



COMUNE DI PIETRA LIGURE

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

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2020



COMUNE DI PIETRA LIGURE

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



COMUNE DI PIETRA LIGURE

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 2/2019

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.



COMUNE DI PIETRA LIGURE

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE AL 31.12.2020

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
DI RUOLO										
Segretario					1					
Dirigenti									1	
Cat.D-TPO				2	2				1	
Cat.D – Ufficiali P.M				2	2			1		
Cat.D Istr.Dirett./Tecn Sociali				4			1	2	1	2
Cat.C – Agenti di P.M		1	1	2	1		1	1	2	
Cat.C – Istr. Amm/Cont		1	1					5	8	2
Cat.C -Istr. Tecn.		1	3	1	1			2	1	
Cat.B – Operai	1	1	3	7	3					
Cat.B – Coll. Amm			2	2				0	7	4
TOTALE 87+ Segretario di cui 42 donne	1	4	10	20	10	0	2	11	21	8



COMUNE DI PIETRA LIGURE

A TEMPO DETERMINATO	<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
--------------------------------	-----	---------------	---------------	---------------	------------	-----	---------------	---------------	---------------	------------

Dirigenti				1 art.110						
Art.90			1					1	1	
Agenti P.M	1									

Erano altresì attivi n.2 comandi di dipendenti (donne) di altri Comuni di Cat.C poi assunte per mobilità con decorrenza dal mese di febbraio 2021.

POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

POSIZIONI ORGANIZZATIVE N. 5 ASSEGNATE di cui :

N. 4 A UOMINI - percentuale 80% (n.2 di fascia 2 € 9000 n.1 di fascia 3 € 11400 e n.1 di fascia 4 € 12500)

N.1 A DONNE - percentuale 20% (fascia 3 € 11400)

INDENNITA' EX ART.70 QUINQUIES C.2 € 300 :

N. 3 UOMINI - percentuale 33,33 %

N.6 DONNE - percentuale 66,67 %

INDENNITA' EX ART.70 QUINQUIES C.1 :

TOTALE INDENNITÀ ASSEGNATE N.8 :

N.6 UOMINI - percentuale 75 %

N.2 DONNE - percentuale 25 %

ripartite come segue :

CAT.B N.5 ASSEGNATE DA € 450 :

N.3 UOMINI (Capi operai) - percentuale 60 %

N.2 DONNE (Cuoca fino al 10.03.2020 e Resp.Suap fino al 04.02.2020) – percentuale 40%



COMUNE DI PIETRA LIGURE

CAT.C N.2 ASSEGNATE DA € 650 :

N.2 UOMINI (Resp. Demanio e Resp. Suap dal 05.02.2020) percentuale 100 %

CAT.D N.1 ASSEGNATA DA € 950 : N.1 UOMO (Comandante P.M fino al 31.07.2020) - percentuale 100 %

Rispetto infine al personale complessivo di ruolo non dirigenziale si hanno le seguenti percentuali :

N.13 posizioni di responsabilità remunerate assegnate a UOMINI corrispondenti al 28,88 % del personale di ruolo , non rivestente qualifica dirigenziale, di genere maschile in servizio alla data del 31.12.2020 e al 15,11 % di tutto il personale di ruolo non rivestente qualifica dirigenziale.

N.9 posizioni di responsabilità remunerate assegnate a DONNE corrispondono al 21,95 % del personale di ruolo di genere femminile , non rivestente qualifica dirigenziale, in servizio alla data del 31.12.2020 e al 10,58 % di tutto il personale di ruolo non rivestente qualifica dirigenziale.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

PERSONALE IN SERVIZIO (DI RUOLO E NON) COMPRESO IL SEGRETARIO E IL PERSONALE IN COMANDO :

N. 48 UOMINI E N. 46 DONNE RIPARTITI PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA COME SEGUE:

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	%
Tempo Pieno	2	4	10	18	8	42	87,5	1	1	9	19	7	37	80,43
Totale %	4,17	8,34	20,83	37,5	16,66			2,18	2,18	19,56	41,3	15,21		
Part Time >50%				1	1	2	4,16			5	2	1	8	17,39
Part Time 50%			1	2	1	4	8,34				1		1	2,17
Totale			1	3	2	6	12,5			5	3	1	9	19,56



COMUNE DI PIETRA LIGURE

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

		UOMINI		DONNE	TOTALE
	TOTALI	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti
Numero permessi L.104 giornalieri L.104/1992 fruiti	301	28,9	87	71,1	214
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	401,38	11,32	45,44	88,78	356,34
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	136	35,3	48	64,7	88
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	98	0	0	100	98

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

- a) PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020 -2022 – AGGIORNAMENTO APPROVATO CON DELIBERA DI G.C N. 11 DEL 04.02.2020

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE- PIANO TRIENNALE 2020-2022

A) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno 1/3 dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

In linea di massima non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Pietra Ligure si impegna a valorizzare attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.

Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.



COMUNE DI PIETRA LIGURE

B) Formazione e riqualificazione del personale.

I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati; ciò significa che dovrà essere 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.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

C) Conciliazione e flessibilità orarie.

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

Facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.

Conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita.

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere



COMUNE DI PIETRA LIGURE

definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio, potrà essere valutata la possibilità di attivare il telelavoro.

E) Diffusione informazioni sulle pari opportunità.

Particolare importanza verrà data all'informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle molestie sessuali e del mobbing attraverso comunicazioni e approfondimenti e, compatibilmente alle disponibilità di bilancio l'organizzazione in sede di attività formative specifiche.

OSSERVAZIONI SULLO STATO DI ATTUAZIONE

AZIONI DI CUI AL PUNTO A.

1. In tutte le Commissioni di concorso è stata garantita la presenza di almeno un componente di genere femminile nel pieno rispetto della vigente normativa come evincibile dalla sotto riportata tabella

COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE DIVERSE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
concorso per n.2 Istr Direttivi Amministrativi	2	67	1	33	3	100
concorso per n.1 Istr.Amm	2	67	1	33	3	100
concorso per n.1 Agente di P.M	2	67	1	33	3	100
concorso per n.1 Agente di P.M	2	67	1	33	3	100
Avviamento a selezione n.1 giardiniere	2	67	1	33	3	100
Avviamento a selezione n.1 giardiniere	2	67	1	33	3	
Totale personale	12		6		18	100,00
% sul personale complessivo		67		33		100

Analoga proporzione per quanto possibile è stata altresì rispettata anche nelle commissioni di gara.

2. In coerenza alle prescrizioni di cui al punto n.2 nella previsione della prova fisica nei concorsi per il reclutamento del personale di P.M introdotta nel vigente Regolamento



COMUNE DI PIETRA LIGURE

sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi sono previste soglie di sbarramento diverse tra uomini e donne nel rispetto delle naturali differenze di genere.

3. Fatta eccezione per i dipendenti di Cat.B dell'Area Tecnica (in prevalenza operai), dove si ha una preponderante presenza di appartenenti al genere maschile, per gli altri profili professionali e categorie può dirsi che vi sia un sostanziale equilibrio tra i generi con, anzi, una prevalenza delle donne per i profili impiegatizi. Dall'esame dei dati emerge, altresì, che non solo non vi sono posti in dotazione in via di principio riservati ai soli uomini o alle sole donne, ma che anche con riferimento ai ruoli più elevati non ci sono significative differenze.

AZIONI DI CUI AL PUNTO B.

In base ai dati riportati nella sotto riportata tabella B. le ore di formazione somministrate al personale di genere femminile rappresentano il 59,25% delle ore complessive. Tale risultato si è reso possibile per la scelta operata di un ricorso il più ampio possibile ai corsi di formazione online e a seminari svolti presso la sede comunale. Per il futuro e sempre nell'ottica di favorire al massimo l'aggiornamento professionale dei dipendenti anche in caso di assenza prolungata dal lavoro, si consiglia un ancora più ampio ricorso alla formazione online dedicata anche alle tematiche delle pari opportunità, mobbing, ecc.

B. FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISIONE PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ. NUMERO ORE.

Classi età	UOMINI						DONNE						
	da <31 a 34	da 35 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione													
Obbligatoria (sicurezza-privacy)	3	4	13	5		25	55,55		10	8	2	20	44,45
Aggiornamento professionale		1	1	2		4	36,36	1	2	3	1	7	63,64
Totale ore	16	23	81	44		164	50,77	6	83	54	16	159	49,23
Totale ore %													

In relazione poi alla mobilità interna, quantunque non sia frequente il ricorso all'istituto, si rileva che per quanto possibile e compatibilmente con le esigenze organizzative dei servizi interessati, l'Amministrazione ha tendenzialmente cercato di dare riscontro positivo alle richieste dei dipendenti.



COMUNE DI PIETRA LIGURE

AZIONI DI CUI AL PUNTO C.

Per quanto possibile si è cercato da parte dell'Amministrazione di favorire la conciliazione tra esigenze familiari e professionali attraverso:

- la concessione del part-time ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta. A riguardo si rileva dai dati di cui alla tabella 1.9 , da cui emerge una modesta prevalenza in termini numerici e percentuali delle donne, la seguente ripartizione tra i generi:

1. TOTALI PERSONALE IN PART TIME- N.15 DIPENDENTI DI CUI :

UOMINI n.7 corrispondenti al 46,66 % del totale distribuiti per fasce d'età come segue

n.1 fascia d'età tra i 31 e 40 anni pari al 6,66 %

n.1 fascia d'età tra i 41 e 50 anni pari al 6,66 %

n.3 fascia d'età tra i 51 e 60 anni pari al 20 %

n.2 fascia d'età superiore ai 60 anni pari al 13,33%

DONNE n.8 corrispondenti al 53,33 % del totale distribuite per fasce d'età come segue

n.4 fascia d'età tra i 31 e 40 anni pari al 26,67 %

n.3 fascia d'età tra i 51 e 60 anni pari al 20 ,00 %

n.1 fascia d'età superiore ai 60 anni pari al 6,66 %

2. SUDDIVISIONE TRA I GENERI DELLA TIPOLOGIA DI PART TIME FRUITO :

PART TIME ORIZZONTALE - ne fruiscono N.7 dipendenti ripartiti per genere e fascia di età come segue :

UOMINI : n.1 in part time al 83,33% di età inferiore ai 60 anni

DONNE : n.6 donne corrispondenti al 85,72 % del totale dei dipendenti in part time orizzontale sono distribuite come segue :

- n. 4 nella fascia di età compresa tra i 41 e i 50 anni con le seguenti percentuali di part time n.1 al 70% n.1 al 85 % e n.2 al 83%-

- n.1 nella fascia di età compresa tra i 51 e i 60 anni al 83%

- n.1 nella fascia di età superiore ai 60 anni al 70%

PART TIME VERTICALE – ne fruiscono N.8 dipendenti ripartiti per genere e fascia di età come segue :

UOMINI : N.6 di cui n.4 in part time al 50% così suddivisi per fasce di età: n.2 nella fascia di età compresa tra i 51 e i 60 anni , n.1 di età superiore ai 60 anni e n.1 nella fascia di età compresa tra i



COMUNE DI PIETRA LIGURE

41 e i 50 anni. Numero 1 in part time all'83,33 % di età compresa tra i 31 e 40 anni e numero 1 in part time al 66,66 % di età superiore ai 60 anni.

DONNE : N.2 di età compresa tra i 51 e i 60 anni con percentuale di part time al 50% e al 58,33 %.

PERMESSI LEGGE 104 E CONGEDI PARENTALI - preponderante è sia in termine numerici che percentuali la fruizione da parte del personale femminile dei permessi i per congedi parentali e legge 104 , come evincibile dalla sotto riportata tabella

	TOTALI	UOMINI		DONNE	TOTAL E
		%	Valori assoluti	%	Valori assoluti
Numero permessi L.104 giornalieri L.104/1992 fruiti	301	28,9	87	71,1	214
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	401,38	11,32	45,44	88,78	356,34
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	136	35,3	48	64,7	88
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	98	0	0	100	98

ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE

- nel contratto normativo sottoscritto nel 2019 è stata riconfermata ed anzi ampliata su sollecitazione delle parti sindacali e del cug la flessibilità oraria (tanto in entrata quanto in uscita) riconosciuta ad un numero rilevante di dipendenti con esclusione unicamente degli appartenenti a servizi il cui orario di lavoro è incompatibile con la stessa (vedi ad esempio il Corpo di P.M e operai...). Nel 2020 i dipendenti che si sono avvalsi della flessibilità oraria sono stati **N.63 di cui** :

UOMINI n.22 corrispondenti al 34,92 % del totale distribuiti per fasce d'età come segue :

n.2 fascia d'età tra i 31 e 40 anni pari al 3,17 %

n.7 fascia d'età tra i 41 e 50 anni pari al 11,11%

n.10 fascia d'età tra i 51 e 60 anni pari al 15,87 %

n.3 fascia d'età superiore ai 60 anni pari al 4,77%

DONNE n.41 corrispondenti al 65,07 % del totale distribuite per fasce d'età come segue :

n.1 fascia d'età tra i 31 e 40 anni pari al 1,58%

n.13 fascia d'età tra i 41 e 50 anni pari al 20,63 %

n.19 fascia d'età tra i 51 e 60 anni pari al 30,16 %

n.8 fascia d'età superiore ai 60 anni pari al 12,70 %



COMUNE DI PIETRA LIGURE

Emerge pertanto un significativo ricorso all'istituto da parte delle donne , in numero quasi doppio rispetto agli uomini, con un'ampia concentrazione nelle fasce d'età comprese tra i 41 anni e i 60 anni.

- nel 2019 è stato sottoscritto un protocollo d'intesa con le parti sindacali per l'attivazione del telelavoro con la definizione dei criteri per l'individuazione delle attività telelavorabili e predisposta a cura dell'Ufficio Personale dell'Ente una bozza di regolamento la cui approvazione veniva, con nota del 13.12.2019, sollecitata da questo CUG. Alla adozione di detto regolamento si è poi soprasseduto ritenendosi l'opportunità di procedere alla introduzione e diffusione dello smart working (previsto negli obiettivi peg per il 2020) sperimentato nella fase emergenziale determinata dalla epidemia covid-19.

RETRIBUZIONI MEDIE .

Con riferimento alla media delle retribuzioni riportate nella seguente tabella

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico uomini/donne per livello
	retribuzione lorda media	retribuzione lorda media mensile	Valori assoluti
SEGRETARIO	€ 7.076,00		
DIRIGENTI	€ 5.800,00	€ 5.800,00	
CAT.D	€ 2.225,10	€ 2.020,94	€ 204,16
CAT.C	€ 1.799,54	€ 1.693,73	€ 105,81
CAT.B	€ 1.492,94	€ 1.415,85	€ 77,09

si registrano differenziazioni tra i generi. In particolare si evidenzia la differenza mensile a favore del personale maschile media di € 204,16 per la Cat.D influenzata dalla circostanza che delle 5 P.O. istituite per l'anno 2020 solo una è stata assegnata a una donna ..

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

La valutazione preliminare dello stress lavoro-correlato è stata effettuata in data 11.07.2018 mediante la compilazione di una Check List che identifica la condizione di rischio BASSO – MEDIO – ALTO.

Per la raccolta degli indicatori, è stata organizzata una riunione che ha visto la partecipazione del Responsabile del Servizio di P.P., del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e i Responsabili di Area.

Il Medico Competente, è stato coinvolto per le parti di propria competenza ovvero verificando la presenza di eventuali eventi sentinella o segnalazioni dirette di stress lavoro correlato raccolte durante l'attività di sorveglianza sanitaria.



COMUNE DI PIETRA LIGURE

La valutazione dello stress lavoro-correlato è stata effettuata per gruppi omogenei coincidenti con le unità organizzative dei vari servizi comunali.

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 né sono pervenute segnalazioni da parte del medico del lavoro.

Nel 2015 veniva inoltre sottoposto al Personale Dipendente dell'Ente il questionario sul benessere organizzativo elaborato dall'ANAC. Dai dati raccolti all'esito della rilevazione, non più soggetti all'obbligo di pubblicazione ai sensi del DLGS 97-2016, non emergevano situazioni di particolare criticità.

In considerazione del consistente numero di anni trascorsi si ritiene opportuno procedere ad una analoga indagine così come all'adozione di un codice etico e di condotta aggiornato.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il piano della performance si compone di due parti:

la performance individuale e la performance di gruppo. La performance individuale è legata a parametri soggettivi, mentre la performance di gruppo è mirata al raggiungimento di obiettivi prefissati dall'Amministrazione.

Nell'approvazione dei progetti sono stati coinvolti tutti i dipendenti, senza discriminazione di genere.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

L'art. 57, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art.21 comma 1 lettera C) della Legge n. 183/2010, prevede che le Pubbliche Amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le relative competenze, i Comitati per le Pari opportunità e i Comitati paritetici per il fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comune di Pietra Ligure in recepimento delle indicazioni contenute nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04.03.2011, con la quale sono state stabilite le Linee Guida sulla modalità di funzionamento dei CUG e in conformità alle direttive impartite dalla G.C con deliberazione n.35 del 24.04.2012, con determinazione dirigenziale n.844 del 26.07.2012



COMUNE DI PIETRA LIGURE

procedeva alla nomina dei componenti del CUG rinnovatisi nell'incarico per un ulteriore quadriennio ed all'approvazione in data 20.09.2012 del relativo regolamento .

A seguito della emanazione della direttiva n.2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione pubblicata sulla GU Serie Generale n.184 del 07.08.2019 “ Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche” si è proceduto con determinazione del Dirigente Responsabile del Servizio Personale 470 del 27.11.2019 alla nomina dei nuovi componenti del CUG di seguito indicati:

Componenti titolari e sostituti designati dalle Organizzazioni Sindacali:

CISL -FPL : titolare Sig. Enzo Vassallo - sostituto il Sig. Domenico Mafera ;

FP – CGIL: titolare Sig. Ennio Peluffo - sostituto il Sig. Giancarlo Bellini;

DICCAP : titolare Sig. Sergio Frisenna – sostituto il Sig. Giuseppe Fasce

UIL FPL : titolare Sig. Francesco Bertolo-sostituto Sig. Gianni Ferraris

Componenti Titolari e supplenti designati dall'Amministrazione:-

Presidente : Sig. Alfredo Valazza -TPO del Settore Affari Generali

Titolari : Sig. Luca Fugassa – Sig.ra Simona Ottonello – Sig.ra Claudia Giordano

Supplenti : Sig.ra Adriana Doglio – Sig.ra Stefania Raffelli – Sig.ra Rossella Bronda

Il CUG esercita **compiti propositivi**, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dalla legge, al fine di contribuire – così come indicato dai principi comunitari recepiti dal nostro ordinamento – ad un **ambiente di lavoro** improntato al **benessere organizzativo** – attraverso la promozione della **cultura delle pari opportunità di genere e le pari opportunità per tutti** e la promozione del rispetto della **dignità della persona** – prevenendo e contrastando ogni forma di discriminazione, dovuta non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale. Valorizzare le differenze, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono allo sviluppo delle pari opportunità, sono fattori di **qualità dell'azione amministrativa**, che contribuiscono a **migliorare il livello dei servizi** e a rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

A. OPERATIVITA'

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



COMUNE DI PIETRA LIGURE

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 sono previste, ma è data la possibilità di aggiornarsi ed effettuare il lavoro necessario in orario d'ufficio, utilizzando la strumentazione tecnologica e i canali informativi istituzionali in dotazione.

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

Nel corso del 2020 non sono stati organizzati eventi, ma è possibile comunicare con tutti i dipendenti comunali tramite avvisi da affiggere in luogo accessibile a tutti presso il timbratore e/o mediante email

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

Con verbale del 20.09.2012 è stato approvato il regolamento di funzionamento del CUG disciplinante anche il rapporto tra l'amministrazione e CUG stesso.

➔ ***Frequenza e temi della consultazione***

L'attuale CUG a seguito della sua nomina nel 2019 si è riunito una volta.

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

Nel corso del 2020 il comitato non è formalmente ricorso a figure esterne, anche se è costante il confronto verbale con RSU e OO.SS provinciali di riferimento.

B. ATTIVITA'

Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

POTERI PROPOSITIVI:

➔ ***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 comitato non ha avuto formali segnalazioni di eventuali discriminazioni di carattere morale, sessuale o psicologico nella propria amministrazione, pertanto ha posto per ora l'attenzione al potenziamento delle politiche di conciliazione.



COMUNE DI PIETRA LIGURE

➔ *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*

Anche a seguito della formale richiesta del CUG l'Amministrazione Comunale ha inserito quale obiettivo PEG lo sviluppo e diffusione, mediante un compiuto regolamento dell'istituto, dello smart working anche dopo la situazione emergenziale determinata dall'epidemia da covid 19-

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Strumento in oggi non posto in essere. Potrà essere inserito nelle azioni positive da proporre all'amministrazione ..

➔ *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 attuata, ma potrebbe essere posta in atto per l'anno 2021 o 2022.

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

Secondo le previsioni di legge in atti investenti le materie ed ambiti di competenza del CUG.

➔ *Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza*

Nulla da segnalare

➔ *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'uffici, gli orari part-time e delle categorie protette. Si sono proposti corsi aggregati di aggiornamento in sede e corsi individuali tramite piattaforma telematica, da poter usufruire secondo le esigenze del lavoratore.

➔ *Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione*

Al momento nulla da segnalare

➔ *Criteri di valutazione del personale*

Nulla da segnalare

➔ *Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze*



COMUNE DI PIETRA LIGURE

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

Nel corso del 2020 non sono emersi dati oggettivi che facciano rilevare situazioni di rilevante disagio lavorativo. Si è in costante comunicazione, seppur informalmente, con il Rappresentante della sicurezza per il Lavoratori, a cui sono stati indirizzati i dipendenti per effettuare eventuali segnalazioni di disguidi o proposte di miglioramento in relazione all'ambiente di lavoro. Dallo stesso inoltre non sono giunte segnalazioni di situazioni di mancato benessere lavorativo eventualmente rilevato in sede di riunione annuale con gli altri attori preposti (Datore di lavoro, RSPP e Medico del Lavoro) per la valutazione dei rischi.

Non sono giunte al comitato altresì 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

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 2020 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 2020.

Si ritiene peraltro opportuno procedere alla somministrazione a tutto il personale dipendente di un questionario sul benessere organizzativo essendo l'ultima indagine effettuata piuttosto risalente nel tempo.

Altri due versanti su cui si ritiene di doversi impegnare sono la organizzazione di eventi formativi sulle tematiche proprie del campo di osservazione ed intervento del CUG nonché la sensibilizzazione dell'amministrazione all'adozione di un bilancio di genere.