

Prot. n. 3758

Codognè, 27.03.2024

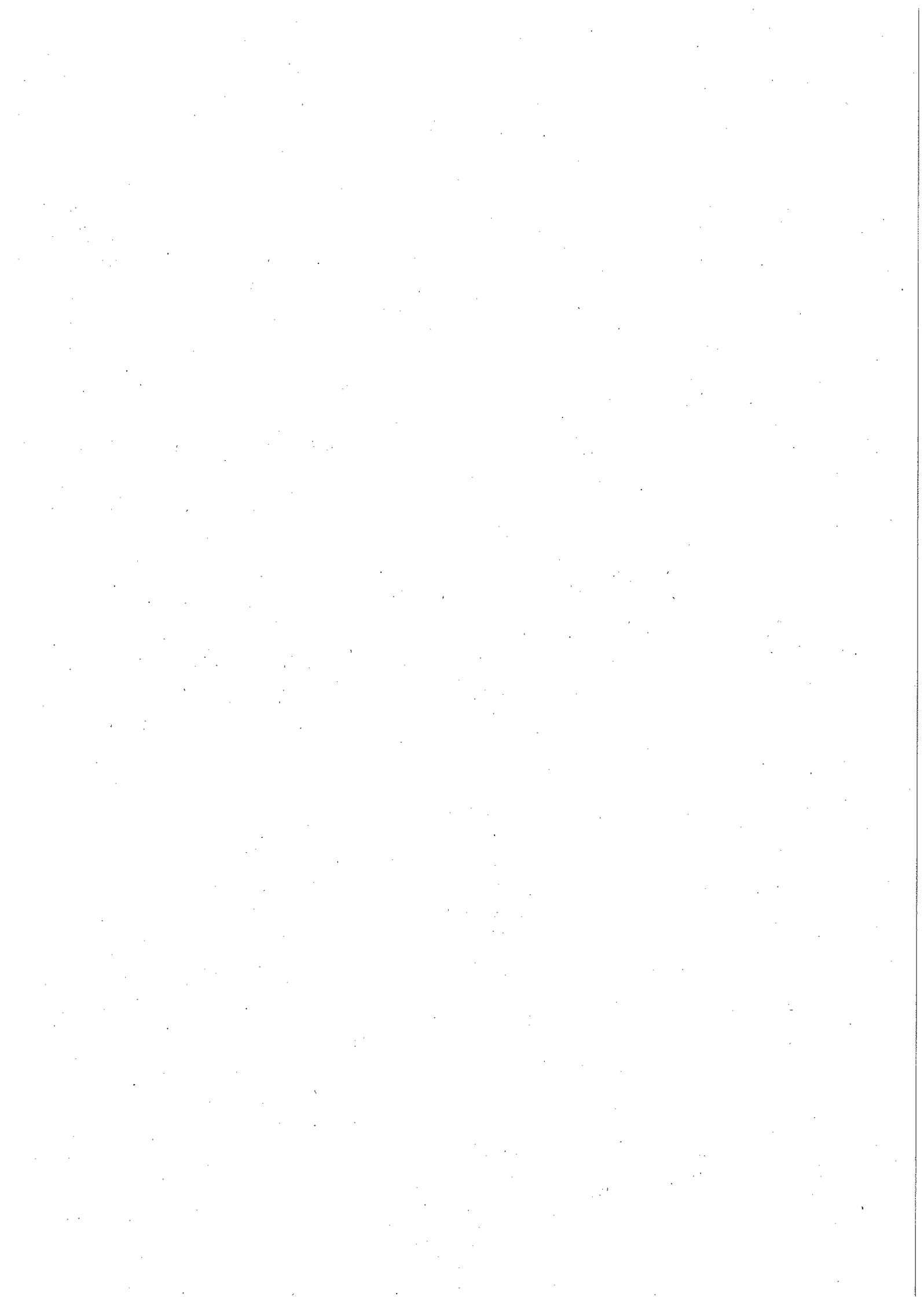
Ai vertici dell'Amministrazione

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 2023



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 2023

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

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

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

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
Segretario in conv.				1						
FUNZIONARI E EQ			2	1	0	1	1	2		
ISTRUTTORI				1		2	2	2	3	
OPERATORI ESPERTI			2	1		1		1	1	
Totale personale (24unità) compr. segr	0	0	4	4	0	4	3	5	4	0
% sul personale complessivo	0,00	0,00	16,67	16,67	0,00	16,67	12,50	20,82	16,67	0

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

COMUNE DI CODOGNE'
Provincia di Treviso

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			3	3		6	26,09	4	2	2	2		10	43,48
Part Time >50%			1			1	4,36		1	2	2		5	21,71
Part Time <50%										1			1	4,36
Totale (23 unità)			4	3		7	30,45	4	3	5	4		16	69,55
Totale %			17,40	13,05		30,45		17,39	13,04	21,73	17,39		69,55	

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

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

RESPONSABILITA' DI AREA	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
FUNZIONARI E EQ	2	66,67	1	33,33	3	100,00
Totale personale	2	66,67	1	33,33	3	100,00
% sul personale complessivo		66,67		33,33		100,00

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

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 dopo l'orario di inizio del servizio per tutto il personale compatibilmente con l'orario di apertura al pubblico.

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

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Azioni positive del piano

Il piano ha contemplato i seguenti obiettivi:

ORARI DI LAVORO

Valutare soluzioni per particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Favorire agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti, assicurandone la tempestività.

SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e delle progressioni economiche e di carriera, senza discriminazioni di genere.

COMMISSIONI DI CONCORSO E BANDI DI SELEZIONE

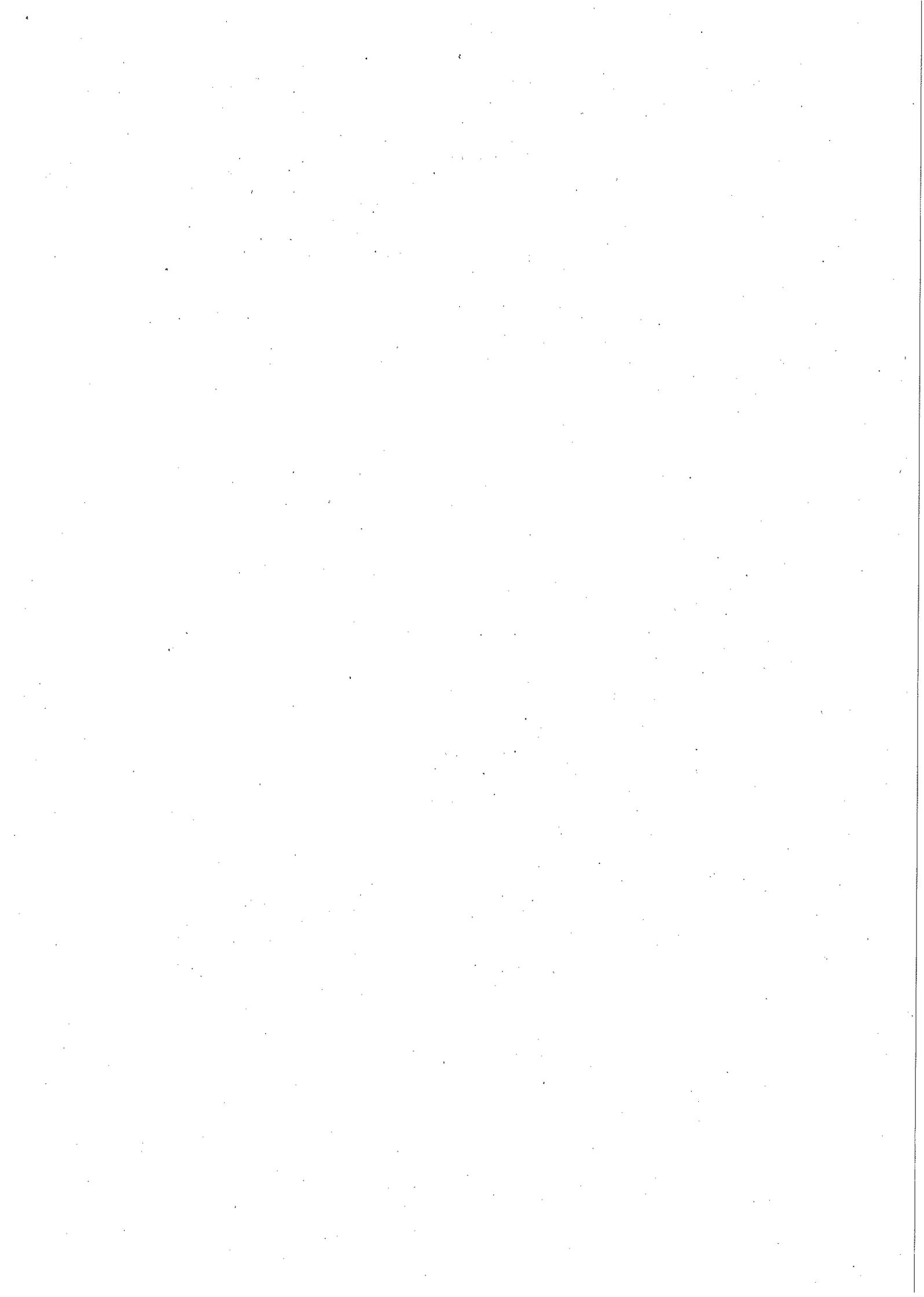
In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il documento di valutazione preliminare del rischio stress lavoro correlato effettuato ai sensi dell'art. 17 del D.lgs 81/2008, tenuto conto del livello di rischio e della dimensione aziendale, si ritiene di poter concludere che la natura e l'entità del rischio è tale per cui non sono necessarie:

- specifiche misure di prevenzione;
- valutazioni più dettagliate.



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 n. 699 del 04.12.2019 del Responsabile del 1 servizio con scadenza 4 anni, prorogabile per una sola volta.

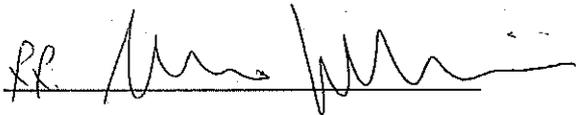
B. ATTIVITA'

Il CUG si è riunito il 22.03.2023 durante il quale è stato preso in carico il Piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025 adottato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 4 del 09.01.2023 e ha redatto la presente relazione.

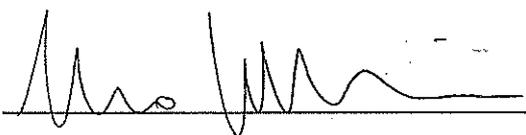
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

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.

Il Presidente del CUG



I componenti nominati dall'Amministrazione Comunale



Meri Prance

I componenti nominati dalle Organizzazioni Sindacali

