

RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE RIFERITA ALL'ANNO 2014

Premessa

La presente relazione è redatta in attuazione della direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, che al punto 3.3 prevede per il Comitato unico di garanzia (C.U.G.) il compito di redigere annualmente «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.

Coerentemente con queste premesse, la relazione analizza la situazione del personale del Comune di Selvazzano Dentro nell'anno 2014 evidenziando la situazione di genere, di età e alle attuali forme di agevolazione e conciliazione vita-lavoro.

Per quanto riguarda il rapporto tra qualifica e genere, la **tabella a)** evidenzia una situazione ancora lontana da una presenza paritaria dei due generi nei ruoli dirigenziali: il divario tra donne e uomini si attesta in un rapporto di 1: 2 (i dirigenti di sesso maschile sono il doppio di quelli di sesso femminile).

Tabella A

personale dipendente al 31/12/2014	F	M	totale cat.	F %	M%	totale %
categoria D	13	9	22	59,09	40,91	25,58
categoria C	19	10	29	65,52	34,48	33,72
categoria B	24	11	35	68,57	31,43	40,70
di cui posizioni organizzative	2	4	6	33,33	66,67	6,98
TOTALI	56	30	86	65,12	34,88	100,00

La ripartizione del personale in base all'età (**tabella b)** evidenzia la non rappresentanza della classe di età "meno di 30 anni" (0%). La classe di età numericamente più significativa è quella degli ultracinquantenni (oltre 50 anni: 58,14%), seguita da quella dei quarantenni (41-50 anni: 33,72%), a segnalare un fenomeno di invecchiamento della popolazione complessiva dei dipendenti con i conseguenti profili di criticità. Peraltro, l'analisi delle singole classi di età in relazione al genere di appartenenza dei dipendenti evidenzia una netta prevalenza femminile all'interno di tutte le classi di età (quasi 64% donne vs. 36% uomini). Questo dato conferma la forte componente femminile all'interno del complesso dei lavoratori del Comune.



Tabella B

età dipendenti in servizio al 31/12/2014	F	M	totale fascia	F %	M%	totale %
meno di 30 anni	0	0	0	0,00	0,00	0,00
dai 31 ai 40 anni	5	2	7	17,24	28,57	8,14
dai 41 ai 50 anni	19	10	29	65,52	34,48	33,72
oltre i 50 anni	32	18	50	64,00	36,00	58,14
TOTALI	56	30	86	65,12	34,88	100,00

Come si evince dalla **tabella c)** sotto riportata, il personale con contratto di lavoro part-time, è soprattutto di sesso femminile (84,21% donne vs. 15,79% uomini). Questo dato suggerisce il perdurare, anche fra i dipendenti del Comune di Selvazzano Dentro, di strategie di ripartizione del lavoro sociale che assegnano alle donne il compito di conciliare il lavoro di cura con quello retribuito.

Tabella C

personale dipendente in part-time al 31/12/2014	F	M	totale cat.	% genere e cat. F	% genere e cat. M	% su totale
categoria D	4	0	4	30,77	0,00	18,18
categoria C	5	1	6	26,32	10,00	20,69
categoria B	7	2	9	29,17	18,18	25,71
TOTALI	16	3	19	84,21	15,79	100,00
percentuale su totale dipendenti				28,57	10	22,09

Modifiche orario di servizio

Nell'anno di riferimento 17 dipendenti (di cui 15 donne e 2 uomini) hanno richiesto e ottenuto la concessione di modifica orario di servizio per far fronte a esigenze familiari e/o personali (tabella d).

Tabella D

personale dipendente con modifiche orario anno 2014	F	M	totale cat.	% genere e cat. F	% genere e cat. M	% su totale
categoria D	2	0	2	15,38	0,00	9,09
categoria C	6	1	7	31,58	10,00	24,14
categoria B	7	1	8	29,17	9,09	22,86
TOTALI	15	2	17	88,24	11,76	100,00
percentuale su totale dipendenti				26,79	6,6667	19,77

Congedi parentali

Nell'anno di riferimento 4 donne hanno utilizzato i congedi parentali facoltativi (tabella e), per una durata media a persona di 13 giorni.

Un uomo ha utilizzato 26 giorni di congedo ai sensi dell'art.42 del D-Lgs 151/2001.

Tabella E

congedi parentali usufruiti anno 2014	F	M	totale cat.	% genere e cat. F	% genere e cat. M	% su totale
categoria D	1	0	1	7,69	0,00	4,55
categoria C	1	0	1	5,26	0,00	3,45
categoria B	2	0	2	8,33	0,00	5,71
TOTALI	4	0	4	100,00	0,00	100,00
percentuale su totale dipendenti				7,14	0	4,65
totale anno 2014	giorni					
	52					

Permessi Legge 104/92

Nell'anno di riferimento 13 dipendenti (tabella f) hanno usufruito dei permessi previsti dalla Legge 104/92 per assistere familiari o per se stessi.

Tabella F

permessi legge 104/92 anno 2014	F	M	totale cat.	% genere e cat. F	% genere e cat. M	% su totale
categoria D	3	1	4	23,08	11,11	18,18
categoria C	2	1	3	10,53	10,00	10,34
categoria B	4	2	6	16,67	18,18	17,14
TOTALI	9	4	13	69,23	30,77	100,00
percentuale su totale dipendenti				16,07	13,333	15,12
totale anno 2014	giorni		ore			
	73		1198			

Aspettative

Nell'anno 2014 2 dipendenti (tabella g) hanno richiesto e ottenuto periodi di aspettativa ai sensi dell' art. 11 CCNL del 14/9/00.

Ca *Fa* *Al* *Mc* *we*

Tabella G

Aspettativa art. 11 CCNL del 14/9/00 anno 2014	F	M	totale	durata
categoria D	1		1	per 4 mesi
categoria C		1	1	per 8 mesi

Il Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che ha sostituito, unificandoli in un unico organismo, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, è stato istituito dal Comune di Selvazzano Dentro, con atto del Segretario Generale n. 41233 del 05.12.2014 e ha durata quadriennale.

Il Comitato, insediatosi a gennaio 2015 è composto in maniera paritetica da componenti nominati dall'Amministrazione e componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno dell'Ente ed è presieduto da una donna, incaricata di posizione organizzativa.

Nell'arco del 2014 non vi è stata pertanto attività del Comitato.

Per il 2015 le azioni positive da intraprendere anche nell'ambito del nuovo piano di azioni positive per il triennio 2015-2016-2017 sono individuate in apposita formazione per i componenti del CUG e un questionario di indagine tra i dipendenti per individuare le esigenze più sentite per il benessere organizzativo e la conciliazione vita-lavoro.

ALBAN Marzia

CASALI Bruno

CORRADIN Francesca

RACCANELLO Maura

SCARSO Meri

TOSETTO Teresa

ZARAMELLA Patrizia

[30 MAR. 2015