



Comune di Casale Monferrato

*RELAZIONE ANNUALE
COMITATO UNICO DI GARANZIA*

*ANNO 2017
30 marzo 2018*

**Il Comitato Unico di Garanzia è composto da:
MEMBRI EFFETTIVI:**

>>> Membri effettivi

- Pier Angelo Cutrona - Ufficio Urbanistica (Presidente)
- Gabriele De Giovanni - Ufficio Relazioni con il Pubblico

>>> Membri supplenti

- Cristina Provera - Ufficio Affari Generali
- Maurizio Marchese - Ufficio Personale

Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:

>>> Membri effettivi

- Maria Elena Colombo – Polizia Locale (CISL)
- Nicola Bettin – Ufficio Manifestazioni, (CIGL – FP)

>>> Membri supplenti

- Monica Sboarina - Ufficio Urbanistica (CISL)
- Paolo Patrucco – Gestione Urbana Territoriale (CIGL -FP)

Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia si prefigge lo scopo di assicurare, nell'ambito del lavoro, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua; e di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il Comitato assume, unificandole, tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e le altre disposizioni attribuiscono ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing e rappresenta un interlocutore unico, al quale i lavoratori potranno rivolgersi nel caso subiscano una discriminazione e vogliano porvi rimedio.

Come previsto dalle 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*, la presente esposizione si propone di illustrare la situazione del personale del Comune di Casale Monferrato, nell'anno 2017, riguardo 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.

Per la redazione del documento si è tenuto conto dei dati forniti dall'Amministrazione di seguito riportati.

SEZIONE PRIMA

IL PERSONALE DELL'ENTE

Le seguenti tabelle mostrano la composizione del personale suddiviso per genere, qualifica, età alla data del 31/12/2017.

Le donne rappresentano circa il 55% del totale dei dipendenti.

Si rileva uno squilibrio fra i generi solamente a livello di personale dirigenziale (donne sottorappresentate) e nel personale inquadrato nella categoria "C", dove al contrario il genere femminile è sovrarappresentato. In tutte le categorie considerate il maggior numero di lavoratori si colloca nella fascia di età più avanzata, potendosi contare complessivamente più del 62% del totale dei dipendenti con oltre 50 anni.

Per ciò che concerne il ricorso al part-time, si rileva che ne beneficiano in tutto n. 14 dipendenti: 13 donne e 1 uomo.

Segue lo schema di riferimento.

Dirigenti	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 40 anni	0	0	0
40 - <50 anni	1	0	1
50 - <60 anni	1	3	4
>=60		1	1
totale	2	4	7
	1,56 % su tot. Personale femminile	3,85 % su tot. Personale maschile	2,59 % su totale personale dipendente

Posizioni organizzative	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 40 anni	0	0	0
40 - <50 anni	2	2	4
50 - <60 anni	4	0	4
>=60	1	4	5
totale	7	6	13
	5,47 % su tot. Personale femminile	5,77 % su tot. Personale maschile	5,60 % su totale personale dipendente

Cat. D (escluse le P.O.)	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 40 anni	5	1	6
40 - <50 anni	9	3	12
50 - <60 anni	15	7	22
>=60	1	9	10
totale	30	20	50
	23,44 % su tot. Personale femminile	19,3% su tot. Personale maschile	21,55 % su totale personale dipendente

Cat. C	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 40 anni	4	4	8
40 - <50 anni	25	22	47
50 - <60 anni	25	15	40
>=60	17	4	21
totale	71	45	116
	55,47 % su tot. Personale femminile	43,27 % su tot. Personale maschile	50 % su totale personale dipendente

Cat. B	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 40 anni	0	4	4
40 - <50 anni	1	5	6
50 - <60 anni	10	16	26
>=60	6	2	8
totale	17	27	44
	13,28 % su tot. Personale femminile	25,96 % su tot. Personale maschile	18,97 % su totale personale dipendente

Cat. A	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 40 anni	0	0	0
40 - <50 anni	0	0	0
50 - <60 anni	1	2	3
>=60	0	0	0
totale	1	2	3
	0,78 % su tot. Personale femminile	1,92 % su tot. Personale maschile	1,29 % su totale personale dipendente

ETÀ	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
Meno di 40 anni	9	7,03 %	9	8,65 %	18	7,76 %
40 - <50 anni	38	29,69 %	32	30,77 %	70	30,17 %
50 - <60 anni	56	43,75 %	43	41,35 %	99	42,67 %
>=60	25	19,53 %	20	19,23 %	45	19,40 %
totale	128	100,00 %	104	100,00 %	232	100,00 %

SEZIONE SECONDA

COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

Composizione

Il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato costituito dal Comune di Casale Monferrato con determinazione n. 1136 del 13.11.2014. Il Comitato si è dotato di un Regolamento che ne disciplina il funzionamento (approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 186 del 25.05.2015).

Il Comitato è composto in maniera paritetica da componenti nominati da designati dalle organizzazioni sindacali. La Presidente del Comitato Unico di Garanzia è donna (2017) e ricopre il ruolo di funzionario dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico. I componenti del C.U.G. sono in totale n. 8, suddivisi tra effettivi e supplenti.

Operatività

Il Comitato ha sede presso il Comune, ma non ha locali appositamente adibiti allo svolgimento delle proprie attività; né è dotato di un proprio budget annuale, come prevede la legge.

Azioni

Rispetto ai compiti previsti dalla normativa – propositivi, consultivi e di verifica – il Comitato Unico di Garanzia, nel corso del 2017, ha svolto prevalentemente attività di verifica.

Per l'anno 2018, con la nomina di tre nuovi componenti (tra effettivi e supplenti), è prevista una fase più operativa e di formulazione proposte, da definire nelle prossime riunioni del CUG.

In particolare, si prevede di riproporre il questionario sul benessere organizzativo, per vedere gli scostamenti a distanza di un biennio dall'ultima rilevazione.