



COMUNE DI PRIGNANO SULLA SECCHIA

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 2022



COMUNE DI PRIGNANO SULLA SECCHIA

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 2022



COMUNE DI PRIGNANO SULLA SECCHIA

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 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 PRIGNANO SULLA SECCHIA

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 31/12/2022 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;
- l'11% delle donne ha un'anzianità di servizio inferiore ai 3 anni; l'11% delle donne ha un'anzianità di servizio tra i 3 e i 5 anni; il 5,5% delle donne ha un'anzianità di servizio tra i 6 e i 10 anni; infine, il 72,5% 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);



COMUNE DI PRIGNANO SULLA SECCHIA

- 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 2022, per motivate esigenze familiari, si rileva la prosecuzione della fruizione di un orario di lavoro flessibile sia per due dipendenti donne, sia per due dipendenti uomini. Più precisamente, i dipendenti in questione sono stati 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 2022 ci sono stati due dipendenti, un uomo e una donna, che hanno usufruito dei permessi giornalieri L.104/1992 per un totale di 40 giorni. In merito ai congedi parentali, si segnala la fruizione per un dipendente donna dei congedi parentali per un totale di 9 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 2022/2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 115 del 21.12.2021.

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.



COMUNE DI PRIGNANO SULLA SECCHIA

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

Azione n. 1: 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. Sono stati attuati percorsi formativi in merito alla salute e alla sicurezza sul lavoro, in particolare i corsi sul primo soccorso. Si è infine proseguita la formazione, sia interna che esterna, in materia di anticorruzione, per quel che concerne l’incompatibilità degli incarichi dei dipendenti pubblici.

Azione n. 2: PERFORMANCE E MERITO – L’obiettivo perseguito dall’Ente è stato quello dell’affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell’esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere. Con delibera di Giunta Comunale n. 113 del 21.12.2021 sono stati nominati, quali Responsabili di Settore per l’anno 2022, n. 3 donne, oltre al Segretario comunale, donna, e al Sindaco, uomo.

Si è mantenuto altresì l’impegno, da parte dell’Ente, di tener conto, nella valutazione del merito e delle performance individuali, della professionalità acquisita dai dipendenti nello svolgimento dell’attività lavorativa, oltre al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Azione n. 3: 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; mantenimento dell’istituto del lavoro agile come una delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, in base alle indicazioni dei nuovi decreti ministeriali e della contrattazione collettiva. 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 2022 non vi sono state segnalazioni per richieste di



COMUNE DI PRIGNANO SULLA SECCHIA

conciliazione famiglia/lavoro non accolte, né tantomeno segnalazioni di richieste di lavoro agile non accolte.

Azione n. 4: 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 genere femminile nelle Commissioni per le procedure concorsuali. Nell'anno 2022 è stata attivata una procedura di selezione per la copertura di un posto a tempo determinato di un collaboratore scolastico, cat. B3, da assegnare ai Servizi scolastici. La Commissione è stata composta da 3 Commissari, di cui un Presidente donna (personale interno) e 2 Commissari donne interne. Anche il segretario verbalizzante della Commissione è stato individuato in un dipendente di genere femminile.

Azione n. 5 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 19 novembre 2022, per commemorare la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il Comune di Prignano s/S, ha organizzato un incontro, presso la sala convegni del Municipio, dedicato alla presentazione del libro dal titolo: "E 'l modo ancor m'offende", da parte della stessa autrice Maria Dell'Anno, nelle cui pagine viene data voce ad undici donne uccise dal proprio partner, ricostruendo i fatti ed i contesti relazionali dal loro punto di vista. A seguire un dibattito condotto dall'autrice Giovanna Ferrari sul tema della violenza perpetrata sulle donne ed infine, le operatrici del Centro Antiviolenza Distrettuale con sede a Sassuolo, hanno raccontato l'attività svolta dal centro e distribuito materiale informativo ai presenti. Si ricorda, infine, che 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



COMUNE DI PRIGNANO SULLA SECCHIA

la promozione di una cultura che porti a una parità di genere in una società più equa e paritaria. 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; 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, ecc.; 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.

Azione n. 6: 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. E' stato effettuato nell'anno 2022 un incontro 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 questo incontro è emerso che non si registrano situazioni di criticità tra i lavoratori e si rileva in generale un clima organizzativo interno favorevole. Si mantiene costante il monitoraggio sul benessere organizzativo.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Dal monitoraggio relativo all'anno 2022 sul benessere organizzativo all'interno del Comune di Prignano s/S è emerso che non si registrano situazioni di criticità tra i lavoratori e si rileva in generale un clima organizzativo interno favorevole.

Il Comune di Prignano s/S ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti in data 20.12.2013. Successivamente tale Codice è stato integrato con un'Appendice in materia di protezione dei dati personali in data 10.11.2018, in base al Reg. UE 679/2016. Inoltre, il Comune di Prignano s/S ha pubblicato in data 26.11.2022 il nuovo Codice disciplinare aggiornato ai sensi delle disposizioni contenute nel CCNL Funzioni Locali 2019/21 sottoscritto in data 16.11.2022.

Per prevenire situazioni di disagio lavorativo si prevede un monitoraggio costante all'interno di tutti i Settori effettuato da ogni Responsabile attraverso l'ascolto periodico dei dipendenti a loro assegnati. Laddove si riscontrino situazioni di



COMUNE DI PRIGNANO SULLA SECCHIA

criticità, viene data formale comunicazione all'Ufficio Personale con una proposta di intervento per la rimozione del problema, proposta che viene anche trasmessa tempestivamente al CUG per una sua valutazione.

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 2022 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 2022 si è riunito una sola volta per proporre la bozza di Piano di azioni positive. E' stato stilato relativo verbale n. 1 del 25.11.2021.
- *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU):* Nel corso del 2022 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



COMUNE DI PRIGNANO SULLA SECCHIA

attribuiti.

POTERI PROPOSITIVI:

- *azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo:* Con verbale n. 1 della seduta del 25 novembre 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 o violenze sessuali, morali, psicologiche o mobbing all'interno dell'Ente.
- *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: 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 e del lavoro agile;
- *analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere):* strumento non posto in essere, né proposto dal CUG essendo Ente di piccole dimensioni;
- *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 prevista nel Piano.

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:* nel corso dell'anno 2022 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. Sono stati attuati percorsi formativi in merito alla salute e alla sicurezza sul lavoro, in particolare i corsi sul primo soccorso. Si è infine proseguita la formazione, sia interna che esterna, in materia di anticorruzione, per quel che concerne l'incompatibilità degli incarichi dei dipendenti pubblici;



COMUNE DI PRIGNANO SULLA SECCHIA

- *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. Nell'anno 2022 si garantisce altresì l'effettuazione di un orario di lavoro flessibile a richiesta per esigenze familiari;
- *criteri di valutazione del personale*: nell'anno 2022 si conferma il principio della valutazione dei dipendenti (performance individuale) basata sulla professionalità e sul merito;
- *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze*: Il CCDI definitivo dell'Ente di parte economica - annualità 2022 è stato sottoscritto dalla parte datoriale e dalla parte sindacale in data 20.12.2022. 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 25 novembre 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 2022 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 2022 non sono emersi dati oggettivi in contrasto con questo principio. E' stata garantita la parità di genere nel



COMUNE DI PRIGNANO SULLA SECCHIA

trattamento e nelle condizioni di lavoro ad ogni dipendente, sia uomo che donna; è stato garantito l'accesso alla formazione professionale di ciascuno. Sul tema della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, è stato garantito l'aggiornamento della formazione dei dipendenti in materia di primo soccorso.

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 2022.

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), 30.03.2023

Presidente CUG
Dott.ssa Roberta Vitale



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Roberta Vitale