



Comune di Prignano s/S

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 2020



Comune di Prignano s/S

Ai vertici dell'Amministrazione

Al NTV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020



Comune di Prignano s/S

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”*.

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 dall'Ufficio Personale 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 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 (NTV, 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 della Tabella 1.2 della relazione allegata, possiamo evidenziare quanto segue:

N° dipendenti: il numero dei dipendenti al 31/12/2020 è pari a 22, di cui 16 donne (73%) e 6 uomini (27%).

N° personale part-time: tra i dipendenti a tempo indeterminato, 5 sono i rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui 5 donne. Delle 5 donne, 4 sono in part-time a richiesta.

N° personale che usufruisce di orari di lavoro flessibile: al 31/12/2020 sono presenti 2 dipendenti donne con orario di lavoro flessibile, debitamente autorizzate dai responsabili di Settore di riferimento; trattasi di due donne con contratto di lavoro a tempo indeterminato, come indicato nella Tabella 1.9.

N. di personale suddiviso per genere ed età (Tabella 1.1):

- cat. D: 2 donne dai 41 ai 50 anni; 1 donna dai 51 ai 60 anni;
- cat. C: 1 uomo dai 31 ai 40 anni; 5 donne dai 41 ai 50 anni; 1 donna dai 51 ai 60 anni;
- cat. B3: 4 uomini dai 41 ai 50 anni; 1 uomo dai 51 ai 60 anni; 2 donne dai 41 ai 50 anni; 3 donne dai 51 ai 60 anni;
- cat. B: 1 donna dai 31 ai 40 anni; 1 donna dai 51 ai 60 anni.
- la presenza di un uomo di cat. B3 di età dai 31 ai 40 anni e il 36%

Si segnala una generale maturità dell'intero personale dipendente, in linea con il trend nazionale.

Anzianità di servizio (Tabella 1.4):

- il 66,5% degli uomini ha un'anzianità di servizio inferiore ai 3 anni, mentre il 33,5% ha un'anzianità superiore ai 10 anni;
- il 6,25% delle donne ha un'anzianità di servizio inferiore ai 3 anni; il 6,25% delle donne ha un'anzianità di servizio tra 3 e 5 anni; il 6,25% delle donne ha un'anzianità di servizio tra i 5 e i 10 anni; infine, l'81,25% delle donne ha un'anzianità superiore ai 10 anni.

Titolo di studio del personale non dirigenziale (Tab. 1.7): si rileva in generale un buon livello di istruzione:

- il 50% dei dipendenti ha un diploma di scuola superiore (il 50% degli uomini e il 50% delle donne);
- il 14% dei dipendenti ha una laurea (il 33% degli uomini e il 18,50% delle donne);



Comune di Prignano s/S

- il 27% dei dipendenti possiede un titolo di studio inferiore al diploma di scuola superiore, di cui il 17% degli uomini e il 31% delle donne.

Incarichi dirigenziali: è presente la figura di un Segretario Generale donna. Nella Tab. 1.6 si rileva la presenza di due Responsabili donne titolari di posizione organizzativa, di cui una in possesso di diploma di laurea e l'altra in possesso di scuola superiore e sufficiente anzianità di servizio per ricoprire l'incarico.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Con riferimento alla Tabella 1.2, si evidenzia una maggiore presenza femminile tra i dipendenti a tempo indeterminato, così come tra i dipendenti a tempo parziale, nello specifico 16 donne a tempo pieno e 5 a tempo parziale. Di contro, tra i 6 dipendenti uomini nessuno ha un rapporto di lavoro a tempo parziale.

Inoltre si rileva che il personale con orario di lavoro flessibile è costituito solo da donne, nello specifico due (Tab. 1.9).

Questi dati sono il frutto dell'attuazione nel tempo di una politica di garanzia delle pari opportunità attraverso la conciliazione tra il lavoro e la famiglia per le lavoratrici donne.

Per l'anno 2020, per motivate esigenze familiari, si rileva la prosecuzione della fruizione di un orario di lavoro flessibile per due dipendenti donne. Più precisamente, le due donne sono autorizzate ad una modifica dell'orario di lavoro che consente loro di conciliare le esigenze del lavoro e della famiglia, nel rispetto dei bisogni.

I congedi parentali e i permessi L. 104/1992 sono riportati in Tabella 1.10. Nello specifico, nel 2020 vi è stato un solo dipendente uomo che ha usufruito dei permessi giornalieri L.104/1992 per un totale di 22 giorni. In merito ai congedi parentali, si segnala la fruizione per 3 dipendenti donne sia dei congedi parentali covid-19 che dei congedi parentali per maternità per un totale di 235 giorni.

Non si hanno segnalazioni di ulteriori richieste per agevolazioni in merito all'orario di lavoro rivolte all'Amministrazione e non accolte.

Si evidenzia che gli strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione per la conciliazione vita/lavoro riguardano, per la maggior parte dei casi, dipendenti donne.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Piano delle Azioni Positive del Comune di Prignano s/S per il triennio 2020/2022 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 141 del 24.12.2019.



Comune di Prignano s/S

L'obiettivo delle azioni previste da tale documento è assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Si riporta di seguito una relazione sintetica delle singole azioni previste dal Piano.

Iniziativa n. 1: CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO - L'obiettivo è strutturare un sistema tale da consentire una migliore conciliazione tra lavoro e impegni familiari; facilitare il reinserimento al lavoro dei dipendenti al rientro dai congedi parentali; mettere in atto facilitazioni orarie per lavoratrici e lavoratori che assistono familiari portatori di handicap. Le azioni messe in atto sono state le seguenti: una gestione delle ferie in un'ottica di conciliazione; una flessibilità oraria sia per dipendenti che hanno particolari esigenze familiari, sia per i dipendenti che assistono familiari portatori di handicap. Di questi obiettivi sono stati beneficiari tutti i dipendenti, donne e uomini. Per la loro realizzazione non sono state impegnate risorse in bilancio. Per l'anno 2020 non vi sono state segnalazioni per richieste di conciliazione famiglia/lavoro non accolte. Si mantiene il trend degli anni precedenti.

Iniziativa n. 2: PARI OPPORTUNITA' - L'obiettivo consiste nella garanzia del rispetto delle pari opportunità nelle Commissioni di concorso. L'azione intrapresa è stata quella di assicurare la presenza di componenti di sesso femminile nelle Commissioni per le procedure concorsuali. Nell'anno 2020 sono state attivate due procedure di selezione: una di selezione esterna tramite concorso pubblico per la copertura di un posto di collaboratore cuoco, cat. B3, presso l'Ufficio Servizi Scolastici, l'altra di selezione esterna tramite concorso pubblico per la copertura di un posto di istruttore tecnico, cat. C, da assegnare al Settore tecnico dell'Ente. La prima Commissione è stata composta da n. 3 Commissari, di cui tutte donne; la seconda Commissione è stata composta da n. 3 Commissari, di cui due uomini esperti esterni e una donna membro interno e Presidente della Commissione.

Iniziativa n. 3: MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO – Gli obiettivi riguardano la promozione del benessere psicofisico delle lavoratrici e dei lavoratori nel luogo di lavoro. In particolare, un'azione intrapresa consiste nel valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale in procinto di uscire dal mondo dal lavoro per pensionamento al fine di favorire continuità nelle attività degli uffici e il buon funzionamento della struttura organizzativa, oltre a facilitare l'inserimento



Comune di Prignano s/S

del personale subentrante. L'altra azione riguarda la realizzazione di incontri mirati con i Responsabili per la rilevazione di bisogni di flessibilità presenti in ogni Settore. Nell'anno 2020, per garantire la massima continuità nelle attività dell'Ente sono stati programmati periodi di affiancamento tra colleghi dello stesso Settore per valorizzare il bagaglio di conoscenze e di esperienza dei dipendenti uscenti e metterlo a disposizione dei dipendenti entranti/subentranti. Gli incontri sul benessere organizzativo sono serviti a rilevare i bisogni dei dipendenti assegnati ad ogni Settore, in un'ottica di flessibilità e di utilizzo di nuove metodologie di lavoro.

SEZIONE 4. FORMAZIONE

Sono stati attivati percorsi formativi finalizzati ad accrescere la consapevolezza del valore della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro per i lavoratori neo-assunti, un collaboratore cuoco e un istruttore tecnico. E' stata prevista per questa formazione una spesa di Euro 45,90 per corso di formazione on-line presso Ente accreditato.

SEZIONE 5. PERFORMANCE E MERITO

Gli obiettivi perseguiti sono stati i seguenti: valorizzazione delle professionalità attraverso la valutazione del merito e delle performance individuali e affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere.

Nel 2020 gli incarichi di posizione organizzativa quali Responsabili di Settore sono stati in larga misura assegnati a donne, nello specifico 4 donne e un uomo.

SEZIONE 6. PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

Nel corso del 2020 gli obiettivi perseguiti dall'Amministrazione sono stati i seguenti: sensibilizzare il personale sul tema della differenza di genere per superare gli stereotipi culturali e sviluppare, in pari misura, le potenzialità di ciascuno; promuovere, anche attraverso il sito web istituzionale, la diffusione dei temi legati alla lotta contro le discriminazioni e contro la violenza di genere.

Sono stati realizzati i seguenti eventi: una mostra/installazione nell'atrio del Municipio dal titolo *Europa, ritratti delle Madri fondatrici* nel periodo 25 novembre/5 dicembre 2020; l'illuminazione di rosso della torre dell'orologio di piazza Roma illuminata il giorno 25.11.2020 in commemorazione delle donne vittime di violenza; video a tema e vari incontri a livello distrettuale, fruibili on-line, sulla violenza di genere.



SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

- *Modalità di nomina del CUG:* Il Comitato in carica è stato nominato con delibera di G.C. n. 136 del 28.12.2017. E’ costituito da 4 membri: due nominati dall’Amministrazione e due designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative. La durata della carica è prevista per 4 anni.
- *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001:* è stata garantita la possibilità ai membri della CUG di utilizzare la strumentazione in dotazione negli uffici comunali e la sala giunta per le riunioni.
- *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:* Non sono previste, ma viene data la possibilità di aggiornarsi, utilizzando la strumentazione tecnologica e i canali informativi istituzionali in dotazione.
- *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.):* Nel corso del 2020 la visibilità della CUG è stata assicurata attraverso la sezione dedicata nel sito web istituzionale dell’Ente.
- *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:* Con deliberazione n. 11 del 23.02.2012 è stato approvato il Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell’Amministrazione Comunale (CUG) che disciplina, tra l’altro, i rapporti tra CUG e Amministrazione.
- *Frequenza e temi della consultazione:* Il CUG nel 2020 si è riunito una volta.
- *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU):* Nel corso del 2020 il Comitato non è formalmente ricorso a figure esterne.

B. ATTIVITA’

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



Comune di Prignano s/S

POTERI PROPOSITIVI:

- *Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo:* Con verbale della seduta del 1° dicembre 2020, il CUG ha formalmente approvato la bozza del Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2021-23, da sottoporre alla Giunta comunale. Tale azione è di essenziale importanza per promuovere 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:* Il Comitato non ha avuto formali segnalazioni di eventuali discriminazioni di carattere morale, sessuale o psicologico nella propria amministrazione; pertanto, ha posto per ora l'attenzione al potenziamento delle politiche di conciliazione.
- *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:* Con la proposta per il Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2020-22, il Comitato ha inserito le seguenti azioni:
 1. Strutturare un sistema tale da consentire una migliore conciliazione tra lavoro e impegni familiari;
 2. Facilitare il reinserimento al lavoro dei dipendenti al rientro dai congedi parentali;
 3. Mettere in atto facilitazioni orarie per lavoratori/lavoratrici che assistono familiari disabili.
- *Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere):* Strumento non posto in essere.
- *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:* Azione non attuata.

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri): Con periodicità l'Amministrazione porta a conoscenza il CUG degli atti formali da intraprendere.

- *Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza:* Nulla da segnalare
- *Piani di formazione del personale:* La formazione del personale è stata svolta, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, per adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni Settore. La formazione è stata effettuata esclusivamente on-line a causa delle misure di



Comune di Prignano s/S

contenimento della diffusione del virus covid-19. La modalità on-line ha consentito comunque maggiore partecipazione da parte dei dipendenti.

- *Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione:* Si garantisce a tutti i lavoratori flessibilità oraria sia in entrata che in uscita di mezz'ora ed anche la flessibilità in orario pomeridiano.
- *Criteri di valutazione del personale:* Nulla da segnalare.
- *Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze:* Il CCDI dell'Ente - annualità 2020 è stato sottoscritto definitivamente in data 01.12.2020. Non si segnala attività del CUG nel procedimento di contrattazione decentrata sui temi di propria competenza.

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:* Con verbale del 1° dicembre 2020, avente per oggetto l'approvazione della bozza del Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2021-2023 da sottoporre alla giunta comunale, si è proceduto alla verifica dello stato di attuazione del Piano triennale precedente.
- *Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo:* Nel corso del 2020 non sono state rilevate segnalazioni di situazioni di disagio lavorativo. Si è in costante comunicazione con il RSPP e il Medico del Lavoro per la valutazione dei rischi nell'ambiente di lavoro; infine, non sono giunte segnalazioni di situazioni di mancato benessere lavorativo.
- *Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro/mobbing:* Non sono giunte al Comitato segnalazioni riguardanti casi di violenze morali e/o psicologiche sul luogo di lavoro o mobbing. Pertanto non si è rilevata la necessità di porre in atto azioni di contrasto.
- *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:* Per quanto concerne l'impegno a 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, nel corso del 2020 non sono emersi dati oggettivi che facciano intendere una non corretta applicazione.



Comune di Prignano s/S

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si dà atto di non aver ricevuto fondate e circostanziate segnalazioni di competenza del CUG riguardanti violazioni delle pari opportunità, del benessere organizzativo, ovvero di discriminazioni o violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro e mobbing avvenuti nell'Ente nel 2020.

La presente relazione rappresenta un resoconto del lavoro svolto dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Prignano per l'anno 2020, la cui operatività è stata approfondita nelle sezioni precedenti.

Prignano s/S (MO), 09.03.2021

Presidente CUG
Dott.ssa Roberta Vitale