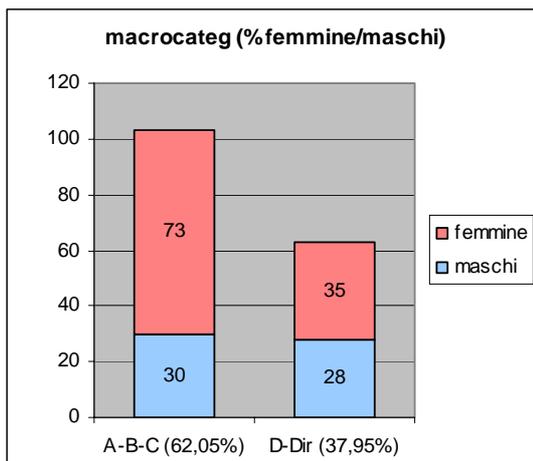
cat.	posti coperti	donne	uomini	% donne
A	2	2	0	100,0%
B	24	13	11	54,2%
C	77	59	18	76,6%
D	57	33	24	57,9%
dirigenti	5	2	3	40,0%
Segretario	1	0	1	0,0%
totale	166	109	57	65,7%

Presenza femminile comparto regioni e autonomie locali anno 2011 = 51,1 %

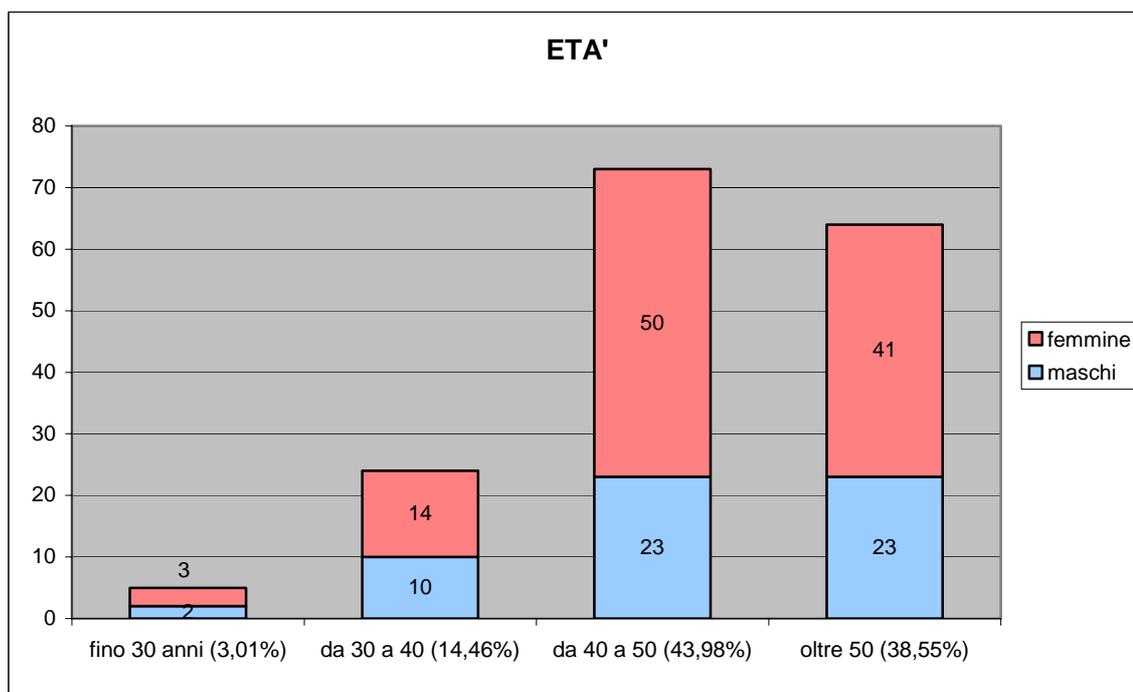
Fonte dati : MEF analisi dei dati conto annuale 2007-2011



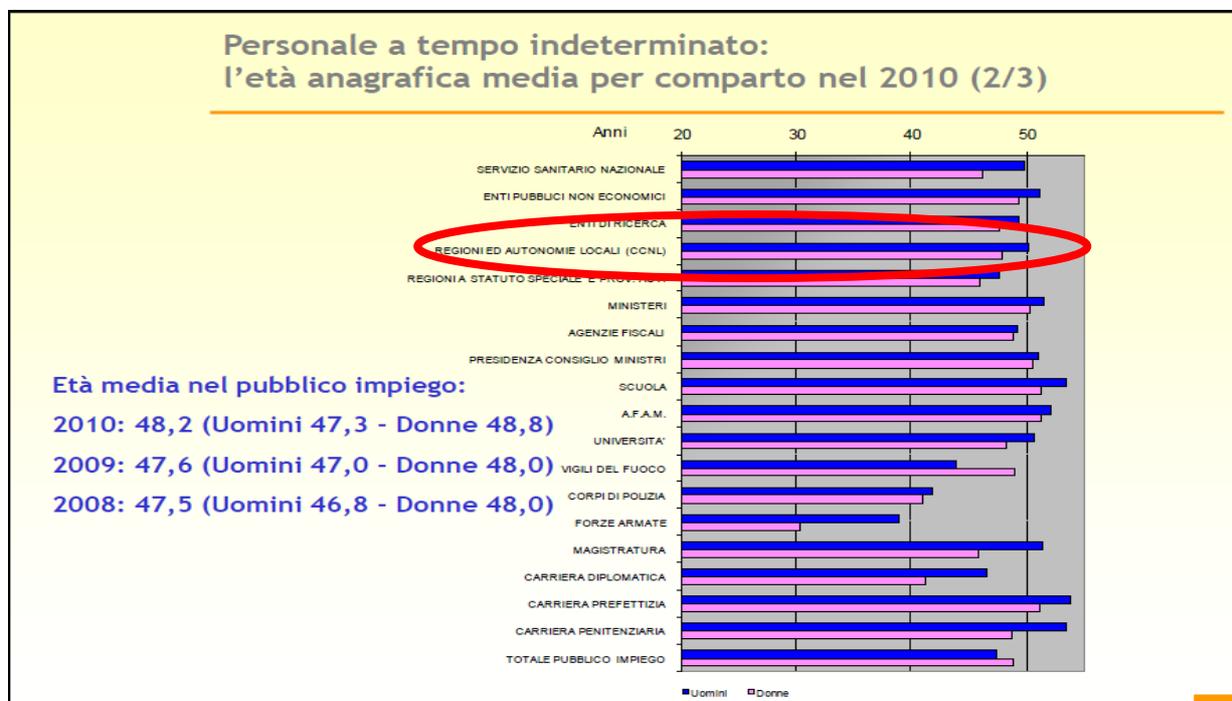
A) Suddivisione per categorie (donne e uomini – situazione 31/12/2012) : si osserva la prevalenza delle donne nelle categorie medio-basse (da C ad A), nelle quali sono oltre il doppio degli uomini, mentre c'è più equità nella categoria D1-D3 e dirigenziale.



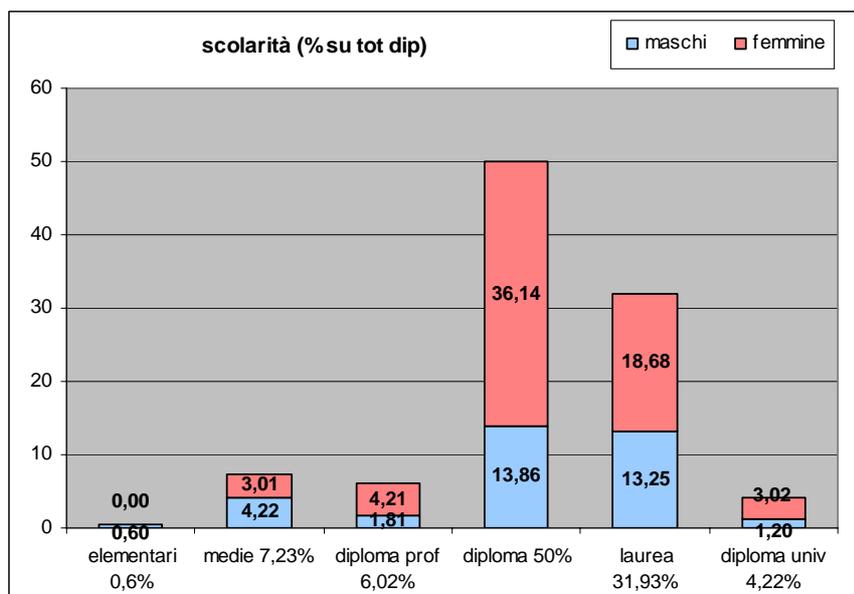
B) Età dei dipendenti: circa l'83% dei dipendenti del Comune di Vimercate ha una età anagrafica superiore ai 40 anni.



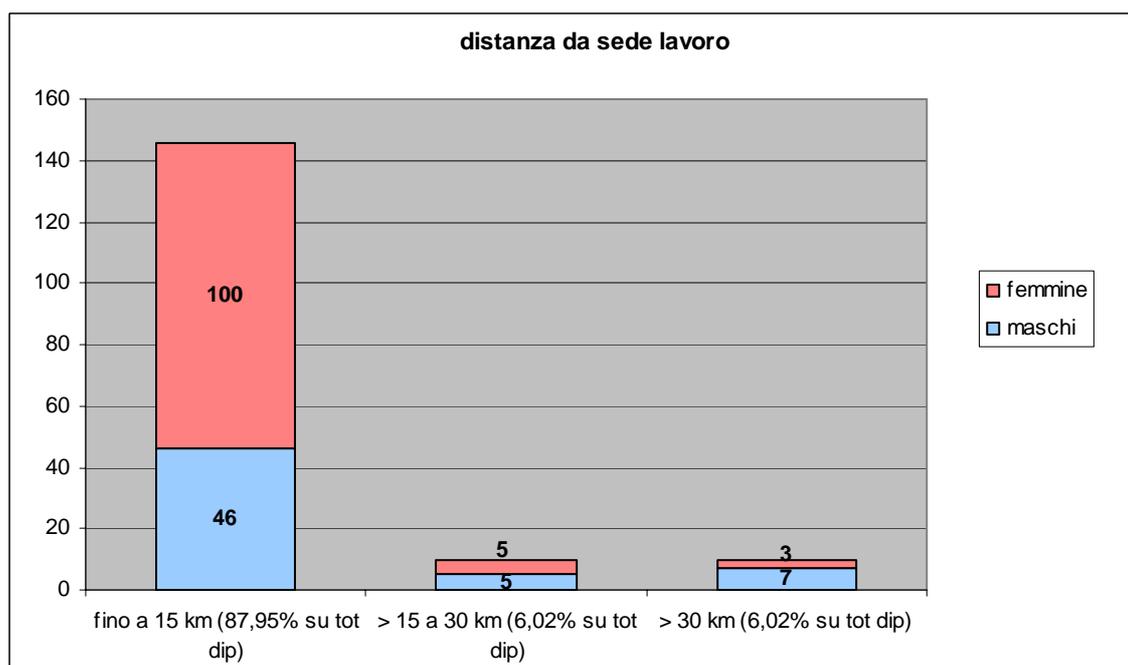
L'età dei dipendenti del Comune di Vimercate è allineata all'andamento dell'età media nel settore pubblico in Italia come risulta dal Conto annuale PA 2008-2010 pubblicato dalla Ragioneria generale dello stato. L'età media nel settore pubblico è infatti in costante aumento nel triennio sia per le donne che per gli uomini mostrando un andamento coerente con le politiche di blocco del turn over che determina un invecchiamento del personale.



C) **Scolarità:** in questo ambito la situazione è molto positiva: i laureati uniti a coloro che hanno un diploma universitario superano il 36%, mentre il 50% dei dipendenti ha comunque un diploma di maturità quinquennale.



D) Distanza sede di lavoro – abitazione: l'88% 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.



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 per il 2011 ed anche per il 2012 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 nell'anno 2011 ed anche nel 2012 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 della formazione 2012:

dip.	n. partecipanti ad almeno 1 corso	ore	costo	
M	18	339	€	2.678,83
F	19	712	€	6.763,65

dirigenti/PO	n. partecipanti ad almeno 1 corso	ore	costo	
M	3	157	€	3.371,00
F	6	251	€	5.250,00



- 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

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri uffici e 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.

- 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). Nel 2012 sono stati richiesti i seguenti giorni di congedo parentale:

	femmine	maschi
n. persone	3	2
Durata media in giorni	134	13

- 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.

Le richieste in lista di attesa di trasformazione in part time del rapporto di lavoro attualmente sono 3 per la categoria C. 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	1	2	3	1	3	4
C		2	2		18	18	0	20	20
D		1	1	1	5	6	1	6	7
tot.	0	4	4	2	27	29	2	31	33

Dei 35 posti disponibili complessivi, n. 33 sono coperti da personale a tempo indeterminato e n. 1 da un dipendente assunto a tempo determinato. Al 31/12/12 è disponibile un posto part time di categoria C.

31/12/2012	posti coperti (compreso PO e resp.)	part time donne	% p.t. donne/tot. Posti coperti	part time uomini	% p.t. uomini /tot. Posti coperti	part time	% p.t./posti coperti (compreso PO e resp.)
cat.	totale	donne	%	uomini	%	totale	totale
A	2	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%
B	24	3	12,5%	1	4,2%	4	16,7%
C	77	20	26,0%	0	0,0%	20	26,0%
D	57	6	10,5%	1	1,8%	7	12,3%

tot. Ente	160	31	19,4%	2	1,3%	33	20,6%
------------------	------------	-----------	--------------	----------	-------------	-----------	--------------

Percentuale di personale in part time comparto regioni e autonomie locali anno 2011 = 9,8 %

Fonte dati : MEF analisi dei dati conto annuale 2007-2011



- Adozione di piani triennali di azioni positive

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 250 del 18/12/12 è stato adottato il Piano di azioni positive di durata triennale (2013-2015). Nel piano sono stati inseriti i seguenti obiettivi proposti dal CUG:

• STRESS DA LAVORO CORRELATO

Verranno analizzati i dati disaggregati per gruppi omogenei, al fine di verificare la condizione di rischio per i dipendenti con mansioni parificabili, per valutare eventuali e particolari necessità per alcune categorie di lavoratori. Pubblicizzare all'interno dell'Ente i risultati finali ottenuti.

• CONTINUITA' DELL'INFORMAZIONE E REINSERIMENTO DEI LAVORATORI ASSENTI PER LUNGI PERIODI

Ad esempio: invio a casa via mail del giornalino "In Comune", accesso a occasioni formative finalizzate al mantenimento e miglioramento delle competenze professionali e all'aggiornamento normative, ecc

• STIPULA DI CONVENZIONI

con centri, studi specialistici, consultori, associazioni del territorio per visite mediche ed esami a prezzi agevolati e promozione di azioni di controllo dei fattori di rischio che riguardano la salute delle donne e degli uomini che lavorano per l'Ente (vaccinazioni antinfluenzale, ecc)

• IL CUG INFORMA

creazione di una bacheca informativa sulla rete intranet del Comune riguardante: iniziative/ eventi/corsi organizzati sul territorio e rivolti alla famiglia, pari opportunità, conciliazione dei tempi
normativa in tema di congedi parentali, permessi agevolazioni, ecc documentazione relativa al CUG

• MONITORAGGIO DELLE AZIONI ATTUATE DALL'ENTE

in tema di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali (eventuale adesione alla Carta delle Pari Opportunità, valutazione dell'indice Family-Responsible Employer Index (IFREI) ecc.)

- invio format anno 2012 direttiva pari opportunità

Con nota del 19/2/2013 prot. n. 7392 il Presidente del CUG e il Segretario Generale hanno predisposto l'invio al DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA e al DIPARTIMENTO DELLE PARI OPPORTUNITA' del **FORMAT DIRETTIVA PARI OPPORTUNITA' – ANNUALITA' 2012.**

- Adozione del regolamento del telelavoro e avvio di un progetto di telelavoro

Con deliberazione di Giunta comunale n. 186 del 18-10-2012 è stato adottato il REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL TELELAVORO. A febbraio 2013 si è avviato il primo progetto.

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

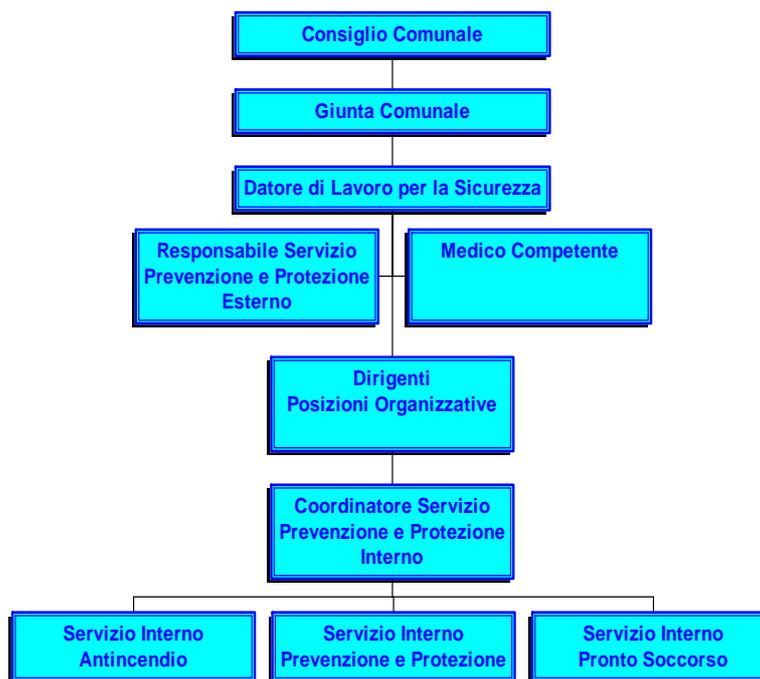
In tema di prevenzione al fenomeno del mobbing si rileva nel 2012 una richiesta di intervento della Consigliera di fiducia, sig.ra Sanna Luisa.

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

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 – stress da lavoro correlato.

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, l'organigramma interno del Comune di Vimercate è il seguente:



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

Nel 2012 è stata effettuata una indagine a tappeto sulla presenza di campi elettromagnetici a bassa frequenza (generati dal trasporto di corrente elettrica e da apparecchi elettrici) e di campi elettromagnetici ad alta frequenza (generati da antenne radio, cellulari, dispositivi wireless) in tutti gli edifici comunali (anche se non vi opera personale comunale). L'indagine ha richiesto risorse e non poco tempo. I risultati sono stati confortanti (nessun rischio rilevante). Le poche anomalie (soprattutto dovute a trasformatori presenti nei quadri elettrici) sono state segnalate al Servizio competente. E' stata effettuata su diversi moduli la formazione dei preposti e è stata rilevata la misura delle polveri sottili nelle aree in cui è maggiormente presente al pavimentazione in linoleum.

Tra le attività espletate, è ricompresa anche **la valutazione del rischio stress lavoro correlato**, che è stata eseguita seguendo la metodologia elaborata dal Coordinamento SPISAL della Provincia di Verona.

La valutazione degli indicatori oggettivi stress lavoro correlato ha analizzato:

- indicatori aziendali (indici infortunistici, assenteismo, assenze per malattia, % ferie non godute, % rotazione del personale non programmata, cessazione di rapporti di lavoro/turnover, procedimenti/sanzioni disciplinari, richieste visite mediche straordinarie medico competente, segnalazioni scritte medico competente di condizioni di stress al lavoro, istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento);
- contesto del lavoro (funzione e cultura organizzativa, ruolo nell'ambito dell'organizzazione, evoluzione della carriera, autonomia decisionale e controllo del lavoro, rapporti interpersonali sul lavoro, interfaccia casa-lavoro e conciliazione vita-lavoro);
- contenuto del lavoro (ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro, pianificazione dei compiti, carico di lavoro e ritmo di lavoro, orario di lavoro).

Per quanto riguarda lo stress, prima di passare al calcolo disaggregato per mansioni, il Responsabile del servizio di Prevenzione e Protezione esterno, ha effettuato un nuovo calcolo con i dati dell'ultimo triennio; i risultati sono in linea con quelli precedenti. Una verifica effettuata sull'ultimo quinquennio ha confermato i dati.