



Comune di Baranzate

Città Metropolitana di Milano

-Comitato Unico di Garanzia -

Comitato Unico di Garanzia – Relazione annuale 2015

Ai sensi della direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee Guida sulla 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)

Premessa

La finalità di questa relazione è illustrare all'Amministrazione la situazione riferita al personale del Comune di Baranzate relativa all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche e al mobbing nei luoghi di lavoro.

Descrizione del contesto lavorativo

Personale in servizio presso il Comune di Baranzate al 2015 distribuito per categoria:

	UOMINI	DONNE
Segretario Generale al 1.01.2015 al 31.12.2015	1	-
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO		
Categoria D con P.O	3	4
Categoria D senza P.O	5	1
Categoria C B A	16	30
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO		
Tempo pieno	1	4
part-time	0	1
<i>Totale personale complessivo</i>	26	40

Nell'Amministrazione non sussiste un divario tra generi maggiore di due terzi nelle posizioni gerarchiche .

Politiche di reclutamento del personale

E' stata effettuata una sola commissione cui hanno partecipato 3 donne e 0 uomini.

Differenziali retributivi

E' stata effettuata un'analisi sulla distribuzione del salario accessorio da parte del nucleo di valutazione

Congedi Parentali hanno usufruito dei permessi ai sensi artt.16,26,28,31 Dlgs 151 un numero di donne pari a 1 totale 14 giorni. Non sono state attuate politiche particolari per il rientro dopo congedi parentali in considerazione della brevità del periodo di astensione.

Non è stato attivato telelavoro.



Comune di Baranzate

Città Metropolitana di Milano

-Comitato Unico di Garanzia -

Pari opportunità: a partire da giugno 2015 è stata conferita una delega assessorile diritti e pari opportunità.

Formazione: le attività formative sono svolte anche al di fuori dell'orario di lavoro e nelle schede di valutazione non viene chiesto il genere del partecipante e i dati non vengono rielaborati considerando il genere dei partecipanti.

Sono state coinvolte 14 donne per un totale 42 ore annue e 2 uomini per un totale di 20 ore.

Formazione sulle pari opportunità e discriminazioni: nel corso dell'anno di riferimento non sono stati avviati corsi sui temi in questione.

Linguaggio non discriminatorio

Nei documenti di lavoro è utilizzato un linguaggio non discriminatorio e neutro, il Cug presta particolare attenzione affinché questo aspetto venga tutelato.

Benessere organizzativo e conciliazione famiglia lavoro

Non sono stati finanziati programmi di azioni positive.

Contrasto alle discriminazioni e mobbing

Non risultano presentate istanze ufficiali.

Sono in corso contatti con il nuovo medico del lavoro e RSPP per l'aggiornamento dell'analisi del rischio stress lavoro correlato e per un confronto sui casi seguiti/conclusi.

Informazione verso i lavoratori

Il Comitato dispone uno spazio web dedicato sul sito dell'Amministrazione Comunale. E' attiva una casella di posta elettronica dedicata cug@baranzate.comune.mi.it

Rapporti Istituzionali

A giugno 2015 si è insediata la nuova Amministrazione, a tutt'oggi il Comitato non è stato ancora consultato.

Conclusioni

In prossimità del cambiamento di Amministrazione il comitato aveva lavorato su un'ipotesi di formazione finalizzata al miglioramento delle relazioni professionali con un mirato coinvolgimento delle Posizioni Organizzative, la proposta discussa con la precedente Amministrazione non ha avuto alcun seguito in quanto il Comitato attende di essere consultato dalla nuova Amministrazione.

Baranzate, 31 marzo 2016

Il Segretario
Antonio Meduri

Il Presidente
Sabrina Agosteo