



Vimercate, 23 marzo 2016

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 2015 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 e con determina n, 223 del 5 maggio 2015 e' stato nominato il nuovo cug.

I componenti del cug sono :

- n. 1 donna in qualità di presidente (nominata dall'amministrazione)
- n. 1 donna membro effettivo (nominato dall'amministrazione)
- n. 1 uomo membro effettivo (nominato dall'amministrazione)
- n. 1 donna membro supplente(nominato dall'amministrazione)
- n. 1 uomo membro supplente (nominato dall'amministrazione)
- n. 2 donne membri effettivi (nominati dalla RSU)
- n. 2 uomini membri supplenti (nominati dalla RSU)

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) il benessere organizzativo
- 5) la sicurezza sui luoghi di lavoro

Si allega la relazione predisposta dal Cug il 23 marzo 2016 con DELIBERA N. 1.

Distinti saluti.

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



CUG- RELAZIONE ANNO 2015

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 gennaio e nel mese di maggio 2015 la documentazione relativa alla proposta di variazione dotazione organica dell'ente e la proposta di variazione regolamento per la disciplina del telelavoro.

Si evidenzia che con le modifiche apportate nel 2015 al regolamento per la disciplina del telelavoro, è stato aumentato il numero di progetti che possono essere attivati.

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 31/12/2015 è la seguente:

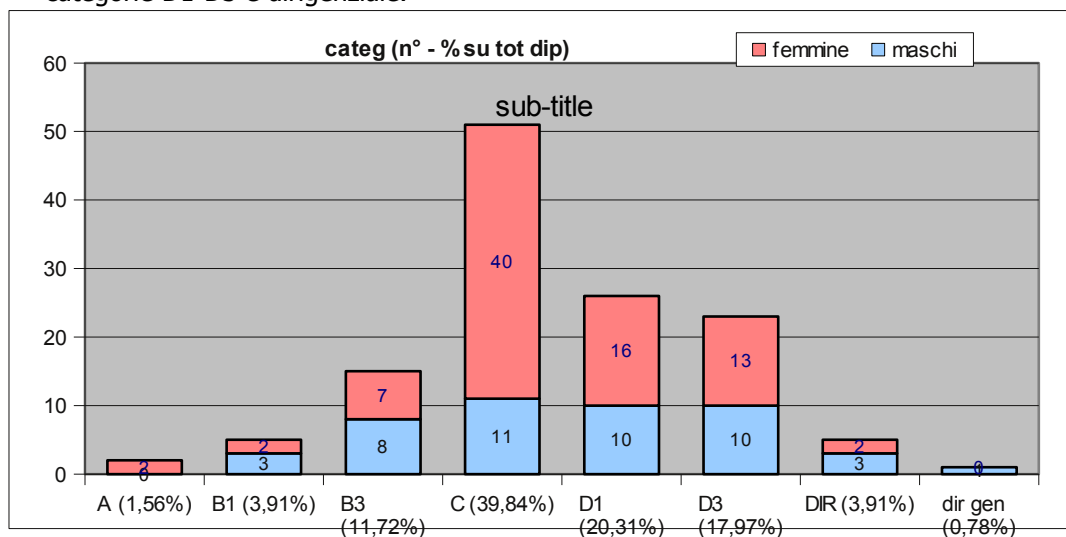
cat.	posti coperti	donne	uomini	% donne
A	2	2	0	100,0%
B	20	9	11	45,0%
C	51	41	10	80,4%
D	49	29	20	59,2%
dirigenti	5	2	3	40,0%
Segretari o	1	0	1	0,0%
totale	128	83	45	64,8%



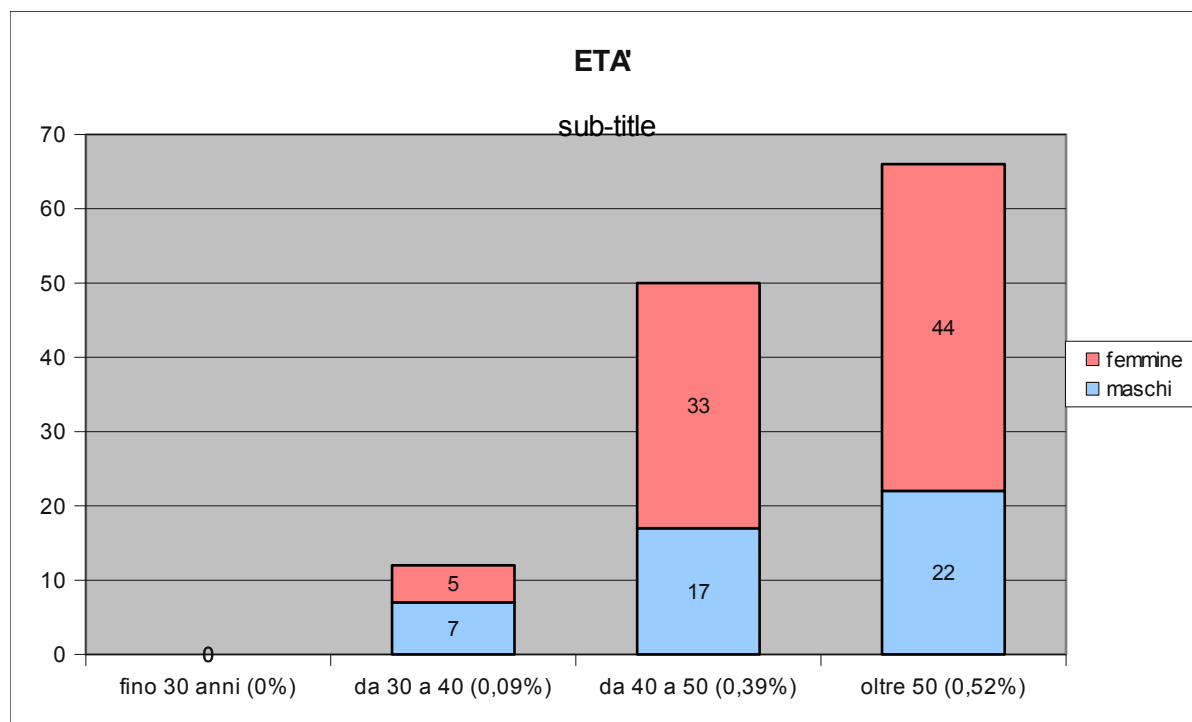
CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE



A) Suddivisione per categorie (donne e uomini – situazione 31/12/2015) : si osserva la prevalenza delle donne nelle categorie medio-basse (da C ad A), mentre c'è più equilibrio nella categorie D1-D3 e dirigenziale.



B) Età dei dipendenti: il 52% dei dipendenti del Comune di Vimercate ha una età anagrafica superiore ai 50 anni.

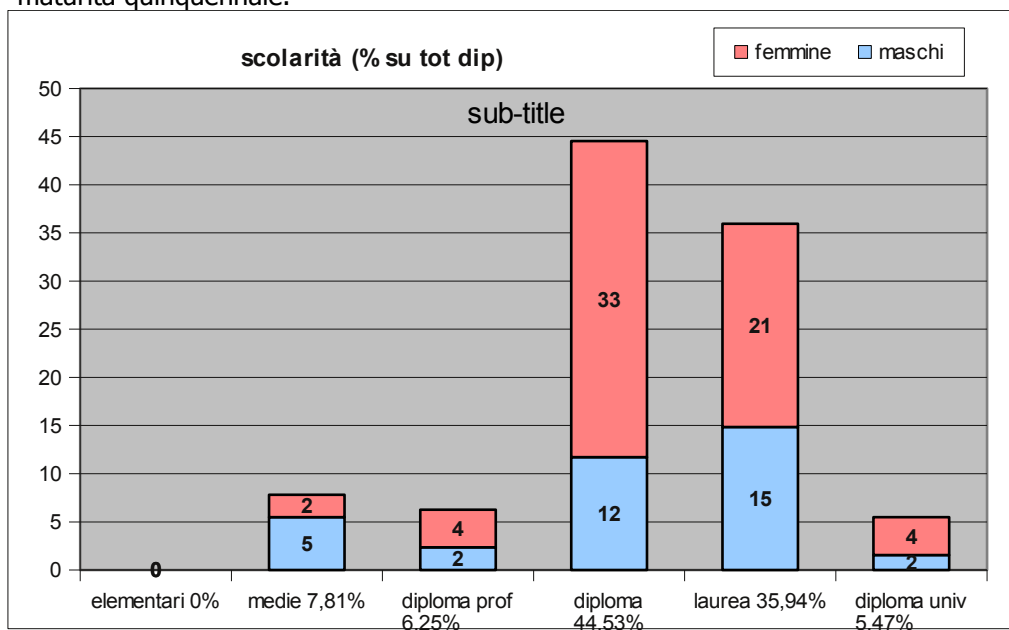




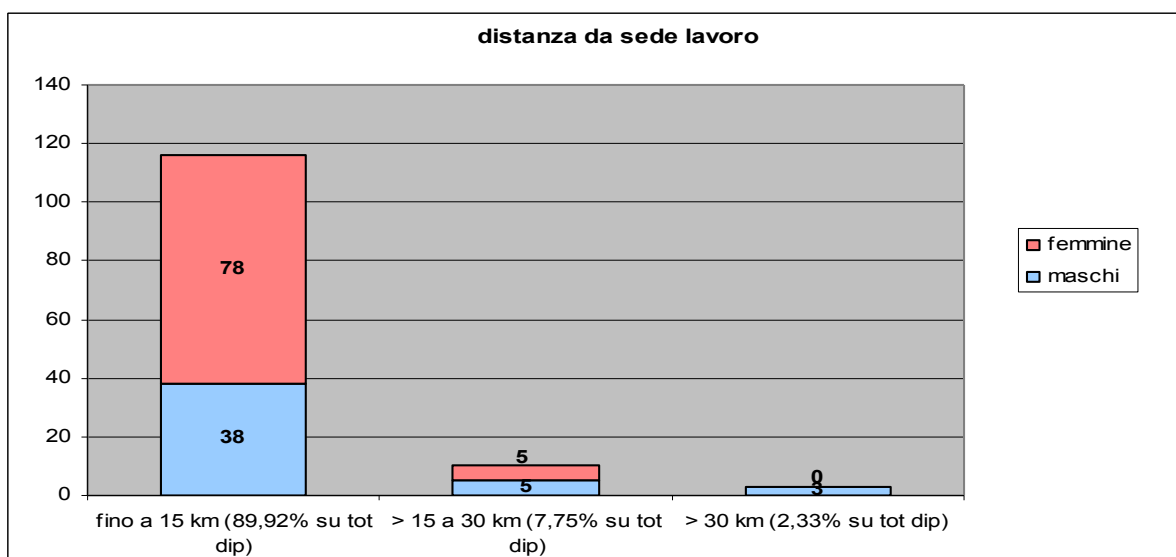
CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE



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.



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 2015						TOT.
SESSO	<5 anni	da 5 a 10	da 10 a 20	da 20 a 30	> 30 anni	
n. M	2	10	14	9	10	45
n. F	1	16	34	16	16	83
% M	1,56%	7,81%	10,94%	7,03%	7,81%	
% F	0,78%	12,50%	26,56%	12,50%	12,50%	

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

Piano di Formazione annuale

A tutti i dipendenti è data la possibilità, sulla base delle esigenze formative espresse dai dirigenti, di partecipare, 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.

A norma del D.lgs 165/2001 e del CCNL 1998-2001 il Comune di Vimercate destina ogni anno per la formazione la quota massima possibile in base ai vincoli di legge.

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:

numero di dipendenti e le ore annue per persona fruita per la formazione 2015			
Nr. di persone		Ore annue per persona	
Donne	Uomini	Donne	Uomini
57	28	49	44

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 2015 si sono realizzate mobilità interne, per far fronte sia ad esigenze organizzative che a richieste di mobilità volontaria arrivate nel corso degli anni:

mobilità interne anno 2015			
Donne	cat.	Uomini	cat.
1	D1	1	C1

- 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 2015, il numero di dipendenti che hanno utilizzato, e per quanto tempo, i congedi per maternità e/o paternità obbligatoria e facoltativa.

anno 2015 congedi parentali obbligatori			
	n.	giorni	durata media in gg
donne	2	134	67,0
uomini	0	0	0,0

anno 2015 congedi parentali facoltativi			
	n.	giorni	durata media in gg
donne	1	180	180,0
uomini	2	14	7,0

- 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.

part time per tempo (50% = 18 ore)

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		13	13	0	14	14
D		1	1		5	5	0	6	6
tot.	0	3	3	2	22	24	2	25	27

I posti disponibili sono 22 complessivi, la situazione al 31/12/2015 e' la seguente:
n. 27 sono coperti da personale a tempo indeterminato, 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.

31/12/2015	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
cat.	totali	totale	donne	donne	donne	%	uomini	uomini	uomini	%	totale
			F	F	F		M	M	M		
A	2	2	2	2	100,0%	100,0%	0	0	0,0%	0,0%	2
B	23	20	3	9	33,3%	15,0%	2	11	18,2%	10,0%	5
C	53	51	14	41	34,1%	27,5%	0	10	0,0%	0,0%	14
D	52	49	6	29	20,7%	12,2%	0	20	0,0%	0,0%	6
dirigenti	5	5									
tot.	135	127	25	81	30,9%	19,7%	2	41	4,9%	1,6%	27



- piano per l'utilizzo del telelavoro

Stato di attuazione del piano per l'utilizzo del telelavoro ai sensi dell'art.9, comma 7, del D.L.179/2012 (Legge di conversione 17 dicembre 2012 n.221)

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- 1) La L. 16.06.1998, n. 191 ha introdotto l'istituto del telelavoro presso le pubbliche amministrazioni, prevedendo, all'art. 4, comma 1, che *"Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, possono avvalersi di forme di lavoro a distanza"*;
- 2) Il Regolamento attuativo, adottato con D.P.R. 08.03.1999 n. 70 disciplina le modalità organizzative di tale forma di lavoro;
- 3) La delibera dell'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione n. 16 del 31.05.2001 detta le regole tecniche per il telelavoro;
- 4) L'accordo quadro nazionale sul telelavoro in data 23.02.2000 ha delineato il sistema delle relazioni sindacali in materia, definendo gli ambiti demandati alla contrattazione collettiva di comparto, nonché alla contrattazione decentrata a livello di Amministrazione;
- 5) L'art. 1 del CCNL 14.09.2000 per il personale non dirigente ha fissato la disciplina sperimentale del telelavoro per il comparto Regioni-Autonomie Locali;
- 6) L'art.9, comma 7, del D.L.179/2012, convertito nella legge 17 dicembre 2012 n.221, prevede che entro il 31 marzo di ogni anno, le amministrazioni pubbliche pubblichino nel proprio sito web, gli obiettivi di accessibilità per l'anno corrente e lo stato di attuazione del «piano per l'utilizzo del telelavoro» nella propria organizzazione.

Anno 2012

Con deliberazione di giunta comunale n. 186 del 18/10/2012 il Comune di Vimercate ha adottato il [REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL TELELAVORO](#) successivamente modificato con delibera di Giunta comunale n. 268 del 17/12/2013 nel quale vengono definite le finalità, la definizione di telelavoro, presentazione dei progetti, durata dei progetti e verifica della prestazione, le attività esercitabili con il telelavoro, la postazione di telelavoro, i soggetti ammissibili al telelavoro, l'orario di lavoro, i diritti e obblighi del telelavoratore.

L'avvio di progetti di telelavoro è stato inserito come obiettivo nel Piano delle Azioni Positive 2013-2015 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 250 del 18/12/2012.

Anno 2013

Presso il Comune di Vimercate è attiva una postazione di telelavoro, avviata per 1 anno a seguito di:



DETERMINA N. 795/5 DEL 10/12/2012 – APPROVAZIONE DI UN PROGETTO DI TELELAVORO PRESSO L'AREA STAFF

DETERMINA N. 46/5 del 24/1/2013 - AVVIO DI UN PROGETTO DI TELELAVORO – AREA STAFF
(n. 1 dipendente categoria B3 a tempo pieno – il rientro presso gli uffici comunali è previsto per 3 pomeriggi alla settimana))

Anno 2014

Presso il Comune di Vimercate:

A) è stata prorogato di 1 anno il progetto di telelavoro, avviato nel 2013:

DETERMINA N. 923 del 23/12/2013 - PROROGA PROGETTO DI TELELAVORO – AREA STAFF

B) è stata attivata una nuova postazione di telelavoro per 1 anno a seguito di:

DETERMINA N. 56 DEL 5/2/2014 - APPROVAZIONE DI UN PROGETTO DI TELELAVORO PRESSO L'AREA LAVORI PUBBLICI E AMBIENTE

DETERMINA N. 114 del 20/2/2014 - AVVIO DI UN PROGETTO DI TELELAVORO – AREA LAVORI PUBBLICI E AMBIENTE (n. 1 dipendente categoria D1 a tempo pieno – il rientro presso gli uffici comunali è previsto per 1 giorno alla settimana))

Anno 2015

A) è stata prorogato di 1 anno il progetto di telelavoro, avviato nel 2013:

DETERMINA N. 21 del 19/1/2015: "PROROGA PROGETTO DI TELELAVORO dal 1/2/2015 al 31/1/2016 – AREA STAFF – IMPEGNO DI SPESA"

- n. 1 dipendente categoria B3 a tempo pieno
- orario:

Lunedì Telelavoro da casa tutto il giorno	8,15 - 12,30 - 13,15 - 16,15
Martedì Telelavoro al mattino; <u>pomeriggio in sede</u>	8,15 - 12,30 14,00 - 17,00
Mercoledì Telelavoro al mattino; <u>pomeriggio in sede</u>	8,15 - 12,30 14,00 - 17,00
Giovedì Telelavoro da casa tutto il giorno	8,15 - 12,30 - 13,15 - 16,15
Venerdì Telelavoro al mattino; <u>pomeriggio in sede</u>	8,15 - 12,30 14,00 - 16,45



B) è stata prorogato di 1 anno il progetto di telelavoro, avviato nel 2014

DETERMINA N. 89 del 13/2/2015: "PROROGA PROGETTO DI TELELAVORO dal 1/3/2015 al 28/2/2016 – AREA LAVORI PUBBLICI – IMPEGNO DI SPESA"

- n. 1 dipendente categoria D1 a tempo pieno
- il rientro presso gli uffici comunali è previsto per 1 giorno alla settimana

C) è stata attivata una nuova postazione di telelavoro per 1 anno a seguito di:

DETERMINA N. 201 DEL 27/4/2015 - APPROVAZIONE DI UN PROGETTO DI TELELAVORO PRESSO L'AREA STAFF

DETERMINA N. 253 del 26/5/2015 - AVVIO DI UN PROGETTO DI TELELAVORO – AREA STAFF

- PERIODO: 1/6/2015 – 31/5/2016 possibilità di proroga di 1 ANNO
- n. 1 dipendente categoria D1 a tempo pieno
- Articolazione settimanale dell'orario di lavoro:

Giorno della settimana	Sede di lavoro	Orario e reperibilità
Lunedì	domicilio	8.15-12.30 – 13.15-16.15
Martedì	ufficio	8.15-12.30 – 13.15-16.15
Mercoledì	domicilio	8.15-12.30 – 13.15-16.15
Giovedì	domicilio	8.15-12.30 – 13.15-16.15
Venerdì	ufficio (Spazio Città)	8.15-12.30 – 13.15-16.

- invio format anno 2015 direttiva pari opportunità

Il Presidente del CUG e il Segretario Generale il 17 febbraio 2016 hanno inviato al DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA e al DIPARTIMENTO DELLE PARI OPPORTUNITA' il **FORMAT DIRETTIVA PARI OPPORTUNITA' – ANNUALITA' 2015.**

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

L'Ente ha adottato nel 2003 e aggiornato nel 2009 il Codice di condotta per combattere le molestie sessuali nel luogo di lavoro e le discriminazioni.

A tale riguardo il comitato rileva che:



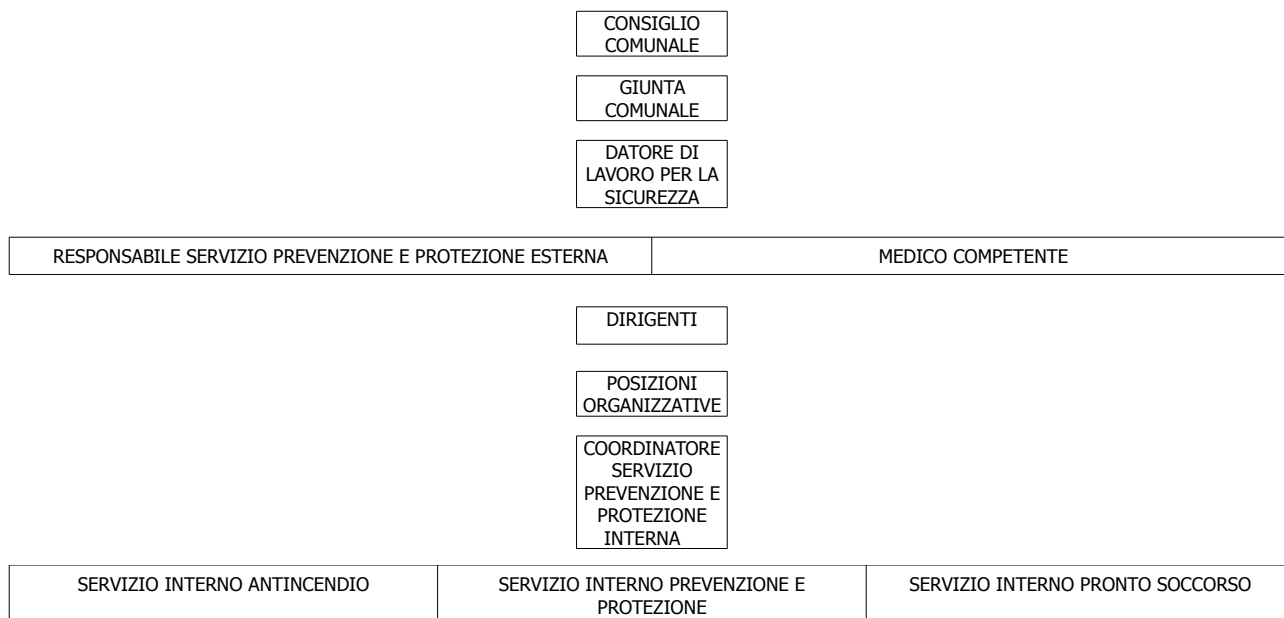
1. E' scaduta nel mese di gennaio 2013 la figura della Consigliera di fiducia, i requisiti che tale figura deve possedere sono contenuti nel codice.
Un ambito nel quale poter ricercare la figura della consigliera di fiducia potrebbe essere quello dei servizi presenti sul territorio in tema di discriminazioni e violenze.
2. In tema di prevenzione al fenomeno del mobbing si rileva nel 2015 non sono pervenute al CUG richieste di intervento.

4) il benessere organizzativo

Nel corso del 2015 la RSU ha svolto un'indagine sul benessere organizzativo sulla falsa riga del format Magellano utilizzato nel 2010 dall'amministrazione, i cui risultati sono stati presentati ai dipendenti e all'amministrazione in un'assemblea generale del personale.
Considerati i cambiamenti organizzativi dell'Ente dell'ultimo periodo dell'anno, la valutazione di eventuali azioni e interventi e' ancora in corso da parte della RSU.

5) 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 2015 sono i seguenti:

- lavori di adeguamento normativo prevenzione incendi scuola primaria Don Milani – 2^ lotto;
- lavori di adeguamento normativo prevenzione incendi scuola primaria Don Milani – opere integrative;
- ripristino sfondellamenti scuola primaria Perrault;
- sistemazione dei controsoffitti scuola primaria Ungaretti – piano terra e 1^ piano;
- formazione nuovo cancello carraio per accesso area ritrovo esterna parco comunale per evacuazione in caso di incendio;
- formazione di nuovo parapetto rampa accesso disabili palazzina mensa

Inoltre nel 2015 e' stato organizzato il corso obbligatorio sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, della durata di 7 ore, meglio specificato nella seguente tabella:

corso obbligatorio sulla sicurezza nei luoghi di lavoro corso antincendio obbligatorio d.lgs. 81/2008

maschi	21
femmine	29

corso obbligatorio per RLS d.lgs. 81/08

maschi	1
femmine	0