COMUNE DI CAMPO SAN MARTINO

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 2022

COMUNE DI CAMPO SAN MARTINO

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 2022

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.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Dall'analisi dei dati del personale del Comune di Campo San Martino emerge una prevalenza del genere femminile (53%) rispetto a quello maschile (47%).
Le dipendenti di genere femminile hanno per il 45% un contratto di lavoro a tempo pieno e per il 55% 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 tra i 51 e 60 anni (19% del totale personale), mentre, per il genere femminile, la fascia d'età più prevalente è quella compresa tra i 51 e 60 anni (30% del totale personale). 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 9,07% a favore del genere maschile, data soprattutto dai dipendenti in categoria C (16,74%), che effettuano maggiori straordinari.
In merito al titolo di studio del personale non dirigenziale, si rileva un elevato livello di istruzione, distribuito a metà tra diploma superiore e laurea (48% cadauno).
Il 24% dei dipendenti di genere maschile e il 23% di genere 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 7 dipendenti in part-time, 6 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 messo a disposizione dei dipendenti è stato lo smart working, che, nell'eventualità di applicazione, laddove possibile, avrebbe permesso di rispondere alle esigenze del cittadino e alle necessità del dipendente stesso, permettendo l'accudimento familiare e la tutela della propria salute.
La fruizione dei permessi L. 104/1992 è stata effettuata sia dal genere maschile che da quello femminile.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

[In questa sezione inserire le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e analizzare i risultati di tali misure. A titolo esemplificativo, la sezione può essere articolata come segue:

a) Piano Triennale di Azioni Positive (se adottato, descrivere azioni previste nell'anno in corso e attuate nell'anno precedente; specificare quali azioni sono state finanziate e l'ammontare del relativo finanziamento; se non adottato descrivere motivazioni);
b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione
c) Adozione bilancio di genere
d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale
e) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

A) PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Piano Triennale di Azioni Positive adottato con delibera di Giunta n. 129 del 09.12.2021. Per l'anno 2022 si è lavorato per attuare tutte le azioni inserite in tale Piano.

Di seguito si riportano le azioni positive realizzate nel 2022 e le azioni che si prevedono di realizzare nel 2023, 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 2022, a seguito della modalità attuata durante la 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 su trasparenza, anticorruzione e privacy.

AZIONE POSITIVA SVILUPPO DI CARRIERA E PROFESSIONALITA'
Nel 2022 sono state concesse progressioni economiche a 1 componente dell'organico, di genere maschile.

AZIONE POSITIVA COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE DIVERSE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE
Nel 2022 è stata costituita una commissione di concorso formata da 2 componenti, interni all'ente, uno di genere maschile e uno di genere femminile.

AZIONE POSITIVA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
Nel 2022 sono stati assunte 4 persone a tempo indeterminato, due di genere maschile e due di genere femminile. Due dipendenti di genere femminile sono state assunte tramite attingimento da graduatoria di altro Ente. Un dipendente di genere maschile è stato assunto tramite concorso pubblico indetto da questo Ente. Un dipendente di genere maschile è stato assunto attraverso mobilità dal Comune di Vo'.
Infine, 1 dipendente di genere maschile è stato assunto a tempo determinato mediante incarico art. 110 comma 1 TUEL D. Lgs. 267/2000.

AZIONE POSITIVA PER IL 2023
Per l'anno 2023 si prevede maggior controllo attraverso il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, al fine di completare tutte le azioni indicate nel PAP triennio 2021/23.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Con decreto del Segretario n°8 del 23/02/2022 sono stati nominati i componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Con delibera di Giunta Comunale n°28 del 30/03/2022 è avvenuta la presa d'atto del Regolamento C.U.G. Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e la presentazione della relazione annuale 2021.

Nel corso del 2022 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 31.12.2022 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

[Questa parte della relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nel periodo di riferimento]

A. OPERATIVITA'

- ✓ Con decreto del Segretario n°8 del 23/02/2022 sono stati nominati i componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).
- ✓ Con delibera di Giunta Comunale n°28 del 30/03/2022 è avvenuta la presa d'atto del Regolamento C.U.G. Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e la presentazione della relazione annuale 2021.

- ✓ 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.

B. ATTIVITA'

- ✓ Si prosegue con l'attività di controllo e supporto del CUG anche per l'anno 2023.

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.