



RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA ANNO 2021

Redatta secondo il format del Dipartimento Funzione Pubblica:

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

U

COMUNE DI MANERBIO

Protocollo N.0008117/2022 del 25/03/2022



Al Sindaco del Comune di Manerbio

Alla Giunta comunale

Al Segretario comunale

All'OIV dell'Amministrazione

Dott. Gilberto Ambotta

gilberto.ambotta@mailcertificata.it

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 2021

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 presente direttiva.

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.



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Dall'analisi della Tabella 1.2 della relazione allegata, possiamo evidenziare quanto segue:

N° dipendenti: Il numero dei dipendenti al 31/12/2021 è pari a 44 (compreso il Segretario comunale), di cui 22 donne (50%) e 22 uomini (50%). N° personale part-time: tra i dipendenti a tempo indeterminato, 7 sono i rapporti di lavoro a tempo parziale, tutte donne (16%) e 1 uomo (il segretario comunale) (2%).

Per quanto riguarda la ripartizione del personale per genere ed età, Tabella 1.1, si segnala la presenza di soli 4 dipendenti 2 uomini e 2 donne di età inferiore ai 40 anni mentre l'80% è di età compresa tra i 41 e i 60 anni, nello specifico 14 uomini e 20 donne, significando una generale maturità dell'intero personale dipendente, in linea con il trend nazionale.

Per quanto concerne l'anzianità di servizio, Tabella 1.4, si evidenzia che la maggior parte dei dipendenti presenta anzianità nel profilo di appartenenza da non più di tre anni, nello specifico il 27,27% degli uomini e il 38,64% delle donne. (Questo grazie alle progressioni economiche).

Per quanto concerne il titolo di studio del personale non dirigenziale, si rileva un elevato livello di istruzione, il 97% ha un diploma di scuola superiore (equamente distribuito tra uomini e donne) e 9 donne e 7 uomini posseggono il titolo di laurea. Un significativo maggior grado di scolarizzazione delle donne rispetto agli uomini.

Incarichi dirigenziali posizioni organizzative: Gli incarichi dirigenziali o posizioni organizzative oltre alla figura di Segretario Generale (uomo), in servizio sono presenti 2 posizioni organizzative (uomini di cui uno in convenzione) e 3 posizioni organizzative donne. Si rileva che le posizioni organizzative presentano una maggioranza femminile.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Con riferimento alla relazione allegata, Tabella 1.2, si evidenzia una parità tra presenza femminile e maschile tra i dipendenti a tempo indeterminato. I dipendenti a tempo parziale, nello specifico sono 7 donne, nessun uomo ha un rapporto a tempo parziale. Questi dati sono il frutto dell'attuazione nel tempo di una politica di garanzia delle pari opportunità attraverso la conciliazione tra il lavoro e la famiglia per le lavoratrici donne, attuata soprattutto dopo il rientro da assenze per maternità. Per l'anno 2021, è stata concessa la modifica dell'orario per motivate esigenze di assistenza familiare a 2 dipendenti donne. Più precisamente:

-n. 1 donna mediante la fruizione della maternità;

-n. 1 donna, concessione redistribuzione dell'orario mantenendo il totale monte ore come da contratto;



La fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992, Tabella 1.10, viene effettuata dal personale dipendente femminile per n. 22 ore e per n. 22 gg e da personale dipendente maschile per n. 28 ore e n. 11 giorni relativamente ai permessi L. 104/1992, mentre per n. 93 giorni da personale femminile relativamente ai congedi parentali.

Si evidenzia inequivocabilmente che gli strumenti messi a disposizione dall'amministrazione per la conciliazione lavoro/famiglia, riguardano per la quasi totalità i dipendenti di sesso femminile, a cui socialmente viene demandata l'intero peso della cura familiare.

Per quanto concerne lo smart working, si rileva che nel corso del 2021 sono stati regolamentati attraverso accordi individuali n.13 postazioni di lavoro agile di cui 9 dipendenti femminili e 4 maschili.

L'amministrazione comunale al fine di una miglior conciliazione di vita e lavoro con delibera di Giunta comunale n. 130 del 08/11/2022 ha approvato il POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile).

Lo strumento perseguito ed attuato permette di rispondere alle esigenze del cittadino e alle necessità del dipendente, in termini di flessibilità di orario, accudimento familiare e tutela della propria salute.

Tale strumento è indirizzato ai dipendenti che ne fanno richiesta indipendentemente dal genere, dall'inquadramento e dalla tipologia contrattuale.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA' FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Nel 2021 il personale dipendente ha regolarmente frequentato corsi di formazione e aggiornamento professionale a supporto delle attività e degli interessi collegati alle aree tematiche del settore di appartenenza. La formazione e l'aggiornamento professionale sono stati assicurati in base alle istanze delle singole Aree. I corsi cui i dipendenti chiedono di partecipare solitamente si svolgono durante l'orario di lavoro; se si protraggono oltre, comunque, il dipendente (ad eccezione dei Responsabili di Area) ha diritto a percepire il compenso per lavoro straordinario.

Si sono proposti corsi aggregati di aggiornamento in sede e corsi individuali tramite piattaforma telematica. Quest'ultimi in particolare hanno permesso al singolo dipendente di scegliere la fruizione degli stessi compatibilmente alle proprie esigenze, in un ampio periodo temporale.

Per quanto concerne l'autoformazione, il Comune, al fine di favorire l'aggiornamento e la formazione professionale continua dei dipendenti, nell'anno 2021 aveva in essere i seguenti abbonamenti:

- Abbonamento al servizio di aggiornamento/formazione Entionline (per: Ragioneria – Personale –Tributi - Affari Generali - Area Tecnica – Appalti - Polizia Locale – Area Tecnica Regione Lombardia);



- Abbonamento all'Anusca (servizi demografici).

Corsi in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e della legalità

Tra le misure di prevenzione, la formazione riveste un'importanza strategica nel ridurre il "rischio corruzione e illegalità" sia nei procedimenti che, in genere, nell'attività amministrativa e di natura privatistica dell'Amministrazione.

È, altresì, strumento necessario promuovere e favorire la diffusione e il consolidamento della cultura dell'etica e della legalità nella pubblica amministrazione.

In sede di applicazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza triennio 2021 - 2023, per l'anno 2021 il Segretario Comunale con nota del 09.11.2021, avente ad oggetto: "Formazione anticorruzione e trasparenza anni 202", ha comunicato i dati relativi alla formazione anticorruzione e trasparenza a valere per l'anno 2021, chiedendo a ciascun dipendente di provvedere all'ascolto del video corso Dr. Massimiliano Alesio organizzato dalla Società Myo.

Corsi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (D.lgs nr. 81/08)

Nel corso del 2021 sono stati organizzati a favore del personale dipendente i seguenti corsi di formazione:

- Formazione generale e specifica e relativi aggiornamenti (art. 37 comma 1 lettera a) e b)) del D.Lgs 81/08 a favore dei dipendenti;
- Formazione specifica rischio medio a favore del personale dei servizi sociali;
- Formazione specifica rischio alto e formazione teorico/pratica per addetti lavori stradali a favore di personale dell'ufficio tecnico;
- Formazione e aggiornamento preposti a favore dei titolari di posizione organizzativa;

ORARIO DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, prendendo in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, promuovendo pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio con soluzioni che permettano di meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, non solo per problematiche inerenti la genitorialità.

Il Comune di Manerbio è sensibile all'importanza dell'equilibrio tra vita familiare e lavoro. I dipendenti, già da tempo, possono usufruire di una flessibilità oraria in entrata e in uscita di mezz'ora, concessa per agevolarli in necessità varie, non solo legate ad esigenze/problemi familiari.

Inoltre, sinora, il personale, sulla base di dimostrate esigenze, ha avuto la possibilità, previa richiesta motivata, di usufruire di articolazioni personalizzate dell'orario di lavoro o, comunque, di usufruire di autorizzazioni a fronte di particolari situazioni familiari e/o personali, potendo in tal modo conciliare queste ultime con l'attività



lavorativa.

Nel corso del 2021 sono stati regolamentati attraverso accordi individuali n.13 postazioni di lavoro agile.

L'amministrazione comunale al fine di una miglior conciliazione di vita e lavoro con delibera di Giunta comunale n. 130 del 08/11/2022 ha approvato il POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile).

Nell'anno di riferimento n. 4 dipendenti hanno usufruito dei benefici previsti dalla Legge n. 104/92 e s.m.i. (tabella 1.10) e n. 1 dipendente ha usufruito dei congedi parentali

SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Con deliberazione di Giunta Comunale n.18/2021, è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 e si è provveduto alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente, alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale (non sono emerse situazioni di personale in esubero) ed alla programmazione dei fabbisogni di personale, quest'ultima in seguito modificata con deliberazione di Giunta Comunale n.64/2021.

Nell'adozione dei sopracitati documenti non sono stati previsti posti che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nel corso del 2021 sono state perfezionate due procedure di mobilità per la copertura a tempo pieno e indeterminato di nr. 1 istruttore direttivo categoria D da nominare Responsabile dell'Area tecnica e di 1 istruttore amministrativo categoria C da collocare nell'Area Servizi alla persona. Si è proceduto inoltre ad una assunzione ai fini della copertura della quota di obbligo Legge 68/99.

Dalle selezioni di cui sopra sono state assunte n. due donne e un uomo.

L'ente è composto da 5 aree organizzative 2 delle quali assegnate ad uomini e le restanti tre assegnate alle donne.

Le commissioni esaminatrici nominate nel corso del 2021 erano composte per almeno un terzo da donne. I requisiti di accesso previsti nei bandi di mobilità pubblicati nel 2021 erano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze tra uomini e donne.

Sempre nell'anno 2021 ci sono state le progressioni economiche dei dipendenti aventi diritto.

Hanno ricevuto la progressione orizzontale con passaggio di categoria n. 9 dipendenti di cui 4 uomini e 5 donne.

INFORMAZIONE

Nel corso dell'anno 2021 non sono pervenute segnalazioni relative a situazioni in contrasto con i principi di parità, pari opportunità e benessere organizzativo, né a situazioni di discriminazione, mobbing, violenze morali e/o psicologiche. Sia l'Amministrazione che il Comitato Unico di Garanzia promuovono e diffondono tematiche riguardanti temi delle pari opportunità.



La fruizione della formazione suddiviso per genere rispecchia fedelmente le percentuali dei dipendenti assunti nei due generi, ovvero tutti accedono alla formazione indistintamente, Tabella 1.11.

Si dà atto che l'amministrazione non ha predisposto il bilancio di genere per l'anno 2021.

Per quanto concerne la composizione per genere delle commissioni di concorso, Tabella 1.8, non si rilevano segnalazioni formali per disparità di trattamento.

In merito ai differenziali retributivi uomo/donna si riscontra una differenza sostanziale di retribuzione tra le categorie B dovuto alla presenza nella categoria di più uomini e una lieve differenza nelle categorie C e D a favore degli uomini questo dovuto alla presenza di part time di genere femminile.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il CUG non ha avuto formali segnalazioni in merito a situazioni di discriminazione/mobbing.

Non sono state effettuate indagini sul benessere organizzativo per la valutazione dello stress lavoro e la valutazione dei rischi in ottica di genere,

L'Amministrazione ha adottato il codice di comportamento che ha divulgato ai dipendenti e pubblicato sul sito internet del Comune.

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

A. OPERATIVITA'

- Modalità di nomina del CUG:

Il comitato in carica è stato nominato con atto organizzativo prot. n. 8709 del 23/04/2021 dal Segretario Comunale Dott. Giovanni Curaba.

E' costituito da 8 membri (4 effettivi e 4 supplenti): 2 effettivi e 2 supplenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentati dall'amministrazione. Questi ultimi sono stati individuati tramite avviso di interpello chiedendo la disponibilità a tutti i dipendenti comunali.

La durata della carica è prevista per 4 anni, rinnovabile una sola volta.

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

Non è prevista la fattispecie, ma è data la possibilità ai membri di utilizzare spazi comunali e 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 vi 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 2021 non sono stati organizzati eventi, principalmente per effetto della Pandemia covid-19, ma è stato possibile comunicare con tutti i dipendenti comunali tramite mail e telefonate personali, al fine di informare correttamente sia sullo strumento dello smart working che su altre tematiche attinenti.

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

Con nota n. 30107 del 28/12/2021, il CUG ha presentato il "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Amministrazione Comunale di Manerbio" approvato con delibera di Giunta n. 1/2022 con il quale è stato regolamentato anche il rapporto tra amministrazione e CUG stesso.

- **Frequenza e temi della consultazione.**

Il CUG nel 2021 si è riunito 1 volta sola per la preparazione del Regolamento.

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

Nel corso del 2021 il comitato non è formalmente ricorso a figure esterne, anche se è costante il confronto verbale con RSU provinciali di riferimento.

B. ATTIVITA'

POTERI PROPOSITIVI:

- **Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo:**

In data 06/12/2021 (prot. 28045) il CUG ha presentato all'Amministrazione la bozza del Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2022-2024, da sottoporre alla giunta comunale. Tale azione è di essenziale importanza per promuovere 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.**

Il comitato non ha avuto formali e significative 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.



- **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.**

Con la proposta per il Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2022-2024, il comitato ha confermato l'intenzione di procedere con la modalità di lavoro agile o smart working e di introdurre sempre nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine principalmente di tutelare le cure parentali, senza penalizzazioni ai fini della professionalità e della progressione di carriera.

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

Strumento non posto in essere. Si valuterà se inserirlo nelle azioni positive da proporre all'amministrazione per l'anno 2023.

- **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. Si valuterà se potrà essere posta in atto per l'anno 2023.

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

Con sistematicità l'amministrazione porta formalmente a conoscenza il CUG degli atti formali da intraprendere, mediante protocollo dell'Ente.

- **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'ufficio, gli orari part-time e delle categorie protette. Si sono proposti corsi principalmente individuali tramite piattaforma telematica, da poter usufruire secondo le esigenze del lavoratore.

- **Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione.**

Si evidenzia l'utilizzo dello smart working attraverso accordi individuali e utilizzo di tutti gli strumenti che hanno permesso una maggiore flessibilità e conciliazione casa-lavoro soprattutto in periodo di pandemia. Non si sono avute segnalazioni di richieste dai dipendenti non accolte.

- **Criteri di valutazione del personale.**

Nulla da segnalare.



- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

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

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità.

Si rimanda alla sezione n. 2 dell'allegato alla presente relazione.

- Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo.

Si è mantenuta la costante comunicazione, seppur informale, con il Rappresentante della sicurezza per il Lavoratori. Particolarmente intenso è stato lo scambio di rapporti in periodo di pandemia da Covid-19, al fine di monitorare le condizioni lavorative di tutti i dipendenti comunali.

- Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing.

Non sono giunte al comitato alcune 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.

- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro.

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 2021 non sono emersi dati oggettivi che facciano intendere una non corretta applicazione.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Anche l'anno 2021 è stato caratterizzato da Pandemia da Covid-19. Tale situazione ha stravolto e condizionato l'intera attività lavorativa dell'Ente, che doveva far conciliare la necessità di rispondere alle nuove esigenze del Cittadino e la necessaria tutela della salute dei propri dipendenti; nonostante ciò 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 2021. Durante l'anno il Comitato Unico di Garanzia si è riunito una volta sola, per la stesura e la presentazione del Regolamento per il funzionamento della Cug.

La presente relazione rappresenta quanto fatto dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Manerbio per l'anno 2021, la cui operatività stata approfondita nelle sezioni precedenti.

Il Comitato Unico di Garanzia

Bergamini Irene

Bosetti Alessandro

Colombi Giuseppina

Barbieri Davide