



Comune di Fossalta di Portogruaro

Città Metropolitana di Venezia



Tel. 0421/249511 fax 0421/249579 www.comune.fossaltadiportogruaro.ve.it

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

Prot. n. 2330

31.03.2020

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2019



Comune di Fossalta di Portogruaro

Città Metropolitana di Venezia



Tel. 0421/249511 fax 0421/249579 www.comune.fossaltadiportogruaro.ve.it

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 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.).



Comune di Fossalta di Portogruaro

Città Metropolitana di Venezia



Tel. 0421/249511 fax 0421/249579 www.comune.fossaltadiportogruaro.ve.it

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

SITUAZIONE AL 31.12.2019

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
A				1						
B			1	4					1	
C	1		3	1			1	2	4	1
D				0	1			1	1	
D – Posizione Organiz				1					2	
Totale personale	1	0	4	7	1	0	1	3	8	1
% sul personale complessivo	3,85	0	15,39	26,93	3,85	0	3,85	11,54	30,77	3,85

Il personale è tutto a tempo indeterminato. Preoccupa il fatto che il blocco del turn over in essere fino a poco tempo fa ha prodotto un comune con dipendenti di età media elevata, soprattutto tra le donne. Questo comporta che gli istituti legati alla maternità siano marginali, mentre il vero problema riguarda i genitori anziani, fatto che ha reso necessario la modulazione di orario per qualche dipendente. E' del tutto assente, a differenza che in altri enti, la legge 104 applicata ai permessi per assistere i genitori.



TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	1	1	4	5	1	12	48			2	8	1	12	48
Part Time >50%	0			1		1	4			1			1	4
Part Time <50%	0													
Totale	0	1	4	7	0	13	50%	0	0	3	8	1	13	50%

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizione organizzativa	1	33,33	2	66,67	3	100
Totale personale	1	33,33	2	66,67	3	100,00%



% sul personale complessivo	26	3,85%	26	7,69%	26	11,54%
-----------------------------	----	-------	----	-------	----	--------

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	1	1	1	0	0	3	12		1	1	2	0	5	20
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	1	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Superiore a 10 anni	0	0	1	7	1	9	32	0	0	2	6	0	8	32
Totale	1	1	2	8	0	13	50%	0	0	3	8		13	50%

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello
	Retribuzione media (imponibile fiscale)	Retribuzione media (imponibile fiscale)	Valori assoluti
A	14.303,74	0	0



B	20.942,26	22.210,92	1.268,66
C	24.291,46	23.259,80	1.031,66
D	30.640,78	23.777,12	6.063,66
D posizione organizzativa	38.849,40	34.509,00	4.340,40

La comparazione è priva di significato! Come potrebbe non essere così dato che siamo in un ente pubblico, che come tale non crea appositamente differenze retributive tra uomo e donna.

Le differenze sostanziali sono dovute al fatto che si paragonano figure di neo assunti/e con figure con carriera di oltre 20 anni. Si guardi al divario economico dell' inquadramento D di € 6.063,66, le due donne sono in servizio presso l'ente da meno di 2 anni e quindi in categoria di ingresso D1, il maschio è in servizio dal 1995 ed è in categoria D5, l'importo annuale, inclusa 13°, della progressione annua riconosciuta per l'inquadramento D – Posizione Economica D5 è di € 6.053,97

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						100,00%
% sul personale complessivo						

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	6	23,08	0	0	6	23,08
Diploma di scuola superiore	3	11,54	10	38,47	13	50,00
Laurea	4	15,39	3	11,54	7	26,93
Master di I livello						



Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	13	50%	13	50%	26	100,00%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso Assunzione LL PP			1	3,85	1	3,85	D
Concorso Assunzione Anagrafe			1	3,85	1	3,85	U
Totale personale	13	50%	13	50%	26	100,00%	
% sul personale complessivo	0	0	2	7,7			

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	T o t	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	T o t	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta				1		1	38,5			1			1	38,5
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)													0	
Totale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0
Totale %	0	0	0	3,85	0	0	0	0	0	3,85	0	0	2	7,7

La flessibilità è concessa a tutti i dipendenti con esclusione di quelli che lavorano a turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente. Il contratto collettivo integrativo prevede la flessibilità articolata come segue:

30 minuti prima e/o 30 minuti dopo l'orario di inizio del servizio compatibilmente con l'orario di apertura al pubblico.

Il responsabile di servizio può concedere ulteriori forme di flessibilità per la tutela di particolari situazioni.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	0	0	0	0	0	0
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0	0	0	0	0
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0	0	0	0	0
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	0	0	0	0



Totale	0	0	0	0	0	0
% sul personale	0	0	0	0	0	0

Non ci sono dipendenti che usufruiscono di permessi parentali o di legge 104 nel 2019

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60			<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		
Obbligatoria (sicurezza)	8	8	16	40	8				8	40	50	8		
Aggiornamento professionale	16	8	8	24	16				24	30	40	4		
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	24	16	24	64	24			0	32	70	90	12		

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario tra generi inferiore a due terzi, pertanto il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari anche attraverso adattamento degli orari di lavoro.

Assunzioni



1. Non esistono possibilità per il Comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alle Leggi n. 903/1977 – n. 125/1991 – D.Lgs. n. 196/2000.
2. Il Comune assicura, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
3. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
4. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune stabilisce requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Assegnazioni del posto:

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si renda opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvede a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Il 21 novembre 2019 è stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo per il triennio 2019 – 2021.

Nello specifico è stato proposto, all'art. 25, l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio e conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro e per fronteggiare condizioni particolari (assistenza a familiari che rientrano nella fattispecie della L. 104/1992; genitori di figli che frequentano asilo nido, scuola d'infanzia e scuola primaria; maternità e paternità di cui al D.Lgs. 151/2001; dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di cui all'art. 44 CCNL; dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti).



INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO. Piano di azioni positive per il triennio 2020-2022, adottato con deliberazione di giunta comunale n. 99 del 9.07.2019

Informazione e comunicazione

1. Raccolta e condivisione di materiale informativo sui tempi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).
2. Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell' Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito internet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Conciliazione e flessibilità orarie

1. Il Comune ha favorito, nel rispetto della normativa vigente, l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.
2. Nell'anno 2020 si stanno necessariamente attuando le discipline relative al telelavoro, smart working, congedi parentali, flessibilità di orario ecc ecc, in conseguenza del VIRUS CORONAVIRUS 2019. Ma trattasi di fattispecie oltre questa relazione dal momento che riguarda il periodo 2020 e ha efficacia provvisoria limitatamente al periodo di epidemia. In altri termini l'eccezionalità del caso richiede misure provvisorie ed eccezionali tali da non essere sintomatiche di una organizzazione ma solo della tutela dalla pandemia con un ente nel quale la maggior parte dei dipendenti è in fase critica per il virus (oltre i 50 anni).

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Azioni positive del piano

Il piano ha contemplato i seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.



- Obiettivo 5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni nell'ambiente di lavoro sui temi delle pari opportunità.

Formazione e valutazione

1. Il Comune tiene conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi di formazione individuati. Ciò significa che viene valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Viene data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
3. Il Comune formula un piano di formazione che preveda un modulo sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti comunali.
4. Gli avanzamenti professionali e di carriera ed i trattamenti economici accessori sono effettuati sulla base di apposite schede di valutazione che prescindono dalla differenza di genere.

Composizione commissioni concorso

Il Comune assicura, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Ambiente di lavoro

1. Il Comune si è impegnato a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - pressioni o molestie sessuali;
 - casi di mobbing;
 - atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Il Comune si impegna, altresì, secondo quanto previsto dall'art. 57 del CCNL del 21.05.2018, ad adottare con proprio atto il codice di comportamento relativo al provvedimento da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.
3. Il Comune svolge un'importante attività di promozione delle pari opportunità, è presente tra i lavoratori il CUG.
4. Il Comune si è impegnato a promuovere la qualità di condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione.
5. Il Comune ha provveduto a rendere più vivibili gli ambienti di lavoro con l'installazione di impianti di climatizzazione.



SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nella realizzazione degli obiettivi di performance è stata data pari importanza all'attività svolta da maschi e femmine. Si tratta di obiettivi neutri dal punto di vista del genere.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Il CUG è stato nominato con determinazione del responsabile dell'AREA STAFF - Segretario Comunale n. 38 del 16.08.2017 con scadenza 4 anni, al 15.08.2021, composto e presieduto dal Segretario comunale e dai 4 componenti tempo per tempo P.O. oltre che dalla RSU tempo per tempo in carica

B. ATTIVITA'

La notevole mole di lavoro degli uffici comunali non ha impedito di tener conto dei suggerimenti dei lavoratori nella formulazione dei piani azioni positive.

Prevale nei dipendenti il senso di squadra come nelle ditte private e gli argomenti relativi alla conciliazione dell'orario di lavoro con le esigenze di genere, la richiesta di particolari orari per chi si trova in situazioni critiche, per famiglia o salute, sono sempre stati tenuti in considerazione dall'Amministrazione, al di là di formali riunioni del CUG, anche per le periodiche se non settimanali riunioni dei capi area con la Giunta comunale.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG, nella considerazione dell'importante ruolo che dovrebbe svolgere all'interno del Comune, cercherà nell'anno corrente di riunirsi per riuscire a disciplinare più compiutamente la propria attività, comunque nota come la recente organizzazione per fronteggiare il CORONAVIRUS 2019 sia avvenute nel rispetto di non discriminazione tra i generi e tenendo conto della prole minore dei dipendenti. La tutela dei lavoratori è stata spontanea e convinta senza che il CUG abbia interloquito, forse anche per la coincidenza tra presidenza del CUG in capo al Segretario comunale e il suo ruolo di capo del Personale.

La decisione di limitare ad una sola persona la presenza in ufficio è la misura massimamente tutelante dal contagio anche i lavoratori.

IL PRESIDENTE

dott. Paolo ORSO (documento firmato digitalmente)



Comune di Fossalta di Portogruaro

Città Metropolitana di Venezia



Tel. 0421/249511 fax 0421/249579 www.comune.fossaltadiportogruaro.ve.it

I COMPONENTI NOMINATI DALL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE- 4 Responsabili di P.O. tempo per tempo in carica

I COMPONENTI NOMINATI DALLE RSU

La RSU AZIENDALE tempo per tempo in carica

Sottoscrive per tutti con firma digitale il Segretario comunale

Si dispone l'invio di tale documento a [Alla Presidenza del Consiglio dei ministri](#)
[Dipartimento della Funzione Pubblica](#)
[Dipartimento delle Pari Opportunità](#)
monitoraggiocug@governo.it

oltre che la pubblicazione immediata sul sito Amministrazione trasparente, nella sezione rapporti autorità di controllo.