



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 2022 DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

RELATIVA ANNO 2021

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



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

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

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.

PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Alla data del 31.12.2021 il personale del Comune di Ponte nelle Alpi è composto da 41 lavoratori a tempo indeterminato, così ripartiti: 24 donne e 17 uomini. Le donne rappresentano il 59% del totale dei dipendenti dell'Ente.

Classi età	DONNE					UOMINI				
	< 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
Inquadramento										
Categoria A					1			1		
Categoria B				5	1			1	6	2
Categoria C			3	8	2		1		2	1
Categoria D			3	1					3	
Segretario										
TOTALE	0	0	6	14	4	0	1	2	11	3
% sul TOTALE			15%	34%	10%		2%	5%	27%	7%

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

I dipendenti risultano inquadrati nelle seguenti categorie:

Categoria	D	U	Categoria	D	U	Categoria	D	U	Categoria	D	U
A1		1	B1		1	C1	1	2	D1	2	2
A4	1		B3	1	2	C2	3	2	D2	2	1
			B4	1	4	C3	2				
			B5		1	C4	3				
			B6	1	1	C5	3				
			B7	2		C6	1				
			B8	1		TOTALE	13	4	TOTALE	4	3
TOTALE	1	1	TOTALE	6	9						

Tabella 1.2: ripartizione per livello di inquadramento.

Il personale è suddiviso pertanto in:

- categoria A: 1 donna e 1 uomo;
- categoria B: 6 donne e 9 uomini;
- categoria C: 13 donne e 4 uomini;
- categoria D: 4 donne e 3 uomini.

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. Appare chiaro che alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera.

	DONNE		UOMINI		TOTALE	
Tipologia posizione	Valori	%	Valori	%	Valori	%
Posizioni organizzative	3	75%	1	25%	4	100%
Specifiche responsabilità	13	59%	9	41%	22	100%
TOTALE	16	62%	10	38%	26	100%

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

Su un totale di 24 donne, il 67% ha un incarico di responsabilità all'interno dell'Ente. Su un totale di 17 uomini il 59% ha un incarico di responsabilità all'interno dell'Ente.

Alla data del 31/12/2021 risultano lavorare 41 dipendenti con diversa anzianità di servizio, il dato è stato ricavato dalla data di assunzione presso l'Ente.

	DONNE					UOMINI				
Classi età	< 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
Anzianità										
< 3 anni			3			1		1		
da 3 a 5 anni										
da 5 a 10 anni				1						
da 10 a 20 anni			1	3			2	4		
da 20 a 30 anni			2	8	2			5	2	
da 30 a 40 anni				2	1			1		
> 40 anni					1				1	
TOTALE	0	0	6	14	4	1	2	11	3	0
% sul TOTALE			15%	34%	10%	2%	5%	27%	7%	

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

L'anzianità di servizio del personale è così ripartita:

- 5 dipendenti assunti da meno di 3 anni (3 donne e 2 uomini);
- 1 dipendente assunto tra i 5 e 10 anni (1 donna);

- 9 dipendenti assunti tra i 10 e 20 anni (4 donne e 5 uomini);
- 18 dipendenti assunti tra 20 e 30 anni (12 donne e 6 uomini);
- 4 dipendenti assunti tra 30 e 40 anni (3 donne e 1 uomo);
- 2 dipendenti assunti da oltre 40 anni (1 donna e 1 uomo).

Interessante rilevare che risulta permanere nell'Ente da più di 20 anni il 61% del totale dei dipendenti, di cui 16 donne e 9 uomini.

	DONNE		UOMINI		TOTALE	
Tipologia posizione	Valori	%	Valori	%	Valori	%
Licenza media	1	4%	4	24%	5	12%
Diploma/ Licenza media superiore	15	63%	10	59%	25	61%
Laurea	8	33%	3	18%	11	27%
TOTALE	24	100%	17	100%	41	100%

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

Tra i dipendenti dell'Ente risultano:

- 5 dipendenti con licenza media (1 donna e 4 uomini);
- 25 dipendenti con diploma/ licenza media superiore (15 donne e 10 uomini);
- 11 dipendenti con laurea (8 donne e 3 uomini).

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/ LAVORO

Alla data del 31.12.2021 il personale del Comune di Ponte nelle Alpi è composto da 41 lavoratori a tempo indeterminato, ripartiti per tempo pieno e parziale.

	DONNE					UOMINI				
Classi età	< 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
Tipo presenza			6	10	1		1	2	10	3
Tempo pieno				4	3				1	
Part Time >50%										
TOTALE	0	0	6	14	4	0	1	2	11	3
% sul TOTALE			15%	34%	10%		2%	5%	27%	7%

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 2021, in continuità con il 2020, 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. 24 donne: 17 a tempo pieno, 7 a tempo parziale superiore al 50%;
- n. 17 uomini: 16 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.

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 di azioni positive per le pari opportunità, relativo al triennio 2019/2021, era stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 12/06/2019; nel 2021 con deliberazione di Giunta Comunale n. 164 del 06/12/2021 è stato adottato il Piano Triennale per il 2022/2024.

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 2021 è stata promossa la formazione del personale senza distinzione di genere. Il monte ore è relativo a formazione obbligatoria e a corsi di aggiornamento professionale sostenuti a vario titolo dai dipendenti. Non si rilevano scostamenti tra il totale di ore di formazione partecipato dagli uomini (203 ore), rispetto a quello partecipato dalle donne (217 ore), tenendo comunque conto che il numero di uomini è inferiore rispetto al totale delle donne.

Si dà atto che per quanto attiene al 2021 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.

Classi età Formazione	DONNE					UOMINI				
	< 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
obbligatoria			50	110	36		14	26	120	20
aggiornamento professionale			12	9			9		10	
competenze manager/ relazionali										
tematiche CUG										
violenza di genere										
altro (specificare)									4	
TOTALE ORE			62	119	36		23	26	134	20
% sul TOTALE			15%	28%	9%		5%	6%	32%	5%

Tabella 3.1 ripartizione del personale per genere, età e ore di formazione eseguite nel 2021.

RECLUTAMENTO DEL PERSONALE PER LE COMMISSIONI DI CONCORSO

Nel corso del 2021 è stata nominata nr. 1 commissione esaminatrice per un bando di concorso pubblico per soli esami per la copertura a tempo pieno e indeterminato di un posto di istruttore contabile categoria C, posizione economica C1. La commissione era composta da 2 donne e 1 uomo, più 1 donna quale segretario verbalizzante. La composizione risulta pertanto paritetica, in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente.

DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI UOMO/DONNA

Alla data del 31/12/2021 risultano le seguenti retribuzioni omnicomprese 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.

Categoria	DONNE	UOMINI	DIVARIO	
	Retribuzione	Retribuzione	Valori	%
Categoria A		1.243,00 €	1.243,00 €	5%
Categoria B	5.581,00 €	11.393,00 €	5.812,00 €	59%
Categoria C	10.293,00 €	3.826,00 €	-6.467,00 €	29%
Categoria D	5.644,00 €	4.016,00 €	-1.628,00 €	7%
TOTALE	21.518,00 €	20.478,00 €	-1.040,00 €	100%

Tabella 3.2 divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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.

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 preso visione del Documento di valutazione del rischio da stress lavoro correlato redatto ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e da ultimo aggiornato in data 28/12/2020, dal quale è emerso che, tenuto conto del livello di rischio, gli indicatori non evidenziano la presenza di stress correlato al lavoro e, pertanto la necessità di attuare azioni correttive di eventuali criticità; nelle conclusioni del Documento è stato programmato il solo monitoraggio periodico del rischio.

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

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel 2021 è stato approvato, con deliberazione della Giunta Comunale nr. 127 del 29/09/2021, il Piano delle Performance 2021. 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 invece 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 2021, 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	133	220	353
categoria C	304	88	392
categoria D	125	52	177
totale punti attribuibili	574	360	934
media punti attribuibili	23,92	24	23,96

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

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 2021/2023 il Comitato Unico di Garanzia prevedeva la persecuzione dei seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1: promozione della flessibilità oraria;
- Obiettivo 2: reinserimento lavorativo;
- Obiettivo 3: promozione formazione e valorizzazione delle competenze;
- Obiettivo 4: sviluppo di carriera e professionalità;
- Obiettivo 5: composizione di Commissioni, Comitati e altri gruppi di lavoro.

Data la recente nomina il CUG si è limitato all'esame degli obiettivi e a verificare l'attuazione delle misure inserite nel Piano per l'anno 2021.

Nell'anno 2021 è stato predisposto il Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità 2022/2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale nr. 175 del 06/12/2021. 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.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG verificherà nel corso del 2022 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.