



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 2024



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 2024



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 31.12.2024 risulta abbastanza omogenea, con una prevalenza delle donne nelle fasce medio-alte:

Profilo di appartenenza	Uomini	Donne
Operatori Esperti	3	0
Istruttori	3	8
Funzionari ed E.Q.	1	3
Totale	7	11

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	1
Da 31 a 40	1	3
Da 41 a 50	3	3
Da 51 a 60	2	4
> di 60	1	0
Totale	7	11



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	4	4
Laurea	1	3
Laurea Magistrale	1	4
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. 80 del 27.09.2024, integrato e modificato con il successivo atto nr.98 del 26.11.2024.

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 2024 la commissione di concorso è risultata in percentuale in prevalenza dal personale di sesso femminile rispetto a quello di sesso maschile.

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 è stato divulgato e sviluppato un questionario d'indagine per la valutazione del rischio stress-lavoro correlato.

Si può notare innanzitutto la percentuale di partecipazione alla rilevazione, pari al 50%, che può offrire una fotografia solo parziale della reale situazione del Comune. Quest'indagine parziale ha evidenziato alcuni segnali di criticità relativi ad un disagio lavorativo percepito, che si traduce in un'insoddisfazione del proprio percorso professionale, un insufficiente senso di appartenenza all'ente e una criticità nei supporti informatici e tecnologici necessari per lo svolgimento del proprio lavoro.

Il CUG ritiene di dover di nuovo somministrare il questionario per l'anno 2025, incentivando maggiormente il personale alla partecipazione, al fine di avere un quadro meno parziale della situazione.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Gli obiettivi delle azioni positive individuati dall'Amministrazione per il 2024 sono contenuti nel PIAO 2024-2026, 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 2024-2026 ed alla redazione della relazione annuale riassuntiva.

B. ATTIVITA’

Azione positiva 1: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi.

L’ente si impegna a favorire, compatibilmente con le proprie esigenze, la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari anche attraverso strumenti quali la disciplina del part-time e la flessibilità di orario e attraverso un’elastica fruizione dei permessi riconosciuti per legge a lavoratrici e lavoratori per esigenze di conciliazione work-life balance (cura parentale e caregiver).

Modalità di attuazione:

1) Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e

personali quali ad esempio a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistenza a familiari o a portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
- inserimento in progetti terapeutici di recupero di cui all’art. 44 del vigente CCNL;
- situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne



- e scuole primarie;
- svolgimento di attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

2) Diversa organizzazione dell'orario di lavoro dedicato al personale affetto da patologie oncologiche e invalidanti qualora sia indispensabile per conciliare le difficoltà emergenti dalla necessità di sottoporsi a cure, interventi e terapie salvavita;

3) Massima flessibilità delle modalità di richiesta dei permessi previsti dalla legge: in casi di urgenze non preventivabili, l'autorizzazione alla fruizione di permessi e ferie viene concessa anche per lo stesso giorno della richiesta, ferma restando la comunicazione verbale telefonica dell'assenza.

4) Promozione del lavoro agile a favore di dipendenti con problemi familiari e/o personali. L'amministrazione, in caso di necessità, darà la priorità all'accesso al lavoro agile:

- a. ai genitori con figli in età scolare (fino 16 anni compiuti);
- b. ai dipendenti con familiari conviventi titolari della L. 104/92;
- c. ai dipendenti con familiari conviventi che necessitano di cure anche se non titolari della legge 104/92 (previa acquisizione agli atti di documentazione medica);
- d. ai dipendenti con distanza casa-lavoro, calcolata sui tempi di percorrenza del trasporto pubblico superiori a 1 ora per singolo viaggio;
- e. altre situazioni particolari, la cui valutazione sarà effettuata dal competente Responsabile.

Azione positiva 2: Lavori del Comitato Unico di garanzia

L'Ente si impegna a collaborare, nel rispetto delle tempistiche definite dalla legge, negli atti riguardanti le pari opportunità.

In particolare il CUG si impegna a rispettare i tempi relativi alla redazione della Relazione di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità e ad avere una costante collaborazione con la rete provinciale dei CUG.

Modalità di attuazione:

- 1) Istruttoria per la adesione alla rete provinciale dei CUG.

Azione positiva 3: Assunzioni e sviluppo di carriera

Nel rispetto dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006 l'Ente si propone comunque di non discriminare l'accesso alle donne pur non essendo necessario intraprendere azioni per diminuire il divario tra i generi.



L'Ente si impegna a garantire le pari opportunità tra uomini e donne sia nelle procedure di selezione del personale che nelle procedure di avanzamento di carriera. L'affidamento degli incarichi di responsabilità deve avvenire sulla base dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Modalità di attuazione:

- 1) Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
- 2) Utilizzo di 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.
- 3) Affidamento di mansioni di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.
- 4) Esplicitare i dati relativi al genere in riferimento a qualunque avviso di selezione bandito dall'ente.

Azione positiva 4: Informazione

L'Ente si impegna a favorire la diffusione di informazioni relativamente sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità con lo scopo di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Modalità di attuazione:

- Attivare azioni di sensibilizzazione e informazione rivolte ai responsabili dei Settori/Servizi sul tema delle pari opportunità, tramite incontri e/o distribuzione interna di materiale anche digitale (opuscoli, informazioni, normative, link) sull'argomento.
- Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, utilizzando comunicazioni interne, distribuzione normative e link a siti web che si occupano dell'argomento.

Azione positiva 5: Formazione

Si proseguirà nella formazione come finora, favorendo il coinvolgimento delle donne, secondo livelli finora raggiunti, nel rispetto dei programmi e delle procedure in vigore. Va consentita pari possibilità ai dipendenti di frequentare corsi di formazione, consentendo la conciliazione tra vita personale e professionale.

Obiettivo specifico è la formazione dei dipendenti con riferimento al CUG al fine di incentivare la partecipazione all'organo.



Modalità di attuazione:

1. Avvio di contatti con comuni limitrofi al fine di organizzare congiuntamente un incontro di formazione collettivo invitando la Consiglieria di Parità della Provincia.
2. Richiesta disponibilità alla Consiglieria di Parità della Provincia per apposito incontro di formazione.

Azione positiva 6: Spazi di dibattito

L'Ente si impegna a promuovere e diffondere informazioni sulle tematiche delle pari opportunità e sensibilizzare lavoratrici e lavoratori dell'Ente alla cultura rispettosa del genere, anche attraverso appositi spazi di dibattito.

Modalità di attuazione:

- 1) Invito di Associazioni Femminili accreditate sul territorio provinciale ed iscritte al Runts a tenere incontri informativi/formativi sulla promozione dei diritti delle donne, sul tema delle pari opportunità e dell'empowerment femminile;

Azione positiva 7: Indagine di clima per rilevare i bisogni del personale dipendente e benessere organizzativo

Il clima organizzativo rappresenta lo stato di salute di un determinato ambiente, così come percepito da parte delle persone che in esso operano; per questo il clima condiziona l'andamento delle attività aziendali e i comportamenti delle persone, creando un circolo benefico o vizioso a seconda dei casi.

L'indagine di clima è pertanto un'iniziativa importante perché convoglia le diverse competenze e mission verso un obiettivo comune, quello di avere informazioni sulle condizioni di salute dei lavoratori e dell'organizzazione, utile ad una migliore definizione e caratterizzazione del rischio da stress correlato in un'ottica di miglioramento dell'azienda.

Modalità di attuazione:

- 1) Sviluppare, con riferimento alla valutazione del rischio stress lavoro correlato, la fase di valutazione soggettiva, attraverso l'utilizzo di un questionario;
- 2) Rilevare le eventuali criticità dell'organizzazione del lavoro in ottica di pari opportunità e cura del benessere organizzativo con la collaborazione del CUG

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, di attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni;
- Monitoraggio sulle attività di formazione obbligatoria in materia di sicurezza e salute sul lavoro, nonché in materia di anticorruzione e privacy, etica, trasparenza e integrità;
- Monitoraggio del benessere organizzativo da parte del personale dipendente e dell'ambiente in cui operano.