



COMUNE DI FAGNANO OLONA

Provincia di Varese

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

N. 2 DEL 4 OTTOBRE 2013

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL “RAPPORTO CONSUNTIVO ATTIVITÀ – ANNO 2012”

L'anno **2013** il giorno **quattro** del mese di **ottobre** alle ore **9,30** in Fagnano Olona, nella sede comunale, in seguito a convocazione disposta dal Presidente, si è riunito il Comitato Unico di Garanzia nelle persone dei signori:

NOMINATIVO	PRESENTE	ASSENTE
TONELLI Barbara – Presidente	X	
CAPITALE Emilia – componente	X	
CAVEZZALE Roberto – componente	X	
D'ALBA Giovanna – componente	X	
MAZZONE Clelia – componente	X	
CISVENTO Roberto – supplente		X
MARINO Laura – supplente		X
PAOLELLA Michele – supplente		X
POSER Paola – supplente		X

Il Presidente, accertata la presenza del numero di componenti come da articolo 6 del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Fagnano Olona, passa alla trattazione dell'oggetto sopra indicato.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

VISTI:

- l'art. 21 della legge 183/2010, che ha fatto obbligo alle Amministrazioni, con l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, di costituire il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), il quale ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, consentendo il miglioramento dell'efficienza delle prestazioni mediante la garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori;
- la Direttiva 4 marzo 2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che detta le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei comitati unici per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", tenendo conto della specificità degli ordinamenti e dei singoli contratti collettivi delle amministrazioni pubbliche;

DATO ATTO che:

- con deliberazione di Giunta comunale n. 38 dell'11 aprile 2011 è stato avviato il procedimento per la costituzione del CUG;
- il suddetto procedimento si è concluso con la determinazione a contenuto vario n. 76 del 28 novembre 2012, con la quale è stato nominato il CUG;
- il CUG si è formalmente insediato il giorno 20.12.2012;
- con deliberazione n. 1 del 15 gennaio 2013 il CUG ha approvato il Regolamento per il proprio funzionamento;

FATTO RILEVARE che, ai sensi del punto 3.3 della Direttiva 4 marzo 2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica, 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*;

VISTA la bozza di "Rapporto consuntivo attività – anno 2012" (allegata alla presente), elaborata dal CUG in esito ad un percorso avviato già nella seduta del 4 marzo 2013, e ritenuto in questa sede di approvare la stessa;

Con votazione unanime,

DELIBERA

1. di approvare l'allegato " Rapporto consuntivo attività – anno 2012";
2. di trasmettere la presente deliberazione al Commissario straordinario con i poteri della Giunta comunale, affinché ne prenda atto;

3. di pubblicare la presente deliberazione sul sito internet comunale, nell'apposito spazio "Attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG)" all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", e di comunicarne l'avvenuta pubblicazione alle RSU, per la diffusione tra il personale dipendente, e ai Responsabili di Settore/Servizio;
4. di trasmettere la presente deliberazione al Segretario generale e alla Consigliera di Parità Provinciale;
5. di trasmettere la presente deliberazione al Nucleo di valutazione/O.d.V., per le finalità contenute nell'art. 14, commi 4 e 5, del D.Lgs. 150/2009.

Firme dei componenti:

NOMINATIVO	FIRMA
TONELLI Barbara – Presidente	f.to (Barbara Tonelli)
CAPITALE Emilia – componente	f.to (Emilia Capitale)
CAVEZZALE Roberto – componente	f.to (Roberto Cavezzale)
D'ALBA Giovanna – componente	f.to (Giovanna D'Alba)
MAZZONE Clelia – componente	f.to (Clelia Mazzone)



COMUNE DI FAGNANO OLONA

Provincia di Varese

COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Allegato alla deliberazione del Comitato Unico di Garanzia n. 2 del 4 ottobre 2013

RAPPORTO CONSUNTIVO ATTIVITÀ – ANNO 2012

1. Premessa

Il presente rapporto viene redatto, con riferimento all'anno 2012, ai sensi del DPCM 8 marzo 2011, avente 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", il quale prevede che il CUG rediga, 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*.

Come già evidenziato nel verbale della seduta del CUG in data 4 marzo 2013, l'anno 2012 è stato caratterizzato dall'attività propedeutica alla costituzione, nomina e regolamentazione del CUG, insediato formalmente nel mese di dicembre 2012. Il presente rapporto viene pertanto redatto considerando in generale la tematica delle pari opportunità e concentrando l'attenzione sui seguenti aspetti:

- percorso fatto per arrivare a nominare e rendere operativo il CUG;
- dati relativi alla relazione sulle pari opportunità anno 2012 trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica in esecuzione della direttiva del 23 maggio 2007;
- consistenza del personale in termini di genere e sua distribuzione tra i Settori e i Servizi, nei posti di responsabilità e in incarichi speciali;
- assenza di fenomeni di discriminazione, sulla base dei dati in possesso dell'ente;
- esito dell'indagine svolta nell'ente in tema di stress da lavoro correlato;
- formazione effettuata nel 2012 nella materia delle pari opportunità.

2. Percorso fatto per la nomina e l'operatività del CUG

A conclusione del procedimento avviato con la deliberazione di Giunta comunale n. 38 dell'11 aprile 2011, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Comune di Fagnano Olona è stato nominato con determinazione a contenuto vario n. 76 del 28 novembre 2012. Il CUG, organismo con compiti propositivi, consultivi e di verifica in tema di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori, è costituito da componenti rappresentanti dell'Amministrazione e delle Organizzazioni sindacali (in carica per 4 anni con la possibilità di un solo rinnovo). Attualmente il CUG è composto dai seguenti membri:

	effettivo	supplente
Presidente	Tonelli Barbara	Cisvento Roberto
Componente Amministrazione	Cavezzale Roberto	Paoletta Michele
Componente Amministrazione	Mazzone Clelia	Poser Paola
Componente OO.SS.	Capitale Emilia	<i>in attesa di designazione</i>
Componente OO.SS.	D'Alba Giovanna	Marino Laura

Il CUG si è insediato formalmente in data 20 dicembre 2012 e, con la deliberazione n. 1 del 15 gennaio 2013, si è dotato del regolamento per il proprio funzionamento.

3. Analisi dei dati relativi alla relazione sulle pari opportunità trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica in esecuzione della direttiva del 23 maggio 2007

La relazione trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica, con riferimento all'anno 2012, comprende l'esposizione di dati di natura sia quantitativa che qualitativa; per quanto riguarda i dati quantitativi, si rinvia al paragrafo seguente, nel quale sono analizzate le informazioni relative alla consistenza del personale del Comune, in un'ottica di genere. Per quanto concerne invece l'aspetto qualitativo, si evidenziano di seguito gli aspetti ritenuti più significativi:

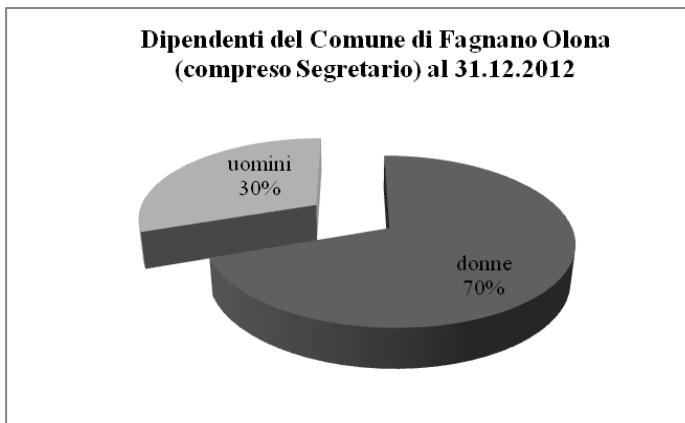
- **Piano Azioni Positive:** ad oggi, il Comune ha redatto due Piani Azioni Positive, per i trienni 2007 – 2009 e 2010 – 2012; con riferimento all'ultimo Piano, è stata realizzata la prima azione prevista (somministrazione ai dipendenti di un questionario sul benessere nel luogo di lavoro), mentre le altre due azioni (elaborazione di un vademecum sui diritti previsti dalle norme vigenti in tema di permessi connessi alle esigenze di famiglia e analisi del bilancio

comunale in ottica di genere) sono state rinviate per carenza di fondi e di personale che ci potesse lavorare.

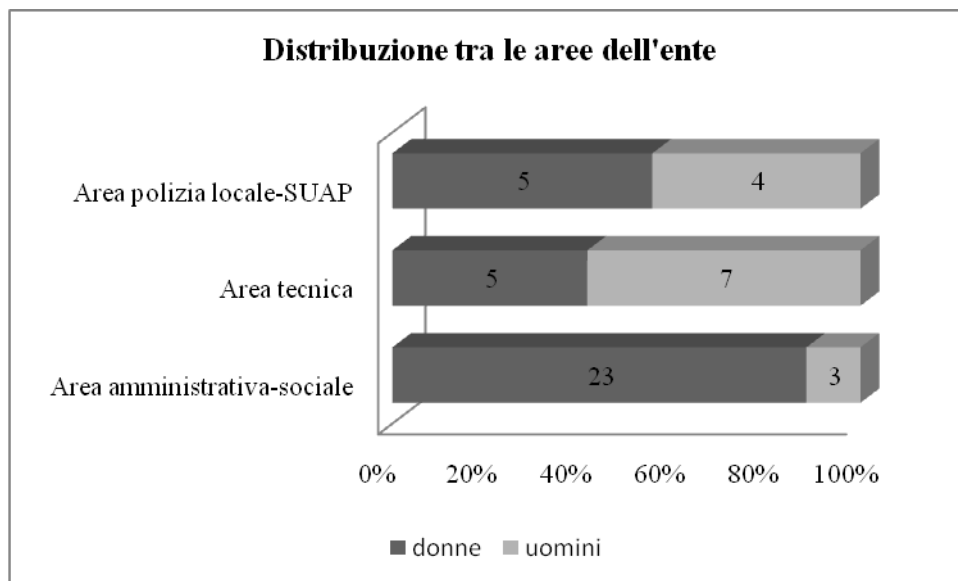
- **Pubblicazione sul sito internet del Comune dei dati relativi al CUG:** nella sezione del sito “Amministrazione trasparente”, prevista dal D.Lgs. 33/2013, vi è uno spazio dedicato all’attività del CUG, collocato nella sotto-sezione “Performance” – “Benessere organizzativo”; ad oggi sono pubblicate la deliberazione del CUG n. 1/2013 e la relazione sulle pari opportunità 2012.
- **Convenzioni in essere con il Comune di Legnano:** il Comune di Fagnano Olona si avvale di una consulente di fiducia (avv. Alessandra Laverde), nell’ambito di due convenzioni in essere con il Comune di Legnano per la lotta contro le molestie sessuali e contro il *mobbing*. A tal proposito, per favorire un maggiore rilievo a questo utile strumento a disposizione dei dipendenti, il CUG stabilisce di pubblicare le due convenzioni sul sito internet del Comune, nella sezione di cui al punto precedente.

4. Analisi dei dati sulla consistenza del personale del Comune in termini di genere

Il Comune di Fagnano Olona, alla data del 31 dicembre 2012, consta di un totale di n. 47 dipendenti a tempo indeterminato (compreso il Segretario Generale), con una netta prevalenza di donne (33) sugli uomini (14), come evidenziato nel grafico a fianco. Per un’analisi più approfondita, i dipendenti sono stati suddivisi nelle seguenti aree:

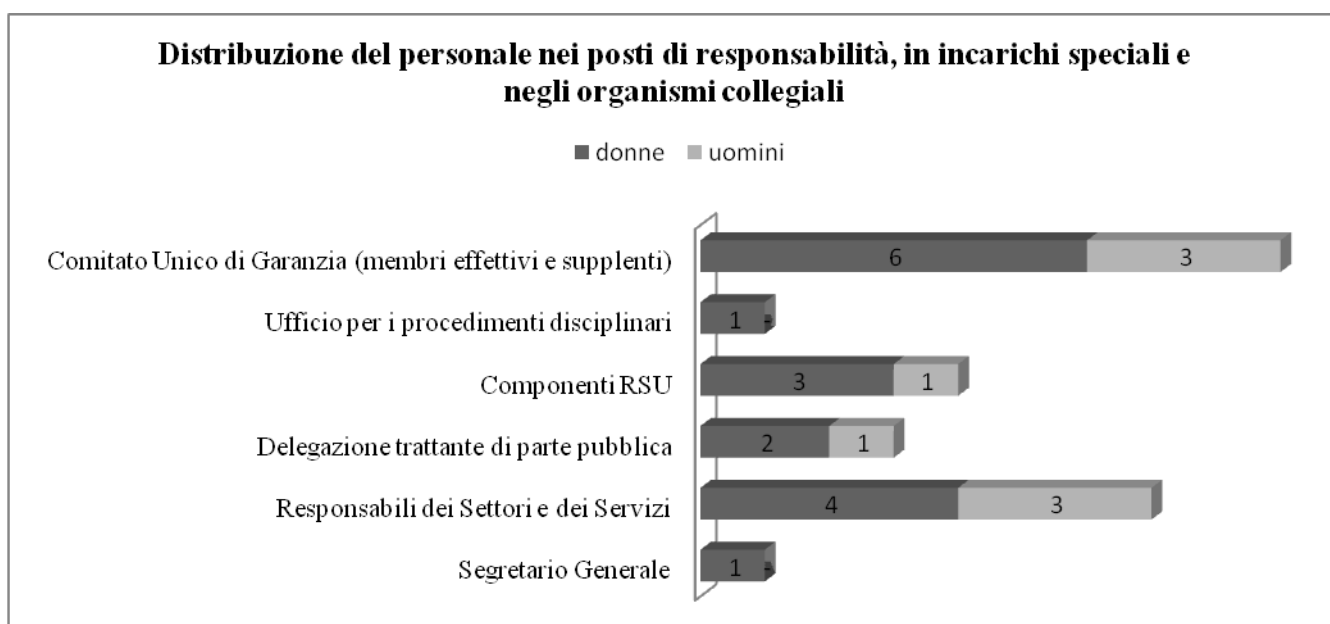


- **Area amministrativa-sociale**, comprendente il Segretario Generale e i dipendenti dei Settori Affari Generali, Gestione Risorse e Socio Culturale e dei Servizi Demografici;
- **Area tecnica**, comprendente i dipendenti del Settore Lavori Pubblici e Ambiente e del Servizio Edilizia privata/residenziale pubblica/urbanistica;
- **Area polizia locale-SUAP**, comprendente i dipendenti del Servizio Vigilanza urbana/annona/ufficio messo/sportello unico attività produttive e protezione civile.



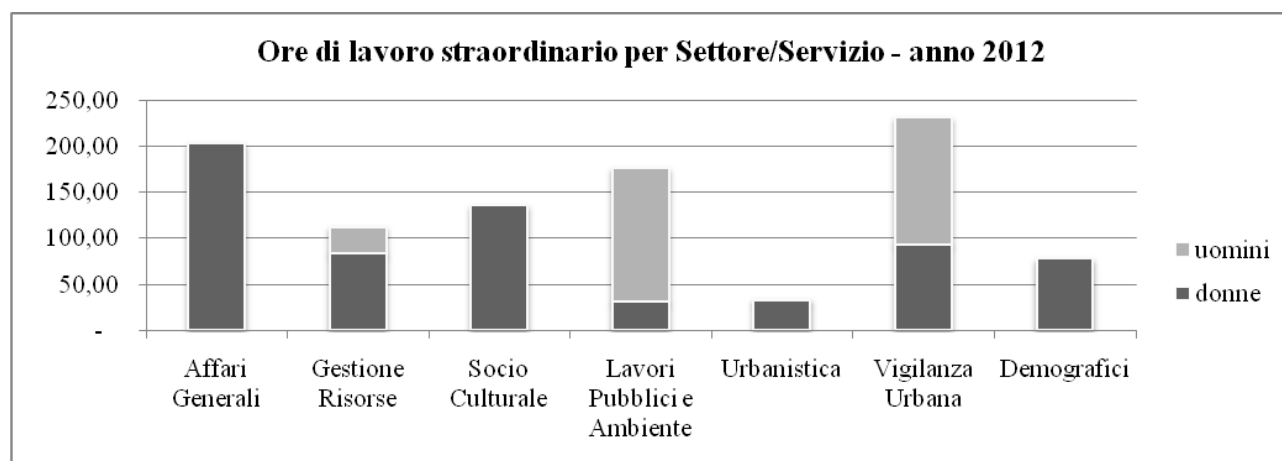
Come si può notare dal grafico sopra riportato, la distribuzione del personale in termini di genere all'interno delle aree individuate risulta differenziata, con un'ancor più netta prevalenza di donne nell'area amministrativa-sociale (88%), una leggera maggioranza di uomini nell'area tecnica (58%) e una sostanziale parità nell'area polizia locale-SUAP.

Esaminando poi nel dettaglio i dati relativi al personale al quale sono affidati posti di responsabilità, nonché quelli relativi ad incarichi speciali e alla composizione di organismi all'interno dell'ente, si riscontra sempre una netta maggioranza delle donne rispetto agli uomini (si veda il grafico seguente).



Altri dati sono in linea con quelli già esposti in quanto alla prevalenza delle donne:

- vi sono n. 6 dipendenti, tutte donne, impiegate a **tempo parziale** (di cui 4 assunte inizialmente a tempo pieno). A tal proposito, si segnala che nell'anno 2012 non è pervenuta alcuna richiesta di passaggio da tempo pieno a tempo parziale;
- sono state soddisfatte tutte le richieste pervenute con riferimento al **piano per il diritto allo studio** e, nell'anno 2012, ha usufruito dei relativi permessi n. 1 dipendente (donna);
- con riferimento al **lavoro straordinario**, si rileva un maggiore apporto delle dipendenti, non solo in termini di unità di personale, coerentemente con la consistenza numerica complessiva (nell'anno 2012 n. 18 donne e n. 11 uomini hanno effettuato prestazioni di lavoro straordinario), ma anche in termini di impegno orario, come mostrano i dati di seguito riportati.



Ore di lavoro straordinario pro-capite

	totale ore	totale dipendenti	ore pro-capite
donne	654,03	18,00	36,34
uomini	312,69	11,00	28,43
totale	966,72	29,00	33,34

5. Analisi dei fenomeni di discriminazione

Dai dati in possesso dell'ente, nell'anno 2012 non è emerso alcun fenomeno di discriminazione tra il personale del Comune. Quale utile strumento di lotta alle discriminazioni, si evidenzia che il Comune di Fagnano Olona si avvale di una consulente di fiducia (avv. Alessandra Laverde), nell'ambito di due convenzioni in essere con il Comune di Legnano per la lotta contro le molestie sessuali e contro il *mobbing*. I dipendenti dei Comuni convenzionati possono rivolgersi alla consulente per risolvere eventuali problemi sorti nell'ambito lavorativo e ogni anno, a consuntivo,

la consulente di fiducia presenta una relazione annuale nella quale evidenzia in forma anonima le segnalazioni pervenute. Per l'anno 2012, dalla relazione presentata dalla consulente di fiducia (nota prot. com.le n. 3879 del 27 febbraio 2013), emerge che non vi sono state richieste di intervento diretto da parte del personale dipendente del Comune di Fagnano Olona relative a situazioni di molestie e *mobbing*.

6. Risultati dell'indagine sullo stress da lavoro correlato

Nell'anno 2011 è stata svolta nell'ente un'indagine per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, con lo scopo di guidare e sostenere i datori di lavoro e i lavoratori nella riduzione del rischio attraverso l'analisi degli indicatori oggettivi aziendali e l'eventuale rilevazione delle condizioni di stress percepito dai lavoratori.

Dall'analisi effettuata emerge che, con riferimento agli indicatori aziendali, non risultano essere presenti elementi rilevanti generali di rischio stress lavoro-correlato riferiti all'organizzazione nel suo complesso. Per quanto riguarda l'analisi degli indicatori di contesto e contenuto del lavoro, il personale è stato suddiviso sulla base delle mansioni, ed è risultato che per alcune tipologie (impiegato tecnico, impiegato amministrativo e operaio comunale) i rischi potenziali sono trascurabili, mentre per altre (assistente sociale, assistente domiciliare e agente di polizia locale) i rischi potenziali sono non trascurabili.

Quale utile strumento per prevenire l'insorgere di fenomeni di stress da lavoro-correlato e per migliorare in generale l'organizzazione dell'ente e la soddisfazione del personale, l'indagine consiglia di puntare l'attenzione sul concetto di benessere organizzativo, anche sulla base delle indicazioni fornite dalla direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 24 marzo 2004. In particolare, viene sottolineato come sia importante "offrire al personale la possibilità di lavorare in contesti organizzativi che favoriscono gli scambi, la trasparenza e la visibilità dei risultati del lavoro, in ambienti dove esiste un'adeguata attenzione agli spazi architettonici, ai rapporti tra le persone e allo sviluppo professionale."

7. Formazione in materia di pari opportunità

Nell'anno 2012, nell'ambito delle convenzioni in essere con il Comune di Legnano già citate, il personale del Comune di Fagnano Olona ha potuto usufruire di alcune giornate di formazione gratuita sulla tematica delle pari opportunità.

In particolare, nei giorni 7 e 21 novembre 2012 si sono tenuti degli incontri, ai quali hanno partecipato nel complesso n. 10 dipendenti comunali, in cui la consulente di fiducia avv. Laverde ha trattato le tematiche relative al *mobbing* e alle molestie sessuali approfondendo, da un lato, gli aspetti teorici e, dall'altro, le procedure concrete per l'avvio delle richieste di intervento.

Nell'ambito dei suddetti incontri sono stati brevemente esplicitati anche i compiti e le funzioni del CUG, tematica poi approfondita nel dettaglio nel corso dell'incontro tenutosi in data 28 novembre 2012, al quale hanno partecipato n. 2 dipendenti del Comune di Fagnano Olona.

Fagnano Olona, 4 ottobre 2013

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

f.to Barbara TONELLI – Presidente

f.to Emilia CAPITALE – componente

f.to Roberto CAVEZZALE – componente

f.to Giovanna D'ALBA – componente

f.to Clelia MAZZONE – componente