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 2021

Ai vertici dell'Amministrazione

Al NTV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2021

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 31/12/2021 è pari a 23, di cui 18 donne (78%) e 5 uomini (22%).

N° personale part-time: tra i dipendenti a tempo indeterminato, 5 sono i rapporti di lavoro a tempo parziale, tutte donne. Di queste, 4 sono in part-time a richiesta. Per quanto riguarda i dipendenti a tempo determinato, si segnala la presenza di una donna in part-time con contratto di lavoro superiore al 50%.

N° personale che usufruisce di orari di lavoro flessibile: al 31/12/2021 sono presenti 4 dipendenti con orario di lavoro flessibile, debitamente autorizzati dai responsabili di Settore di riferimento; trattasi di due uomini e 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: 1 donna dai 31 ai 40 anni; 1 donna dai 41 ai 50 anni; 2 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: 3 uomini dai 41 ai 50 anni; 1 uomo dai 51 ai 60 anni; 2 donne dai 41 ai 50 anni; 4 donne dai 51 ai 60 anni;
- cat. B: 1 donna dai 31 ai 40 anni; 1 donna dai 51 ai 60 anni.

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

Anzianità di servizio (Tabella 1.4):

- il 60% degli uomini ha un'anzianità di servizio inferiore ai 3 anni, mentre il 40% ha un'anzianità superiore ai 10 anni;
- il 17% delle donne ha un'anzianità di servizio inferiore ai 3 anni; il 5,5% delle donne ha un'anzianità di servizio tra 3 e 5 anni; il 5,5% delle donne ha un'anzianità di servizio tra i 5 e i 10 anni; infine, il 72% 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 43% dei dipendenti ha un diploma di scuola superiore (il 40% degli uomini e il 44,5% delle donne);

- il 27% dei dipendenti ha una laurea (il 40% degli uomini e l'11% delle donne);
- il 30% dei dipendenti possiede un titolo di studio inferiore al diploma di scuola superiore, di cui il 20% degli uomini e il 33,5% delle donne.

Incarichi dirigenziali: è presente la figura di un Segretario Generale donna. Nella Tab. 1.6 si rileva la presenza di tre Responsabili di Settore donne, titolari di posizione organizzativa, di cui due 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 18 donne, di cui 12 a tempo pieno e 6 a tempo parziale. Di contro, tra i 5 dipendenti uomini nessuno ha un rapporto di lavoro a tempo parziale.
Inoltre si rileva che il personale con orario di lavoro flessibile è costituito da due donne e due uomini (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 tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Per l'anno 2021, per motivate esigenze familiari, si rileva la prosecuzione della fruizione di un orario di lavoro flessibile per due dipendenti donne, nonché l'attivazione dell'orario flessibile per n. 2 dipendenti uomini. Più precisamente, i dipendenti in questione sono autorizzati alla 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 2021 ci sono stati due dipendenti, un uomo e una donna, che hanno usufruito dei permessi giornalieri L.104/1992 per un totale di 26 giorni. In merito ai congedi parentali, si segnala la fruizione per un dipendente donna dei congedi parentali covid-19 per un totale di 4 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 i dipendenti dell'Ente, sia uomini che donne.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Piano delle Azioni Positive del Comune di Prignano s/S per il triennio 2021/2023 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 12.12.2020.

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; mettere in atto facilitazioni orarie per lavoratrici e lavoratori che assistono familiari portatori di handicap; regolamentazione del lavoro agile. Le azioni messe in atto sono state le seguenti: prosecuzione della gestione delle ferie in un'ottica di conciliazione; flessibilità oraria sia per dipendenti che hanno particolari esigenze familiari, sia per i dipendenti che assistono familiari portatori di handicap; regolamentazione dell'istituto del lavoro agile come una delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, superando la logica del lavoro a distanza dovuto all'emergenza epidemiologica. 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 2021 non vi sono state segnalazioni per richieste di conciliazione famiglia/lavoro non accolte, né tantomeno segnalazioni di richieste di lavoro agile non accolte.

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 2021 è stata attivata una procedura di selezione ex art. 110, comma 1 TUEL per la copertura di un posto di istruttore direttivo tecnico, cat. D, a cui assegnare il ruolo di Responsabile del III Settore tecnico dell'Ente. La Commissione è stata composta da 3 Commissari, di cui un Presidente donna (personale interno) e 2 componenti esterni uomini in qualità di membri esperti.

Iniziativa n. 3: MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO – Gli obiettivi sono stati i seguenti: realizzare incontri mirati con i Responsabili di Settore per la rilevazione dei bisogni di flessibilità dei dipendenti e valorizzare buone pratiche e soluzioni organizzative per migliorare il clima interno ed il benessere organizzativo. Sono stati effettuati nel corso dell'anno due incontri tra il Segretario comunale e i Responsabili di Settore per approfondire il tema del miglioramento del benessere organizzativo e

per verificare eventuali criticità nelle relazioni interne. Da questi incontri è merso quanto segue: non si registrano situazioni di criticità tra i lavoratori e si rileva in generale un clima organizzativo interno favorevole.

Iniziativa n. 4: FORMAZIONE – Sono stati attivati per tutti i dipendenti amministrativi percorsi formativi nell'ambito della transizione digitale finalizzati a migliorare il livello di alfabetizzazione digitale generale dell'Ente, nonché, per i soli redattori del sito web istituzionale, giornate di formazione specifica in tema di comunicazione on-line, in particolare su accessibilità dei siti e riorganizzazione dei contenuti web. I corsi sono stati realizzati a cura e a spese del SIA dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico a cui l'Ente ha delegato la funzione. Si è proseguita la formazione, sia interna che esterna, in materia di anticorruzione.

Iniziativa n. 5: PERFORMANCE E MERITO – L'obiettivo perseguito è stato quello dell'affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere. Infatti, è stato mantenuto, anche nell'anno 2021, il principio dell'affidamento degli incarichi senza discriminazione di genere. Con delibera di Giunta Comunale n. 122 del 12.12.2020 sono stati nominati, quali Responsabili di Settore per l'anno 2021, n. 3 donne, oltre al Segretario comunale, anch'essa donna, e un uomo. Si è mantenuto altresì l'impegno, da parte dell'Ente, di tener conto nella la valutazione del merito e delle performance individuali della professionalità acquisita dai dipendenti nello svolgimento dell'attività lavorativa, oltre al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Iniziativa n. 6 PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE - Gli obiettivi 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; realizzare azioni a livello distrettuale in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.
Il 25 novembre 2021, per commemorare la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il Comune di Prignano s/S, in collaborazione con il Centro Antiviolenza distrettuale, ha organizzato una serata dedicata al tema della violenza di genere, che ha visto la presentazione al pubblico delle attività del Centro Antiviolenza distrettuale e la proiezione del film 'Solo

mia' (*Only Mine*, 2019) di Michael Civille sul tema dello *stalking* e della violenza psicologica.

Inoltre, l'Amministrazione comunale ha approvato con propria delibera n. 108 del 27.11.2021 il documento "Patto dei Comuni per la parità e contro la violenza in genere" contenente gli impegni delle Sindache e dei Sindaci italiani per la promozione di una cultura che porti a una parità di genere in una società più equa e paritaria.

Entrando nello specifico, gli impegni presi riguardano, tra l'altro:

- progettare in modo trasversale, nei vari ambiti amministrativi, politiche pubbliche che riducano la disparità ed assicurino il rispetto delle differenze affinché siano garantite le pari opportunità fra donne e uomini;
- promuovere, nell'ambito dell'amministrazione pubblica, percorsi di formazione e sensibilizzazione sulle politiche di Pari Opportunità nell'ottica di una valorizzazione delle differenze e di una loro interpretazione come potenziali ricchezze promotrici di sinergie positive nei luoghi di lavoro e nella società tutta;
- promuovere, favorire e sostenere il coinvolgimento degli uomini in tema di parità di genere come, ad esempio, campagne di comunicazione, convegni, formazione specifica, manifestazioni culturali o altro, anche in collaborazione con le associazioni che si occupano di promuovere riflessione e pensiero fra gli uomini sul proprio ruolo nella società e nelle relazioni interpersonali;
- definire le azioni per la parità e contro la violenza di genere nell'ambito della programmazione dell'amministrazione
- impegnarsi ad attuare politiche lavorative a favore delle donne che promuovano piani di azioni positive sia interni alle amministrazioni, sia nell'ambito delle società partecipate e controllate dalle amministrazioni stesse.

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. 26 del 18.03.2022, resa immediatamente eseguibile. E' costituito da quattro membri: due nominati dall'Amministrazione e due designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative nell'Ente. La durata del CUG 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 del 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 2021 la visibilità del CUG e delle sue attività è stata assicurata attraverso il sito web istituzionale dell'Ente, alla sezione denominata 'Partecipazione e Pari opportunità'.

- *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 2021 si è riunito una sola volta per proporre la bozza di Piano di azioni positive. E' stato stilato relativo verbale n. 1 del 14.12.2021.

- *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU):* Nel corso del 2021 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.

POTERI PROPOSITIVI:

- *azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo:* Con verbale n. 1 della seduta del 14 dicembre 2021, il CUG ha redatto la bozza del Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2022-24, da sottoporre all'approvazione della Giunta

comunale. La Giunta Comunale ha approvato il Piano con deliberazione n. 115 del 21.12.2021;

- *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 all'interno dell'Ente; pertanto, nel corso del 2021 si è dedicato a potenziare le 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 2022-24, il Comitato ha inserito le seguenti azioni:
  1. consentire una migliore conciliazione vita/lavoro attraverso un'idonea regolamentazione relativa a: gestione delle ferie, articolazione dell'orario di lavoro e potenziamento della flessibilità oraria;
  2. facilitare il reinserimento lavorativo dei dipendenti al rientro dai congedi parentali;
  3. mettere in atto facilitazioni orarie per lavoratori/lavoratrici che assistono familiari disabili;
  4. mantenere l'istituto del lavoro agile, in base alle indicazioni dei più recenti decreti ministeriali e della contrattazione collettiva, come una delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;
- *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 svolta nel 2021 ha avuto l'obiettivo di adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni Settore, in particolare nell'ottica di un innalzamento generale del livello di alfabetizzazione digitale dell'Ente. La formazione è avvenuta esclusivamente on-line a causa delle misure di

contenimento della diffusione del virus covid-19, una modalità che comunque ha consentito una 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, nonché un orario di lavoro a flessibile a richiesta per esigenze familiari;
- *criteri di valutazione del personale:* nulla da segnalare;
- *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze:* Il CCDI dell'Ente - annualità 2021 è stato sottoscritto definitivamente in data 02.12.2021. Non si segnala attività del CUG nell'ambito del procedimento di contrattazione decentrata sui temi di sua 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 n. 1 del 14 dicembre 2021, avente per oggetto l'approvazione della bozza del Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2022-2024 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 2021 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 2021 non sono emersi dati oggettivi in contrasto con questo principio. E' stata garantita la parità di genere nel trattamento e nelle condizioni di lavoro ad ogni dipendente, sia uomo che donna; è stato garantito l'accesso alla formazione professionale di ciascuno e sono state effettuate negli anni 2019/2020 progressioni economiche che hanno garantito avanzamenti economici ai lavoratori beneficiari. Sul tema della sicurezza sui

luoghi di lavoro, oltre alla formazione periodica obbligatoria dei dipendenti, è stata garantita la formazione anche sui temi legati alle nuove norme di sicurezza, tra cui quelle riguardanti l'utilizzo dei nuovi dispositivi di protezione individuale e del green pass sul luogo di lavoro, dovute alla pandemia.

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 o mobbing avvenuti all'interno dell'Ente nell'anno 2021.
La presente relazione rappresenta un resoconto del lavoro svolto nello scorso anno dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Prignano s/S, la cui operatività è stata approfondita nelle sezioni precedenti.

Prignano s/S (MO), 24.03.2022

COMUNE DI PRIGNANO SULLA SECCHIA - PROVINCIA DI MODENA

Presidente CUG
Dott.ssa Roberta Vitale