



COMUNE DI CANOLO
Città Metropolitana di Reggio Calabria

Relazione annuale Comitato Unico di Garanzia

Relazione 2024 riferita ad anno 2023

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 2023

Relazione sulla situazione del personale nel Comune di Canolo riferita all'anno 2023 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 2023 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 2023 – 2025 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 24/01/2023, 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 31.12.2023 la situazione è la seguente:

RUOLO/AREA DI APPARTENENZA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario Comunale	1	0	1
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	0	0	0
Area degli Istruttori	0	3 (1 T.D.)	3 (1 T.D.)
Area degli Operatori esperti	0	2	2
Area degli Operatori	4	1	5
Totale	5	6	11

Sezione 2. - Conciliazione vita/lavoro

Di seguito si procede ad un esame al 31/12/2023 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
Operatori	0	0
Operatori esperti	0	0
Istruttori E.Q.	0	0
Segretario	0	0
TOTALE	0	0

CONGEDI L. 104/1992

CONGEDI LEGGE 104/1992 SUDDIVISIONE PER CATEGORIA		
CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE
Operatori	0	0
Operatori esperti	1	0
Istruttori E.Q.	0	0
Segretario	0	0
TOTALE	1	0

PERMESSI L. 104/1992

PERMESSI LEGGE 104/1992 SUDDIVISIONE PER CATEGORIA		
CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE
Operatori	0	0
Operatori esperti	1	0
Istruttori E.Q.	0	0
Segretario	0	0
TOTALE	1	0

SMARTWORKING

SMARTWORKING SUDDIVISIONE PER CATEGORIA		
CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE
Operatori	0	0
Operatori esperti	0	0
Istruttori E.Q.	0	0
Segretario	0	0
TOTALE	0	0

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 24/01/2023 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive per il periodo 2023-2025.

Gli obiettivi da perseguire nell'arco del triennio sono i seguenti:

Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.

Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

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.

Obiettivo 5: Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili.

ANALISI AZIONI ATTESE – ANNO 2023

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

Descrizione Intervento: **AMBIENTE DI LAVORO (OBIETTIVO 1)**

Obiettivi:

1. Il Comune di Canolo si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo):

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

2. Il Comune di impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

Stato attuazione: si dà atto che nel corso dell'anno 2023 non sono pervenute al CUG segnalazioni da parte di dipendenti in merito a situazioni di conflitto sul posto di lavoro. L'ente ha garantito il rispetto della privacy dei propri dipendenti/collaboratori.

Descrizione Intervento: **ASSUNZIONI (OBIETTIVO 2)**

Obiettivi:

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna o uno uomo, l'eventualmente scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

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

3. La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Canolo valorizza attitudini e capacità personali.

Stato attuazione: si dà atto che nel corso dell'anno 2023 non sono stati espletati concorsi/selezioni di personale.

Descrizione Intervento: **FORMAZIONE (OBIETTIVO 3)**

Obiettivi:

1. Nell'individuare le necessità formative del personale dipendente, si dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o famigliari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro in part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro.

Stato attuazione: si dà atto che nel corso dell'anno 2023 non sono pervenute al CUG segnalazioni da parte di dipendenti in merito a possibili discriminazioni nell'accesso alla formazione/ aggiornamento.

Descrizione Intervento: **CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE (OBIETTIVO 4)**

Obiettivi:

1. L'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time, la flessibilità dell'orario.
 - a) Disciplina del part-time: Il Comune assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti;
 - b) Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi:
 - 1) Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettono di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, laddove esistano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori;
 - 2) Migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili. Il Comune assicura infatti a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di orario flessibile in entrata ed in uscita dimostrando sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti da valutarsi e favorire nel rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti;

Stato attuazione: nel corso del 2023, 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 dà atto che nel corso del 2023 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: **SICUREZZA SUL LAVORO E BENESSERE AMBIENTALE (OBIETTIVO 5)**

Obiettivi:

1. L'Ente s'impegna a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia.
2. L'Ente all'uopo nomina il Medico competente, Il Responsabile interno del servizio di Prevenzione e Protezione, nonché il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, demandando al Settore competente i relativi adempimenti.

Stato attuazione: Si dà atto che nel corso del 2023 non sono pervenute al CUG segnalazioni di infortunio o di disagio organizzativo.

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;
- Elevata qualificazione: 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 è confluito all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ai sensi dell'art. 6, D.L. n. 80/2021.

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

Non risultano pervenute 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 corso dell'anno 2023.

Canolo, 28 febbraio 2024

IL PRESIDENTE DEL CUG
Antonio DIENI