

Al Sindaco
Dott. Luigi Merli

Agli Assessori

Al Segretario Comunale
Avv. Francesco Palopoli

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

L'introduzione del PIAO

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione è stato disciplinato all'interno del D.L. 80/2021 con l'obiettivo di semplificare la burocrazia a vantaggio della Pubblica Amministrazione. Infatti, all'interno dello stesso vengono assorbiti i più importanti Piani che le pubbliche amministrazioni sono tenute a predisporre annualmente su un arco temporale triennale: si pensi alla Performance, al Fabbisogno del personale, Anticorruzione, al Lavoro Agile e al Piano delle Azioni positive, ora declinato all'interno del Piano che individui degli obiettivi per favorire le pari opportunità e equilibrio di genere. Il PIAO deve essere approvato entro il 31 gennaio di ogni anno, ovvero entro trenta giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione finanziario per gli Enti Locali, su un arco temporale triennale.

Il PIAO è composto da quattro sezioni: scheda anagrafica dell'amministrazione; valore pubblico, performance e anticorruzione; organizzazione e capitale umano; monitoraggio. Dunque, in tale contesto, di cui si è dato brevi cenni, prosegue l'attività del CUG.

PREMESSA RIGUARDO LA RELAZIONE

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 nonché s.m.i. (Direttiva 2/19).

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 (ora Piano declinato come sopra) 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 dal Servizio Affari del Personale sulla distribuzione del personale per genere e classi di età (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, 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.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

In base ai dati raccolti risultano in servizio al 31.12.2023 un totale di n. 20 dipendenti a tempo indeterminato. Le informazioni raccolte sono rappresentate dalle tabelle sotto riportate:

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

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
Operatore -ex Cat. A										
Operatore Esperto -ex Cat. B			3						1	
Istruttore-ex Cat. C	1			3		3		2	1	0
Funzionario e E.Q.-ex Cat. D		1	2					2	1	
Totale personale	1	1	5	3	0	3	0	4	3	0
% sul personale complessivo	5	5	25	15	0	15	0	20	15	0

I dati in tabella riguardano esclusivamente personale a tempo indeterminato, in quanto l'ente non ha alle sue dipendenze personale a tempo determinato.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	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	%
Tempo Pieno	1	1	5	3	0	10	0	4	3	0	1	1	9	
Part Time >50%														
Part Time <50%														
Totale														
Totale %	5	5	25	15	0		0	20	15	0	5	5		100

Le tabelle sopra evidenziano sostanzialmente una parità tra presenza femminile e maschile dell'ente.

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Amministrativa contabile	0	0	2	40	2	
Tecnica	1	20	0	0	1	
Sociale			1	20	1	
Vigilanza	1	20			1	
Totale personale	2	40%	3	60	5	100
% sul personale complessivo	10		15		25	

I dipendenti in servizio nel nostro ente, comprendono 5 Responsabili di Servizio – titolari di posizione organizzativa (2 uomini e 3 donne).

Dato atto che nell'Amministrazione comunale non esiste personale dirigenziale, **tra il personale titolare di Posizione Organizzativa non si evidenzia un divario di genere superiore ai due terzi.**

Tutte le posizioni organizzative sono in possesso di laurea/laurea magistrale.

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	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	%
Inferiore a 3 anni	1	1				2		3		1			4	
Tra 3 e 5 anni										1			1	
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni			4	2		6					1		1	
Totale	1	1	4	2		8		3		2	1		6	

La maggior parte del personale possiede un'esperienza pluridecennale.

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI	DONNE	TOTALE	Presidente (D/U)
	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti	
Concorso funzionario	1	2	3	u
Totale personale	1	1	2	

Nelle commissioni di concorso il genere femminile è maggiormente rappresentato

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Nessun dipendente del Comune di Cortemaggiore usufruisce delle seguenti misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:

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

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	13	36	48
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	5	0	5
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0	0
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	0

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Il CUG, nel corso del 2023, ha proseguito la sua attività di verifica del rispetto dei principi di pari opportunità nell'ambiente di lavoro, previsto altresì nel vigente Piano delle Azioni Positive (ora declinato nel Piano come significato in epigrafe).

- Composizione paritetica delle Commissioni di concorso in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente.
- Presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali: 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.
- Garanzia di medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne.
- Realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane, la cura della formazione e dello sviluppo professionale dei dipendenti nel rispetto del principio di pari opportunità e senza discriminazioni alcuna, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. Le attività di formazione si sono svolte anche in modalità telematica, senza distinzioni di genere.
- Facilitazione della conciliazione tra vita e lavoro.
- Potenziamento della comunicazione interna e della conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza, anche attraverso l'utilizzo delle nuove modalità di lavoro.

Il Comune di Cortemaggiore ha approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 8 del 26/01/2024 il PIAO, che comprende, all'allegato 2, il Piano delle Azioni Positive.

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Cortemaggiore per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

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 2023 prevalentemente in modalità online:

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età	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/anti corruzione)	2	2	2	2	0	8	2	2	2	2	0	8
Aggiornamento professionale	0	0	0	60	0	60	90	0	50	10	0	150
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	0	10
Totale ore	2	2	2	62	0	68	92	2	62	12	0	168

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nell'anno 2023 gli obiettivi di performance sono stati assegnati in un contesto di normalità lavorativa.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

In questa sezione sono inserite in maniera schematica le seguenti informazioni:

- *Modalità di nomina del CUG:*
I componenti del CUG sono stati nominati con determinazione del Segretario Comunale n. 33 del 22 gennaio 2024, a seguito delle designazioni effettuate dalle organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative e delle candidature pervenute grazie all'interpello a tutti i dipendenti, pubblicato in data 12 gennaio 2024.

- *Eventuale dotazione di budget annuale:*
Attualmente nessuna.

- *Risorse destinate alla formazione dei componenti e/o ad iniziative:*
Nessuna.

- *Riconoscibilità/visibilità:*
Diffusione delle proprie attività attraverso il sito web istituzionale – Amministrazione trasparente – Altri contenuti – [Comitato Unico di Garanzia](#)

Nel 2023 la composizione del CUG, risulta così composto:

COMPONENTI EFFETTIVI

1. Marocchi Ezio

(Rappresentante Sindacale)

2. Sala Antonella

(Rappresentante Sindacale)

3. Parma Federica

(Rappresentante dell'Amministrazione)

4. Agnoli Nicole

(Rappresentante dell'Amministrazione)

COMPONENTI SUPPLEMENTI

1. Pellegrini Camilla

(Rappresentante dell'Amministrazione)

PRESIDENTE
Federica Parma

La composizione di genere del CUG è di fatto così rappresentata:

	Donne	Uomini	Totale
Componenti effettivi (rappresentanti dell' Amministrazione)	2	0	2
■ Componenti effettivi (Rappresentanti di parte sindacale)	1	1	2
■ Componenti supplenti (rappresentanti dell' Amministrazione)	1	0	1
Componenti supplenti (Rappresentanti di parte sindacale)	0	0	0
■ Totale	4	1	5

Il CUG ha sede presso il Comune di Cortemaggiore, Piazza Patrioti 8, non ha locali appositamente adibiti allo svolgimento delle proprie funzioni e attività e utilizza spazi polifunzionali.

POTERI PROPOSITIVI, CONSULTIVI, DI VERIFICA

Parità e Pari Opportunità

Il tema delle pari opportunità resta centrale per affrontare situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto, sempre più ampie nei confronti dei propri familiari, nell'ottica di contemperare le esigenze di conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare e assicurare la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. Il Comune di Cortemaggiore dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di rapportare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Alla formazione sarà assicurata la massima partecipazione anche di donne e uomini con carichi di cura, anche attraverso orari flessibili.

Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente

dai responsabili di servizio, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi.

Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Il Comune di Cortemaggiore intende promuovere l'utilizzo di una comunicazione, sia interna che esterna, rispettosa della differenza di genere.

Il Comune di Cortemaggiore, prende atto del "Protocollo d'Intesa per il contrasto ai fenomeni di violenza di genere" stipulato in data 21/5/2020 tra il Ministero delle Pari Opportunità e la Rete dei Comitati Unici di Garanzia, successivamente sottoscritto anche dal ministero per la Pubblica Amministrazione.

Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita - lavoro e la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne

1. Programmare percorsi di formazione per tutto il personale in modo da facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici nell'ottica del processo di transizione al digitale.
2. Prevedere, conformemente a nuovi sviluppi normativi e contrattuali un ampliamento della flessibilità di orario di lavoro per favorire esigenze familiari o di salute su richiesta del dipendente.
3. Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni istituzionali e nella modulistica dell'ente
4. Riservare attenzione a percorsi formativi rivolti a colleghe e colleghi con disabilità.
5. Sensibilizzazione e sostegno sul tema dell'età (aging diversity) favorendo occasioni per un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni.
6. Sensibilizzazione tra i servizi interessati in relazione al rapporto con l'utenza.
7. Sensibilizzazione contro la violenza di genere.
8. Sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, a favore dei diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.
9. Sensibilizzazione sui temi del mobbing e del benessere organizzativo, coinvolgendo i responsabili di servizio e favorendo forme di comunicazione e gestione dei conflitti.
10. Sensibilizzazione a buone pratiche orientate non solo alle pari opportunità ma anche nella prospettiva di valorizzare l'apporto dei soggetti fragili
11. Sensibilizzazione a soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno;
12. Sensibilizzazione delle attività di formazione dei dipendenti al fine di ampliare il numero di destinatari;

Il personale dell'Ente

I dati raccolti sul personale del Comune di Cortemaggiore, indicano una parità nella presenza femminile e maschile.

Le donne rappresentano il 50,00% del totale, con una preponderanza nelle categorie C e D.

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, al 01/01/2024 il part-time è utilizzato per n. 1 dipendente assunto il 20/12/2023.

Dal 23 gennaio 2023 il Comune si avvale di una dipendente di altro Comune, ai sensi dell'art. 2, comma 537 della Legge n. 311/2004, periodo 23/01/2023 – 31/07/2023, lavoro agile, prorogato dal 01/08/2023 al 02/02/2024.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

- **La formazione del personale si è svolta durante tutto l'anno e non sono emerse criticità.**

Cortemaggiore, 26.03.2024