

## **RELAZIONE ANNUALE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) ANNO 2016**

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 2016, nonché l'attuazione delle azioni previste a favore del personale e sul territorio comunale nell'ambito del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2014/2016, approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 21 del 29/01/2014.

In riferimento all'anno 2016 si evidenzia quanto segue:

### **SITUAZIONE PERSONALE**

**N° dipendenti:** Il numero dei dipendenti al 31/12/2016 è pari a 78, di cui 45 donne (57,69%) e 33 uomini (42,31%).

**N° personale part-time:** tra i dipendenti a tempo indeterminato, 21 sono i rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui 20 donne (95,24%) e 1 uomo (4,76%).

**N° personale con rapporti di lavoro flessibile:** al 31/12/2016 è presente n. 1 rapporto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, donna.

**Incarichi dirigenziali:** oltre alla figura di Segretario Generale (uomo), in organico sono presenti 2 dirigenti (uomini di cui uno in convenzione) e 6 posizioni organizzative (4 donne e 2 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 31.12.16 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			8	1	8	3	3	5	28
Posizione econ. C		1	7	5	10	4	4		31
Posizione econ B		1	2	2	3	4	5		17
<b>TOTALE</b>		<b>2</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>78</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	12	3	2	2	1	3	28
Posizione econ. C	1	4	11	6	7		2		31
Posizione econ B	1	7	2	1	2	4			17
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>78</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 25 donne a tempo pieno e 20 a tempo parziale. Di contro tra i 33 uomini solo 1 ha un rapporto a tempo parziale.

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.

Si rileva inoltre che gli incarichi dirigenziali sono stati attribuiti a soli uomini, mentre le posizioni organizzative presentano una schiacciante maggioranza femminile. Pertanto su 9 incarichi di responsabilità 4 sono stati assegnati a donne, determinando un sostanziale equilibrio di genere.

Nel corso del 2016 si sono avuti 3 cessazioni di rapporto dipendente: 2 donne per pensionamento e 1 uomo per decesso. Nel medesimo anno si sono avute 3 assunzioni, 2 uomini e 1 donna, quest'ultima passando da un rapporto a tempo determinato ad uno a tempo indeterminato.

## ATTUAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2014/2016

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2014/2016 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 29/01/2014.

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.FORMAZIONE

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.

Per ciò che concerne la predisposizione di riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili, risulta essere stata perseguita saltuariamente e richiede implementazione e rafforzamento.

## 2.ORARIO DI LAVORO

A settembre 2015 l'amministrazione comunale, al fine di implementare l'efficienza e l'efficacia dei servizi al cittadino, ha uniformato l'orario di lavoro all'interno di ogni servizio comunale, con disponibilità a vagliare e ponderare le singole situazioni: nel corso del 2016 sono state accolte, compatibilmente con le esigenze di servizio, eventuali richieste di articolazioni orarie diverse e temporanee legate ad esigenze familiari e personali. Non vi sono state segnalazioni per particolari difficoltà di conciliazione non accolte.

## 3.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 2016 non sono emersi dati oggettivi che facciano intendere una non corretta applicazione.

## 4.INFORMAZIONE

Per quanto concerne la promozione e la diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, si è attuata la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

E' stata data opportuna pubblicizzazione sul sito on line del Comune.

## IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Durante L'anno 2016 il Comitato Unico di Garanzia si è riunito due volte:

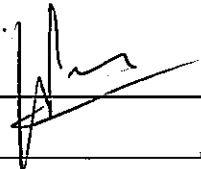
- 1- Il 29 luglio 2016 per l'approvazione "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Amministrazione Comunale di Rovato"
- 2- Il 22 dicembre 2016 per l'Approvazione proposta "Piano Azioni Positive Triennio 2017/2018".

## ELIMINAZIONE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI:

Si evidenzia infine che nell'anno di riferimento non vi sono state alcune segnalazioni di discriminazioni in tema di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing).

Rovato, 30 marzo 2017

IL C.U.G.

  
\_\_\_\_\_  
*Roberto Montegari*  
\_\_\_\_\_  
*Roberto Montegari*  
\_\_\_\_\_  
*Roberto Montegari*  
\_\_\_\_\_  
*Roberto Montegari*

