

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 2022

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 2022

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, consiglieria 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

In base ai dati raccolti risultano in servizio al 31.12.2022 un totale di n. 53 dipendenti a tempo indeterminato. Le informazioni raccolte sono rappresentate dalle tabelle sotto riportate:

Tabella 1. Classificazione del personale per genere ed età

Classi età Inquad.	UOMINI						DONNE					
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT
Cat. D dipendente		2		2	1	5		4	2	6	1	13
Cat. C dipendente	2	2	2	1		7	1	1	3	10		15
Cat. B dipendente	1			1	1	3		1	1	4	3	9
Cat. A dipendente						0				1		1
Totale personale	3	4	2	4	2	15	1	6	6	21	4	38
% sul personale complessivo	5,66%	7,55%	3,77%	7,55%	3,77%	28,30%	1,89%	11,32%	11,32%	39,62%	7,55%	71,70%

La tabella 1 evidenzia inequivocabilmente una netta presenza femminile nel personale dell'ente.

Tabella 1.a Classificazione del personale dirigenziale per genere ed età

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Dirigenti a tempo indeterminato					1					
Dirigenti art. 110 c. 1			1							
Totale personale	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
% sul personale complessivo	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Tabella 2. Posizioni di responsabilità non dirigenziali, ripartite per genere

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Responsabili di Settore – Titolari di Posizione Organizzativa	3	42,86	4	57,14	7	100,00
Totale personale	3	42,86%	4	57,14%	7	100,00%
% sul personale complessivo	5,66%		7,55%		13,21%	

Il personale in servizio nell'Ente comprende 7 Responsabili di settore - titolari di posizione organizzativa (3 uomini e 4 donne). Lo squilibrio di genere del personale dell'Ente non viene quindi riflesso nell'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa.

Non tutte le posizioni organizzative sono in possesso di laurea/laurea magistrale. Il resto del personale si suddivide come segue tra diversi titoli di studio:

Tabella 3. Personale non dirigenziale suddiviso per titolo di studio

Cat. D dipendente	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	2	11,11%	4	22,22%	6	33,33%
Laurea	3	16,67%	9	50,00%	12	66,67%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	5	27,78%	13	72,22%	18	100,00%
% sul personale complessivo	9,43%		24,53%		33,96%	

Cat. C dipendente	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore			2	9,09%	2	9,09%
Diploma di scuola superiore	5	22,73%	10	45,45%	15	68,18%
Laurea	2	9,09%	3	13,64%	5	22,73%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	7	31,82%	15	68,18%	22	100,00%
% sul personale complessivo	13,21%		28,30%		41,51%	

Cat. A e Cat. B dipendente	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	15,38%	4	30,77%	6	46,15%
Diploma di scuola superiore	1	7,69%	5	38,46%	6	46,15%
Laurea			1	7,69%	1	7,69%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	3	23,08%	10	76,92%	13	100,00%
% sul personale complessivo	5,66%		18,87%		24,53%	

Tabella 3.a personale dirigenziale suddiviso per titolo di studio

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	1	50,00%			1	50,00%
Master di I livello						
Master di II livello	1	50,00%			1	50,00%
Dottorato di ricerca						
Totale personale	2	100,00%			2	100,00%
% sul personale complessivo	3,64%		0,00%		3,64%	

Dalle tabelle 3 e 3.a si evince che:

- I 2/3 del personale di categoria D è in possesso di una laurea,
- Vi è una sostanziale parità di genere nella distribuzione del titolo di studio per categoria,
- Nel personale non dirigenziale nessun dipendente è in possesso di un titolo di studio superiore alla laurea.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il personale dipendente del Comune di Trezzo sull'Adda usufruisce delle seguenti misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:

- part-time a richiesta;
- orari flessibili;
- lavoro agile;

La seguente tabella suddivide per genere ed età il personale che usufruisce di tali misure di conciliazione.

Tabella 4. Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età.

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta, orizzontale al 30%										1			1	6,67
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile	2	2				4	26,7		4	1	7		12	80,00
Personale che fruisce di orari flessibili									1	1			2	13,33
Totale	2	2				4	21,05		5	3	7		15	78,95
Totale %	10,5	10,5							26,3	15,8	36,8			100

Tabella 5. Tempo di lavoro

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	≤3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	3	4	2	4	2	15	28,3	1	6	5	19	3	34	64,2
Part Time >50%										1	2	1	4	7,5
Part Time <50%														
Totale	3	4	2	4	2	15	28,3	1	6	6	21	4	38	71,7
Totale %	5,7	7,5	3,8	7,5	3,8		28,3	1,9	11,3	11,3	39,7	7,5		71,7

Dalla tabella 5 si legge che solo le donne usufruiscono di riduzioni dell'orario lavorativo.

Tabella 6. Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti			10	4,49	10	4,49
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			138	61,88	138	61,88
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	5	2,24	70	31,39	75	33,63
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	5	2,24	218	97,76	223	100,00

Dalla tabella 6 si evince che la quasi totalità di congedi parentali e dei permessi ex L.104/1992 sono fruiti da donne.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Si evidenzia che l'Ente non ha adottato il bilancio di genere.

La normativa vigente prevede la composizione paritetica delle commissioni di concorso; tuttavia, nel corso dell'anno 2022 non ne sono state nominate.

Si evidenzia che gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità; alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera, come si evince dal prospetto sopra riportato (tabella 2).

Differenziali retributivi: come riportato nella tabella sottostante non si evidenziano apprezzabili scostamenti.

Inquadramento	UOMINI	DONNE
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media
DIRIGENTI	42.701,45	/
CAT D	29.730,72	26.822,13
CAT C	22.599,46	23.313,11
CAT B	20.482,11	20.670,98
CAT A	/	19.440,43
Totale personale	15	38
% sul personale complessivo	28,30%	71,70%

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

In tema di valorizzazione e crescita delle professionalità interne, si riporta di seguito la tabella relativa all'attività di formazione svoltasi nel 2022 quasi prevalentemente in modalità online:

Tabella 7. Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	24	24		8		56	7	12	48	12	72		144	19
Aggiornamento professionale	4	10	38	26	12	90	12	12	158	113	196	4	483	62
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Totale ore	28	34	38	34	12	146		24	206	125	268	4	627	
Totale ore %	4	4	5	4	2		19	3	27	16	34	1		81

Tenendo conto della composizione di genere dell'Ente, si evidenzia un certo divario nella fruizione di iniziative formative a svantaggio degli uomini. Questa differenza vi è nella fruizione ma non nell'opportunità di accesso a proposte formative.

L'Ente ha adottato un Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Trezzo sull'Adda il cui testo definitivo è stato approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 136 del 22/12/2021, dopo svolgimento di procedura partecipativa di consultazione ad evidenza pubblica.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Si riporta di seguito un'analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione.

- **INIZIATIVA N. 1:** garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento e gestione del personale
 - o *Osservazione:* nel corso dell'anno 2022 sono state attribuite 3 posizioni organizzative a n. 2 donne e a n. 1 uomo, in equilibrio tra i due generi.

- **INIZIATIVA N. 2:** promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
 - o *Osservazione:* nell'anno 2022 sono stati coinvolti tutti i dipendenti (sia donne che uomini) nella formazione dando l'opportunità di partecipare a corsi di formazione on-line. L'Ente ha acquistato un abbonamento di corsi per la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale, prevedendo la possibilità di rivedere i webinar in un secondo momento. Questo aiuta a ben conciliare i tempi di vita/lavoro non richiedendo la presenza vincolata in determinati momenti od obbligando il personale a effettuare trasferte fuori dalla sede di lavoro.

- **INIZIATIVA N. 3:** facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. Il Comune favorisce l'adozione di politiche di conciliazione degli orari, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche
 - o *Osservazione:* il Comune ha garantito il rispetto delle disposizioni per il sostegno alla maternità e della paternità per il diritto alla cura e alla formazione, è stato attento ai problemi delle persone, contemperando, fin quando possibile, le esigenze generali con quelle del personale, mediante l'utilizzo di strumenti quali la flessibilità dell'orario. Si evidenzia che le forme di flessibilità quali l'estensione della fascia flessibile d'ingresso sono state fruite solo da donne, in quanto non sono arrivate richieste da parte di uomini.

- **INIZIATIVA N. 4:** disciplina e gestione del part time
 - o *Osservazione:* il Comune ha previsto articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, più in generale le particolari necessità di tipo familiare o personale sono state valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

- **INIZIATIVA N. 5:** governare il tempo, favorendo e promuovendo, nel quadro del possibile, la conciliazione dei tempi vita/lavoro non solo nell'ambito dell'Amministrazione, ma anche sul territorio, tenendo conto della specifica normativa.
 - o *Osservazione:* con deliberazione della Giunta comunale n. 37 del 31.03.2022 è stato adottato, nelle more dell'adozione di una disciplina organica delle prestazioni di lavoro da remoto, il disciplinare che regola le modalità organizzative e l'accesso al lavoro agile. Si auspica il lavoro agile possa perdurare alla luce di una nuova disciplina organica.

SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il CUG è stato istituito solamente nel 2023 con determinazione del Segretario Generale n.205 del 15.03.2023, non è pertanto possibile riportare dati relativi all'operatività e attività del Comitato nell'anno 2022.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si evidenzia una sensibile disparità di genere nel personale dell'Ente a favore delle dipendenti di sesso femminile, nonostante questo vi è equilibrio nelle posizioni di responsabilità non dirigenziali.

Non vi è connessione significativa tra il sesso e il titolo di studio e mentre vi è nella fruizione della formazione dell'Ente evidenziando che le dipendenti di sesso femminile hanno fruito maggiormente di iniziative formative. Si ribadisce che l'opportunità di avere accesso alla formazione è stata la medesima tra gli uomini e le donne.

Si può concludere che l'Ente rispetta appieno la parità di genere.

Per quel che riguarda il tempo di lavoro, la quasi totalità del personale lavora a tempo pieno.

Il part-time ha un'incidenza esclusiva tra le dipendenti donne. Analoga situazione per il personale che ricorre a forme di flessibilità dell'orario di lavoro.

Si desume dai dati raccolti, in particolare dal ricorso ai permessi ex L. 104/92 e ai congedi parentali, una incidenza quasi esclusiva tra le donne dei carichi di cura familiare.