

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 2019

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 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

SITUAZIONE AL 31.12.2019

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
B			1	2	1					1
C	1		1		1			2	4	2
D								1		
D – Posiz.organizz.				1					2	
Totale personale	1		2	3	2			3	6	3
% sul personale complessivo	5		10	15	10			15	30	15

Il personale è tutto a tempo indeterminato

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ' 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		2	3	1	7	35			1	6	3	10	50
Part Time >50%										2			2	10
Part Time <50%					1	1	5							
Totale	1		2	3	2	8	40			3	6	3	12	60
Totale %														

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	%
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	8	12,50%	12	16,67%	20	10%

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	5						0	0
Tra 3 e 5 anni			1			1	5						0	0
Tra 5 e 10 anni						0	0						0	0
Superiore a 10 anni			1	3	2	6	30			3	6	3	12	60
Totale	1	0	2	3	2	8	40	0	0	3	6	3	12	60

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 netta media (imp.le fiscale)	Retribuzione netta media (imp.le fiscale)	Valori assoluti	
B	19.832,93	20.095,02	262,09	
C	22.824,61	23.383,80	559,12	
D				
D Posizione organizzativa	37.266,68	30.816,23	6.450,45	
Totale personale	79.924,22	74.295,05	7.271,66	
% sul personale complessivo	51,82%	48,18%		

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						
Laurea magistrale						
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

CATEGORIA B

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	50	1	100	3	60
Diploma di scuola superiore	1	25			1	20
Laurea						
Laurea magistrale	1	25			1	20
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4		1		5	
% sul personale complessivo		80		20		100,00%

CATEGORIA C

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore			2	25,00	2	18,18
Diploma di scuola superiore	1	33,33	4	50,00	5	45,46
Laurea			1	12,50	1	9,09
Laurea magistrale	2	66,67	1	12,50	3	27,27
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	3		8		11	
% sul personale complessivo		27,27		72,73		100,00%

CATEGORIA D

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	1	100			1	25,00
Laurea			2	66,67	2	50,00
Laurea magistrale			1	33,33	1	25,00
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1		3		4	
% sul personale complessivo		25		75		100,00%

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

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	%	
....							
Totale personale						100,00%	
% sul personale							

Nessun concorso espletato nel 2019

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

	UOMINI							DONNE						
Classi età Tipo Misura conciliazione	<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	0			2			2	16,67
Personale che fruisce di telelavoro						0	0						0	0

COMUNE DI FONTE
Provincia di Treviso

Personale che fruisce del lavoro agile						0	0						0	0
Personale che fruisce di orari flessibili						0	0						0	0
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)						0	0						0	0
Totale						0	0			2			0	16.67
Totale % su totale personale														10

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	216	100	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	216	100	0	0
% sul personale						

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

CATEGORIA B

Classi età Tipo Formazione	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	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale				18		18	100							
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore				18		18								
Totale ore %						100								

CATEGORIA C

Classi età Tipo Formazione	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	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale	5					5	100			32	6	5	43	100
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														

COMUNE DI FONTE
Provincia di Treviso

Totale ore	5					5				32	6	5	43	
Totale ore %							10,42							89,58

CATEGORIA D

Classi età Tipo Formazione	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	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale										18	19		37	100
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore										18	19		37	100
Totale ore %														

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:

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.

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.

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.

Formazione – Considerato il numero più elevato delle Dipendenti donne e del profilo professionale ricoperto, non si rilevano discriminazioni di genere per quanto riguarda la fruizione della formazione

Assunzioni - 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.

1. Il Comune assicura, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. 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.
3. 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.

Differenziali retributivi - Il dato relativo al divario economico per la cat. D – Posizione organizzativa (così come la % sul personale complessivo) non è significativo in quanto una dipendente donna in posizione economica D4 è stata assunta il 1.4.2019 e quindi nell'importo totale mancano 3 mensilità.

E comunque, la pesatura delle Posizioni Organizzative è stata effettuata sulla base di criteri che escludono qualsiasi riferimento al genere.

Trattamento economico – 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

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il Documento di valutazione preliminare del rischio stress lavoro correlato redatto nel 2018 ai sensi dell'art. 17 , comma 1, lettera a), D.Lgs. 81/08 ha rilevato quanto segue:

“L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Sulla base dei risultati della valutazione del rischio stress lavoro – correlato, effettuata 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. 116 del 14.04.2020 del Responsabile del Servizio Personale con scadenza 4 anni, prorogabile per una sola volta.

B. ATTIVITA'

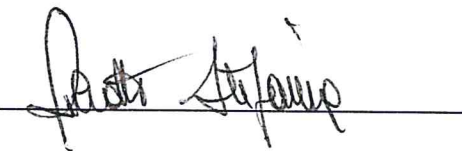
Il CUG è stata costituito solo di recente a causa di difficile e laboriosa riorganizzazione degli uffici dovuta a pensionamento e mobilità di Titolari di posizione organizzativa e non e che, a causa del blocco delle assunzioni, non è stato possibile sostituire in tempi brevi con conseguente aumento dei carichi di lavoro dei dipendenti in sede.

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2019/2021 adottato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 11 del 19.2.2019 è stato preso in carico dal CUG approvandone la formulazione.

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
Ziliotto Stefania



Il Componente nominato dall'Amministrazione comunale
Griggion Giuseppe (effettivo) – firma digitale

Il Componente nominato dalle OO.SS.
Danieli Michela (effettivo)

