



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 del Comune di Cigliano

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 direttiva n. 2/2019.

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

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Cigliano è stato istituito con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 07/04/2022 e la sua composizione è stata stabilita con determinazione n. 55 del 05/12/2022.

Stante la recente costituzione del C.U.G. la relazione relativa all’anno 2022 analizzerà i dati principali relativi alla situazione per personale in base alle informazioni che si sono potute acquisire nel breve periodo di lavoro.

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale, sulla distribuzione del personale per genere (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.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente: Comune di Cigliano.

Indirizzo: Piazza Martiri della Libertà n. 18 – 13043 Cigliano (VC)

Codice fiscale: 00222570020

Partita IVA: 00222570020

Sindaco: Diego Marchetti

Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: 18

Numero abitanti al 31 dicembre 2022: 4.296

Telefono: 0161/423142

Sito internet: www.cigliano.net

E-mail: comune@cigliano.net

PEC: comune.cigliano@legalmail.it

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Il Comune di Cigliano al 31 dicembre 2022 contava diciotto dipendenti così ripartiti per genere ed età nei livelli di inquadramento

| Tipologia di personale | Inquadramento | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|-------------------------|---------------|--------------|-------------|-------------|--------------|----------|----------|-------------|--------------|--------------|----------|
| | | <30 | Da 31 a 40 | Da 41 a 50 | Da 51 a 60 | >60 | <30 | Da 31 a 40 | Da 41 a 50 | Da 51 a 60 | >60 |
| Personale non dirigente | Categoria B | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Personale non dirigente | Categoria C | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 0 |
| Personale non dirigente | Categoria D | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Totale personale | | 3 | 1 | 1 | 4 | 0 | 0 | 1 | 2 | 6 | 0 |
| Totale % | | 16,66 | 5,55 | 5,55 | 22,22 | 0 | 0 | 5,55 | 11,11 | 33,33 | 0 |

Personale suddiviso per livello e titolo di studio

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|-------------------------|--------------------------------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|
| | | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Categoria B | Laurea | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Categoria B | Diploma Scuola Superiore | 1 | 100 | 0 | 0 | 1 | 5,55 |
| Categoria B | Inferiore al Diploma Superiore | 1 | 50 | 1 | 50 | 2 | 11,11 |
| Categoria C | Laurea | 1 | 20 | 4 | 80 | 5 | 27,77 |
| Categoria C | Diploma Scuola Superiore | 3 | 60 | 2 | 40 | 5 | 27,77 |
| Categoria C | Inferiore al Diploma Superiore | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Categoria D | Laurea | 1 | 50 | 1 | 50 | 2 | 11,11 |
| Categoria D | Diploma Scuola Superiore | 2 | 66,66 | 1 | 33,33 | 3 | 16,66 |
| Categoria D | Inferiore al Diploma Superiore | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale personale | | 9 | | 9 | | 18 | |
| Totale % | | 50 | | 50 | | 100 | |

Responsabili di Servizio: Donne 0 – Uomini 3

Segretario Comunale: Donna

Il personale dipendente del Comune di Cigliano nell'anno 2022 presentava una parità tra i generi, essendo in servizio 18 uomini e 18 donne.

Tale rapporto non si conserva all'interno delle diverse categorie: nella fascia più elevata (Cat. D) la proporzione è del 60% uomini e 40% donne.

La categoria intermedia C ha invece una maggiore incidenza femminile, praticamente invertita rispetto alla precedente, mentre nella categoria B i due terzi sono rappresentati da uomini che ricoprono ruoli tecnico manutentivi.

Negli ultimi anni c'è stata assenza di figure femminili tra le posizioni organizzative: circostanza casuale derivante da cessazioni di rapporto di lavoro, nuove assunzioni e ridefinizione dell'assetto organizzativo dell'Ente.

Si osserva ancora che la maggioranza dei dipendenti di questo Comune è ricompreso nella fascia di età tra 51 e 60 anni con una lieve prevalenza delle donne.

Il naturale avvicendamento del personale ha portato, negli ultimi anni, all'assunzione di figure ricomprese nella fascia giovane di età.

In relazione al livello di istruzione rimane una lieve flessione a favore dei diplomati (inclusi nella fascia di età più anziana), anche se per la stessa motivazione di cui al punto precedente i laureati sono aumentati.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Flessibilità oraria, lavoro agile, part-time.

Ripartizione del personale per tipo presenza.

| Tipo presenza | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|----------------|--------|------------|------------|------------|-----|-------|------------|------------|------------|-----|
| | <30 | Da 31 a 40 | Da 41 a 50 | Da 51 a 60 | >60 | <30 | Da 31 a 40 | Da 41 a 50 | Da 51 a 60 | >60 |
| Tempo pieno | 3 | 1 | 1 | 4 | 0 | 0 | 1 | 2 | 5 | 0 |
| Part time >50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Part time <50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Nell'ambito della "conciliazione vita/lavoro" vengono generalmente inclusi quegli istituti che intervengono a modificare l'organizzazione sia degli orari che della modalità di prestare l'attività professionale, verso l'armonizzazione del tempo di lavoro e del tempo di vita.

Alcuni strumenti di conciliazione presi in considerazione sono il part time, il lavoro agile e la flessibilità oraria.

Al part time ricorre attualmente solo una unità di personale femminile; questo dato non permette di elaborare analisi per fasce di età, per motivazioni o esigenze di conciliazione.

Nel corso dell'anno 2022, dopo le prime esperienze nel periodo di emergenza pandemica, solo il 11,11% del personale (due unità donne) ha scelto di usufruire del lavoro agile per complessivi 32 giorni; per quanto riguarda la fascia di età, il dato lascia ipotizzare l'esigenza di cura della famiglia per nuclei familiari con presenza di bambini piccoli.

La flessibilità oraria, come disciplinata da regolamento comunale, viene utilizzata dalla totalità dei dipendenti.

Congedi parentali e permessi L. 104/1992.

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

| | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|-----------------|---|-----------------|-----|-----------------|-----|
| Tipo permesso | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti | 0 | 0 | 3 | 100 | 3 | 100 |
| Numero permessi orari L. 104/1992 fruiti (n. ore) | 0 | 0 | 24 | 100 | 24 | 100 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale permessi | 0 | 0 | 27 | 100 | 27 | |

I dati riferiti alla fruizione dei congedi per L. 104 si concentrano in capo alle dipendenti donne; non vi è stata nel corso dell'anno 2022 la fruizione di congedi parentali.

Il dato conferma che in linea di massima la presa in carico della cura di familiari non autosufficienti è del genere femminile.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Piano Triennale Azioni Positive.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 17/02/2022 è stato approvato il piano triennale di azioni positive 2022-2024.

Cinque sono i progetti inseriti nel piano che si possono sinteticamente riassumere in:

1. promozione della persona, valorizzazione delle risorse umane, accrescimento professionale dei dipendenti;
2. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi, lavoro agile;
3. gestire l'evoluzione dello spazio di lavoro fisico (ufficio) e dello spazio di lavoro virtuale (strumenti ITC);
4. promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
5. tutela della salute nei luoghi di lavoro con la promozione di uno stile di vita attivo e salutare sul luogo di lavoro.

I progetti 3 e 5 indirizzati al miglioramento del luogo di lavoro sono purtroppo rimasti inattuati e potranno sicuramente essere riproposti.

Circa il punto 1 possiamo dire che la valorizzazione delle risorse umane merita un rafforzamento ad esempio attraverso lo sviluppo professionale e personale e attraverso tecniche di soddisfazione e motivazione dei dipendenti per il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza.

Un nuovo approccio si è potuto apprezzare nelle politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari con l'incremento della flessibilità oraria e del lavoro agile.

Obiettivo che merita di essere ulteriormente potenziato.

Fruizione della formazione.

A tutto il personale in servizio viene garantita la formazione obbligatoria in materia di sicurezza.

Viste le dimensioni dell'Ente è prevista a bilancio una modesta spesa per la formazione del personale, anche se si può affermare che le richieste di aggiornamento su competenze specialistiche vengono tutte accolte.

Composizione delle commissioni di concorso.

Nel corso dell'anno 2022 non si sono svolte procedure concorsuali.

Prendendo in esame la composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento di personale negli anni 2020 e 2021 si è potuta constatare una assoluta parità fra i generi.

Differenziali retributivi uomo/donna

| Inquadramento | Retribuzione netta media uomini | Retribuzione netta media donne | Divario economico | Divario economico % |
|---------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Categoria B | 19.725,51 | 15.837,61 | - 3.887,90 | - 19,71 |
| Categoria C | 21.593,38 | 21.959,84 | 366,46 | 1,67 |
| Categoria D | 35.373,52 | 23.204,68 | - 12.168,84 | - 34,40 |

Dai dati riportati in tabella si rilevano differenziali di retribuzione media accentuati nel livello più alto (D) e nel livello di inquadramento degli operatori.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Sin dal 2013 il Comune di Cigliano ha approvato il codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Cigliano.

Il Codice di comportamento e il codice disciplinare sono pubblicati nella sezione "Atti generali" dell'Amministrazione Trasparente.

Sino ad ora non sono invece state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e non sono stati creati sportelli di ascolto, sportelli di counselling.

L'avvio di attività del Comitato consentirà di organizzare un servizio di ricezione di segnalazioni inerenti il benessere organizzativo con email dedicata che garantisca l'assoluta riservatezza delle comunicazioni.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Cigliano ha per oggetto obiettivi generali e obiettivi specifici, definiti in coerenza con il DUP.

La valutazione individuale fa riferimento a due ambiti: la valutazione degli obiettivi di performance organizzativa assegnati e la valutazione dei comportamenti organizzativi agiti durante il periodo considerato.

L'incidenza della valutazione della performance organizzativa ha un peso prevalente nella valutazione complessiva (51% sul valore totale).

La performance organizzativa è il contributo che l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi assegnati dagli strumenti di programmazione dell'Ente per la soddisfazione dei bisogni degli utenti.

Nel corso del 2022 si sono svolte le selezioni per le progressioni orizzontali con i seguenti risultati: hanno ottenuto la progressione n. 2 uomini e 1 donna.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

Il Comitato Unico di Garanzia è stato istituito con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 07/04/2022.

I componenti del CUG sono stati individuati con determinazione del Segretario Comunale n. 55 del 05/12/2022 in complessivi quattro membri effettivi e tre supplenti.

Il CUG ha sede presso la residenza municipale in Piazza Martiri della Libertà n. 18.

Vista la recente nomina, il CUG nel 2022 non ha avuto modo di riunirsi e di organizzare i lavori.

B. ATTIVITA’

Come si è già avuto modo di precisare nel 2022 il CUG non ha espletato attività.

I lavori sono cominciati ad inizio 2023 con l’approvazione del proprio regolamento di funzionamento e con la redazione della presente relazione.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La prima Relazione annuale di questo Comitato, istituito nel 2022, ha cercato di presentare un quadro generale del personale del Comune di Cigliano, delle misure pari opportunità attivate, dello stato di benessere del personale.

Si tratta di una presa d’atto dei dati rilevati che nei prossimi anni potranno essere analizzati e sviluppati con maggiore conoscenza e approfondimento di argomenti e situazioni, alla luce anche delle attività che saranno svolte dal Comitato stesso.