



COMUNE DI LAGOSANTO

PROVINCIA DI FERRARA

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 LAGOSANTO

PROVINCIA DI FERRARA

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 2020



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.



COMUNE DI LAGOSANTO

PROVINCIA DI FERRARA



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 31.12.2020 risulta abbastanza omogenea, con una prevalenza delle donne nelle fasce medio-alte:

Categoria di appartenenza	Uomini	Donne
Categoria B	4	0
Categoria C	3	6
Categoria D	1	2
Totale	8	8

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	2	1
Da 41 a 50	2	2
Da 51 a 60	1	4
> di 60	3	1
Totale	8	8



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

	Uomini	Donne
Posizioni organizzative con funzioni dirigenziali	1	2

Il differenziale retributivo fra uomini e donne, posto un valore 100 per la somma complessiva delle retribuzioni nette medie dei dipendenti, risulta essere del 57,39% per gli uomini e del 42,61% 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	2	0
Diploma di scuola superiore	4	5
Laurea	1	1
Laurea Magistrale	1	2
Dottorato di ricerca	0	1

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Riguardo alle misure di conciliazione vita/lavoro, si evidenzia come tutto il personale fruisce di un sistema di orario flessibile.



Inoltre, a seguito della normativa emergenziale dovuta all'epidemia COVID-19, è stato implementata il più possibile la percentuale di dipendenti che svolgono lavoro agile.

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

Riguardo alla formazione, il rapporto percentuale delle ore annue fruita vede una prevalenza delle donne rispetto agli uomini (134 ore per le donne e 77 ore per gli uomini).

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

A) Piano Triennale di Azioni Positive

L'Amministrazione, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 125 del 05.12.2019 ha adottato il nuovo Piano Azioni Positive per il triennio 2020/2022, che si pone in continuità con il precedente Piano Azioni Positive per il triennio 2017/2019, adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 27.02.2017.

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 prevalenza delle ore di formazione fruita dal personale di sesso femminile (134 ore) rispetto a quello di sesso maschile (77 ore). 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

Si evidenzia come nel corso dell'anno 2020 non si è proceduto alla nomina di commissioni di concorso.

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 nella categoria economica C. Per quanto riguarda il personale di categoria B non è possibile un raffronto in quanto i dipendenti ivi inquadrati sono tutti di sesso maschile. Riguardo al personale di categoria D, titolare di posizione organizzativa, a fronte di 2 posizioni organizzative su 3 di sesso femminile, c'è un leggero differenziale retributivo (2,37%) dovuto all'inquadramento in una fascia superiore dell'unico dipendente di sesso maschile.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Per quanto riguarda l'indagine sul benessere organizzativo, si prende atto dell'impegno dell'Amministrazione, espresso nel nuovo Piano Azioni Positive, di svolgerla entro il primo semestre dell'anno 2021. L'aggiornamento al Piano Azioni Positive ha definito un calendario preciso per lo svolgimento delle diverse fasi dell'indagine.

Il codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Lagosanto è visualizzabile nell'apposita sezione in Amministrazione Trasparente.

Poichè non risulta ancora effettuata, si suggerisce di stabilire con il RSPP le modalità per la valutazione del rischio stress-lavoro correlato.

Si prende atto della nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza, per i quali l'Amministrazione ha provveduto alla formazione obbligatoria.

Non sono state rilevate situazioni di discriminazione o di mobbing.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Gli obiettivi di pari opportunità individuati dall'Amministrazione per il 2020 sono contenuti nel Piano Azioni Positive 2020/2022, da considerarsi allegato al Piano della Performance. Nell'anno 2019 l'Amministrazione ha provveduto alla revisione del Sistema di Valutazione e misurazione della Performance, al fine di adeguarlo alla normativa sopravvenuta.

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. 480 del



21.12.2018. Esso è composto da un Presidente, 3 componenti di parte pubblica e 3 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 del piano triennale delle azioni positive e alla redazione della relazione annuale riassuntiva.

B. ATTIVITA'

Nel corso dell'anno 2020 il CUG si è riunito per:

- Predisporre e approvare la relazione prevista dalla Direttiva 2/2019;
- Analizzare e approvare l'aggiornamento per l'annualità 2021 del Piano Azioni Positive 2020/2022.

Nell'anno 2020 è iniziata l'operatività del Piano Azioni Positive per il triennio 2020-2022.

Si è proceduto a verificare l'operatività dei seguenti obiettivi inseriti nel Piano:

- Iniziativa n. 1: Programmazione formazione del personale secondo modalità che consentano la più ampia partecipazione dei dipendenti.

Si riscontra che per l'anno 2020 sono state autorizzate un totale di 211 ore di formazione, garantendo l'accesso a tutti i corsi e a tutte le iniziative di cui il personale ha fatto richiesta, promuovendo fra l'altro l'utilizzo dello strumento del webinar, che, a causa delle restrizioni dovute all'emergenza sanitaria è diventato ormai lo strumento esclusivo per garantire la formazione. Nel corso dell'anno 2020 tutto il personale ha effettuato un corso di aggiornamento in materia di anticorruzione ed è stato curato l'aggiornamento della formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro. Risultano essere state impegnate risorse per € 2.066,20.



- Iniziativa n. 2: 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. Inoltre si è proceduto ad implementare lo smart working, ove possibile.

- Iniziativa n. 3: Favorire la sicurezza e il benessere organizzativo, prevedendo disagi e difficoltà, attraverso il miglioramento dell'accessibilità alle sedi comunali per tutti i dipendenti e utenti diversamente abili.

Si è provveduto alla manutenzione ordinaria dell'ascensore. L'ispezione del medico del lavoro e del RSPP non hanno rilevato particolari ostacoli presenti negli uffici.

- Iniziativa n. 4: Predisposizione di un vademecum essenziale indirizzato ai dipendenti contenente i punti essenziali relativi alle tipologie di permessi e congedi. L'Ufficio Personale ha provveduto a stilare un vademecum da consegnare ai dipendenti neo assunti all'atto dell'immissione in servizio.

Entro i termini previsti dalla Direttiva 2/2019, l'Amministrazione ha consegnato al CUG apposita relazione secondo il format previsto. Sulla base di tali dati il CUG ha predisposto e inviato la propria relazione annuale entro la scadenza prevista.

Nel Piano Azioni Positive si prevedono, per l'anno 2021, le seguenti iniziative:

- Attenzione nella nomina delle eventuali commissioni di concorso e nella redazione dei bandi.
- Predisposizione di apposita relazione al CUG secondo il format previsto dalla Direttiva 2/2019;
- Somministrazione ai dipendenti di un questionario sul benessere organizzativo, attività da concludersi entro il primo semestre dell'anno.
- analisi delle necessità formative effettuata dai Responsabili di Settore e definizione dei budget di spesa a disposizione dei singoli settori.

Nell'anno 2020 è stato inoltre raccolto l'invito formulato dal CUG di incrementare il valore del buono pasto da € 5,00 a € 7,00.



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;
- Attività e iniziative volte ad una maggiore informatizzazione delle procedure;
- Implementazione a regime del lavoro agile.