



COMUNE DI BREMBATE

PROVINCIA DI BERGAMO

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.)

RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE – ANNO 2016

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nominato e costituito in data 27/05/2016:

PREMESSO

- Che la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 Marzo 2011 al punto 3.3 prevede che *"Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, 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"; La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza."*

DATO ATTO che l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010 (cosiddetto Collegato lavoro) , stabilisce che le pubbliche amministrazioni sono tenute a costituire, al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni;

VISTA la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 04/03/2011, ad oggetto "Linee guida sulle 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)";

VISTA, altresì, la deliberazione della Giunta Comunale nr. 126 del 17.11.2015, avente ad oggetto "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - Atto di indirizzo";

ATTESO che il predetto Comitato ha composizione paritetica ed è formato – oltre che dal Presidente - da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, in modo da assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi e la rappresentanza di tutto il personale appartenente all'Ente (titolari di P.O. ed altri dipendenti);

RELAZIONA QUANTO SEGUE:

1) COMPOSIZIONE ED ATTIVITÀ DEL C.U.G.

Il C.U.G. del Comune è stato costituito con determinazione n. 38/2016 ed è composto in maniera paritetica, come di seguito indicato:

Carica	Donne	Uomini	Totale
Presidente	0	1	1
Componenti effettivi	2	1	3
Componenti supplenti	2	2	4
Totale	4	4	8

Il C.U.G. ha sede presso il Comune di Brembate.

Le riunioni si svolgono, di norma, nell'Ufficio del responsabile del settore affari generali, Presidente del C.U.G.

L'attività del C.U.G. è svolta nell'ambito del normale orario di lavoro ed è considerata, a tutti gli effetti, attività di servizio.

Informazione

Sono stati pubblicati sul sito istituzionale www.comune.brembate.bg.it i seguenti documenti:

- Atti di costituzione;
- Piani di Azioni Positive;
- Relazione sulla situazione del personale;

Queste attività sono finalizzate a far sì che il C.U.G. risulti visibile ed estremamente accessibile, a favorire l'informazione e la sensibilizzazione del personale dipendente e dell'Amministrazione Comunale sulle tematiche delle pari opportunità ed, altresì, a favorire l'informazione ai cittadini ed ai terzi in generale.

2) ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO PRESSO IL COMUNE DI BREMBATE AL 31/12/2016

L'organico del Comune non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne e la presenza femminile – oltre ad essere prevalente – è quasi in tutte le posizioni gerarchiche, in linea con gli obiettivi perseguiti dal Codice delle Pari Opportunità.

Al 31.12.2016 la dotazione organica del Comune di Brembate è la seguente

DOTAZIONE ORGANICA COMUNE DI BREMBATE ANNO 2017

categoria		ex q.f.	profili	dotazione organica 2016	dotazione organica 2017
B	B1	4 [^]	Esecutore tecnico	4	4
	B3	5 [^]	Collaboratore amministrativo	2	2
C	C1	6 [^]	Istruttore amministrativo	5	5
			Agente polizia locale	4	4
			Assistente biblioteca	1	1
			Istruttore contabile	4	4
			Istruttore tecnico	2	2
D	D1	7 [^]	Istruttore direttivo polizia locale	1	1
			Istruttore direttivo tecnico	2	2
			Istruttore direttivo amm.vo	1	1
			Assistente sociale	1	1
	D3	8 [^]	Funzionario ragioneria	1	1
			Funzionario segreteria	1	1
TOTALE				29	29

Si dà atto che, sempre al 31/12/2016:

Non è in servizio alcun dipendente a tempo determinato e nessun dipendente lavora part-time

Il Segretario Comunale (in Convenzione con i Comuni di Brembate – Capo Convenzione – e Chignolo d'Isola) è: nr. 1 donna;

la RSU del Comune è costituita da: nr. 2 uomini e n. 1 donna;

La delegazione trattante di parte pubblica è composta dal Segretario Comunale (nr. 1 donna).

Dalla rilevazione sulla tipologia di orario di servizio emerge che solo l'11,00% del personale in organico lavora su turni: 3 agenti di P.L. (n. 1 donna e n. 2 uomini).

Si precisa che nel C.C.D.I. del personale dipendente del Comune – Parte Normativa 2015/2018 – Parte Economica 2016 sono state disciplinate le progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria di appartenenza assegnate senza alcuna discriminazione di genere come segue:

1. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

2. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. I criteri di riferimento per l'applicazione dell'istituto della progressione economica all'interno della categoria sono quelli previsti dall'art. 5 del C.C.N.L. del 31/03/1999.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati in base al sistema di valutazione.

4. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti:

a) la presenza in servizio al 31.12 dell'anno precedente la partecipazione alla selezione;

b) un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione economica. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto;

c) la progressione economica è attribuita ai dipendenti, in assenza di procedimenti disciplinari in corso, nell'ambito delle risorse disponibili definite nel presente contratto e che corrispondono al limite percentuale del 50% annuo dei dipendenti aventi titolo a partecipare per ogni categoria professionale (B, C, D);

d) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che abbiano conseguito una valutazione individuale minima, tenendo conto della media del punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione, non inferiore all'80% del punteggio massimo previsto, specificando che ci debba essere almeno una valutazione di questo ente per poter accedere alla selezione;

e) la progressione economica è attribuita, compatibilmente con le risorse di cui alla lettera c), ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, in ordine decrescente, nella scheda di valutazione, prendendo a riferimento la media del punteggio acquisito nel triennio di cui alla lettera d); per l'anno 2016 il riferimento per la valutazione è il triennio 2013-2015;

f) a parità di punteggio verrà data precedenza al dipendente che non abbia mai avuto una progressione economica nella categoria, in subordine quello con più anzianità di servizio nella posizione economica e nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

g) la decorrenza della progressione è dal primo gennaio dell'anno successivo all'ultima valutazione presa in considerazione ai fini della valutazione (pertanto, per il triennio di valutazione 2013-2015, la decorrenza della progressione è dal 01.01.2016).

Nel 2016 la somma destinata alle progressioni orizzontali è pari ad € 9.506,15.

All'art. 12 del citato decentrato è altresì previsto quanto segue:

Art. 12 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 e con deliberazione di GC n. 126/2015, si è dato avvio di costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

3. Il comitato informa OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo.

Congedi

Nell'anno di riferimento una dipendente femmina ha utilizzato i congedi parentali facoltativi e un dipendente maschio ha utilizzato i congedi ex L. 104/92.

Telelavoro

Attualmente nel nostro Ente non sono attive postazioni di telelavoro a supporto delle politiche di conciliazione. Si rileva, a tale proposito, che sinora non sono pervenute al C.U.G. manifestazioni di interesse a favore del telelavoro e/o di forme flessibili di lavoro che facilitino la conciliazione famiglia-lavoro.

Politiche di reclutamento del personale

Mancandone i presupposti, nel corso del 2016 non sono state effettuate assunzioni, né sono state attivate procedure in merito. Non si sono, inoltre, verificate modifiche nella composizione del personale in servizio.

Si precisa che, da diversi anni, ormai, il Comune di Brembate si avvale, presso diversi uffici (nel corso del 2016: l'Ufficio Tecnico e l'Ufficio Ragioneria) delle prestazioni – di supporto alle attività amministrative o tecniche/manutentive – di **Lavoratori Socialmente Utili**, che sono diventati una risorsa sempre più importante, soprattutto in questi anni di continui "tagli".

I limiti di spesa, infatti, hanno creato difficoltà anche alle Amministrazioni più virtuose e, senza il contributo dei Lavoratori Socialmente Utili, sarebbe molto difficile continuare a garantire determinati servizi ai cittadini.

3) PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2015-2017

Per quanto concerne gli obiettivi indicati nel Piano di Azioni Positive per il triennio 2015-2017, si evidenzia quanto di seguito:

Formazione e aggiornamento professionale

Nel 2016 il personale dipendente ha regolarmente frequentato corsi di formazione e aggiornamento professionale a supporto delle attività e degli interessi collegati alle aree tematiche del settore di appartenenza.

Nell'anno 2016 la suddivisione per Area e per categoria dei dipendenti che hanno partecipato ad almeno un corso di formazione è la seguente:

Settore	Cat. D		Cat. C		Cat. B	
	F	M	F	M	F	M
Settore Affari Generali	X	x	X	x		X
Settore Polizia Locale		X	x	X		
Settore Gestione del Territorio	X	x	X	x		

Settore Economico Finanziaria		x	X	x		
-------------------------------	--	---	---	---	--	--

La formazione e l'aggiornamento professionale sono stati assicurati in base alle istanze dei singoli settori. I corsi cui i dipendenti chiedono di partecipare solitamente si svolgono durante l'orario di lavoro; se si protraggono oltre, comunque, il dipendente (ad eccezione dei Responsabili di Area) ha diritto a percepire il compenso per lavoro straordinario.

Per quanto concerne l'autoformazione, il Comune, al fine di favorire l'aggiornamento e la formazione professionale continua dei dipendenti, nell'anno 2016 aveva in essere i seguenti abbonamenti:

- ❖ Prontuario delle violazioni alla circolazione stradale – n. 3 Prontuari per gli Agenti di P.L. + APP 2016 Violazioni CDS;
- ❖ Abbonamento al servizio di aggiornamento/formazione Paweb (per: Ragioneria –Personale - Tributi - Affari Generali);
- ❖ Abbonamento ai Servizi Informativi Telematici di base Ancitel e servizio di consultazione dell'archivio dei veicoli rubati e della banca dati Ania;
- ❖ Abbonamento a Leggi d'Italia;
- ❖ Adesione all'A.N.U.S.C.A. (Associazione Nazionale Ufficiali di Stato Civile e d'Anagrafe).

Corsi in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e della legalità.

Tra le misure di prevenzione, la formazione riveste un'importanza strategica nel ridurre il "rischio corruzione e illegalità" sia nei procedimenti che, in genere, nell'attività amministrativa e di natura privatistica dell'Amministrazione.

È, altresì, strumento necessario promuovere e favorire la diffusione e il consolidamento della cultura dell'etica e della legalità nella pubblica amministrazione.

In sede di applicazione, per l'anno 2016, del Piano di prevenzione della corruzione triennio 2016-2018, con determina dell'Area Affari Generali nr. 435/2016, si è provveduto all'affidamento, alla Ditta Gaspari srl, della fornitura del modulo avanzato di formazione, in modalità e-learning,

Il percorso di formazione specifica riguarda le politiche, i programmi ed i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'Amministrazione.

Il percorso formativo specifico è rivolto a:

- Responsabile della prevenzione
- Referenti della prevenzione
- Responsabili di Area e funzionari addetti alle Aree a rischio
- Componenti degli organismi di controllo (Nucleo valutazione/OIV).

Il percorso formativo specifico è obbligatorio per tutti i dipendenti ricompresi nell'elenco sopra riportato, inclusi i responsabili del procedimento. È aperto anche alla partecipazione dei componenti degli organismi di controllo.

Orari di lavoro

Il Comune di Brembate è sensibile all'importanza dell'equilibrio tra vita familiare e lavoro.

I dipendenti già da tempo possono usufruire di una flessibilità oraria in entrata di un'ora, concessa per agevolare gli stessi dipendenti per necessità varie, non solo legate ad esigenze/problemi familiari.

Inoltre, sinora, il personale, sulla base di dimostrate esigenze, ha avuto la possibilità, previa richiesta motivata, di usufruire di articolazioni personalizzate dell'orario di lavoro o, comunque, di usufruire di autorizzazioni a fronte di particolari situazioni familiari e/o personali, potendo in tal modo conciliare queste ultime con l'attività lavorativa.

4) PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

La parità e le pari opportunità sono principi fondamentali nella gestione del personale, infatti l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. prevede espressamente che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno."*

Nel Comune di Brembate non sono mai insorte problematiche relative all'accesso al lavoro, né sono stati evidenziati problemi relativamente ad ogni altro istituto sopra elencato.

5) TUTELA DELLO STATO DI SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO

Il D.Lgs. nr. 81/2008 e s.m.i. dispone che sia organizzato il Servizio di Prevenzione e Protezione, individuando un Responsabile (RSPP). L'RSPP è una donna dipendente del comune di Brembate (il responsabile del settore territorio ed ambiente abilitato da corsi di formazione specifici). Annualmente viene nominato il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria, come previsto dall'art. 18, comma 1, lettera a), del suddetto decreto sicurezza.

6) DISCRIMINAZIONI

Nel corso dell'anno 2016 non sono pervenute al C.U.G. segnalazioni relative a situazioni in contrasto con i principi di parità, pari opportunità e benessere organizzativo, né a situazioni di discriminazione, mobbing, violenze morali e/o psicologiche.

Letto, approvato e sottoscritto dai componenti del C.U.G.

Brembate, lì 25.03.2017

Il Presidente del C.U.G.
F.to avv. Roberto Togni

I componenti effettivi:

Daniela Stancheris
Lucio Pedroni
Manolo Peroni