COMUNE DI PONTE NELLE ALPI
Provincia di Belluno

Frazione Cadola, 52/a - 32014 Ponte nelle Alpi (BL) - C.F. e P.I. 00194880258
Numero Verde 800 447272 - Centralino 0437 9866 - Fax 0437 999 544
www.comune.pontenellealpi.bl.it - urp@comune.pontenellealpi.bl.it

RELAZIONE 2023
DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

RELATIVA ANNO 2022

Predisposta in base all'allegato 2 della Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche"

Comune a 5 stelle 2008

ASSOCIAZIONE DEI COMUNI VIRTUOSI

Comune di Ponte nelle Alpi - Prot. n. 0005188 del 03-04-2023 arrivo Cat. 1 Cl. 9

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

Comune di Ponte nelle Alpi - Prot. n. 0005188 del 03-04-2023 arrivo Cat. 1 Cl. 9

PREMESSA 4
PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI 5
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE 5
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO 8
SEZIONE 3. PARITÀ/ PARI OPPORTUNITÀ 9
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE 11
SEZIONE 5. PERFORMANCE 12
SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA 13
A. OPERATIVITÀ 13
B. ATTIVITÀ 13
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE 14

Comune di Ponte nelle Alpi - Prot. n. 0005188 del 03-04-2023 arrivo Cat. 1 Cl. 9

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 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2 del 26.06.2019.

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.
Verranno ricongiunti 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 all'operatività del Comitato Unico di Garanzia, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

Comune di Ponte nelle Alpi - Prot. n. 0005188 del 03-04-2023 arrivo Cat. 1 Cl. 9

PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Alla data del 31.12.2022 il personale del Comune di Ponte nelle Alpi è composto da 40 lavoratori a tempo indeterminato, così ripartiti: 25 donne e 15 uomini. Le donne rappresentano il 63% del totale dei dipendenti dell'Ente.

	DONNE					UOMINI				
Classi età / Inquadramento	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Categoria A					1			1		
Categoria B				4	1			1	5	1
Categoria C		1	2	9	3	1	1		2	1
Categoria D			3	1					2	
TOTALE	0	1	5	14	5	1	1	2	9	2
% di genere		4%	20%	56%	20%	7%	7%	13%	60%	13%
% sul TOTALE		3%	12%	35%	12%	3%	3%	5%	22%	5%

Tabella 1.1: ripartizione del personale per genere ed età nella categoria di inquadramento.

Il personale dipendente del Comune di Ponte nelle Alpi presenta anche nel 2022 la medesima ripartizione tra i generi degli anni precedenti: 2 lavoratori su 3 sono di genere femminile.

In rapporto alle classi di età il 56% delle donne e il 60% degli uomini dipendenti del Comune di Ponte nelle Alpi sono inclusi nella fascia di età tra 51 e 60 anni. Rispetto all'anno precedente questo dato risulta però in lieve flessione a favore sia della fascia più anziana che di quella più giovane (<40). Gli under 40 sono passati da 1 a 3 unità.

L'età media delle donne è di 53 anni, con 9 donne sotto la media (36% del totale).
L'età media degli uomini è di 52 anni, con 5 uomini sotto la media (33% del totale).
L'età media generale è di 53 anni, con 14 dipendenti sotto la media (35% del totale).

I dipendenti risultano inquadrati nelle seguenti categorie:

Categoria	D	U
A1		1
A4	1	
TOTALE	1	1

Categoria	D	U
B3	1	2
B4	1	4
B6	1	1
B7	1	
B8	1	
TOTALE	5	7

Categoria	D	U
C1	3	3
C2	3	2
C3	2	
C4	3	
C5	3	
C6	1	
TOTALE	15	5

Categoria	D	U
D1	2	1
D2	2	1
TOTALE	4	2

Tabella 1.2: ripartizione per livello di inquadramento.

Comune di Ponte nelle Alpi - Prot. n. 0005188 del 03-04-2023 arrivo Cat. 1 Cl. 9

Il personale è suddiviso pertanto in:

- categoria A: 1 donna e 1 uomo (50% - 50%);
- categoria B: 5 donne e 7 uomini (40% - 60%);
- categoria C: 15 donne e 5 uomini (75% - 25%);
- categoria D: 4 donne e 2 uomini (67% - 33%).

Il rapporto di ripartizione prima evidenziato (2 lavoratori su 3 sono di genere femminile) non si ripresenta all'interno di tutte le diverse categorie; nella fascia B la proporzione è totalmente invertita. Nella ripartizione dei dipendenti inquadrati in categoria D le donne sono la maggioranza con il 67% di genere femminile. Nella categoria intermedia C, sommata alla categoria B, la proporzione fra le due componenti presenta una maggior incidenza femminile, in linea con il dato complessivo.

	DONNE		**UOMINI**		**TOTALE**	
Tipologia posizione	Valori	%	Valori	%	Valori	%
Posizioni organizzative	3	75%	1	25%	4	100%
Specifiche responsabilità	13	62%	8	38%	21	100%
TOTALE	16	64%	9	36%	25	100%

Tabella 1.3: posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere.

Tra i dipendenti in servizio si rilevano n. 4 *Responsabili di Area* a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000. I Responsabili sono così ripartiti: 3 donne e 1 uomo (75% - 25%).

Su un totale di 25 donne, il 64% ha un incarico di responsabilità all'interno dell'Ente. Su un totale di 15 uomini il 60% ha un incarico di responsabilità all'interno dell'Ente. In linea quindi con il rapporto di ripartizione generale.

Alla data del 31/12/2022 risultano lavorare 40 dipendenti con diversa anzianità di servizio, il dato è stato ricavato dalla data di assunzione presso l'Ente.

	DONNE						**UOMINI**						
Classi età / Anzianità	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	TOT
< 3 anni		1	1	2		4	1	1		1		3	7
da 3 a 5 anni			2			2							2
da 5 a 10 anni				1		1							1
da 10 a 20 anni			1	3		4			2	3		5	9
da 20 a 30 anni			1	8	2	11				4	1	5	16
da 30 a 40 anni					2	2				1		1	3
> 40 anni					1	1					1	1	2
TOTALE	0	1	5	14	5	25	1	1	2	9	2	15	40
% di genere		4%	5%	56%	20%		7%	7%	13%	60%	13%		
% sul TOTALE		3%	12%	35%	12%		3%	3%	5%	22%	5%		

Tabella 1.4: ripartizione anzianità di servizio per genere ed età.

Comune di Ponte nelle Alpi - Prot. n. 0005188 del 03-04-2023 arrivo Cat. 1 Cl. 9

In rapporto all'anzianità di servizio del personale il 72% delle donne e l'80% degli uomini è in servizio presso il Comune di Ponte nelle Alpi da più di 10 anni (l'anzianità di servizio media è di 20 anni). I neoassunti (<3 anni) rappresentano il 18% del personale totale (4 donne e 3 uomini). Interessante rilevare che risulta permanere nell'Ente da più di 20 anni il 52% del totale dei dipendenti, di cui 14 donne e 7 uomini.

		DONNE		UOMINI		TOTALE	
Inquadramento	Tipologia posizione	Valori	%	Valori	%	Valori	%
A	Licenza media	1	50%	1	50%	2	5%
	Diploma/ Licenza media superiore						
	Laurea						
B	Licenza media			2	100%	2	5%
	Diploma/ Licenza media superiore	5	50%	5	50%	10	25%
	Laurea						
C	Licenza media						
	Diploma/ Licenza media superiore	9	75%	3	25%	12	30%
	Laurea	6	75%	2	25%	8	20%
D	Licenza media						
	Diploma/ Licenza media superiore	1	50%	1	50%	2	5%
	Laurea	3	75%	1	25%	4	10%
TOTALE		25		15		40	100%

Tabella 1.5: personale suddiviso per genere e titolo di studio.

In relazione al livello di istruzione, tra i dipendenti dell'Ente risultano:

- 4 dipendenti con licenza media (1 donna e 3 uomini);
- 24 dipendenti con diploma/ licenza media superiore (15 donne e 9 uomini);
- 12 dipendenti con laurea (9 donne e 3 uomini).

Comune di Ponte nelle Alpi - Prot. n. 0005188 del 03-04-2023 arrivo Cat. 1 Cl. 9

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/ LAVORO

Alla data del 31.12.2022 il personale del Comune di Ponte nelle Alpi è composto da 40 lavoratori a tempo indeterminato, ripartiti per tempo pieno e parziale.

	DONNE					UOMINI				
Classi età / Tipo presenza	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Tempo pieno		1	5	11	2	1	1	2	8	2
Part Time >50%				3	3				1	
TOTALE	0	1	5	14	5	1	1	2	9	2
% sul TOTALE		3%	12%	35%	12%	3%	3%	5%	22%	5%

Tabella 2.1 ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza.

L'Amministrazione comunale ha dato continuità alle politiche già avviate ormai da diversi anni in tale ambito, quali flessibilità oraria e part-time. Nel 2022, in continuità con il 2021, a seguito della pandemia da Covid-19, è stato autorizzato lo *smart working*, compatibilmente con la normativa vigente in materia e con le esigenze dei servizi. Lo *smart working* ha riguardato in generale il personale amministrativo.

La suddivisione dei dipendenti per genere e tempo pieno e parziale è così strutturata:

- n. 25 donne: 19 a tempo pieno, 6 a tempo parziale superiore al 50%;
- n. 15 uomini: 14 a tempo pieno, 1 a tempo parziale superiore al 50%.

È stata data adeguata informazione al personale, anche rispetto alla possibilità di fruire dei congedi parentali.

Comune di Ponte nelle Alpi - Prot. n. 0005188 del 03-04-2023 arrivo Cat. 1 Cl. 9

SEZIONE 3. PARITÀ/ PARI OPPORTUNITÀ

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

L'Amministrazione comunale ha regolarmente adottato il Piano Triennale di azioni positive per le pari opportunità. Il precedente Piano Triennale 2022/2024, era stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 164 del 06/12/2021; nel 2022 con deliberazione di Giunta Comunale n. 168 del 23/11/2022 è stato adottato il Piano Triennale per il 2023/2025.

Il Piano Triennale per il 2023/2025 ha ricevuto il parere positivo dalla Consigliera di Parità della Provincia di Belluno.

Nel Piano citato, così come proposto dal Comitato Unico di Garanzia, trovano esplicazione gli obiettivi specifici che l'Amministrazione si propone di attuare in materia di pari opportunità tra uomini e donne. In particolare vengono individuate le misure previste per la promozione delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro in sostanziale continuità con gli anni precedenti. Gli obiettivi sono sempre tesi a rimuovere eventuali ostacoli alla realizzazione della piena parità di genere nonché a favorire politiche di riconciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare in equilibrio con le esigenze dei servizi dell'Ente.

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE

Nell'anno 2022 è stata promossa la formazione del personale senza distinzione di genere. Il monte ore, pari a 510 ore, è relativo a formazione obbligatoria e a corsi di aggiornamento professionale sostenuti a vario titolo dai dipendenti. Rispetto all'anno 2021, nel quale il totale ore di formazione degli uomini (203 ore) scostava per 14 ore rispetto al totale delle donne (217 ore), si rileva che per l'anno 2022 il totale delle ore di formazione presenta la medesima ripartizione tra i generi: 2 (uomini) a 3 (donne).

Si dà atto che per quanto attiene al 2022 l'ente ha promosso gli interventi di formazione in modalità webinar, che ha favorito una maggiore partecipazione da parte del personale anche part-time o in smart working, consentendo la fruizione nell'ambito dell'orario di lavoro ed evitando spostamenti.

	DONNE						UOMINI						
Classi età / Formazione	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	TOT
obbligatoria		7		28	6	41	7	3	28	54	3	95	136
aggiornamento professionale		4	95,5	185,5	22	307		33		34		67	374
competenze manager/ relazionali													
tematiche CUG													
violenza di genere													
altro													
TOTALE		11	95,5	213,5	28	348	7	36	28	88	3	162	510
% di genere		3%	27%	61%	8%		4%	22%	17%	54%	2%		
% sul TOTALE		2%	19%	42%	5%	68%	1%	7%	5%	17%	1%	32%	

Tabella 3.1 ripartizione del personale per genere, età e ore di formazione eseguite nel 2022.

Comune di Ponte nelle Alpi - Prot. n. 0005188 del 03-04-2023 arrivo Cat. 1 Cl. 9

RECLUTAMENTO DEL PERSONALE PER LE COMMISSIONI DI CONCORSO

Nel corso del 2022 è stata nominata nr. 1 commissione esaminatrice per un bando di concorso pubblico per soli esami per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di nr. 2 istruttori amministrativi, posizione economica C1. La commissione era composta da 2 donne e 2 uomini, più 1 donna quale segretario verbalizzante, sostituita per cause di forza maggiore. La composizione risulta pertanto paritetica, in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente.

DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI UOMO/DONNA

Alla data del 31/12/2022 risultano le seguenti retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno. I valori inseriti in tabella evidenziano la retribuzione media per categoria e per genere; per calcolare tali dati si somma la retribuzione media di ciascun dipendente (logicamente il valore tiene conto dei mesi in cui viene erogato lo stipendio), suddiviso per categoria di appartenenza e per genere.

	DONNE	**UOMINI**	**DIVARIO**	
Categoria	Retribuzione	Retribuzione	Valori	%
Categoria A		1.154,00 €	1.154,00 €	5%
Categoria B	6.298,00 €	11.901,00 €	4.793,00 €	59%
Categoria C	11.171,00 €	4.377,00 €	-6.794,00 €	32%
Categoria D	6.041,00 €	5.278,00 €	-763,00 €	3%
TOTALE	23.510,00 €	21.900,00 €	- 1.610,00 €	100%

Tabella 3.2 divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere.

Il divario nei valori della retribuzione è determinato dal fatto che il numero delle donne in posizione organizzativa e con incarichi di specifica responsabilità è superiore rispetto a quello degli uomini.

Comune di Ponte nelle Alpi - Prot. n. 0005188 del 03-04-2023 arrivo Cat. 1 Cl. 9

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel 2021 è stato nominato il nuovo Comitato Unico di Garanzia, giusta determinazione del Segretario comunale N.R.G. 364 del 28/07/2021. Il CUG verificherà nel corrente anno l'opportunità di attivare rilevazioni che consentano di individuare eventuali problematiche riguardanti il personale dipendente e proporre, se del caso, misure correttive.

Il Comitato, nel frattempo, ha recepito che in data 28/10/2022 è stato aggiornato il Documento di valutazione dei rischi sui posti di lavoro ai sensi del D.Lgs. 106/2009. Il Documento ha lo scopo di effettuare la valutazione globale e documentare tutti i rischi presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui i dipendenti prestano la propria attività. Contestualmente devono essere individuate le adeguate misure di prevenzione e di protezione ed elaborate delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

Dalla data di istituzione del nuovo CUG non sono emerse situazioni di discriminazione/ mobbing.

Comune di Ponte nelle Alpi - Prot. n. 0005188 del 03-04-2023 arrivo Cat. 1 Cl. 9

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel 2022 è stato approvato, con deliberazione della Giunta Comunale nr. 11 del 02/02/2022 il P.E.G. 2022/2024, contenente il Piano delle Performance 2022; successivamente il Piano è stato modificato con deliberazione di Giunta n. 132 del 21/09/2022, n. 151 del 20/10/2022, n. 160 del 15/11/2022 e n. 198 del 28/12/2022. Il Piano è stato adottato, quale parte del Piano Esecutivo di Gestione, ai sensi del "*Regolamento di disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance e del sistema di incentivazione*", quest'ultimo è stato approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 37 del 31/03/2021.

Il Regolamento prevede:

- una performance di unità organizzativa consistente nella realizzazione degli adempimenti e dei compiti assegnati alla stessa;
- una performance individuale, che consiste nel contributo prestato da ciascun dipendente in relazione sia alla corrispondente performance di unità organizzativa, sia agli obiettivi individuali direttamente assegnati.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del Segretario comunale, dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa è collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale dipendente è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Come previsto dal Regolamento e come meglio specificato nel Piano delle Performance 2022, ai dipendenti dell'Ente sono stati assegnati degli obiettivi legati a dei risultati da conseguire in maniera individuale o in gruppo, senza distinzione di genere. Di seguito gli indicatori di performance suddivisi per categoria e genere:

	Donne	Uomini	TOTALE
categoria A	12	-	12
categoria B	108	182	290
categoria C	340	102	442
categoria D	138	58	196
totale punti attribuibili	598	342	940
media punti attribuibili	24	26	25

Tabella 5.1: media punti attribuibili per genere e livello di inquadramento.

Comune di Ponte nelle Alpi - Prot. n. 0005188 del 03-04-2023 arrivo Cat. 1 Cl. 9

SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Il Comitato Unico di Garanzia di questo Ente è stato nominato con determinazione del Segretario nr. 364 del 28/07/2021. Esso è composto da quattro membri: due componenti effettivi (1 donna e 1 uomo) e due componenti supplenti (1 donna e 1 uomo), il Presidente del CUG è una donna.

Il CUG è supportato dall'Ufficio personale del Comune per quanto attiene alla raccolta di dati e dal Responsabile dell'Area Economico Finanziaria.

B. ATTIVITÀ

All'interno del Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità 2023/2025 il Comitato Unico di Garanzia prevede la persecuzione dei seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1: promozione della flessibilità oraria;
- Obiettivo 2: promozione formazione e valorizzazione delle competenze;
- Obiettivo 3: sviluppo di carriera e professionalità;
- Obiettivo 4: composizione di Commissioni, Comitati e altri gruppi di lavoro.

Per l'anno 2022 il CUG si è limitato all'esame degli obiettivi e a verificare l'attuazione delle misure inserite nel Piano 2022/2024.

Nell'anno 2022 è stato predisposto il Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità 2023/2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale nr. 168 del 23/11/2022. L'Amministrazione Comunale informerà le RSU e la Consigliera di Parità della Provincia di Belluno, impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del Piano; s'impegna altresì a improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione di esso.

Comune di Ponte nelle Alpi - Prot. n. 0005188 del 03-04-2023 arrivo Cat. 1 Cl. 9

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG verificherà nel corso del 2023 le attività e le modalità operative più funzionali ed efficaci da attuare presso questo Ente, per assicurare le pari opportunità e, più in generale, per garantire il benessere organizzativo e il diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Comune di Ponte nelle Alpi - Prot. n. 0005188 del 03-04-2023 arrivo Cat. 1 Cl. 9