



COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Via Reano, 3 – CAP 10090 – P. IVA/C.F 03901620017

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

RELAZIONE DEL C.U.G. ANNO 2019

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”



COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Via Reano, 3 – CAP 10090 – P. IVA/C.F 03901620017

Ai vertici dell'Amministrazione – G.C.

Al Nucleo di Valutazione

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 2019

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

L'Amministrazione ha fornito al CUG i dati sul personale, le informazioni, secondo le modalità di cui all'allegato 1 della Direttiva "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nella PA" direttiva n 2/2019, di seguito riportati e analizzati.

Dall'analisi della Tabella 1.2 della relazione allegata, possiamo evidenziare quanto segue:

N° dipendenti: Il numero dei dipendenti al 31/12/2019 è pari a 27, di cui 15 donne (55,56%) e 12 uomini (44,44%).

N° personale part-time: i rapporti di lavoro a tempo parziale sono 2 e riguardano esclusivamente donne (7,41%).

Per quanto riguarda la ripartizione del personale per genere ed età, Tabella 1.1, si segnala la presenza di un solo dipendente uomo di età inferiore ai 30 anni e il 96,29% di età compresa tra i 41 e i 60 anni, nello specifico 40,73% uomini e 55,56% donne, significando una generale maturità dell'intero personale dipendente, in linea con il trend nazionale.

Per quanto concerne l'anzianità di servizio, Tabella 1.4, si evidenzia che la maggior parte dei dipendenti è in servizio da più di 10 anni, nello specifico il 37,03% degli uomini e il 51,85% delle donne.

Per quanto concerne il titolo di studio del personale non dirigenziale, si rileva un elevato livello di istruzione, il 62,96% ha un diploma di scuola superiore (il 22,22% degli uomini e il 40,74% delle donne) e il 25,93% ha una laurea, nello specifico il 18,52% degli uomini e il 7,41% delle donne.

Incarichi Posizione di responsabilità (non dirigenziali): le posizioni organizzative presentano una schiacciante maggioranza maschile. Su 6 incarichi di responsabilità (6 Aree delle Posizioni organizzative) 4 sono stati assegnati a uomini determinando un sostanziale disequilibrio di genere.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Con riferimento alla relazione allegata, Tabella 1.2, si evidenzia una esclusiva presenza femminile tra i dipendenti a tempo parziale, nello specifico 2 donne a tempo parziale. Questi dati sono il frutto dell'attuazione di una politica di garanzia delle pari opportunità attraverso la conciliazione tra il lavoro e la famiglia per le lavoratrici donne, attuata soprattutto dopo il rientro da assenze per maternità.

La fruizione dei permessi l. 104/1992, Tabella 1.10, viene effettuata esclusivamente dal personale dipendente femminile.

Non si hanno segnalazioni di richieste effettuate all'Amministrazione per agevolazioni in merito all'orario e non accolte, pertanto non si è ad oggi reso necessario l'adozione di un regolamento che ne definisse le modalità di accesso e le priorità.

Si evidenzia inequivocabilmente che gli strumenti messi a disposizione dall'amministrazione per la conciliazione lavoro/famiglia, riguardano per la quasi totalità i dipendenti di sesso femminile, a cui socialmente viene demandata l'intero peso della cura familiare.

Per quanto concerne lo smart working, si relaziona che la misura non è mai stata ad oggi richiesta ed è stata posta in sperimentazione soltanto per l'anno 2020, in ragione dell'emergenza sanitaria da COVID 19.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019/2021 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 15/01/2019.

L'obiettivo delle azioni previste da tale documento è quello di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

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

Obiettivo n. 1

Iniziativa: Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Sulla base delle esigenze evidenziate da ogni settore dell'Ente, è stata incoraggiata la partecipazione dei lavoratori, donne e uomini, ai corsi di formazione su materie specifiche, con l'intento di valorizzare le risorse presenti adeguando le capacità professionali acquisite nel tempo alle nuove esigenze normative, al fine di conseguire standard di efficienza ed efficacia elevati. Allo scopo di rendere accessibile la formazione in oggetto soprattutto a coloro che hanno obblighi di famiglia e/o di orario di lavoro part-time, sono state previste articolazioni di orario personalizzate.

Sono stati proposti corsi di aggiornamento tramite piattaforma telematica permettendo, in tal modo, la fruizione degli stessi compatibilmente alle specifiche esigenze.

Il risultato conseguito si è manifestato con un miglioramento della qualità del lavoro da parte di ogni singolo dipendente coinvolto, anche attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Obiettivo n. 2

Iniziativa: Mantenere un sistema di promozione della salute e della sicurezza.

Si è proceduto a promuovere e ad analizzare una valutazione dei rischi, sia in termini di salute che di sicurezza sui luoghi di lavoro, con l'intento di adottare azioni correttive che tengano conto anche delle problematiche di genere.

A tal fine sono stati calendarizzati specifici incontri formativi finalizzati alla corretta disamina dei rischi sui luoghi di lavoro in merito alla salute, la sicurezza, gli stress da lavoro-correlati, ai quali hanno partecipato tutti i dipendenti dell'Ente.

Scopo dell'intervento è stato, oltre al raggiungimento di obiettivi di efficacia e di produttività, la realizzazione ed il mantenimento del benessere fisico e psicologico dei lavoratori, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che hanno contribuito al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle singole prestazioni.

Obiettivo n. 3

Potenziamento ruolo ed azione del C.U.G.

Scopo dell'obiettivo è stata la promozione fra il personale della conoscenza del Cug quale organo che propone iniziative a favore del benessere organizzativo, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni dei lavoratori e delle lavoratrici, ed in particolare:

- la diffusione della conoscenza della normativa in materia (DPCM 4 marzo 2011 che disciplina le "linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per e pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" e la circolare Inail n. 65/2014 "Rapporti funzionali tra il CUG e le Strutture dell'Istituto;
- la conoscenza attraverso il sito web dell'Ente dell'attività svolta e dei progetti realizzati dal CUG;
- la collaborazione con l'Amministrazione al fine di orientare le politiche per valorizzare i principi di pari opportunità e benessere dei dipendenti.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Qualora si individui un problema di stress lavoro-correlato, occorre adottare misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. Il compito di stabilire le misure appropriate spetta al datore di lavoro in applicazione a quanto espresso all'art. 28 del D.Lgs. 81/08.

Dalla valutazione effettuata è emerso che tutti i servizi comunali presentano un rischio dello stress lavoro-correlato non rilevante, tranne per la polizia locale dove è stato individuato un rischio medio. Da una analisi approfondita è emerso che ciò è dovuto non al contesto lavorativo in cui il dipendente si trova ad operare ma per il contenuto del lavoro stesso, tale servizio è stato sottoposto a monitoraggio per un anno.

Il CUG non ha avuto formali segnalazioni in merito a situazioni di discriminazione/mobbing.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il piano della performance, validato dal nucleo di valutazione, regola esclusivamente la performance individuale legata a parametri soggettivi ed è mirata al raggiungimento di obiettivi prefissati dall'Amministrazione.

Nell'approvazione degli obiettivi sono stati coinvolti tutti i dipendenti, senza discriminazione di genere.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

[Questa parte della relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nel periodo di riferimento]

A. OPERATIVITA'

- *Modalità di nomina del CUG:*

L'incarico all'attuale comitato è stato rinnovato con determinazione n. 62 del 24 febbraio 2017 dal Responsabile dell'Area Amministrativa.

E' costituito da 8 membri (4 effettivi e 4 supplenti): 2 effettivi e 2 supplenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentati dall'amministrazione.

La durata della carica è prevista per 4 anni.

- *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001*

Non è prevista la fattispecie, ma è data la possibilità ai membri di utilizzare la strumentazione in dotazione negli uffici comunali.

- *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione*

Non specificatamente previste, ma vi è data la possibilità di effettuare un costante aggiornamento, promuovendo ed informando gli interessati sulle iniziative del competente Ministero. Viene assicurato, inoltre, la possibilità di svolgere il compito connesso all'incarico formalizzato anche in orario d'ufficio, utilizzando la strumentazione tecnologica ed i canali informativi istituzionali in dotazione.

- *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)*

Nel corso del 2019 non sono stati organizzati eventi. Il Comitato ha avuto la possibilità di comunicare con tutti i dipendenti comunali tramite: cartellonistica da affiggere in luogo accessibile a tutti presso il timbratore (bacheca dei dipendenti) e l'utilizzo delle mail personali/di lavoro per le comunicazioni individuali o diffuse.

- *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG*

Con verbale del 18 gennaio 2017, il CUG ha approvato la bozza del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Con la deliberazione n. 5 del 24/01/2017 la Giunta Comunale ha approvato il "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

- *Frequenza e temi della consultazione*

Il CUG nell'anno 2019 non ha effettuato formali incontri, non avendo rilevante esigenze che lo richiedessero. Le dimensioni dell'Ente assicurano un confronto interpersonale continuo: i componenti del CUG, coordinati dal Presidente, mantengono un costante contatto e confronto operativo.

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

Nel corso del 2019 il comitato non è formalmente ricorso a figure esterne, anche se è costante il confronto verbale con RSU provinciali di riferimento.

B. ATTIVITA'

[In questa sezione vanno inserite informazioni circa la presa in carico da parte dell'amministrazione delle considerazioni formulate dal CUG nella relazione annuale redatta l'anno precedente; la valutazione relativa all'attuazione delle proposte di miglioramento dell'anno precedente; una sintesi delle attività curate dal CUG nell'anno di riferimento (quante volte si è riunito, su quali ambiti è stato impegnato, partecipazione a reti e progetti)]

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*

Azioni di collaborazione con gli Uffici al fine di mantenere un sistema di benessere organizzativo in ragione delle sempre maggiori incombenze e carichi di lavoro.

- ✓ *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 CUG non ha ricevuto segnalazioni di eventuali discriminazioni di carattere morale, sessuale o psicologico, 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*

Sperimentazione dello smart working a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 alla luce del D.L. 17 marzo 2020 n. 18: introduzione della nuova misura per la promozione e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine principalmente di tutelare le cure parentali ricorrendo a nuove modalità spaziotemporali di svolgimento della prestazione lavorativa, garantendo ai dipendenti che se ne avvalgano assenza di penalizzazioni ai fini della professionalità e della progressione di carriera. Individuare i profili

professionali tecnicamente compatibili alla nuova modalità organizzativa attraverso l'utilizzo delle tecnologie digitali.

- ✓ *Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)*
Azione non posta in essere per l'anno 2019
- ✓ *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 posta in essere per l'anno 2019

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- ✓ *Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza*
Come da costante prassi, il CUG è stato coinvolto nei progetti di riorganizzazione interni, in particolare in fase di approvazione della Programmazione del fabbisogno di personale.
- ✓ *Piani di formazione del personale*
La formazione del personale è stata effettuata, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, per adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni settore. Si è data la possibilità di partecipazione a tutti i lavoratori indistintamente, compatibilmente con le esigenze d'ufficio e gli orari part-time, privilegiando una formazione a distanza per consentire una maggior flessibilità oraria e contestuale conciliazione lavoro/famiglia.
- ✓ *Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione*
Prevista una flessibilità in ingresso al fine di agevolare le esigenze familiari, con sistema di recupero nella pausa pranzo al fine di non penalizzare l'uscita.
- ✓ *Criteri di valutazione del personale*
Nulla da segnalare.
- ✓ *Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze*
L'attività viene svolta in modo sistematico dai membri rappresentativi delle organizzazioni sindacali durante le fasi consultive volte alla adozione del contratto decentrato.

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*
- ✓ *Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo*
Nel corso del 2019 NON sono emersi dati oggettivi che facciano rilevare situazioni di disagio 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 nei luoghi di lavoro o mobbing. Pertanto non si è rilevato 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 2019 non sono emersi dati oggettivi che facciano intendere una non corretta applicazione.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si dà atto di non aver ricevuto fondate e circostanziate segnalazioni di competenza del CUG, ovvero riguardanti una potenziale violazione di pari opportunità, benessere organizzativo e discriminazioni e violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing avvenute nell'Ente nel 2019.

30 marzo 2020

I Componenti del C.U.G.

RAPPRESENTANTI DELL'ENTE

COMPONENTI EFFETTIVI:

BASTRENTA Sandra	Istruttore Amministrativo Cat. C Area Amministrativa (Presidente)
MARCOLI Felice	Istruttore Geometra Cat. C Area LL.PP

COMPONENTI SUPPLENTI:

ASCHIERI Rita	Istruttore Direttivo Cat. D Area Amministrativa
TAPPERO Pierluigi	Esecutore Operaio Cat. B3 Area Manutenzioni

RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS.

COMPONENTI EFFETTIVI

CAMPAGNA M.Teresa	Agente di PL Cat. C Area Vigilanza – per la CGIL
AUGERI Marilisa	Istrutt. Geometra Cat. C Area Ed. Privata – per la UIL

COMPONENTI SUPPLENTI

TRAPANESE Romeo	Istruttore Direttivo Cat. D3 Area Tributi – per la CGIL
CANDELO Daniele	Istruttore Geometra Cat. C Area Ed. Privata – per la UIL