



Comune di Santa Croce Camerina
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

COMITATO UNICO DI GARANZIA

RELAZIONE ANNUALE (DATI AL 31 DICEMBRE 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 triennale delle 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 dall'ufficio 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 dai servizi preposti con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere.

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio un'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

Tipo di amministrazione:

Ente Locale

Situazione al 31/12/2022: Dipendenti n. 59

SEZIONE 1. Dati sul personale

N° dipendenti: Il numero dei dipendenti al 31/12/2022 è pari a n.59, di cui n. 42 donne e n. 17 uomini.

N° personale part-time: tra i dipendenti a tempo indeterminato, n. 0

N° personale con rapporti di lavoro flessibile: al 31/12/2022 sono presenti n.0 dipendenti con rapporto di lavoro flessibile.

Per quanto riguarda la ripartizione del personale per genere ed età (Tabella 1.1) si segnala la presenza di un numero superiore di donne .

Si evidenzia che una piccola percentuale dei /delle dipendenti comunali (Tabella 1.2) rientrano nella fascia di età tra i 41 e i 50 anni e una netta prevalenza di donne nella fascia tra i 50 e i 60 anni di età e superiore ai 60 anni.

Per quanto concerne l'anzianità di servizio (Tabella 1.3), si evidenzia che la maggior parte del personale è in servizio da oltre 10 anni. Più della metà sono donne con un'età media che va da 55 anni a 60 anni.

Per quanto concerne il titolo di studio del personale non dirigenziale, (Tabella 1.4) ci sono n.5 posizioni organizzative. Sono presenti n. 2 donne e 3 uomini in possesso di laurea.

Incarichi dirigenziali: oltre alla figura di Segretario Generale, in servizio sono presenti n.0 Dirigenti .

Relativamente alla tabella 1.5 ,la maggior parte dei dipendenti hanno un diploma di scuola media superiore, soltanto un numero irrilevante di dipendenti hanno un diploma di scuola dell'obbligo.

SEZIONE 2. Conciliazioni vita/lavoro

La fruizione del lavoro agile (tabella 1.6) vede una donna ad usufruirne compresa tra i 51 e i 60 anni.

Per tutte le tipologie di permessi fruiti (tabella 1.7) i valori assoluti relativi alle donne sono nettamente superiori a quelli degli uomini.

SEZIONE 3.PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Piano delle Azioni Positive relativo al triennio 2022/2024 è stato proposto all'Amministrazione dal Comitato Unico di Garanzia nell'ambito dei compiti propositivi e adottato dall'Ente con deliberazione della Giunta comunale n.81 del 24/03/2022.

L'obiettivo delle azioni previste da tale documento è quello di assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Si riporta di seguito la relazione sintetica delle singole azioni realizzate :

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

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

I percorsi formativi devono essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori appartenenti alle categorie protette;

Per l'anno 2022 si osserva che è stata favorita la formazione e l'aggiornamento del personale, garantendo le pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori.

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'uffici.

Si sono proposti corsi aggregati di aggiornamento in sede e corsi individuali tramite piattaforma telematica.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

L'obiettivo è favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Per l'anno 2022 sono state potenziate le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Per quanto concerne l'impegno a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile sia a quello femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, nel corso del 2022 non sono emersi dati oggettivi che ne facciano intendere una scorretta applicazione.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

Modalità di nomina del CUG:

Il comitato in carica è stato nominato con determinazione dirigenziale n.90 in data 20/05/2022
E’ costituito da n. 6 membri (3 effettivi e 3 supplenti) designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e da n. 6 membri (3 effettivi e 3 supplenti) di rappresentanti 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.

Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)

E’ possibile comunicare con tutti i dipendenti comunali tramite cartellonistica da affiggere in luogo accessibile a tutti presso il timbratore.

Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG

Con verbale del 23/05/2022, il CUG ha approvato il “Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell’Amministrazione Comunale” in cui è stato regolamentato anche il rapporto tra amministrazione e CUG stesso.

Frequenza e temi della consultazione

Il CUG nel corso dell’anno 2022 si è riunito n. 3 volte.

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

Nel corso del 2022 il comitato non ha fatto ricorso a figure professionali esterne.

B. ATTIVITA’

Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

POTERI PROPOSITIVI:

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo:

Con verbale della seduta del 13/12/2022, il CUG ha espresso di non avere alcuna proposta da inserire nel Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2023-2025.

Relativamente alle 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 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.

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

Con sistematicità, l’Amministrazione porta formalmente a conoscenza del CUG gli atti formali da intraprendere, mediante protocollo dell’Ente.

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'uffici, gli orari part-time e delle categorie protette.

Si sono proposti corsi aggregati di aggiornamento in sede e corsi individuali tramite piattaforma telematica, da poter usufruire secondo le esigenze del lavoratore.

POTERI DI VERIFICA

Nel corso del 2022 non sono emersi dati oggettivi che facciano rilevare situazioni di disagio lavorativo.

Non sono giunte al comitato alcune segnalazioni riguardanti casi di violenze morali e/o psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing.

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 sia a quello femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, nel corso del 2022 non sono emersi dati oggettivi che ne facciano intendere una scorretta applicazione.

La presente relazione rappresenta correttamente l'attività del Comitato Unico di Garanzia del Comune di S. Croce Camerina per l'anno 2022

SITUAZIONE AL 31.12.2022

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

A tempo indeterminato

ETA' / CAT.	UOMINI					DONNE				
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60
SEGR.								1		
DIRIG.										
D				3				1	2	
C				4	3				19	13
B				1	2				1	
A			1		3				2	4
TOTALE			1	8	8			2	24	17

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

ETA' / TIPO CONTRATTO	UOMINI					DONNE				
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60
T.P.			1	11	5			3	21	21
P.T. >50										
P.T. <50										
TOTALE			1	11	5			3	21	21

TABELLA 1.3 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

ETA' / PERMANENZA NEL PROFILO	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT	%
Inferiore a tre anni										1				
Tra tre e cinque anni					1					1				
Tra cinque e dieci anni			1											
Oltre dieci anni				11	4						22	21		
TOTALE			1	11	5					2	22	21		

TABELLA 1.4 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORE	%	VALORE	%	VALORE	%
Laurea	3		2			
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
TOTALE	3		2			

TABELLA 1.5 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORE	%	VALORE	%	VALORE	%
Inferiore al Diploma superiore Diploma di scuola superiore	6		7			
Laurea breve	7		32			
Laurea magistrale	1		2			
Master di I livello	3		1			
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Inferiore al Diploma superiore Diploma di scuola superiore Laurea breve						
Laurea magistrale						
TOTALE	17		42			

TABELLA 1.6 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

ETA' / TIPO MISURA CONCILIAZIONE	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT	%
Personale che fruisce di part time a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile											1			
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
TOTALE											1			

TABELLA 1.7 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORE	%	VALORE	%	VALORE	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	30		163			
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	35		608,13			
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			46			
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
TOTALE	65		817,13			

SEZIONE 2. Azioni realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Il Piano 2022/2024 si sviluppava secondo le seguenti direttive:

1- FORMAZIONE

Azione positiva 1: Sono state predisposte riunioni di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Azione positiva 2: A tutti i dipendenti è stata garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale. E' stata garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

2- ORARIO DI LAVORO

Azione positiva 1: Sono stati previsti articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali

Azione positiva 2: Sono state promosse pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare. Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

3- SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Azione positiva 1: Sono stati attuati corsi di formazione rivolti sia al personale femminile che maschile

Azione positiva 2: Sono state attuati le progressioni economiche senza discriminazioni di genere.