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

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 Direttiva n. 2 del 26.6.2019.

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 al 31.12.2020

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' 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
Cat. B				2			1			
Cat. C	1		1					2	4	2
Cat. D								1		
Cat. D – Posiz.organizz.				1					2	
Dirigenti- Segretario				1						
Totale personale	1		1	4			1	3	6	2
% sul personale complessivo	5,56		5,56	22,22			5,56	16,67	33,33	11,10

Al 31.12.2020 il personale del Comune di Fonte consta di 17 dipendenti tutti di ruolo a tempo indeterminato.

Il 70,59% dei dipendenti è composto da donne (n. 12), 29,41% da uomini (n. 5)

Analisi per fasce di età:

La maggioranza dei dipendenti (9 unità – 3 uomini e 2 donne) si trova nella fascia d'età 51/60 pari al 52,94%.

A seguire:

- la fascia tra i 41/50 (4 unità – 1 uomo e tre donne) pari al 23,53%
- la fascia > 60 (2 unità – 2 donne) pari al 11,77%
- la fascia tra i 31/40 (1 unità – 1 donna) pari al 5,88%
- la fascia <30 (1 unità) pari al 5,88%

Quindi 11 dipendenti su 17, il 64,71% del totale, hanno un'età superiore ai 50 anni.

Questi dati mettono in evidenza la tematica dell'invecchiamento della popolazione lavorativa resa ancor più pesante e persistente a causa delle restrizioni sulle assunzioni degli ultimi anni che non hanno permesso il ricambio dei dipendenti cessati con reclutamento di personale giovane.

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	3		5	83,33			1	6	2	9	75

COMUNE DI FONTE (Provincia di Treviso)

Part Time >50%										2			2	17
Part Time <50%				1		1			1				1	8
Totale	1		1	4		6	16,67		1	3	6	2	12	
% su totale personale	5,56		5,56	22,22					5,56	16,67	33,33	11,11		

Il Segretario comunale in convenzione con altri Enti è stato indicato nella % prevista dalla convenzione ovvero 13,89%

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolare posizione organizzativa	1	33,33	2	66,67	3	100
Totale personale	1	33,33	2	66,67	3	100,00%
% sul personale complessivo	5	20	12	16,67	17	17,65

Il Contratto degli Enti Locali prevede che la Posizione Organizzativa sia assegnata a dipendenti di categoria D. Nel Comune di Fonte vi è in servizio un uomo e tre donne inquadrati in cat. D. Considerata quindi l'entità numerica e il genere, non si rilevano violazioni di pari opportunità.

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

Classi età	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	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	1		1						1					
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni				3						3	6	2		
Totale														
Totale %														

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 netta media (imp.fiscale)		Retribuzione netta media (imp.fiscale)		Valori assoluti	
Cat. B	21.539,17				0,00	
Cat. C	19.307,41		25.173,11		5.865,70	
Cat. D						
Cat. D – Posiz.organizz.	40.282,72		35.278,22		5.004,50	
Totale personale	81.129,30		60.451,33		10.870,20	
% sul personale complessivo	57,30%		42,70%			

Il dato relativo al divario economico per la categoria C è dovuto a due fattori:

1. un dipendente uomo è stato assunto il 1° marzo 2020 e pertanto sono conteggiate due mensilità in meno e, in proporzione, anche la tredicesima

2. i dipendenti uomini della categoria C sono nella posizione economica C1 perché assunti di recente, mentre tutte le dipendenti donna, in servizio da anni, rivestono posizioni economiche più elevate derivanti dalle progressioni economiche orizzontali attivate nel corso del tempo

Il divario economico per la cat. D – Posizioni Organizzative – è conseguenza della pesatura delle P.O. riferita all'Area di pertinenza.

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	11,76	3	17,65		
Diploma di scuola superiore	2	11,76	4	23,53		
Laurea			3	17,65		
Laurea magistrale	1	5,88	2	11,76		
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	5		12			

Dai dati comunicati dall'Amministrazione è stata estratta la tabella sopra riportata dalla quale risulta che le dipendenti hanno un grado di istruzione superiore rispetto ai dipendenti di genere maschile. Si evidenzia che le donne rivestono un ruolo e una posizione giuridica conforme al titolo di studio posseduto

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

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

Classi età Tipo Misura conciliazione	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	%
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta						0				2			2	16,67
Personale che fruisce di telelavoro						0								
Personale che fruisce del lavoro agile						0								
Personale che fruisce di orari flessibili						0								
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)						0								
Totale						0				2			2	16,67
Totale %														11,76

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:

15 minuti prima e/o 15 minuti dopo l'orario di inizio del servizio per il personale operaio

30 minuti prima e/o 30 minuti dopo l'orario di inizio del servizio compatibilmente con l'orario di apertura al pubblico, per tutti gli altri dipendenti (con esclusione OO.SS).

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

Nel corso dell'anno 2020 il lavoro agile è stato attivato e svolto a causa emergenza Covid-19 ma non è regolamentato. Pertanto, in caso di non adozione del POLA (Piano organizzativo lavoro agile, previsto dall'art. 14 della Legge 124/2015, il lavoro agile verrà applicato almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

[In questa sezione inserire le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e analizzare i risultati di tali misure. A titolo esemplificativo, la sezione può essere articolata come segue:

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020/2022 è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 3.6.2020.

Iniziative e azioni previste e realizzate nel corso del 2020

PARI OPPORTUNITA' DI ACCESSO AL LAVORO E PARITA' DI TRATTAMENTO NELLA GESTIONE DEL PERSONALE

Con determinazione n. 234 del 10.12.2020 è stata nominata la Commissione giudicatrice per il concorso pubblico per esami per la copertura di un posto di Istruttore Amministrativo – cat. C – Area Servizi al Cittadino e alla persona composta da: n. 1 Uomo in qualità di Presidente e n. 2 Donne in qualità di Membri.

PARI OPPORTUNITA' NELLA FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Ogni richiesta, da parte dei Dipendenti, di partecipare a corsi di formazione e di aggiornamento professionale è stata favorevolmente accolta e autorizzata. Altresì la disposizione da parte della P.O. per la partecipazione a corsi di formazione dei collaboratori si è basata esclusivamente sul ruolo ricoperto.

La formazione in merito alle Pari opportunità è stata realizzata con la partecipazione della Dipendente dell'Ufficio Personale e della P.O. del Servizio Personale al corso "Pari opportunità, dinamiche relazionali e leadership nella Pubblica Amministrazione" organizzato dall'Ufficio Provinciale della Consiglierà di Parità

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 netta media (imp.fiscale)	Retribuzione netta media (imp.fiscale)	Valori assoluti
Cat. B	21.539,17			0,00	
Cat. C	19.307,41	25.173,11		5.865,70	
Cat. D					
Cat. D – Posiz.organizz.	40.282,72	35.278,22		5.004,50	
Totale personale	81.129,30	60.451,33		10.870,20	
% sul personale complessivo	57,30%	42,70%			

Come specificato nella relazione dell'Amministrazione, il dato relativo al divario economico per la categoria C è dovuto a due fattori:

1. un dipendente uomo è stato assunto il 1° marzo 2020 e pertanto sono conteggiate due mensilità in meno e, in proporzione, anche la tredicesima
2. i dipendenti uomini della categoria C sono nella posizione economica C1 perché assunti di recente, mentre tutte le dipendenti donna, in servizio da anni, rivestono posizioni economiche più elevate derivanti dalle progressioni economiche orizzontali attivate nel corso del tempo

Il divario economico per la cat. D – Posizioni Organizzative – è conseguenza della pesatura delle P.O. riferita all'Area di pertinenza.

Si ritiene che le motivazioni sopra esposte giustifichino concretamente il divario riportato in tabella

Si dà atto che l'Amministrazione non ha predisposto il bilancio di genere per l'anno 2020.

Per quanto riguarda gli obiettivi e le iniziative relativi alle Pari Opportunità per l'anno 2021 si conferma quanto previsto nel Piano 2020/2022.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Ad oggi non sono disponibili i dati anno 2020 relativi alla situazione dell'Ente sulla salute e sicurezza sul lavoro in quanto a causa gravosi carichi di lavoro, gli uffici preposti non hanno ancora provveduti all'invio dei dati alla ditta incaricata.

Il Piano delle Azioni Positive 2020/2022 prevede per il 2021 l'invio ai dipendenti di un questionario per la rilevazione del benessere organizzativo.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il P.E.G 2020 non contiene obiettivi specifici sulle Pari opportunità.

Le schede di valutazione dei Dipendenti e delle Posizioni organizzative prevedono una valutazione sulla performance individuale basata su aspetti soggettivi e una valutazione sulla performance di gruppo intesa come raggiungimento dei risultati previsti nel P.E.G.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Il CUG è stato costituito con determinazione del Responsabile dell'Area Servizi al Cittadino e alla Persona n. 116 del 14.4.2020

Nell'anno 2020 il CUG si è avvalso della preziosa collaborazione dell'Ufficio della Consigliera provinciale di Parità per approfondimenti della Direttiva n. 1 del 26.6.2019 e per un confronto sulla predisposizione del P.A.P. 2020/2022

B. ATTIVITA'

Il Piano delle Azioni Positive 2020/2022 approvato dalla Giunta Comunale ha recepito i suggerimenti e le proposte del CUG.

Si prende atto che gli obiettivi previsti per l'anno 2020, nel P.A.P. 2020/2022, sono stati raggiunti.

Nel corso dell'anno 2020 il CUG non ha svolto alcuna attività anche in conseguenza alla situazione pandemica da Covid-19

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

All'interno dell'Ente, non emergono situazioni critiche per quanto riguarda le pari opportunità né si sono rilevate situazioni di discriminazione o fenomeni riconducibili a mobbing o violenze.

Proposte:

Si ritiene necessario promuovere la conoscenza e le competenze del CUG fra il personale.