

Ai Comuni di

Coseano
Fagagna
Flaibano
Majano
Moruzzo
Rive d'Arcano
Treppo Grande

Alle RSU

dell'UTI Collinare
e dei COMUNI ADERENTI
LORO SEDI

All'OIV dott. Mareschi Giuseppe

*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

1. 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 n.2 del 26 giugno 2019.

Il Comitato Unico di Garanzia, come previsto all’art. 2 del relativo Regolamento, “ha composizione paritetica, ed è formato da:

- a) componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi dell’art. 40 e 43 del D. Lgs. 165/2001;
- b) da un pari numero di rappresentanti dell’Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi”.

L’attuale quadro normativo di riferimento è il seguente:

- D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 - “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti locali”;
- D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, così come modificato dalla L. 411.2010, n. 183;
- D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - “Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’art.6 della L. 28.11.2005, n. 246;
- D. lgs. 81/2008 (come integrato dal D. lgs. 106/2009);
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica - Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche – dd.23.5.2007;
- D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.;
- D. Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 - “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”, come modificato dalla L. 10/2011;
- L. 183/2010, art. 21 (Collegato Lavoro);
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, dd. 04.03.2011);
- Regolamento del CUG di Trieste (Approvato nel corso della seduta del CUG del 22 ottobre 2012).
- D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183)

2. 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.

3. 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 del personale nell'anno 2019 dell'Uti Collinare e dei Comuni ad essa aderenti.

UTI Collinare						
Situazione al	31 dicembre 2019					
Dipendenti di ruolo	14					
		Percentuale				
Di cui Donne	11	78,57%				
Di cui Uomini	3	21,43%				
ovvero suddivisi per categoria e genere						
	a Tempo indeterminato		di cui Part-time con part-time > al 50%		di cui Part-time con part-time < o = al 50%	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
A						
B	1	1				
C/ PLA	2	8				
D/ PLB		2				
	-	-				
	a Tempo determinato		di cui Part-time con part-time > al 50%		di cui Part-time con part-time < o =	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
B						
C/ PLA						
D/ PLB						
Dipendenti COMANDATI	8					
		Percentuale				
Di cui Donne	5	62,50%				
Di cui Uomini	3	37,50%				
ovvero suddivisi per categoria e genere						
			di cui Part-time con part-time > al 50%		di cui Part-time con part-time < o =	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
B				1		
C/ PLA	3	2				
D/ PLB		3				
	-	-				
Dipendenti TOTALI	22					
		Percentuale				
Di cui Donne	16	72,73%				
Di cui Uomini	6	27,27%				
ovvero suddivisi per categoria e genere						
			di cui Part-time con part-time > al 50%		di cui Part-time con part-time < o = al 50%	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
B	1	1				
C/ PLA	5	10				
D/ PLB	0	5				
	a Tempo determinato		di cui Part-time con part-time > al 50%		di cui Part-time con part-time < o = al 50%	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
B						
C/ PLA						
D/ PLB						

Comune di COSEANO			2020				
Situazione al		31 dicembre 2019					
Dipendenti di ruolo	10						
		Percentuale					
Di cui Donne	4	40,00%					
Di cui Uomini	6	60,00%					
ovvero suddivisi per categoria e genere							
		a Tempo indeterminato		di cui Part - time con part-time > al 50%		di cui Part - time con part-time < o = al 50%	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
A							
B	2	0					
C/ PLA	3	4			2		
D / PLB	1	0					
		-	-				
		a Tempo determinato		di cui Part - time con part-time > al 50%		di cui Part - time con part-time < o = al 50%	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
B							
C/ PLA							
D / PLB							

Comune di FAGAGNA						
Situazione al	31 dicembre 2019					
Dipendenti di ruolo	31					
		Percentuale				
Di cui Donne	11	35,48%				
Di cui Uomini	20	64,52%				
ovvero suddivisi per categoria e genere						
	a Tempo indeterminato		di cui Part -time con part-time > al 50%		di cui Part -time con part-time < o = al 50%	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
A		1		1		
B	8	3				
C/ PLA	8	6				
D/ PLB	4	1				
	-	-				
	a Tempo determinato		di cui Part -time con part-time > al 50%		di cui Part -time con part-time < o = al 50%	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
B						
C/ PLA						
D/ PLB						

Comune di FLAIBANO

Situazione al		31 dicembre 2019					
Dipendenti di ruolo	7						
		Percentuale					
Di cui Donne	2	28,57%					
Di cui Uomini	5	71,43%					
ovvero suddivisi per categoria e genere							
	a Tempo indeterminato		di cui Part - time con part- time > al 50%		di cui Part -time con part-time < o = al 50%		
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
A							
B	2	0					
C/ PLA	2	1			1		
D/ PLB	1	1					
	-	-					
	a Tempo determinato		di cui Part - time con part- time > al 50%		di cui Part -time con part-time < o = al 50%		
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
B							
C/ PLA							
D/ PLB							

Comune di MAJANO						
Situazione al	31 dicembre 2019					
Dipendenti di ruolo	32					
		Percentuale				
Di cui Donne	19	59,38%				
Di cui Uomini	13	40,63%				
ovvero suddivisi per categoria e genere						
	a Tempo indeterminato		di cui Part - time con part-time > al 50%		di cui Part -time con part-time < o = al 50%	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
A						
B	6	4		2	1	1
C/ PLA	5	12		5		
D / PLB	2	3				
	-	-				
	a Tempo determinato		di cui Part - time con part-time > al 50%		di cui Part -time con part-time < o = al 50%	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
B						
C/ PLA						
D / PLB						

Comune di MORUZZO

Situazione al 31 dicembre 2019

Dipendenti di ruolo	11						
		Percentuale					
Di cui Donne	8	72,73%					
Di cui Uomini	3	27,27%					
ovvero suddivisi per categoria e genere							
	a Tempo indeterminato		di cui Part -time con part-time > al 50%		di cui Part -time con part-time < o = al 50%		
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
A							
B	2	3					
C/ PLA	1	3		2			
D / PLB	0	2					

- -

	a Tempo determinato		di cui Part -time con part-time > al 50%		di cui Part -time con part-time < o = al 50%		
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
B							
C/ PLA							
D / PLB							

Comune di Rive d'Arcano

Situazione al		31 dicembre 2019					
Dipendenti di ruolo	11						
		Percentuale					
Di cui Donne	5	45,45%					
Di cui Uomini	6	54,55%					
ovvero suddivisi per categoria e genere							
	a Tempo indeterminato		di cui Part - time con part-time > al 50%		di cui Part -time con part-time < o = al 50%		
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
A							
B	2	1					
C/ PLA	3	4					
D/ PLB	1	0					
	-	-					
	a Tempo determinato		di cui Part - time con part-time > al 50%		di cui Part -time con part-time < o = al 50%		
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
B							
C/ PLA							
D/ PLB							

Comune di Treppo Grande

Situazione al		31 dicembre 2019					
Dipendenti di ruolo	6						
		Percentuale					
Di cui Donne	1	16,67%					
Di cui Uomini	5	83,33%					
ovvero suddivisi per categoria e genere							
	a Tempo indeterminato		di cui Part -time con part-time > al 50%		di cui Part -time con part-time < o = al 50%		
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
A							
B	2	0					
C/ PLA	2	0					
D / PLB	1	1					
	-	-					
	a Tempo determinato		di cui Part -time con part-time > al 50%		di cui Part -time con part-time < o = al 50%		
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
B							
C/ PLA							
D / PLB							

UTI Collinare						
Composizione del personale al 31 dicembre 2019 suddivisa per fasce di età						
Determinati + indeterminati	14					
	Donne		Uomini		Totale	
Dirigenti	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
31-40	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
41-50	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Totale personale	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Titolari P.O.	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
31-40	0	0,00%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
41-50	2	100,00%	0	#DIV/0!	2	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	0,00%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Totale personale	2	100,00%	0	#DIV/0!	2	#DIV/0!
Categoria D – PLB – PLC	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
31-40	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
41-50	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Totale personale	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Altri dipendenti	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	#DIV/0!
31-40	1	11,11%	0	0,00%	1	#DIV/0!
41-50	5	55,56%	2	66,67%	7	#DIV/0!
Oltre 50 anni	3	33,33%	1	33,33%	4	#DIV/0!
Totale personale	9	100,00%	3	100,00%	12	#DIV/0!
Totale complessivo del personale dipendente	11	78,57%	3	21,43%	14	100,00%

Comune di COSEANO						
Composizione del personale al 31 dicembre 2019 suddivisa per fasce di età						
Determinati + indeterminati	10					
	Donne		Uomini		Totale	
Dirigenti	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
31-40	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
41-50	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Totale personale	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Titolari P.O.	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	#DIV/0!	0	0,00%	0	#DIV/0!
31-40	0	#DIV/0!	0	0,00%	0	#DIV/0!
41-50	0	#DIV/0!	0	0,00%	0	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	#DIV/0!	1	100,00%	1	#DIV/0!
Totale personale	0	#DIV/0!	1	100,00%	1	#DIV/0!
Categoria D – PLB – PLC	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
31-40	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
41-50	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Totale personale	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Altri dipendenti	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	#DIV/0!
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	#DIV/0!
41-50	3	75,00%	1	20,00%	4	#DIV/0!
Oltre 50 anni	1	25,00%	4	80,00%	5	#DIV/0!
Totale personale	4	100,00%	5	100,00%	9	#DIV/0!
Totale complessivo del personale dipendente	4 40,00%		6 60,00%		10 100,00%	

Comune di FAGAGNA

Composizione del personale al 31 dicembre 2019 suddivisa
per fasce di età

Determinati + indeterminati	31					
	Donne		Uomini		Totale	
Dirigenti	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
31-40	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
41-50	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Totale personale	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Titolari P.O.	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	#DIV/0!
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	#DIV/0!
41-50	1	100,00%	1	25,00%	2	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	0,00%	3	75,00%	3	#DIV/0!
Totale personale	1	1	4	100,00%	5	#DIV/0!
Categoria D – PLB – PLC	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
31-40	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
41-50	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Totale personale	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Altri dipendenti	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	#DIV/0!
31-40	1	10,00%	0	0,00%	1	#DIV/0!
41-50	2	20,00%	4	25,00%	6	#DIV/0!
Oltre 50 anni	7	70,00%	12	75,00%	19	#DIV/0!
Totale personale	10	1	16	100,00%	26	#DIV/0!
Totale complessivo del personale dipendente	11	35,48%	20	64,52%	31	100,00%

Comune di FLAIBANO						
Composizione del personale al 31 dicembre 2019 suddivisa per fasce di età						
Determinati + indeterminati	7					
	Donne		Uomini		Totale	
Dirigenti	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
31-40	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
41-50	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Totale personale	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Titolari P.O.	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	#DIV/0!
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	#DIV/0!
41-50	1	100,00%	0	0,00%	1	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	0,00%	1	100,00%	1	#DIV/0!
Totale personale	1	100,00%	1	100,00%	2	#DIV/0!
Categoria D – PLB – PLC	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
31-40	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
41-50	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Totale personale	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Altri dipendenti	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	#DIV/0!
31-40	1	100,00%	0	0,00%	1	#DIV/0!
41-50	0	0,00%	2	50,00%	2	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	0,00%	2	50,00%	2	#DIV/0!
Totale personale	1	1	4	100,00%	5	#DIV/0!
Totale complessivo del personale dipendente	2 28,57%		5 71,43%		7 100,00%	

Comune di MAJANO						
Composizione del personale al 31 dicembre 2019 suddivisa per fasce di età						
Determinati + indeterminati	32					
	Donne		Uomini		Totale	
Dirigenti	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
31-40	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
41-50	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Totale personale	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Titolari P.O.	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	#DIV/0!
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	#DIV/0!
41-50	0	0,00%	1	50,00%	1	#DIV/0!
Oltre 50 anni	3	100,00%	1	50,00%	4	#DIV/0!
Totale personale	3	1	2	100,00%	5	#DIV/0!
Categoria D – PLB – PLC	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
31-40	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
41-50	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Totale personale	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Altri dipendenti	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	#DIV/0!
31-40	1	6,25%	4	36,36%	5	#DIV/0!
41-50	4	25,00%	2	18,18%	6	#DIV/0!
Oltre 50 anni	11	68,75%	5	45,45%	16	#DIV/0!
Totale personale	16	1	11	99,99%	27	#DIV/0!
Totale complessivo del personale dipendente	19	59,38%	13	40,63%	32	100,00%

Comune di MORUZZO						
Composizione del personale al 31 dicembre 2019 suddivisa per fasce di età						
Determinati + indeterminati	11					
	Donne		Uomini		Totale	
Dirigenti	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
31-40	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
41-50	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Totale personale	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Titolari P.O.	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
31-40	0	0,00%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
41-50	0	0,00%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Oltre 50 anni	1	100,00%	0	#DIV/0!	1	#DIV/0!
Totale personale	1	1	0	#DIV/0!	1	#DIV/0!
Categoria D – PLB – PLC	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
31-40	1	100,00%	0	#DIV/0!	1	#DIV/0!
41-50	0	0,00%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	0,00%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Totale personale	1	1	0	#DIV/0!	1	#DIV/0!
Altri dipendenti	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	1	16,67%	0	0,00%	1	#DIV/0!
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	#DIV/0!
41-50	1	16,67%	1	33,33%	2	#DIV/0!
Oltre 50 anni	4	66,67%	2	66,67%	6	#DIV/0!
Totale personale	6	100,01%	3	100,00%	9	#DIV/0!
Totale complessivo del personale dipendente	8 72,73%		3 27,27%		11 100,00%	

Comune di RIVE D'ARCANO

Composizione del personale al 31 dicembre 2019 suddivisa
per fasce di età

Determinati + indeterminati	11					
	Donne		Uomini		Totale	
Dirigenti	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
31-40	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
41-50	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Totale personale	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Titolari P.O.	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	#DIV/0!	0	0,00%	0	#DIV/0!
31-40	0	#DIV/0!	0	0,00%	0	#DIV/0!
41-50	0	#DIV/0!	0	0,00%	0	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	#DIV/0!	1	100,00%	1	#DIV/0!
Totale personale	0	#DIV/0!	1	100,00%	1	#DIV/0!
Categoria D – PLB – PLC	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
31-40	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
41-50	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Totale personale	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Altri dipendenti	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	#DIV/0!
31-40	1	20,00%	2	40,00%	3	#DIV/0!
41-50	1	20,00%	1	20,00%	2	#DIV/0!
Oltre 50 anni	3	60,00%	2	40,00%	5	#DIV/0!
Totale personale	5	1	5	100,00%	10	#DIV/0!
Totale complessivo del personale dipendente	5	45,45%	6	54,55%	11	100,00%

Comune di TREPPO GRANDE						
Composizione del personale al 31 dicembre 2019 suddivisa per fasce di età						
Determinati + indeterminati	6					
	Donne		Uomini		Totale	
Dirigenti	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
31-40	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
41-50	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Totale personale	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Titolari P.O.	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
31-40	0	0,00%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
41-50	1	100,00%	0	#DIV/0!	1	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	0,00%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Totale personale	1	1	0	#DIV/0!	1	#DIV/0!
Categoria D – PLB – PLC	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	#DIV/0!	0	0,00%	0	#DIV/0!
31-40	0	#DIV/0!	0	0,00%	0	#DIV/0!
41-50	0	#DIV/0!	1	100,00%	1	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	#DIV/0!	0	0,00%	0	#DIV/0!
Totale personale	0	#DIV/0!	1	100,00%	1	#DIV/0!
Altri dipendenti	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	#DIV/0!	1	25,00%	1	#DIV/0!
31-40	0	#DIV/0!	1	25,00%	1	#DIV/0!
41-50	0	#DIV/0!	1	25,00%	1	#DIV/0!
Oltre 50 anni	0	#DIV/0!	1	25,00%	1	#DIV/0!
Totale personale	0	#DIV/0!	4	100,00%	4	#DIV/0!
Totale complessivo del personale dipendente	1 16,67%		5 83,33%		6 100,00%	

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Si riassumono di seguito le diverse tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere:

UTI Collinare

Situazione al	31 dicembre 2019	
CONGEDI	2019	
<i>Congedi maternità/paternità</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone	1	
<i>Congedi parentali facoltativi</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone	1	
Congedi per disabilità propria o parentale	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone	1	
<i>Telelavoro/Smartworking</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		
FORMAZIONE - NR. PERSONE	2019	
	<i>F</i>	<i>M</i>
Dirigenti		
Posizioni organizzative	2	
Altri dipendenti	9	3
<i>Totale personale complessivo</i>	<i>11</i>	<i>3</i>

Comune di COSEANO

Situazione al	31 dicembre 2019	
CONGEDI	2019	
<i>Congedi maternità/paternità</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		
<i>Congedi parentali facoltativi</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		
Congedi per disabilità propria o parentale	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone	1	1
<i>Telelavoro/Smartworking</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		
FORMAZIONE - NR. PERSONE	2019	
	<i>F</i>	<i>M</i>
Dirigenti		
Posizioni organizzative		1
Altri dipendenti	4	5
<i>Totale personale complessivo</i>	<i>4</i>	<i>6</i>

Comune di FAGAGNA

Situazione al	31 dicembre 2019	
CONGEDI	2019	
<i>Congedi maternità/paternità</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		
<i>Congedi parentali facoltativi</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		
Congedi per disabilità propria o parentale	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone	1	1
<i>Telelavoro/Smartworking</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		
FORMAZIONE - NR. PERSONE	2019	
	<i>F</i>	<i>M</i>
Dirigenti		
Posizioni organizzative	1	4
Altri dipendenti	9	16
<i>Totale personale complessivo</i>	<i>10</i>	<i>20</i>

Comune di FLAIBANO

Situazione al	31 dicembre 2019	
CONGEDI	2019	
<i>Congedi maternità/paternità</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone	1	
<i>Congedi parentali facoltativi</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		
Congedi per disabilità propria o parentale	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		1
<i>Telelavoro/Smartworking</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		
FORMAZIONE - NR. PERSONE	2019	
	<i>F</i>	<i>M</i>
Dirigenti		
Posizioni organizzative	1	
Altri dipendenti	1	1
<i>Totale personale complessivo</i>	<i>2</i>	<i>1</i>

Comune di MAJANO

Situazione al	31 dicembre 2019	
CONGEDI	2019	
<i>Congedi maternità/paternità</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		
<i>Congedi parentali facoltativi</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		
Congedi per disabilità propria o parentale	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone	4	1
<i>Telelavoro/Smartworking</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		
FORMAZIONE - NR. PERSONE	2019	
	<i>F</i>	<i>M</i>
Dirigenti		
Posizioni organizzative	3	2
Altri dipendenti	10	17
<i>Totale personale complessivo</i>	<i>13</i>	<i>19</i>

Comune di MORUZZO

Situazione al	31 dicembre 2019	
CONGEDI	2019	
<i>Congedi maternità/paternità</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		
<i>Congedi parentali facoltativi</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		
Congedi per disabilità propria o parentale	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		
<i>Telelavoro/Smartworking</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		
FORMAZIONE - NR. PERSONE	2019	
	<i>F</i>	<i>M</i>
Dirigenti		
Posizioni organizzative	1	
Altri dipendenti	7	3
<i>Totale personale complessivo</i>	<i>8</i>	<i>3</i>

Comune di Rive d'Arcano

Situazione al	31 dicembre 2019	
CONGEDI	2019	
<i>Congedi maternità/paternità</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		
<i>Congedi parentali facoltativi</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		
Congedi per disabilità propria o parentale	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		1
<i>Telelavoro/Smartworking</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		
FORMAZIONE - NR. PERSONE	2019	
	<i>F</i>	<i>M</i>
Dirigenti		
Posizioni organizzative		1
Altri dipendenti	4	5
<i>Totale personale complessivo</i>	<i>4</i>	<i>6</i>

Comune di Treppo Grande

Situazione al	31 dicembre 2019	
CONGEDI	2019	
<i>Congedi maternità/paternità</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		
<i>Congedi parentali facoltativi</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		
Congedi per disabilità propria o parentale	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		1
<i>Telelavoro/Smartworking</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
N. di persone		
FORMAZIONE - NR. PERSONE	2019	
	<i>F</i>	<i>M</i>
Dirigenti		
Posizioni organizzative	1	
Altri dipendenti		5
<i>Totale personale complessivo</i>	<i>1</i>	<i>5</i>

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Non sono state effettuate le seguenti attività, per assenza di personale dedicato:

- a) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione;

- b) Adozione bilancio di genere;
- c) Studi per il calcolo dei differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative).

La composizione per genere delle diverse commissioni di concorso e mobilità per il reclutamento del personale, sono sempre state rispettate e comunicate al Consigliere di pari opportunità competente per territorio.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso del 2019 non sono state presentate segnalazioni in merito e non sono state attivate attività specifiche.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

È operativo il sistema di valutazione del personale dirigente a decorrere dal 2012, aggiornato nel 2014. Il comitato unico di garanzia non è a conoscenza se vi è stata una analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nei vari Piani della Performance.

SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Il Comitato unico di Garanzia dell'Uti Collinare e dei comuni ad essa aderenti è stato nominato con Determinazione del Servizio Segreteria Reg. Gen. 203 del 27 ottobre 2017, e il suo funzionamento è disciplinato con apposito regolamento approvato nella seduta della CUG del 22 maggio 2018.

La sua composizione è di seguito descritta:

COMPONENTI EFFETTIVI:

Fabbro Mara – Uti Collinare – con funzioni di Presidente - in rappresentanza Dell'Amministrazione fino al 31.07.2018;

Polese Samanta – Uti Collinare – con funzioni di Presidente - in rappresentanza Dell'Amministrazione dalla data di nomina sostituzione componente avvenuta con determinazione del Segretario dell'UTI Collinare Reg. Gen. n. 37 del 16.03.2020;

Bianchizza Marino – in rappresentanza degli Enti;

Maria Immacolata Cartolano – CGILFP - in rappresentanza Delle Organizzazioni Sindacali.

COMPONENTI SOSTITUTI: nessun soggetto è stato individuato

La sua durata in carica è di 4 anni dalla data di nomina, e quindi fino al 26 ottobre 2021, con possibilità di rinnovo per una sola volta.

B. ATTIVITÀ

Al CUG competono, ai sensi della normativa vigente, i seguenti compiti:

Propositivi:

- predisporre piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promuovere e/o potenziare ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- proporre azioni sui temi che rientrano nelle proprie competenze ai fini della contrattazione integrativa;

- proporre iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- proporre analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- proporre la diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici 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;
- proporre azioni atte a favorire le condizioni di benessere lavorativo;
- proporre azioni positive, interventi e progetti quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione e violenze sessuali morali o psicologiche

Consultivi:

- pareri consultivi su progetti di riorganizzazione, su piani di formazione del personale, su orari di lavoro, sulle forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, sui criteri di valutazione del personale, sulla contrattazione integrativa per i temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica:

- sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e di prevenzione del disagio lavorativo;
- sulla assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Gli enti hanno adottato il Piano azioni Positive con i seguenti atti:

1. Coseano Delibera Giunta n.26 del 28.03.2019, triennio 2019-2021
2. Fagagna Delibera Giunta n.64 del 07.05.2018, triennio 2018-2020
3. Flaibano Delibera Giunta n. 20 del 26.03.2019, triennio 2019-2021
4. Majano Delibera Giunta n. 83 del 09.05.2019, triennio 2019-2021
5. Moruzzo Delibera Giunta n.21 del 14.02.2019, triennio 2019-2021
6. Rive d'Arcano Delibera Giunta n.42 del 09.05.2018, triennio 2018-2020
7. Treppo Grande Delibera Giunta n.21 del 28.02.2019, triennio 2019-2021
8. Uti Collinare Decreto del Presidente n. 10 del 12.06.2018, triennio 2018-2020

Nel corso del 2019, non è stato richiesto nessun parere al CUG. Ed inoltre, si segnala l'assenza di un Redazione di un piano annuale di formazione, come previsto dal PAP 2019-2021, ne è stata attivato un servizio di Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni a mezzo e-mail/posta interna, informazione attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità.

Si riscontra un'applicazione quasi generalizzata dell'istituto della flessibilità presso l'Uti Collinare e i Comuni ad essa aderenti.

La CUG non ha a disposizione un budget, e non sono state poste in essere attività formative specifiche.

Si ravvisa la necessità di interpellare la CUG nei seguenti momenti:

1. Predisposizione *Piano della Performance*;
2. eventuali osservazioni e/o raccomandazioni del CUG in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo.

Si segnala la necessità di predisporre anche un Piano di Formazione annuale anche a livello associato, nel rispetto degli interventi descritti nel PAP anno 2019-2021.

Preso d'atto relazione da parte della CUG UTI COLLINARE- 21.12.2020

F.to Polese Samanta – UTI Collinare – con funzioni di Presidente

F.to Bianchizza Marino – in rappresentanza degli Enti

Maria Immacolata Cartolano – CGILFP - in rappresentanza Delle Organizzazioni Sindacali- **ASSENTE**