



COMUNE DI CANOLO
Città Metropolitana di Reggio Calabria

Relazione annuale Comitato Unico di Garanzia

Relazione 2023 riferita ad anno 2022

Ai vertici dell'Amministrazione

Al Nucleo di Valutazione
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 2022

Relazione sulla situazione del personale nel Comune di Canolo riferita all'anno 2022 e sull'attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing.

La relazione del CUG, come previsto dalle *“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”*, si propone di illustrare le attività del CUG e la situazione del personale del Comune di Canolo nell'anno 2022 riguardo l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing nonché di vigilanza sulle azioni previste dal vigente Piano delle azioni positive triennio 2022 – 2024 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 17.05.2022, indirizzate all'effettiva pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori inseno alla famiglia.

Per la redazione del presente documento si è tenuto conto dei dati forniti dall'Amministrazione.

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 del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

Sezione 1. - Dati sul Personale

IL PERSONALE DELL'ENTE

La situazione del personale dell'Ente aggiornata al momento dell'insediamento del CUG

La Direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione emanata il 23 maggio 2007, pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e di valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare culture organizzative di qualità tese a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

Il CUG ha richiesto nelle settimane successive alla propria nomina all'ufficio personale di fornire i dati relativi alla suddivisione di genere del personale.

Al 30.03.2023 la situazione è la seguente:

ruolo/categoria	donne	uomini	totale
Segretario Comunale	1	0	1
Cat. D	0	0	0
Cat. C	0	3 (1 T.D.)	3 (1 T.D.)
Cat. B	0	2	2
Cat. A	4	1	5
Totale	5	6	11

Sezione 2. - Conciliazione vita/lavoro

Di seguito si procede ad un esame al 31.12.2022 della situazione nell'Ente con riguardo agli istituti dedicati alla conciliazione dei tempi vita quali il part time, i congedi parentali, i congedi ed i permessi ex L. 104/1992 e lo smartworking.

DIPENDENTI - SUDDIVISIONE PER TIPOLOGIA ORARIO DI LAVORO		
TIPOLOGIA ORARIO	MASCHI	FEMMINE
Tempo pieno 36 ore	5	1
Tempo pieno con turno – 35 ore	0	0
Part time 33 ore	0	0
Part time 32 ore	0	0
Part time 30 ore	0	0
Part time 27 ore	0	0
Part time 25 ore	0	0
Part time 24 ore	0	2
Part time 22 ore	0	0
Part time 21 ore	0	0
Part time 18 ore	1	2
Part time 16 ore	0	0
Totale	6	5

CONGEDI PARENTALI

CONGEDI PARENTALI SUDDIVISIONE PER CATEGORIA		
CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE
A	0	0
B	0	0
B3	0	0
C	0	0
SEGRETARIO	0	0
TOTALE	0	0

CONGEDI L. 104/1992

CONGEDI L. 104/1992 SUDDIVISIONE PER CATEGORIA		
CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE
A	0	0
B	1	0
B3	0	0
C	0	0
SEGRETARIO	0	0
TOTALE	1	0

PERMESSI L. 104/1992

PERMESSI L. 104/1992 SUDDIVISIONE PER CATEGORIA		
CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE
A	0	0
B	1	0
B3	0	0
C	0	0
SEGRETARIO	0	0
TOTALE	1	0

SMARTWORKING

SMARTWORKING SUDDIVISIONE PER CATEGORIA		
CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE
A	0	0
B	0	0
B3	0	0
C	0	0
SEGRETARIO	0	0
TOTALE	0	0

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 17.05.2022 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive per il periodo 2022-2024.

Gli obiettivi previsti sono i seguenti:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori.
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonale improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

ANALISI AZIONI ATTESE – ANNO 2022

Il Piano Triennale delle Azioni Positive per il periodo di vigenza prevede le azioni che si vanno di seguito ad esaminare.

Descrizione Intervento: **FORMAZIONE**

Obiettivi: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare la crescita professionale.

Azioni: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e dei lavoratori part-time.

Stato attuazione: In considerazione del periodo di emergenza sanitaria la formazione per l'anno 2022 si è tenuta quasi esclusivamente con la modalità del webinar, in modo tale da conciliare le esigenze di formazione ed aggiornamento con quelle di sicurezza del lavoratore.

Si segnala che nel corso del 2022 non sono pervenute al CUG segnalazioni da parte di dipendenti in merito a possibili discriminazioni nell'accesso alla formazione/aggiornamento.

Descrizione Intervento: **ORARI DI LAVORO**

Obiettivi: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare,

anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Azioni:

1. Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee, autorizzate dal responsabile legate a particolari esigenze familiari e personali.
2. Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Stato attuazione: Nel corso del 2022, l'Ente, in generale, ha conciliato le necessità personali dei dipendenti a poter fruire di permessi e congedi spettanti con l'organizzazione dei servizi.

Per quanto riguarda le suddette azioni non si sono verificate tali situazioni.

Si segnala che nel corso del 2022 non sono pervenute al CUG segnalazioni da parte di dipendenti in merito a possibili discriminazioni/violazioni inerenti l'orario di lavoro e/o la mancata autorizzazione da parte del responsabile di fruizione di permessi e/o congedi richiesti dal personale.

Descrizione Intervento: **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Obiettivo: 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.

Azioni: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Stato attuazione: Nel corso del 2022, l'Ente ha costituito il fondo risorse decentrate che in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa ha permesso di stanziare delle risorse finanziarie per le seguenti finalità:

- remunerare la performance organizzativa e individuale;
- progressione economica orizzontale, per il 50% degli aventi diritto per categoria e per tipologia di passaggio;
- corresponsione delle indennità "condizioni di lavoro" e "per specifiche responsabilità Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018";
- Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge.

Si dà atto che alla data di redazione del presente atto:

- è in fase di definizione il procedimento PEO in favore dei dipendenti aventi diritto;
- il responsabile del servizio tecnico sta predisponendo i calcoli per la liquidazione dell'indennità destinata ai lavoratori esposti a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale e performance;
- è in corso di valutazione la performance dei responsabili P.O. da parte del Ndv.

Si segnala che nel corso del 2022 non sono pervenute al CUG segnalazioni da parte di dipendenti in merito a possibili discriminazioni/violazioni nel sistema di valutazione della performance e/o connesse allo sviluppo carriera e professionalità.

FRUIZIONE PER GENERE DELLA FORMAZIONE E RILEVAZIONE DEL GENERE NELLE SCHEDE DI VALUTAZIONE

il personale ha usufruito complessivamente di 20 ore di formazione, che ha avuto per oggetto l'aggiornamento professionale nelle rispettive mansioni e competenze.

ADOZIONE BILANCIO DI GENERE

l'Ente non ha adottato il bilancio di genere.

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

Non si sono tenuti concorsi pubblici.

DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO UOMO / DONNA TITOLARI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Nell'anno considerato in tema di differenziale retributivo si evidenzia:

- Segretario Generale: n. 1, donna - non possibile paragone differenziale retributivo M/F;
- Posizioni Organizzative: n. 3 uomini - non possibile paragone differenziale retributivo M/F.

Sezione 4. - Benessere del personale

Risultano attive le forme di conciliazione vita/lavoro previste dalla normativa in materia o dalla contrattazione come nel caso della flessibilità di orario in entrata ed in uscita.

Sezione 5. - Performance

Il Piano della Performance 2022-2024 – Obiettivi 2022, non prevede specifici obiettivi di pari opportunità.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

L'organizzazione del Comitato Unico di Garanzia.

COMPOSIZIONE

Il Comitato Unico di Garanzia è stato nominato dal Segretario con propria determinazione n. 1 del 09.06.2022 a seguito delle designazioni effettuate dalle organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, dell'Amministrazione e delle candidature pervenute grazie all'interpello a tutti i dipendenti prot. 1627. I componenti del comitato potranno rimanere in carica per n. 4 anni e gli incarichi potranno essere rinnovati una sola volta.

Attualmente la composizione di genere del CUG è di fatto così rappresentata:

	Donne	Uomini	Totale
Presidente	0	1	1
Componenti effettivi (rappresentanti dell'Amministrazione)	0	1	1
Componenti effettivi (rappresentanti di parte sindacale)	1	0	1
Componenti supplenti (rappresentanti dell'Amministrazione)	1	0	1
Componenti supplenti (rappresentanti di parte sindacale)	0	1	1
Totale	2	3	5

FUNZIONI

Il CUG svolge, di norma, compiti propositivi, consultivi e di verifica, di seguito indicati:

Propositivi:

- predisposizione di piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;

- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- 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;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- 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.

Consultivi, formulando pareri su:

- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Operatività

Il CUG ha sede presso la sala consiliare del Comune di Canolo sita in Via Roma, 38. Non è dotato di un proprio budget annuale ed i componenti non percepiscono compensi. Il Presidente cura personalmente l'invio delle convocazioni e degli ordini del giorno, la redazione dei verbali e degli atti di competenza del CUG nonché la raccolta e l'archiviazione di tutti i documenti.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Alla luce dei dati analizzati, si rileva nell'Ente non sussistono marcate problematiche di pari opportunità di genere.

Canolo, 30 marzo 2023

IL PRESIDENTE DEL CUG
Antonio DIENI