



Comune di San Leonardo



Comune di Pulfero

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

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2023

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2023

PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia è stato costituito in data 27/11/2023 con determinazione del Segretario Comunale n. 360. Esso svolge la propria funzione in forma associata per i Comuni di San Leonardo e Pulfero. In considerazione della costituzione del Comitato alla fine dell'anno, la relazione consiste prevalentemente in una presa d'atto della situazione operativa degli Enti al 31/12/2023. Nel 2024 il Comitato potrà svolgere più puntualmente la propria funzione, formulando, laddove necessario, proposte per il miglioramento delle organizzazioni coinvolte e attivando le forme di confronto ritenute necessarie con le Amministrazioni.

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"*.

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:

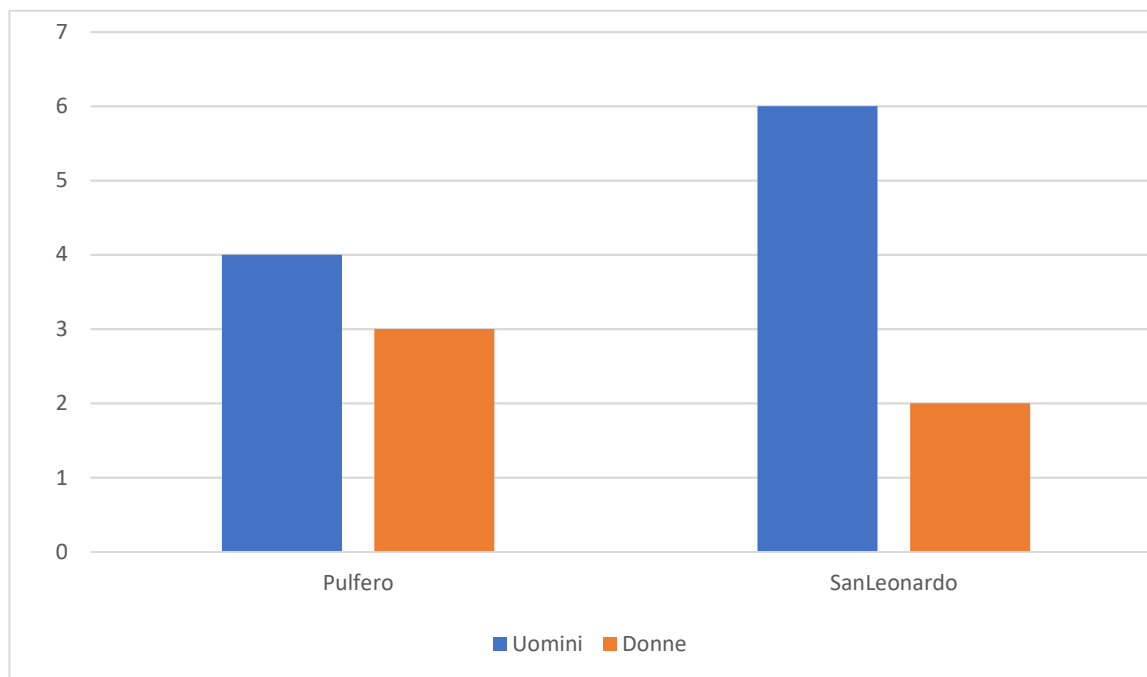
- dati forniti dagli uffici del personale sulla distribuzione del personale per genere;
- informazioni raccolte sul benessere organizzativo.

Nella **seconda parte** della relazione si trova una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

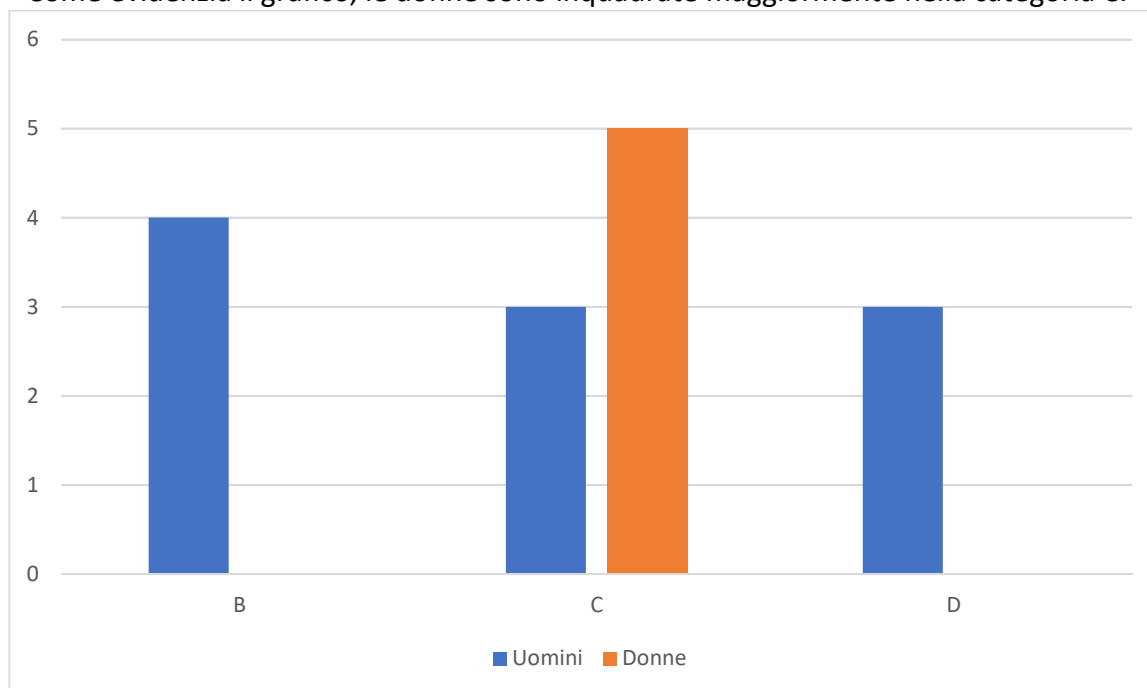
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

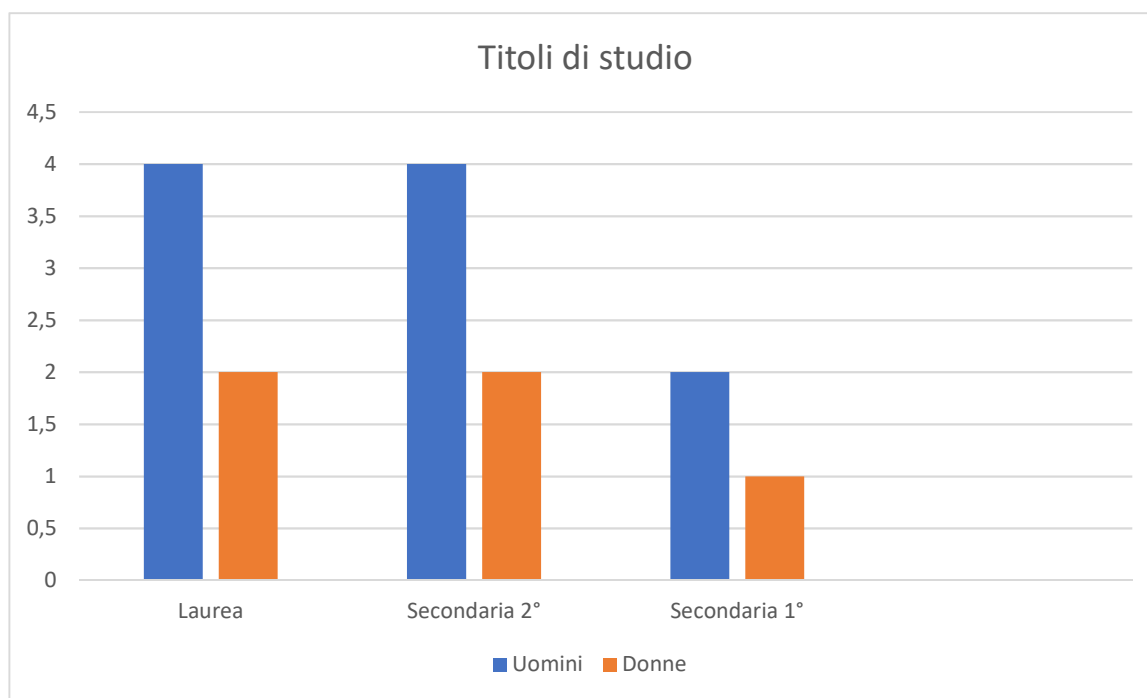
Il personale censito al 31.12.2023 è pari a **15 unità di cui 5 donne pari al 33,33% e 10 uomini pari al 66,66%.**



CATEGORIE DI INQUADRAMENTO E TITOLI DI STUDIO

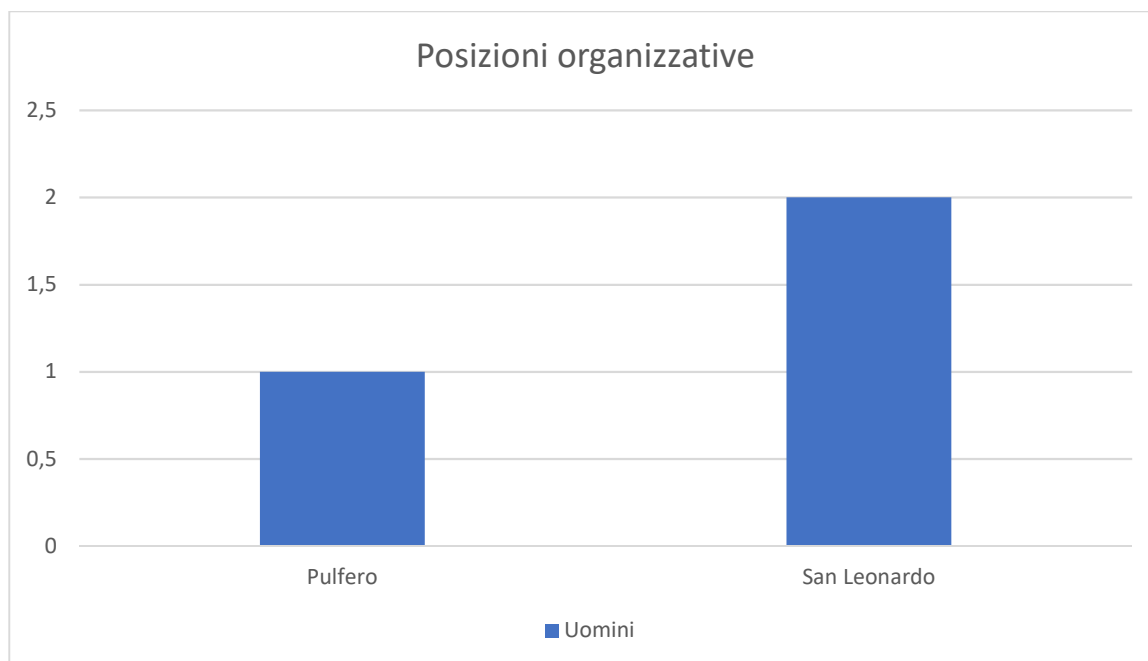
Come evidenzia il grafico, le donne sono inquadrate maggiormente nella categoria C.





Posizioni Organizzative

Su 15 dipendenti sono state rilevate 3 posizioni organizzative, ricoperte nella totalità da uomini. Si segnala che due delle tre posizioni organizzative svolgono la funzione in entrambi i Comuni. Inoltre, una ulteriore posizione organizzativa, non ricompresa nel computo, è attribuita al Sindaco, in assenza di personale dipendente assegnabile alla funzione.



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

La presenza è per la maggior parte a tempo pieno, ad eccezione della PO dell'Area Tecnica del Comune di San Leonardo, a tempo parziale al 50%.

In entrambe le Amministrazioni è regolamentata la possibilità di effettuare *smart working*.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

OBIETTIVO	AZIONE	SPECIFICHE
Formazione in tema di pari opportunità, discriminazione e benessere organizzativo	Percorso formativo per componenti CUG	Finanziamenti da prevedere a Bilancio per formazione personale. Strutture coinvolte CUG Anno 2025
Promuovere cultura pari opportunità e benessere organizzativo	1) Pubblicazione/diffusione Piano Azioni Positive nel sito istituzionale dell'Ente 2) Diffusione nel sito istituzionale dell'Ente di informazioni su pari opportunità, benessere organizzativo, CUG, Assessore Pari Opportunità 3) Raccolta osservazioni, suggerimenti dei dipendenti comunali 4) Pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro con espressa previsione di tale principio nei bandi di selezione predisposti da questo Ente	Finanziamenti non necessari
Monitoraggio/raccolta dati in attuazione della Direttiva del 23/05/2007 del Ministro per la P.A. e l'innovazione e P.O	Adesione a rilevazione annuale predisposta da Dipartimento Funzione Pubblica (20 Febbraio di ogni anno)	Finanziamenti non necessari Ufficio personale in collaborazione con il CUG Anno 2025 – 2026 -2027
Monitoraggio organico distinto per genere su richiesta del CUG	Analisi situazione personale in servizio distinta per categoria e genere	Finanziamenti non necessari Ufficio personale in collaborazione con il CUG Anno 2024 – 2025 - 2026
Tutela benessere. Indagine su benessere organizzativo e stress da lavoro	1) Questionario sul benessere organizzativo da sottoporre a dipendenti 2) Individuazione e attuazione azioni correttive	Finanziamenti non necessari Ufficio personale in collaborazione con il CUG Anno 2024 -2025 -2026

Tutela lavoratori/lavoratrici nell'ambiente di lavoro	Azioni contro eventuali molestie sessuali, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro), discriminazioni tramite l'intervento di: 1) CUG 2) Progetti idonei a prevenire/rimuovere situazioni di discriminazioni, violenze sessuali, morali, psicologiche, mobbing, straining	Garantire diritto a un ambiente di lavoro sicuro, sereno caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e correttezza dei comportamenti Anno 2024 – 2025 -2026 In caso di necessità azioni mirate
Conciliazione fra vita lavorativa e vita privata	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, considerando la persona del lavoratore e le esigenze organizzative del lavoro. Strutture coinvolte: Ufficio Personale Periodo realizzazione: In caso di necessità

Tutti i dipendenti hanno partecipato alla formazione proposta dagli Enti senza distinzione di genere. Non è stato adottato il bilancio di genere. Nel corso del 2023 è stata costituita una commissione di concorso per il reclutamento di personale, nella quale vi è stata una prevalenza maschile dei membri.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Durante il 2023 non risultano segnalate situazioni di disagio lavorativo.

Il CUG ha intenzione di programmare un'indagine tra i dipendenti per raccogliere i dati sul benessere organizzativo, da svolgersi entro il 2024.

Sia i membri del Comitato Unico di garanzia che i titolari di PO adottano tutte le misure necessarie per prevenire situazioni di disagio lavorativo. Risulta, tuttavia, auspicabile una formazione adeguata sul tema per queste figure.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nei Piani della *Performance* non sono evidenziati obiettivi specifici di pari opportunità. Si demanda, pertanto, ai titolari di posizione organizzativa l'obiettivo generale di proficua collaborazione tra i collaboratori per raggiungere il risultato.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comitato durante l’anno di riferimento, come già precisato in premessa, non ha avuto la possibilità di espletare compiutamente le proprie funzioni. Da una prima analisi della situazione organizzativa e del personale le principali criticità rilevate riguardano una dotazione organica nel complesso non sufficiente dal punto di vista numerico, circostanza comune agli Enti di piccole dimensioni e collocati in territori montani.

Il CUG dovrà verificare l’iscrizione alla rete nazionale nel corso del 2024 per l’utilizzo della piattaforma messa a disposizione del Ministero.

A. OPERATIVITÀ

L’avvio del processo di costituzione del Comitato Unico di Garanzia dei Comuni di Pulfero e San Leonardo è iniziato con l’approvazione delle linee di indirizzo per la sua costituzione ed il suo funzionamento, approvate con Deliberazione di Giunta n. 47 del 10/05/2023 per il Comune di San Leonardo, e con Deliberazione n. 40 del 17/05/2023 per il Comune di Pulfero. A questo atto è seguito l’interpello rivolto ai dipendenti dei due Comuni per raccogliere le candidature a componenti del CUG, che si è concluso con l’atto di nomina: determinazione del Segretario Comunale n. 360 del 27/11/2023, avente oggetto “Nomina Comitato Unico di Garanzia istituito in forma associata tra i Comuni di San Leonardo e di Pulfero”.

Il Comitato si è quindi riunito in prima seduta il giorno 06/12/2023 per discutere il Regolamento del suo funzionamento, approvato infine con Deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 06/03/2024 per il Comune di San Leonardo e con Deliberazione di Giunta n. 19 del 06/03/2024 per il Comune di Pulfero, avente per oggetto “Approvazione del Regolamento interno recante la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) in forma associata tra il Comune di San Leonardo e il Comune di Pulfero”.

Il CUG assicura nell’ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale, psicologica e di discriminazione.

Il CUG ha durata di 4 anni dalla data di sua costituzione.

B. ATTIVITÀ

Il Comitato Unico di Garanzia si è riunito nel corso del 2023 una volta, in seguito alla sua costituzione, per l’approvazione del Regolamento interno di funzionamento.

È stato inoltre predisposto un indirizzo di posta elettronica dedicato, da cui verrà inviata una comunicazione di presentazione del Comitato a tutti i dipendenti dei due Comuni.

Successivamente alla sua costituzione il CUG non ha ricevuto segnalazioni di discriminazioni o di situazioni particolari da dover richiedere un intervento presso le Amministrazioni.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Alla luce dei dati raccolti si evidenzia una situazione generalmente positiva, rispettosa del quadro di riferimento normativo del settore. Al fine di migliorare la funzionalità del CUG per il raggiungimento degli obiettivi ci si propone di effettuare attività formativa specifica.