

*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

Premesso che:

- Con determinazione del Segretario Generale n.104/2020 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per il Comune di Cesate, il cui Presidente è il Segretario Generale Dott. Matteo Bottari e che è composto come segue:

<b>Rappresentanza</b>	<b>Componenti effettivi</b>	<b>Componenti supplenti</b>
Amministrazione Cesate	Lisè Nadia	Gadda Elisabetta
C.G.I.L.	Sinopoli Valeria	Pulitano Stefania

- Con deliberazione di Giunta Comunale in corso di adozione, il Comune di Cesate adotterà il regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sarà successivamente pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente;

## RELAZIONE ANNUALE

*(Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011 e Direttiva n. 2/2019 Ministro P.A.)*

Il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, denominato “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 e riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro.

La presente relazione sarà trasmessa ai vertici politici e amministrativi dell'Ente di appartenenza.

*(Legge n. 183 del 4/11/2010 art. 21 e D.Lgs. 165/2001 art. 57).*

**Quadro di sintesi del personale in riferimento alla divisione, con relazione al genere, relativo al COMUNE DI CESATE.**

	Liv. Econ.	Tempo indeterminato		Comando e fuori ruolo		Tempo determinato		Tot. Aree
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Area b	B1	1	1					2
	B2							0
	B3		3					3
	B4	1	1					2
	B5	2						2
	B6		2					2
	B8			1				1
Area C	C1	3	5					8
	C2		4					4
	C3	1	6					7
	C4	1	3					4
	C5	1						1
Area D	D1	1	2					3
	D2	2	3					5
	D3	1	2					3
	D4		1					1
	D5		1					1
TOTALE AREE		14	35					49

Personale che nel 2019 ha fruito di permessi di L. 104		7
--------------------------------------------------------	--	---

Si rappresenta che le donne rappresentano il 71,43% dell'organico del Comune: le posizioni organizzative sono sette, quattro donne e tre uomini.

## PIANO AZIONI POSITIVE

### Per il Comune di Cesate:

Il comune di Cesate con deliberazione di Giunta Comunale n. 5/17.01.2019 approvato il “Piano Triennale delle azioni positive 2019/2021 per la realizzazione di pari opportunità.”

Si fa presente che, in caso di mancato adempimento relativo alla predisposizione dei “Piani triennali di azioni positive”, gli Enti non possono effettuare nuove assunzioni (*D.lgs. 165/2001 art. 6 comma 6 – D.lgs. 196/2000 art. 7 comma 5*).

Il piano ha i seguenti obiettivi:

- **Obiettivo 1:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 2:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4.** Garantire il benessere lavorativo nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.

### **Obiettivo 1:**

Si è proceduto alla stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019-2021: :

Si è prevista una maggiore flessibilità oraria in entrata di 30 minuti per la generalità dei dipendenti al fine di favorire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

### **Obiettivo 2:**

Nel corso dell'anno 2019 i dipendenti del Comune di Cesate hanno partecipato a diversi corsi di formazione professionale in molteplici materie disciplinari, siano esse di natura trasversale con particolare riferimento alla formazione obbligatoria in materie di trasparenza e anticorruzione , siano esse in materia di aggiornamento professionale nella seguente misura:

- giornata formativa trasversale (relativa all'anno 2018) in materia di trasparenza e anticorruzione con partecipanti 48
- totale giornate formative con partecipanti donne : n. 8
- totale giornate formative con partecipanti uomini: n. 10

### **Obiettivo 3:**

Nel 2019 sono state indette le seguenti procedure rispettando la normativa in materia di composizione delle commissioni di selezione con l'osservanza della riserva a favore delle componenti donne (ai sensi del D.Lgs. n. 165 del 2001 e del DPR n.487 del 199°):

- n. 2 procedure di mobilità Agente Polizia Locale - Categoria C - CCNL Enti Locali ;
- n. 1 procedura di mobilità Istruttore Amministrativo Ufficio Politiche sociali - Categoria C - CCNL Enti Locali
- n. 1 concorso per Istruttore Direttivo Servizio Polizia Locale – Categoria D - CCNL Enti Locali;
- n. 1 assunzione per scorrimento graduatori Agente Polizia Locale – Cat. C.1;

- n. 1 assunzione per scorrimento propria graduatoria di n. 1 collaboratore amm.vo Biblioteca Cat. C.1;
- n. 1 assunzione convenzione con NIL esecutore amministrativo cat. B.1;

• **Obiettivo 4.**

Si sono confermate le attuazioni delle disposizioni già previste nel Contratto decentrato Integrativo dell'anno 2019, e precisamente:

- si è dato corso a quanto previsto dal CCNL 21.05.2018 in materia di disciplina della performance;
- si è dato corso all'erogazione di indennità per il personale della Polizia Locale che effettua servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies CCNL 21.05.2018;
- si è dato corso all'erogazione degli importi delle indennità di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 per particolari condizioni di lavoro, maneggio valori;
- si è dato corso all'erogazione degli importi delle indennità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.05.2018 - indennità specifiche responsabilità;
- si è dato corso all'attribuzione di n. 7 progressioni orizzontali a decorrere dal 01.01.2019;
- si è previsto il superamento del contingente del 25% della dotazione organica di ciascuna categoria ai fini della concessione del part-time in caso di gravi e documentate situazioni familiari.

Nel corso dell'anno si è cercato di assicurare, ove possibile, la continuità lavorativa e la valorizzazione delle esperienze acquisite dal personale in uscita in modo da assicurare il buon funzionamento della struttura organizzativa.

Sono state attivate esperienze di condivisione del sapere al fine di garantire la trasversalità delle prestazioni e l'intercambiabilità degli operatori.

**SORVEGLIANZA E FORMAZIONE SANITARIA**

Il D.Lgs. del 9 aprile 2008 , n. 81 (*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*) ha come finalità quella di garantire l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Pertanto questa Amministrazione ha provveduto ad assolvere compiti inerenti alla sorveglianza sanitaria finalizzata alla tutela dello stato di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, attraverso un «medico competente» medico in possesso dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 del D.Lgs. n. 81/2008 che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della sorveglianza sanitaria di cui trattasi.

Data: 27 marzo 2020

C.U.G.

F.to Dott. Matteo Bottari

Sig.a Gadda Elisabetta 

Sig.a Sinopoli Valeria 