



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

Relazione annuale Comitato Unico di Garanzia

(nel rispetto dell'allegato 2 alla Direttiva recante
“Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”)

Relazione 2024 riferita ad anno 2023



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

Al Sindaco

Al Segretario Comunale

All'OIV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2023

Il CUG del Comune di Farra di Soligo è stato costituito in data 18 marzo 2021 con deliberazione di Giunta comunale numero 31. Precedentemente Il Comune di Farra di Soligo è stato associato al CUG istituito presso l'Unione Montana Feltrina.

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 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" così come integrata dalle direttive del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, numero 3, recante "Indirizzi di attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti" e numero 2/2019, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

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.



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

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 dall'ufficio 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 un'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.



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 60 del 11.05.2023 ad oggetto “Approvazione modifiche al Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi a seguito del nuovo CCNL del 16 novembre 2022” le articolazioni di massima dimensione dell’Ente sono state modificate da “Aree” a “Settore” come di seguito specificato:

- Settore Economico Finanziario
- Settore Affari Generali
- Settore Socio Culturale
- Settore Edilizia e Urbanistica
- Settore Lavori Pubblici - Ambiente
- Settore Polizia Locale (Settore di nuova istituzione).

Il personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2023, tenuto conto di un Funzionario tecnico incaricato di elevata qualificazione, dipendente di altro Comune e in convenzione presso il Comune di Farra di Soligo per 18 ore settimanali, ammonta a n. 33 unità di cui n. 11 uomini e n. 22 donne.

Le funzioni di Segretario comunale sono attribuite ad un Segretario di sesso femminile dipendente del Comune di Feltre ed in convenzione presso il Comune di Farra di Soligo per n. 9 ore.

Suddivisione del personale nelle aree di inquadramento:

- n. 9 dipendenti AREA FUNZIONARI (EX CAT. D)
con i seguenti profili professionali:
 - n. 4 con profilo di Funzionario amministrativo
 - n. 2 con profilo di Funzionario tecnico
 - n. 2 con profilo di Assistente sociale
 - n. 1 con profilo di Funzionario di polizia locale

I Funzionari incaricati di elevata qualificazione, Responsabili dei Settori, sono n. 6 di cui n. 3 uomini e n. 3 donne.

- n. 16 dipendenti AREA ISTRUTTORI (EX CAT.C)
con i seguenti profili professionali
 - n. 9 con profilo di Istruttore amministrativo
 - n. 5 con profilo di Istruttore tecnico
 - n. 1 con profilo di Agente di polizia locale
 - n. 1 con profilo di Istruttore informatico



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

- n. 8 dipendenti AREA OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B3 e B1) con i seguenti profili professionali:
 - n. 5 con profilo di Operatore esperto amministrativo
 - n. 3 con profilo di Operatore esperto tecnico - manutentivo

Al 31.12.2023 i dipendenti risultano così suddivisi per fasce di età:

- 60 anni e oltre: n. 3 dipendenti;
- tra i 50 e i 59 anni: n. 11 dipendenti;
- tra i 40 e 49 anni: n. 15 dipendenti;
- tra i 30 e 39 anni: n. 2 dipendenti;
- tra i 20 e 29 anni: n. 2 dipendenti.

I dipendenti a tempo indeterminato che nell'anno 2023 hanno lavorato in regime di tempo parziale sono stati 8, di cui 2 uomini (1 su richiesta del dipendente e 1 congenito) e 6 donne (5 su richiesta delle dipendenti e 1 congenito).

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Come previsto dal CCI 2023 – 2025, sottoscritto in data 25 agosto 2023, a tutti i dipendenti, è stata riconosciuta una flessibilità oraria giornaliera di mezzora rispetto all'orario di ingresso e all'orario di uscita, rispettivamente in posticipo ed in anticipo rispetto all'orario di lavoro.

Nell'anno 2023 sono state presentate 2 richieste di fruizione di lavoro a tempo parziale da parte di dipendenti di sesso femminile, di cui una con figli minori di età, entrambe accolte dall'Amministrazione comunale. Gli altri tempi parziali su richiesta sono prosecuzioni di concessioni effettuate in anni precedenti.

Nel corso dell'anno 2023 i dipendenti non hanno avanzato richieste di fruizione di congedi parentali e, per quanto riguarda i permessi L104/1992, si rileva la fruizione di n. 31 permessi giornalieri e n. 201 permessi orari da parte di un dipendente di sesso femminile per assistenza a familiari.

Nell'anno 2023 nessun dipendente ha chiesto di poter effettuare la sua prestazione lavorativa in modalità smart working.



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il “Piano delle azioni positive 2023 – 2025”, condiviso dallo stesso CUG, che nell’ambito delle sue funzioni era stato chiamato ad esprimersi con verbale n. 1 del 26.01.2023, approvato con deliberazione di Giunta c. n.13 del 26.01.2023, ha previsto 4 interventi per le pari opportunità che di seguito vengono analizzati.

Intervento n. 1: ORARIO DI LAVORO E PART – TIME

Obiettivi.

Favorire l’equilibrio e la conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari, anche mediante una diversa organizzazione dell’attività lavorativa, delle sue condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Tenuto conto dell’attuale utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale da parte dei dipendenti dell’Ente nonché dei limiti normativi che impediscono assunzioni a copertura dei posti di lavoro eventualmente trasformati, con conseguenti riflessi negativi sull’organizzazione, le parti concordano di elevare il contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale del 10%, ferma restando la facoltà dell’Amministrazione di concedere ogni singola trasformazione anche nel rispetto delle vigenti disposizioni normative.

Finalità strategiche.

Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l’utilizzo di tempi flessibili.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l’utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore, Segretario comunale. Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate anche per congedo parentale.

Misurazione:

Indicatori: Numero di domande accolte su richiesta dei lavoratori e delle lavoratrici con figli minori. Valore atteso: 2023 50%, 2024 50% e 2025 50%

Dall’analisi dei dati del personale, emerge che i dipendenti a tempo indeterminato che



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

nell'anno 2023 hanno lavorato in regime di tempo parziale è di numero 8 unità, di cui 2 uomini (1 su richiesta del dipendente e 1 congenito) e 6 donne (5 su richiesta delle dipendenti e 1 congenito). Nel corso dell'anno 2023 sono state presentate 2 richieste di fruizione di lavoro parziale da parte di dipendenti di sesso femminile, di cui 1 con figli minori di età, entrambe accolte dall'Amministrazione comunale. Gli altri tempi parziali su richiesta sono prosecuzioni di concessioni effettuate in anni precedenti. Ne consegue che l'obiettivo, consistente nell'accoglimento da parte dell'Amministrazione di una percentuale pari al 50% delle domande di tempo parziale e/o agevolazioni orarie presentate da parte di lavoratori e lavoratrici con figli minori, è stato raggiunto.

In occasione della partecipazione alla stesura del Piano azioni positive 2024 - 2026 il CUG ha ribadito il mantenimento di detto obiettivo a garanzia delle pari opportunità e del benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro.

Intervento n. 2: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ'

Obiettivo

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore, Segretario comunale e Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Misurazione

Indicatori: Rispetto delle pari opportunità nello sviluppo della carriera e della professionalità.

Valore atteso: 2023 100%, 2024 100% e 2025 100%

Il Piano di formazione 2023, approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 32 del 28.02.2023, prevede la formazione di tutto il personale dipendente, senza distinzioni di genere e condizione, sulle materie per le quali la formazione è obbligatoria (tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro, prevenzione della corruzione e trasparenza, codice di comportamento e privacy) e sulle materie che



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

riguardano più specificatamente il servizio a cui il personale è addetto (formazione tecnico – specialistica). Dai dati forniti dal servizio personale si ricava che tutti i dipendenti, senza distinzione di sesso, compresi quelli in regime di orario part time e/o con disabilità, hanno potuto partecipare agli eventi formativi perché organizzati in orari compatibili con il part time e per la maggior parte con modalità di fruizione (webinar).

Nomina Responsabili di Settore e assegnazione incarichi di elevata qualificazione.

Con decreto sindacale n. 6 del 28.12.2022 sono stati nominati i Responsabili di posizione organizzativa dal 01.01.2023 al 31.12.2023 e con successivo decreto n. 3 del 01.09.2023 sono stati nominati i Responsabili di Settore, titolari di incarico di elevata qualificazione, dal 01.09.2023 a fine scadenza del mandato amministrativo nel 2024.

Detti decreti, sulla base della pesatura effettuata dall'Organismo di Valutazione, stabiliscono anche la retribuzione di posizione dei Responsabili di Settore, titolari di incarichi di elevata qualificazione, che varia da un minimo di euro 5.000,00 a un massimo di euro 18.000,00 annui lordi.

Il decreto n. 6/2022 attribuisce la Responsabilità di Settore e la relativa retribuzione di posizione annuale a n. 3 dipendenti di sesso femminile e a n. 2 dipendenti di sesso maschile, come di seguito specificato:

- n. 1 retribuzione di posizione di euro 14.000,00 ad un Responsabile di Settore di sesso femminile;
- n. 1 retribuzione di posizione di euro 8.500,0 ad un Responsabile di Settore di sesso femminile;
- n. 1 retribuzione di posizione di euro 8.125,00 (di cui euro 1.875,00 a titolo di maggiorazione in quanto Responsabile di Servizio in convenzione in 2 enti) ad un Responsabile di Settore di sesso maschile in convenzione per il 50% dell'orario di lavoro;
- n. 1 retribuzione di posizione di euro 10.500,00 ad un Responsabile di Settore di sesso maschile che, attualmente in regime di part time 50%, percepisce euro 5.250,00;
- n. 1 retribuzione di posizione di euro 9.500,00 ad un Responsabile di Settore di sesso femminile;

Il decreto n. 3/2023 attribuisce la Responsabilità di Settore e la relativa indennità di posizione annuale a n. 3 dipendenti di sesso femminile e a n. 3 dipendenti di sesso maschile, come di seguito specificato:

- n. 1 retribuzione di posizione di euro 14.000,00 ad un Responsabile di Settore di sesso femminile;
- n. 1 retribuzione di posizione di euro 9.000,0 ad un Responsabile di Settore di sesso femminile;
- n. 1 retribuzione di posizione di euro 8.125,00 (di cui euro 1.875,00 a titolo di



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

maggiorazione in quanto Responsabile di Servizio in convenzione in 2 enti) ad un Responsabile di Settore di sesso maschile in convenzione per il 50% dell'orario di lavoro;

- n. 1 retribuzione di posizione di euro 10.500,00 ad un Responsabile di Settore di sesso maschile che, attualmente in regime di part time 50%, percepisce euro 5.250,00;
- n. 1 retribuzione di posizione di euro 10.000,00 ad un Responsabile di Settore di sesso femminile;
- n. 1 retribuzione di posizione di euro 6.000,0 ad un Responsabile di Settore di sesso maschile;

L'assegnazione degli incarichi di elevata qualificazione e l'importo delle retribuzioni di posizione attribuite per l'anno 2023 si ritiene che siano rispettosi dei principi di parità di accesso alla carriera e di non discriminazione economica tra uomini e donne. Pertanto si dà atto che attualmente non si presenta la necessità di favorire un riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo numero 198/2006.

Le progressioni economiche all'interno delle Aree

Le progressioni economiche all'interno delle Aree sono state attribuite con decorrenza 01.01.2023 sulla base del sistema di valutazione vigente e al CCI 2021 -2023. E' stata stilata la graduatoria e sono state assegnate 7 progressioni economiche a 4 uomini e 3 donne. L'ordine della graduatoria, secondo quanto previsto dal CCI 2021 – 2023 è stato determinato dalla media delle tre ultime valutazioni positive della performance individuale (per un peso 70%) e dall'esperienza professionale valutata attribuendo punti 0,05 per ogni anno di esperienza (per un peso 30%).

L'amministrazione non ha ritenuto di prevedere per l'anno 2023 progressioni tra Aree (art. 15 del CCNL 16 novembre 2022).

Le indennità per specifiche responsabilità sono stabilite dal CCI 2021 -2023 per il personale che riveste i ruoli di Ufficiale di Stato civile, anagrafe ed elettorale, senza distinzioni di genere. Nell'anno 2023 dette indennità, il cui importo è già predeterminato nel citato CCI 2021 - 2023, sono state attribuite a 3 dipendenti di sesso femminile addette ai servizi demografici.

Altre indennità per specifiche responsabilità, attribuite a posizioni di lavoro che esercitano funzioni che implicano contestualmente specifiche responsabilità e compiti di coordinamento, sono state assegnate a un dipendente di sesso maschile per l'importo di euro 1.200,00 annui, ad un dipendente di sesso femminile per l'importo di euro 1.000,00 annui e ad un altro dipendente di sesso maschile per l'importo di euro 500,00



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

per il periodo dal 01.01.2023 al 31.03.2023, in maniera proporzionale al punteggio assegnato sulla base di apposite schede di pesatura su modello allegato al CCI stesso.

I premi collegati alla performance organizzativa e alla performance individuale (articoli 7 e 8 del CCI 2021 - 2023) relativi al 2022 sono stati liquidati nel 2023 e ripartiti secondo logiche di meritocrazia sulla base dei criteri stabiliti dal CCI e dal sistema di valutazione vigente. Il CCI prevede che i premi teorici spettanti debbano essere proporzionalmente ridotti qualora si verificassero assenze dal servizio superiori a 10 giorni nell'anno. A tal fine, nel rispetto del principio di pari opportunità, si dà atto che il CCI prevede che non vengano considerate assenze i congedi per donne vittime di violenze, per congedi di maternità o paternità e permessi di cui alla Legge 104/1992.

Per quanto concerne la composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale, si evidenzia che la commissione di concorso costituita nell'anno 2023 per l'assunzione di n. 2 Istruttori amministrativi è stata composta da 3 membri di sesso femminile: il Segretario comunale con funzioni di Presidente e 2 Responsabili di Settore con funzione di membri esperti. Le funzioni di segretario sono state attribuite ad un dipendente di sesso maschile di altro ente.

Intervento n. 3: FORMAZIONE

Obiettivo: programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Finalità strategiche: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap.

Azione positiva 2: Monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di conferenza dei Responsabili di Settore.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore, Segretario comunale. Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

Risorse impegnate per formazione: € 4.300,00 annui.

Misurazione

Indicatori: Percentuale femminile di fruizione della formazione.

Valore atteso: 2023 50%, 2024 50% e 2025 50%



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

Come sopra già evidenziato, dai dati forniti dal servizio personale si ricava che tutti i dipendenti, senza distinzione di sesso e condizione, compresi quelli in regime di orario part time e/o con disabilità, hanno potuto partecipare agli eventi formativi perché organizzati in orari compatibili con il part time e per la maggior parte con modalità di fruizione (webinar).

Intervento n. 4: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, mediante reale collaborazione anche durante le riunioni della conferenza di responsabili.

Azione positiva 1: Favorire la sensibilizzazione e l'informazione rivolta ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione ai dipendenti e ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano di Azioni positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore - Segretario comunale - Ufficio Personale. A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settore, a tutti i cittadini.

Misurazione

Indicatori: Pubblicazione nel sito internet del Comune del Piano delle azioni positive e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi delle tematiche riguardanti le pari opportunità da parte dei Responsabili di Settore.

Valore atteso: 2023 60%, 2024 60% e 2025 60%

Da una verifica effettuata nel sito web istituzionale dell'Ente, il Piano delle Azioni positive 2023 – 2025 risulta pubblicato nella sezione “Amministrazione trasparente” all'interno della sotto sezione “Provvedimenti” e della sotto sezione “Altri contenuti – dati ulteriori”.

Intervento n. 5: LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Obiettivo: Favorire la conciliazione tra esigenze familiari e lavorative mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare dando priorità nella concessione dello smart working alle seguenti categorie di lavoratori:



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

- a) lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità (priorità prevista dall'articolo 18, comma 3bis, della legge numero 81/2017);
- b) lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, numero 104 (priorità prevista dall'articolo 18, comma 3bis, della legge numero 81/2017);
- c) i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, numero 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge numero 104/1992;
- d) lavoratori immunodepressi e familiari conviventi di persone immunodepresse (articolo 39 del decreto legge numero 18/2020: la disposizione si applica fino al termine dello stato di emergenza);
- e) lavoratori su cui grava la cura di persone anziane e/o dei figli a causa della chiusura delle scuole;
- f) in stato di gravidanza;

g) che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa (dimostrabile dal possesso di abbonamento al servizio di trasporto pubblico).
Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dello smart working.

Azione positiva 1: Prevedere la concessione dello smart working in tempi celeri e dando la giusta priorità alle categorie di lavoratori che hanno maggiori difficoltà di conciliazione dei tempi famiglia – lavoro.

Azione positiva 2: Garantire che il trattamento retributivo, tabellare e accessorio, spettante ai dipendenti che svolgono l'attività lavorativa in modalità lavoro agile, non subisca alcuna modifica rispetto a quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro vigenti.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore, Segretario comunale. Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Misurazione:

Indicatori: Numero di domande accolte su richiesta dei lavoratori e delle lavoratrici.

Valore atteso: 2023 25%, 2024 25% e 2025 25%

Nell'anno 2023 nessun dipendente ha chiesto di poter effettuare la sua prestazione lavorativa in modalità smart working.



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il giorno 19.10.2013 è stato somministrato a tutti i dipendenti presenti, in forma anonima, un questionario di valutazione del rischio stress correlato. Dalla Relazione del Responsabile del servizio di Prevenzione e Protezione, è emerso che la percezione della sicurezza ed organizzazione è a un livello sufficiente per due settori e buono per gli altri quattro. Un settore evidenzia lievissime criticità nell'organizzazione del lavoro e altri due criticità nei rapporti con la direzione.

Il CUG, nell'esercizio dei suoi poteri propositivi, chiede all'Amministrazione di porre attenzione alle criticità emerse al fine di favorire condizioni di benessere lavorativo.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

In merito alla performance si rimanda all'analisi sui premi relativi alla performance organizzativa e individuale sopra riportata.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il CUG esercita i compiti propositivi, consultivi e di verifica previsti dall'articolo 57, comma 3, del decreto legislativo numero 165/2001, così come introdotto dall'articolo 21 della legge numero 183/2010 e dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, concernente le linee guida sul funzionamento dei CUG, nonché le funzioni che i contratti collettivi demandavano in precedenza al Comitato per le Pari Opportunità e al Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, successivamente integrata con la Direttiva numero 2 del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, con la quale sono state adeguate le previsioni della predetta direttiva 4 marzo 2011 per meglio coordinare l'azione dei Comitati Unici di Garanzia con quella svolta dagli altri organismi previsti dalla legislazione e per favorire un più efficace ruolo del Comitato "anche tenuto conto delle problematiche emerse nella prima fase applicativa e segnalate dal Gruppo di lavoro per il monitoraggio ed il supporto alla costituzione e sperimentazione dei Comitati, come previsto dal paragrafo 7 della medesima direttiva". In particolare il CUG nell'ambito della funzione propositiva, propone le misure del piano di azioni positive di competenza del Comune e promuove iniziative volte a:

- a) favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne;
- b) favorire, promuovere e potenziare condizioni di benessere lavorativo e la conciliazione fra vita privata e lavoro;
- c) sviluppare temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

- d) promuovere iniziative volte ad attuare direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- e) effettuare analisi che considerino bisogni e interessi individuali e collettivi, nonché analisi e nuove iniziative utili a sviluppare un bilancio di genere;
- f) favorire condizioni di benessere organizzativo;
- g) prevenire e contrastare situazioni di discriminazione e violenze morali e psicologiche sui luoghi di lavoro (mobbing) e ogni altra forma di disagio lavorativo;
- h) curare l'informazione e la formazione per una cultura organizzativa orientata al rispetto di ogni lavoratore e alla valorizzazione di ogni diversità.

Il CUG, nell'ambito delle funzioni consultive, formula pareri di carattere obbligatorio sulle seguenti materie:

- a) progetti di riorganizzazione;
- b) piani di formazione del personale;
- c) orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- d) criteri di valutazione del personale;
- e) contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze; ovvero ogni qualvolta il Comune lo richieda.

Il CUG ha, infine, compiti di verifica su:

- a) risultati delle azioni positive, dell'attuazione dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- b) esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- c) esiti delle azioni di contrasto al mobbing e ad ogni forma di violenza verbale, fisica, morale e psicologica nei luoghi di lavoro;
- d) assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, all'orientamento politico nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

A. OPERATIVITA'

- Modalità di nomina del CUG: istituzione del CUG in data 18.03.2021 con deliberazione di Giunta comunale n. 31 e determina del Segretario Comunale numero 100 del 23.03.2021 di designazione dei membri, effettivi e supplenti, in rappresentanza dell'Amministrazione e delle Organizzazioni Sindacali;
- normativa/circolari per il funzionamento del CUG e che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: regolamento per il funzionamento del CUG adottato in data 18.03.2021;



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

- oneri a carico dell'Ente: si prevede che la costituzione del CUG non comporti spese a carico dell'Ente;
- frequenza e temi della consultazione: Mantenimento nel corso dell'anno di contatti telefonici ed e-mail con i componenti del CUG da parte dell'Ufficio Personale che dà attuazione alle iniziative proposte dal CUG e svolge attività informativa;
- collaborazioni esterne/interne: supporto all'attività del CUG da parte dell'Ufficio Personale del Comune di Farra di Soligo e della Consiglieria Provinciale di Parità.

B. ATTIVITA'

Nel corso del 2023 il CUG si è riunito il giorno 26.01.2023 ponendo all'ordine del giorno le eventuali proposte in merito al Piano delle Azioni Positive 2023 – 2025, in particolare ha proposto per il triennio 2023 – 2025 il mantenimento degli obiettivi, degli interventi e delle azioni positive riportati nel Piano delle azioni Positive 2022 – 2024 continuando a promuovere azioni di promozione e garanzia delle pari opportunità e il benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro.

Il CUG si è riunito anche il giorno 20.03.2023 ponendo all'ordine del giorno la lettura e l'approvazione della relazione annuale del CUG 2023 relativa all'anno 2022. Nel corso della riunione i componenti hanno approvato all'unanimità la bozza di relazione annuale, che è stata poi trasmessa agli organi di competenza e che è stata pubblicata nell'apposita sezione del sito istituzionale, al seguente link:

<https://www.farra.it/c026026/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/263>

Nel corso dell'anno 2023 non sono pervenute comunicazioni/segnalazioni al CUG da parte dei dipendenti in merito alle tematiche relative alle pari opportunità e al benessere lavorativo.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Dai dati relativi al personale emerge una presenza preminente di donne rispetto agli uomini. Nell'articolazione per categoria ed età, emerge la prevalenza di donne della categoria C di età compresa tra i 51 e 60 anni così come, complessivamente, la maggioranza del personale risulta appartenere alla medesima fascia d'età.

Per quanto concerne la formazione si nota una fruizione paritaria tra i generi e per quanto concerne l'orario di lavoro, la maggioranza dei dipendenti lavora a tempo pieno. La fruizione del part-time rileva una maggiore e marcata presenza femminile così come il ricorso ai permessi legge numero 104/1992.



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

Tra gli impegni del CUG per il 2024, in conformità al Piano triennale delle azioni positive, rientrano i seguenti:

- rispettare la normativa vigente in termini di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- assicurare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali e di responsabilità tengano conto del principio di pari opportunità;
- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali;
- favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi;
- curare la formazione e l'aggiornamento professionale, garantendo a tutti i dipendenti la possibilità di partecipare a corsi di formazione e aggiornamento conciliando vita professionale e vita familiare;
- sviluppare la cultura di genere;
- favorire sviluppo di carriera e professionalità;
- garantire il diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- promozione della flessibilità oraria.

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 Consiglieria di parità del territorio di riferimento.



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

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.