



COMUNE DI CALCIO PROVINCIA DI BERGAMO

Via Papa Giovanni XXIII, 40 – Cap. 24054
Centralino 0363/968444 – Fax 0363/906246
e-mail: info@comune.calcio.bg.it - www.comune.calcio.bg.it
PEC: info@cert.comune.calcio.bg.it – C.f. e P.IVA 00372530162



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 2018

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."
- Che l'articolo 24-BIS del Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) – al punto 11) prevede che *"Il C.U.G., entro il 30 marzo di ogni anno, redige e trasmette ai vertici politici ed amministrativi del Comune di Calcio una dettagliata relazione sulla situazione del personale del Comune di Calcio, 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, che evidenzia anche l'attività svolta ed i risultati delle iniziative assunte, tiene, altresì, conto dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:*
** dall'Amministrazione, dal datore di lavoro e dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione in tema di sicurezza sul lavoro;*
** dall'Amministrazione ai sensi della Direttiva 23/05/2007 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";*
- Che l'articolo 7, 1° comma, del Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del C.U.G. prevede che, entro il 30 marzo di ogni anno, il Comitato Unico di Garanzia redige e trasmette, a cura del Presidente, ai vertici politici ed amministrativi del Comune, la relazione di cui al punto n. 11) dell'art. 24-BIS del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RELAZIONA QUANTO SEGUE:

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

Il C.U.G. del Comune è stato costituito con determinazione del Segretario comunale n. 216/8 del 27/05/2016 ed è stato composto, sino al 30.09.2018, in maniera paritetica, come di seguito indicato:

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

A seguito della cessazione dal rapporto di lavoro con il Comune di Calcio della dipendente in servizio presso l'Area Servizi alla Persona per trasferimento per mobilità esterna a decorrere dal 1.10.2018, dipendente membro effettivo del C.U.G., la situazione è variata come di seguito riportato:

Carica	Donne	Uomini	Totale
Presidente	1	0	1
Componenti effettivi	1	3	4
Componenti supplenti	1	1	2
Totale	3	4	7

Il C.U.G. ha sede presso il Comune di Calcio, in Via Papa Giovanni XXIII, n. 40.

Le riunioni si svolgono, di norma, nell'Ufficio del Segretario Comunale, 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

È stata istituita sul sito web comunale (www.comune.calcio.bg.it) un'apposita area dedicata al C.U.G., in cui sono stati inseriti i seguenti contenuti:

- Contatti;
- Atti di costituzione;
- Regolamento di funzionamento;
- Verbali;
- Piani di Azioni Positive;
- Relazione sulla situazione del personale;
- Linee guida ministeriali – Direttiva del 04.03.2011;
- Normativa e link utili (collegamento al sito della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità).

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 CALCIO AL 31/12/2018

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 31.12.2018 l'organico del Comune di Calcio risulta costituito da nr. 15 dipendenti a tempo pieno ed indeterminato, di cui nr. 9 di sesso femminile e nr. 6 di sesso maschile, come risulta dalle tabelle che seguono:

Categoria/Ruolo	Donne	Uomini	Totale
Cat. "D" – Resp. Area	4 (80%)	1 (20%)	5
Cat. "C"	5 (55,56%)	4 (44,44%)	9
Cat. "B3"	0 (0,00%)	1 (100%)	1
Totale	9 (60,00%)	6 (40,00%)	15

la cui suddivisione in base alla Categoria Economica è la seguente:

Lavoratori	Cat. Economic a D.6	Cat. Economic a D.5	Cat. Economic a D.4	Cat. Economic a C.5	Cat. Economic a C.4	Cat. Economic a C.3	Cat. Economic a C.2	Cat. Economic a C.1	Cat. Economic a B.4	Totale
Donne	1	3	0	3	0	0	1	1	0	9
Uomini	0	0	1	1	1	2	0	0	1	6
Totale	1	3	1	4	1	2	1	1	1	15

la cui suddivisione per Area è la seguente:

Area		Donne	Uomini	Totale
Affari Generali (l'Istruttore Amministrativo che presta servizio per 18 ore presso l'Area Affari Generali Ufficio Segreteria e per 18 ore presso l'Area Economico-Finanziaria è conteggiata in quest'ultima)	Cat. D	1	0	1
	Cat. C	2	0	2
	Cat. B3	0	1	1
	Totale	3	1	4
Economico – Finanziaria	Cat. D	1	0	1
	Cat. C	2	0	2
	Totale	3	0	3
Servizi alla Persona	Cat. D	1	0	1
	Cat. C	0	1	1
	Totale	1	1	2
Gestione del Territorio	Cat. D	1	0	1
	Cat. C	1	1	2
	Totale	2	1	3
Polizia Locale	Cat. D	0	1	1
	Cat. C	0	2	2
	Totale	0	3	3
Totale		9	6	15

la cui suddivisione per Posizione economica e profilo professionale è la seguente:

Area/Ufficio	Posizione economica e profilo professionale	Donne	Uomini	Totale
Affari Generali Segreteria/Affari Generali	Cat. D5 – Istruttore direttivo Responsabile di Area	1	0	1
	Cat. C2 – Istruttore Amministrativo 18 ore (le altre 18 ore presso l'Area Economico-Finanziaria)	Conteggiata nell'Area Economico - Finanziaria	0	Conteggiata nell'Area Economico - Finanziaria
Affari Generali – Servizi Demografici	Cat. C5 – Istruttore Amministrativo	1	0	1
	Cat. C5 – Istruttore Amministrativo	1	0	1
Affari Generali – Protocollo	Cat. B4 – Collaboratore Amministrativo	0	1	1
Economico – Finanziaria	Cat. D5 – Istruttore direttivo Responsabile di Area	1	0	1
	Cat. C2 – Istruttore Amministrativo 18 ore	1	0	1
Economico – Finanziaria - Tributi	Cat. C1 – Istruttore Amministrativo 27 ore	1	0	1
Servizi alla Persona	Cat. D5 - Istruttore direttivo Responsabile di Area	1	0	1
	Cat. C4 – Istruttore Amministrativo	0	1	1
Gestione del Territorio	Cat. D6 - Istruttore direttivo Responsabile di Area	1	0	1
	Cat. C5 – Istruttore Amministrativo	1	0	1
	Cat. C3 – Istruttore Amministrativo	0	1	1
Polizia Locale	Cat. D4 - Istruttore direttivo Responsabile di Area	0	1	1
	Cat. C5 – Istruttore Amministrativo	0	1	1
	Cat. C3 – Istruttore Amministrativo	0	1	1
Totale		9	6	15

Si dà atto che, sempre al 31/12/2018:

Non è in servizio alcun dipendente a tempo determinato;

N. 1 dipendente in servizio presso l'Area Economico Finanziaria lavora part-time per n. 27 ore settimanali;

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. 1 uomo

La delegazione trattante di parte pubblica è composta:

- il Segretario Comunale, con funzioni di Presidente (donna);
- il Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria (donna);

Dalla rilevazione sulla tipologia di orario di servizio emerge che solo il 13,33% del personale in organico lavora su turni: 2 agenti di P.L. (uomini).

3) PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2018/2020

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 06/04/2018 è stato approvato il "Piano di azioni positive per il triennio 2018 – 2020" adottato dallo scrivente C.U.G. con verbale nr. 1/2018 in data 12/01/2018.

Per quanto concerne gli obiettivi indicati nel Piano di Azioni Positive per il triennio 2018/2020, si evidenzia quanto di seguito:

Reclutamento del personale

Nel corso del 2018, con deliberazioni di Giunta Comunale n.30 del 23.02.2018 e n. 103 del 23.07.2018 si è provveduto alla modifica della programmazione del fabbisogno del personale 2018/2020 e alla rideterminazione della dotazione organica dell'ente per l'anno 2018.

Inoltre, con deliberazione di Giunta Comunale n.165 del 23.11.2018 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021 e si è provveduto alla revisione della struttura organizzativa dell'ente, alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale (non sono emerse situazioni di personale in esubero) e alla programmazione dei fabbisogni di personale.

La composizione del personale in servizio è variata nel corso del 2018 a seguito dei seguenti avvenimenti:

- assunzione a tempo indeterminato e part time (27 ore settimanali) di nr. 1 istruttore amministrativo categoria C1 – Ufficio Tributi, mediante scorrimento della graduatoria di concorso pubblico di pari profilo professionale del Comune di Villongo, in attuazione di quanto disposto con deliberazioni della Giunta comunale nr. 103 del 23/7/2018 e nr. 109 del 27/7/2018.
- sono state presentate n. 2 richieste di nulla osta alla mobilità da parte di n. 2 dipendenti comunali, a seguito delle quali sono stati pubblicati i seguenti bandi:
 - bando esplorativo di mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. nr. 165/2001 s.m.i, per l'eventuale copertura a tempo pieno e indeterminato di nr. 1 posto di istruttore amministrativo contabile categoria C, che ha avuto esito negativo;
 - bando di mobilità esterna volontaria ex art. 30 d.lgs. nr. 165/2001 per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n° 1 posto di istruttore direttivo amministrativo contabile categoria D posizione giuridica D1 con possibile assegnazione di posizione organizzativa, che ha avuto esito negativo;
 - bando di mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. nr. 165/2001 e s.m.i., per l'eventuale copertura a tempo pieno e indeterminato di nr. 1 posto di istruttore amministrativo categoria C o, in alternativa, di un posto di istruttore direttivo amministrativo-contabile categoria D: al 31.12.2018 il procedimento era ancora in corso;
 - bando esplorativo di mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs 165/2011 s.m.i. per l'eventuale copertura a tempo pieno e indeterminato di nr. 1 posto di istruttore amministrativo categoria C- Area Servizi alla Persona, che ha avuto esito negativo;
 - bando esplorativo di mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs 165/2011 s.m.i. per l'eventuale copertura a tempo pieno e indeterminato di nr. 1 posto di istruttore amministrativo categoria C, che ha avuto esito positivo.
- a seguito dell'esito positivo del succitato bando, è stata accolta la richiesta di nulla osta alla mobilità da parte della dipendente dell'Area Servizi alla Persona e contestualmente è stato assunto presso la stessa Area, tramite mobilità volontaria, n. 1 istruttore amministrativo a decorrere dal 1.10.2018.

In tutte le Commissioni costituite per le mobilità sopra elencate, i relativi membri erano donne.

Nei bandi di mobilità sopra elencati, è stata garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed è stata evitata qualsiasi forma di discriminazione.

Nelle selezioni non è stato privilegiato né l'uno né l'altro sesso.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Si precisa che, da diversi anni, ormai, il Comune di Calcio si avvale, presso diversi uffici (nel corso del 2018: l'Ufficio Tecnico, l'Ufficio Servizi alla Persona, l'Ufficio Segreteria e l'Ufficio Ragioneria) delle prestazioni – di supporto alle attività amministrative o tecniche/manutentive – di **Volontari per Scopi di Pubblica Utilità**, 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 Volontari per Scopi di Pubblica Utilità, sarebbe molto difficile continuare a garantire determinati servizi ai cittadini.

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - flessibilità dell'orario di lavoro e disciplina del part-time

Il Comune di Calcio 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.

Nel corso del 2018 è proseguita la sperimentazione dell'orario degli agenti di P.L. nelle modalità previste dalla delibera di Giunta comunale n. 135 del 31/10/2017.

Nessun dipendente nel corso del 2018 ha chiesto di effettuare la prestazione lavorativa con una particolare articolazione oraria.

Nel corso del 2018 non sono state attivate postazioni di telelavoro a supporto delle politiche di conciliazione. Si rileva, a tale proposito, che sinora non sono pervenute all'Ente manifestazioni di interesse a favore del telelavoro e/o di forme flessibili di lavoro che facilitino la conciliazione famiglia-lavoro.

Nell'anno di riferimento n. 1 dipendente ha usufruito dei benefici previsti dalla Legge n. 104/92 e s.m.i.

Formazione e aggiornamento professionale

Nel 2018 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 2018 la suddivisione per Area e per categoria dei dipendenti che hanno partecipato ad almeno un corso di formazione è la seguente:

Area	Cat. D		Cat. C		Cat. B	
	F	M	F	M	F	M
Area Affari Generali	X		X			X
Area Servizi alla Persona	X		X			
Area Polizia Locale		X		X		
Area Gestione del Territorio	X		X	X		
Area Economico Finanziaria	X		X			

La formazione e l'aggiornamento professionale sono stati assicurati in base alle istanze delle singole Aree. 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 2018 aveva in essere i seguenti abbonamenti:

- ❖ Abbonamento al sito "Areaserviziapersona.it" della Formel S.r.l.;
- ❖ Prontuario delle violazioni alla circolazione stradale – n. 3 Prontuari per gli Agenti di P.L. + APP 2018 Violazioni CDS;
- ❖ Abbonamento alla rivista "Lo Stato Civile Italiano";
- ❖ Abbonamento alla rivista on line per la Polizia Locale Ufficio studi.net;
- ❖ Abbonamento al servizio di aggiornamento/formazione Entionline (per: Ragioneria – Personale - Tributi - Affari Generali - Area Tecnica – Appalti - Polizia Locale – Area Tecnica Regione Lombardia);
- ❖ Abbonamento ai Servizi Informativi Telematici di base Ancitel;
- ❖ 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 2018, del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza triennio 2018 - 2020, con determina dell'Area Affari Generali nr. 595/94 del 27/11/2018, si è provveduto all'affidamento, alla Ditta Grafiche E. Gaspari S.r.l., della fornitura del servizio di formazione in materia di anticorruzione per i dipendenti comunali e sono stati resi disponibili, in modalità e-learning, i seguenti percorsi di formazione:

Introduzione

1. Le misure anticorruzione – Novità e approfondimenti
2. La rotazione
3. Il "pantouflage"
4. Il codice di comportamento dei piccoli Comuni
5. La trasparenza, con particolare attenzione a:
 - Pubblicità dichiarativa e costitutiva/Sottosezione bandi di gara e contratti/Sottosezione Consulenti e collaboratori
 - Rapporti con la nuova normativa in materia di privacy
6. L'accesso civico generalizzato
7. Disamina di alcuni dei pareri del Garante della Privacy

con la precisazione che l'intero programma formativo era obbligatorio per tutti i dipendenti.

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 Calcio 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). Poiché non è presente all'interno del personale dipendente del Comune alcun soggetto con l'idonea formazione prevista dall'art. 32 del D.Lgs. nr. 81/2008 per lo svolgimento di RSPP, l'Area Economico Finanziaria, con determina n. 318/63 del 22/07/2016, ha provveduto ad individuare idoneo soggetto esterno, affidando il servizio di gestione integrata della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro -sino al 31.07.2019- alla Società Sintesi S.p.a. di Roma.

Con determinazione dell'Area Economico Finanziaria n. 403/86 del 03/08/2018 è stato affidato il servizio di sorveglianza sanitaria dei dipendenti comunali per 12 mesi (dal 01/08/2018 al 31/07/2019) al Dott. Francesco D'Agostino.

6) DISCRIMINAZIONI

Nel corso dell'anno 2018 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.

Calcio, lì 15/03/2019

Il Presidente del C.U.G.
F.to Dott.ssa Franca Moroli

I componenti effettivi:

F.to Vecchierelli Fabio

F.to Chiara Facchetti

F.to Giuliano Cividini

Gianni Zanolli (assente)