



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 2023



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 2023



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 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

Sulla base delle informazioni fornite dall'Ufficio Personale, è possibile rilevare come la ripartizione del personale per genere, secondo il dato fotografato al 31.12.2023 risulta abbastanza omogenea, con una prevalenza delle donne nelle fasce medio-alte:

Profilo di appartenenza	Uomini	Donne
Operatori Esperti	3	0
Istruttori	2	7
Funzionari ed E.Q.	1	3
Totale	6	10

Tutto il personale risulta in servizio a tempo pieno.

Riguardo alla suddivisione per età, si può notare come, in linea con il più generale andamento della Pubblica Amministrazione, la maggior parte del personale, sia uomini che donne, si collochi in una fascia di età medio-alta:

Fascia di età	Uomini	Donne
< 30	0	0
Da 31 a 40	1	3
Da 41 a 50	3	3
Da 51 a 60	1	4
> di 60	1	0
Totale	6	10



Si nota, nelle posizioni di responsabilità remunerate una netta prevalenza delle donne rispetto agli uomini.

	Uomini	Donne
Posizioni organizzative con funzioni dirigenziali	1	3

Il differenziale retributivo fra uomini e donne, posto un valore 100 per la somma complessiva delle retribuzioni nette medie dei dipendenti, risulta essere del 58,10% per gli uomini e del 41,90% per le donne.

Per quanto riguarda invece la scolarizzazione, si deve rilevare una maggior percentuale di donne in possesso di Laurea, Laurea magistrale o dottorato di ricerca:

	Uomini	Donne
Inferiore al diploma superiore	1	0
Diploma di scuola superiore	3	4
Laurea	1	3
Laurea Magistrale	1	3
Dottorato di ricerca	0	0



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

I permessi giornalieri e orari L. 104/1992, così come i congedi parentali, risultano fruiti per la maggior parte dal personale di sesso femminile.

Riguardo alla formazione, il rapporto percentuale delle ore annue fruita vede una netta prevalenza delle donne rispetto agli uomini.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

A) Piano Triennale di Azioni Positive

L'Amministrazione ha approvato con delibera di giunta nr.20 del 13.03.2024 il PIAO 2024/2026 che si pone in continuità con il precedente PIAO del triennio 2023/2025, adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 12.05.2023, integrato e modificato con il successivo atto nr.103 del 12.12.2023.

Per quanto riguarda la descrizione delle azioni previste nell'anno in corso e quelle attuate l'anno precedente si rimanda a quanto esplicitato nella seconda parte della presente relazione al punto B.

B) Fruizione per genere della formazione

Dai dati pervenuti dall'Amministrazione si evidenzia una netta prevalenza delle ore di formazione fruita dal personale di sesso femminile rispetto a quello di sesso maschile. La distribuzione delle ore di formazione rispetto all'età risulta proporzionata all'incidenza percentuale del personale presente nelle varie fasce di età.

C) Adozione bilancio di genere

L'amministrazione non ha adottato un bilancio di genere.

D) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Nel corso dell'anno 2023 la commissione di concorso è risultata in percentuale in prevalenza dal personale di sesso maschile rispetto a quello di sesso femminile.

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) L'analisi dei dati relativi ai differenziali retributivi evidenzia una sostanziale parità in termini percentuali per il personale inserito nel profilo di istruttore. Per quanto riguarda il personale inserito nel profilo di operatore esperto non è possibile un raffronto



in quanto i dipendenti ivi inquadrati sono tutti di sesso maschile. Riguardo al personale inquadrato nel profilo di funzionario ed E.Q., titolare di posizione organizzativa, a fronte di 3 posizioni organizzative su 4 di sesso femminile, vi è comunque una sostanziale parità in termini di differenziali retributivi.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel 2024 sarà divulgato e sviluppato un questionario d'indagine per la valutazione del rischio stress-lavoro correlato.

Predisposizione di azioni di miglioramento laddove siano evidenziate criticità.

Non sono state rilevate situazioni di discriminazione o di mobbing.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Gli obiettivi delle azioni positive individuati dall'Amministrazione per il 2023 sono contenuti nel PIAO 2023-2025, da considerarsi allegato al Piano della Performance.

- garantire le pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono le pari opportunità;
- porre al centro "l'attenzione alla persona" favorendo le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, attraverso azioni che prendono in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente comunale;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione e aggiornamento del personale;
- individuare le competenze di genere da valorizzare per implementare, nell'interesse dell'Ente, la capacità di trattenere all'interno le professionalità migliori, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo in generale;
- accogliere le istanze della Commissione Pari Opportunità del Comune in base ai compiti affidatagli propositivi, consultivi, di verifica e di promozione della cultura delle pari opportunità ed il rispetto della persona nel contesto lavorativo.



SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

Il Comitato Unico di Garanzia attualmente in carica è stato nominato con Determinazione del Responsabile del Settore Economico Finanziario n. 387 del 13.12.2023. Esso è composto da un Presidente, 4 componenti di parte pubblica e 4 componenti designati dalle OO.SS. maggiormente rappresentative.

Sul sito internet comunale è presente una sezione dedicata dove vengono raccolti tutti i dati e le informazioni relative all’attività del CUG.

I rapporti fra l’Amministrazione e il CUG sono regolati da apposito Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 118 del 16.06.2011.

La principale attività svolta afferisce alla predisposizione dei progetti e delle azioni positive all’interno della sezione 3.1.1 del PIAO per il triennio 2023-2025 ed alla redazione della relazione annuale riassuntiva.

B. ATTIVITA’

- Iniziativa n. 1: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi.

Favorire l’equilibrio e la conciliazione fra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro.

Sono state mantenute le misure di flessibilità oraria già previste, attraverso un’elastica fruizione dei permessi riconosciuti per legge a lavoratrici e lavoratori per esigenze di conciliazione work-life balance.

- Iniziativa n. 2: Comitato Unico di garanzia.

Predisposizione di tutti gli atti per la nomina del CUG entro il 31.12.2023 ed istruttoria per adesione alla rete provinciale dei CUG.

- Iniziativa n. 3: Assunzioni e sviluppo di carriera.

Si sono garantite le pari opportunità tra uomini e donne sia nelle procedure di selezione del personale che nelle procedure di avanzamento di carriera, senza discriminazioni.



- Iniziativa n. 4: Formazione.

Si è proseguita con l'attività di formazione come finora, favorendo il coinvolgimento delle donne, secondo livelli finora raggiunti, nel rispetto dei programmi e delle procedure in vigore.

Consentendo pari possibilità ai dipendenti di frequentare corsi di formazione, conciliando la vita personale e professionale.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel complesso non si rilevano particolari criticità da segnalare. Si formulano le seguenti proposte migliorative per l'Amministrazione:

- una programmazione dell'attività di formazione mirata anche ad aumentare le competenze dei dipendenti nell'utilizzo dei programmi informatici;
- Monitoraggio sulle attività di formazione obbligatoria in materia di sicurezza e salute sul lavoro, nonché in materia di anticorruzione e privacy.