ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2021

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2021

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "L*inee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*" così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Dall'analisi dei dati del personale del Comune di Campo San Martino emerge una prevalenza del genere femminile (56,33%) rispetto a quello maschile (45%).
Le dipendenti di genere femminile hanno per il 50% un contratto di lavoro a tempo pieno e per l'altro 50% un contratto di lavoro a part-time.
Solo un lavoratore di genere maschile ha un contratto di lavoro a part-time (12,5%).
Dall'analisi dei dati per fascia d'età emerge una prevalenza, nel genere maschile, di dipendenti inclusi nella fascia d'età maggiore di 60 anni (37,5%), mentre, per il genere femminile, la fascia d'età più prevalente è quella compresa tra i 51 e 60 anni (60%). Non risultano dipendenti di età inferiore ai 30 anni, sia di genere maschile che di genere femminile.
Gli incarichi di responsabile del Servizio, ai sensi dell'art. 13 e seguenti del CCNL del 21/05/2018, devono essere attribuiti al personale classificato nella categoria D, pertanto le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000 sono state assegnate a 4 persone (2 di genere maschile e 2 di genere femminile) in categoria D.
Il segretario Comunale, organo di vertice dell'ente, con i compiti di sovraintendere lo svolgimento delle funzioni dei responsabili dei servizi, di coordinarne l'attività e di valutarne i risultati e i comportamenti organizzativi, è di genere maschile, ma, poiché a scavalco, non è inserito nella pianta organica.
Per quanto concerne l'anzianità di servizio, si evidenzia che la maggior parte dei dipendenti è in servizio da più di 10 anni nello stesso livello di inquadramento.
Per quanto riguarda il divario economico, c'è una discrepanza di un 11,30% a favore del genere maschile, data soprattutto dai dipendenti in categoria C (7,62%).
In merito al titolo di studio del personale non dirigenziale, si rileva un elevato livello di istruzione, distribuito tra diploma superiore (55,56%) e laurea (44,44%).

Il 44% dei dipendenti, a pari numero, sia di genere maschile che femminile, hanno una laurea.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

La misura di gran lunga più utilizzata tra le misure di conciliazione vita/lavoro è l'orario flessibile, richiesta e concessa tramite contratto decentrato a tutti i dipendenti.

Con la flessibilità, il dipendente può anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per 45 minuti, nell'orario mattutino e pomeridiano.

Nell'ente ci sono 6 dipendenti in part-time, 5 donne e 1 uomo.

Per quanto concerne il lavoro agile, si rileva che la misura è stata usufruita solo a causa del protrarsi dell'epidemia pandemica, che ha travolto e condizionato l'intera Società, sia civile che economica. I comuni sono stati chiamati a dare risposte significative attraverso i servizi di prossimità. Pertanto, l'Amministrazione Comunale è stata chiamata, da un lato a supportare il cittadino e dall'altro a tutelare i propri dipendenti. Lo strumento perseguito ed attuato con maggior enfasi è stato lo smart working, che, applicato laddove possibile, ha permesso di rispondere alle esigenze del cittadino e alle necessità del dipendente che ha dovuto far fronte ad un aumento del proprio lavoro, ma nello stesso tempo ad esigenze famigliari stringenti, in termini di flessibilità di orario, accudimento familiare e tutela della propria salute. La straordinarietà degli eventi e il divenire della normativa in materia che si è succeduta durante l'anno, hanno permesso di ricorrere a tale strumento in modo equo tra dipendenti, senza necessità di ricorrere a regolamentazioni interne in merito all'accesso, alla tipologia di lavoro e all'utilizzo di tecnologie digitali, permettendo la sua applicazione indipendentemente dal genere, dall'inquadramento e dalla tipologia contrattuale.

La fruizione dei permessi L. 104/1992 sono usufruiti solo dal genere maschile.

Nel 2021 sono stati usufruiti 12 giorni di congedo parentale dal genere femminile.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) Piano Triennale di Azioni Positive adottato con delibera di Giunta n. 129 del 09.12.2021.

L’anno 2021 ha portato alla redazione del PAP. Ci si propone, per l’anno 2022, di attuare tutte le azioni inserite in tale Piano.
Di seguito si riportano le azioni positive realizzate nel 2021 e le azioni che si prevedono di realizzare nel 2022, come aggiornamento al PAP.

AZIONE POSITIVA FORMAZIONE

L’Amministrazione ha favorito la formazione e l’aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l’efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. A tutti i dipendenti è stata garantita la possibilità di partecipare a corsi di aggiornamento qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale.
Nel 2021, a causa del perdurare della situazione di emergenza pandemica, sono stati organizzati quasi esclusivamente webinar. Molti erano gratuiti e, pertanto, senza certificato di partecipazione, per questo motivo non appaiono nella statistica
Il Comune ha organizzato per tutti i dipendenti un corso di aggiornamento di aggiornamento su trasparenza, anticorruzione e privacy. Inoltre, si è tenuto un corso per migliorare l’utilizzo del gestionale Halley.

AZIONE POSITIVA SVILUPPO DI CARRIERA E PROFESSIONALITA’

Nel 2021 sono state concesse progressioni economiche a 3 componenti dell’organico (1 maschio e 2 femmine).

AZIONE POSITIVA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nel 2021 è stato assunto un dipendente di più di 60 anni di età, e già formato, attraverso l’art. 110 comma 1 TUEL decreto legislativo 267/2000.

AZIONE POSITIVA PER IL 2022

Per l’anno 2021 si prevede l’Istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, come da linee guida indicate nella delibera di Giunta n. 83 del 17-09-2020.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Con delibera n. 20 del 11.03.2021 è stato approvato il nuovo Regolamento per la disciplina del servizio sostitutivo di mensa in favore del personale dipendente.
Nel corso del 2021 non si sono avute segnalazioni di situazioni di discriminazione o mobbing.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Con delibera di Giunta n. 66 del 15.07.2021 è stato approvato il Piano delle Performance valido per il triennio 2021-2023. Alla data del 31.12.2021 si confermano le verifiche delle azioni poste in essere nell'ambito di quelle programmate con tale Piano.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

- ✓ Con delibera di Giunta n. 83 del 17-09-2020 sono state impartite le direttive per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia. A causa dell'emergenza pandemica, che rendeva difficoltoso riunirsi in presenza, e a causa dell'utilizzo del telelavoro, si è stati costretti a rinviare tale adempimento.
- ✓ Con delibera di Giunta n. 129 del 09.12.2021 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023, attraverso il quale vengono evidenziati gli obiettivi da raggiungere in materia di pari opportunità e benessere lavorativo, e impartite le direttive per la realizzazione degli stessi. Si rinvia ai primi mesi del 2022 la costituzione del CUG.

B. ATTIVITA'

- ✓ Si rinvia ai primi mesi del 2022 la costituzione del CUG.

Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ *Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo*
- ✓ *Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza*
- ✓ *Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo*
- ✓ *Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa*
- ✓ *Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)*
- ✓ *Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento*

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- ✓ *Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza*
- ✓ *Piani di formazione del personale*
- ✓ *Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione*
- ✓ *Criteri di valutazione del personale*
- ✓ *Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze*

POTERI DI VERIFICA

- ✓ *Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità*
- ✓ *Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo*
- ✓ *Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing*
- ✓ *Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di*

lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Alla luce dei risultati raccolti, si può affermare che il Comune di Campo San Martino tenga molto in considerazione la parità dei diritti dei propri dipendenti e che stia adottando una politica attenta ai loro bisogni. La tutela della salute viene tenuta in considerazione e si agevolano forme di conciliazione vita/lavoro per le famiglie.