



COMITATO UNICO DI GARANZIA

c/o Comune di Crocetta del Montello

Via S. Andrea n. 1 cap 31035

e-mail: cug@comune.crocetta.tv.it

Relazione del Comitato Unico di Garanzia. Comune di Crocetta del Montello

ANNO 2021



COMITATO UNICO DI GARANZIA

c/o Comune di Crocetta del Montello

Via S. Andrea n. 1 cap 31035

e-mail: cug@comune.crocetta.tv.it

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alle OO SS

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL C.U.G.

ANNO 2021



COMITATO UNICO DI GARANZIA

c/o Comune di Crocetta del Montello

Via S. Andrea n. 1 cap 31035

e-mail: cug@comune.crocetta.tv.it

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 ed aggiornata dalla direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 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

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 al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.



COMITATO UNICO DI GARANZIA

c/o Comune di Crocetta del Montello

Via S. Andrea n. 1 cap 31035

e-mail: cug@comune.crocetta.tv.it

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

I dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età (es. 20-30 anni, 31-40, 41-50, 51-60, oltre 60), tipo di contratto, qualifica/profilo, livello, posizione organizzativa ecc. sono inseriti nell'allegato 1, della presente relazione, fornito dall' Area Personale del Comune di Crocetta del Montello.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

I dati in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere sono inseriti nell'allegato 1 della presente relazione fornito dall' Area Personale del Comune di Crocetta del Montello.

SEZIONE 3. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI

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

Con delibera di G.C. n. 25/2021 la Giunta Comunale ha deliberato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023 con i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO N. 1: parità, pari opportunità e conciliazione lavoro vita privata.

I recenti avvenimenti connessi all'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di 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.

Dalle misure adottate in occasione della pandemia è emersa la necessità di:

- incentivare l'individuazione di metodi di lavoro che consentano il giusto bilanciamento tra lavoro e vita privata con particolare riguardo all'orario di lavoro, implementando forme di lavoro flessibili;
- tenere in debita considerazione le esigenze del personale relative a cause familiari o a situazioni di disagio in particolare a sostegno della maternità e della paternità tramite opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne e degli uomini nei diversi ruoli e nelle diverse posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro mantenendo la possibilità della più ampia flessibilità di orario di lavoro su richiesta del dipendente;
- mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibile anche a fine emergenza sanitaria, infatti il lavoro agile è stato promosso nelle amministrazioni pubbliche quale "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" per preservare la salute dei dipendenti pubblici e, nel contempo, garantire la continuità dell'azione amministrativa. Conseguentemente, la fase di attuazione sperimentale del lavoro agile, avviata dalla Legge n. 124 del 2015, è stata dichiarata chiusa.



COMITATO UNICO DI GARANZIA

c/o Comune di Crocetta del Montello

Via S. Andrea n. 1 cap 31035

e-mail: cug@comune.crocetta.tv.it

Azioni: attivazione di contratti di lavoro agile e flessibilità di entrata/uscita del personale.

Beneficiari: l'ente ha attivato per due dipendenti di sesso femminile forme di telelavoro inoltre ha attuato una flessibilità in entrata/uscita di mezz'ora, salvaguardando le esigenze del personale e conciliandole con la necessità di apertura degli sportelli al pubblico.

OBIETTIVO N. 2: benessere organizzativo.

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono su diversa scala. Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione proseguirà nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa.

In particolare:

- migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti;
- creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance individuale e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita;
- rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione.

Azioni:

- con determina nr. 44 del 09.02.2021 sono state quantificate le indennità di specifiche responsabilità conseguenti a decreti di formale attribuzione;
- con determinazione nr. 293 del 28.09.2021 è stata indetta una selezione interna per il passaggio verticale di categoria. Con determinazione nr. 344 del 28.10.2021 è stato preso atto del verbale della commissione giudicatrice che ha individuato una dipendente che è passata da cat. B5 a C1;
- con determinazione nr. 378 del 01.12.2021 è stato preso atto delle progressioni orizzontali che hanno visto in graduatoria nr. 2 dipendenti;
- è stata attivata una procedura di mobilità interna. A seguito di inabilità dichiarata dal medico del lavoro, alla procedura di mobilità ha partecipato un dipendente che ha visto un cambio di mansioni formalmente attribuito dal 10 ottobre 2021.

Beneficiari: n. 4 dipendenti di sesso femminile sono titolari di attribuzione specifiche responsabilità e n. 3 dipendenti di sesso maschile sono titolari di attribuzione specifiche responsabilità:

- n. 1 dipendente di sesso femminile è risultata idonea alla selezione per progressione verticale;
- n. 2 dipendenti di sesso maschile sono risultati idonei alla selezione per progressione orizzontale;
- n. 1 dipendente di sesso maschile è stato spostato, su sua richiesta in altro servizio mediante la procedura di mobilità interna.

Spesa: le risorse relative alle quantificazioni delle indennità di specifiche responsabilità, oltre che le progressioni orizzontali rientrano del fondo per la contrattazione integrativa.

Le risorse relativamente alla progressione verticale sono state stanziare nel bilancio di previsione nelle more del rispetto del limite di spesa di personale.



COMITATO UNICO DI GARANZIA

c/o Comune di Crocetta del Montello

Via S. Andrea n. 1 cap 31035
e-mail: cug@comune.crocetta.tv.it

OBIETTIVO N. 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

L'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, sarà ulteriormente rafforzato dall'azione del CUG.

Nello specifico attraverso:

- la promozione di una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi;
- la valorizzazione delle politiche di genere già in atto e la promozione di altre;
- l'ascolto di ogni forma di disagio, in modo che il dipendente possa liberamente rivolgersi ai diversi soggetti preposti, tra i quali il CUG.

OBIETTIVO N. 4: ruolo e attività del CUG.

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) previsto dall'art. 21 comma 1, Legge 183/2010, rafforzato dalla direttiva del Presidente del Consiglio n. 2 del 2019 è stato istituito presso il Comune di Crocetta del Montello con Decreto n. 1 del 4/02/2021. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce, altresì, all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Obiettivi che si intendono perseguire:

- favorire la promozione del Comitato Unico di Garanzia per valorizzarne il ruolo e le attività quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti;
- introduzione di strumenti di monitoraggio circa l'andamento del Piano;
- diffusione delle informazioni sui temi di competenza del CUG;
- creazione sul sito istituzionale di un'area dedicata alle attività del CUG.

AZIONI:

- nel sito istituzionale è stata creata un'area dedicata alle attività del CUG raggiungibile al seguente link:
<https://www.comune.crocetta.tv.it/c026025/zf/index.php/serviziaggiuntivi/index/index/idtesto/66>;
- è stata istituita una casella di posta elettronica dedicata: cug@comune.crocetta.tv.it.

SEZIONE 4. Azioni da realizzare.

4.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO.

Con deliberazione di GC nr. 3/2022 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024 che sostanzialmente conferma le misure già deliberate in precedenza.



COMITATO UNICO DI GARANZIA

c/o Comune di Crocetta del Montello

Via S. Andrea n. 1 cap 31035
e-mail: cug@comune.crocetta.tv.it

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Il Comitato Unico di Garanzia è di recente nomina ed ha operato in un contesto fortemente segnato dall'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia da Covid-19.

In ordine alle modalità di individuazione dei componenti del CUG, l'Amministrazione del Comune di Crocetta del Montello, ha proceduto alla designazione a seguito dell'espletamento di una procedura di interpello con atto del 14/12/2020 prot. n. 1233, rivolta a tutti i dipendenti in servizio nell'amministrazione.

I componenti del CUG sono stati nominati con Decreto n. 1 del 4/02/2021 e rimarranno in carica quattro anni. Nello stesso Decreto è stato designato il Presidente del Comitato.

Il CUG ha una composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. È previsto un componente supplente che partecipa alle riunioni del CUG in caso di assenza o impedimento del rispettivo titolare, con le medesime prerogative. I componenti supplenti partecipano alle riunioni del CUG anche in presenza dei titolari qualora siano inseriti in specifici gruppi di lavoro delle cui attività si discuta nel corso dell'incontro e tutte le volte in cui il Presidente lo ritenga utile.

La composizione del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Crocetta del Montello è la seguente:

RAPPRESENTANTI DELL' AMMINISTRAZIONE:

- COMPONENTI EFFETTIVI:

NOME	COGNOME
CARLA	LANDRO
IVAN	CECCATO

- COMPONENTI SUPPLENTI:

NOME	COGNOME
MARIA TERESA	VETTORETTI

RAPPRESENTANTI DI PARTE SINDACALE:

- La richiesta di designazione di propri rappresentanti in seno al C.U.G., del 14/12/2020 prot. n. 12333, ha avuto esito negativo e non è pervenuta alcuna candidatura.



COMITATO UNICO DI GARANZIA

c/o Comune di Crocetta del Montello

Via S. Andrea n. 1 cap 31035

e-mail: cug@comune.crocetta.tv.it

Il CUG ha sede legale presso la residenza Municipale in via Sant'Andrea n. 1, esercita le sue funzioni in piena autonomia gestionale garantita dall'amministrazione ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale dell'Ente.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Crocetta del Montello per l'anno 2021 non ha avuto nessuna dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001, e non sono stati realizzati corsi di formazione o iniziative destinate ai componenti del CUG.

Tutti gli atti relativi all'attività del Comitato sono pubblicati nell'apposita area creata nel sito *web* dell'Ente. Al fine di facilitare il contatto diretto con il Comitato è stato predisposto un apposito indirizzo di posta elettronica - cug@comune.crocetta.tv.it - a cui potrà essere trasmessa ogni comunicazione, segnalazione o richiesta del personale dipendente.

Nel corso dell'anno 2021 il CUG non ha preso in carica nessun parere in quanto non richiesto dall'Amministrazione di appartenenza e non vi sono state collaborazioni esterne/interne, tuttavia, considerato che alcune componenti del Comitato sono R.S.U. e R.L.S., alcune tematiche sono state condivise.

Il CUG si afferma come un soggetto attraverso il quale si intende:

1. assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevedendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta ed indiretta;
2. ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
3. accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovendo le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

B. ATTIVITÀ

Il Comitato esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'articolo 57, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato ed integrato dall'articolo 21 della Legge 183/2010, e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità. Esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate.

COMPITI PROPOSITIVI:

- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo, 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;
- promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento.



COMITATO UNICO DI GARANZIA

c/o Comune di Crocetta del Montello

Via S. Andrea n. 1 cap 31035
e-mail: cug@comune.crocetta.tv.it

COMPITI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

COMPITI DI VERIFICA

- sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –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.

I rapporti tra il Comitato e l'Amministrazione sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione. Nell'esercizio delle proprie funzioni utilizza le risorse umane e strumentali messe a disposizione dall'Amministrazione comunale, idonee a garantire le finalità previste dalla legge.

Il Comitato può richiedere dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti.

Complessivamente l'attività del CUG durante l'anno 2021 si è indirizzata verso le seguenti linee di attività:

- predisposizione e monitoraggio del Piano delle Azioni Positive 2021-2023. Verifica del raggiungimento dei relativi obiettivi;
- adozione del Regolamento C.U.G.;
- predisposizione di una casella di posta elettronica dedicata per supportare i dipendenti.

Relativamente all'adozione del Regolamento del CUG., si evidenzia che questo ha comportato una complessa attività istruttoria che ha determinato ricerche giuridiche unitamente allo studio delle normative nazionali e al confronto con altri regolamenti di diversi Comuni Italiani e di altri Enti per avere una panoramica sul tema.

Il regolamento CUG è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 19 del 13/04/2021 ed è stato pubblicato sul sito *web* del Comune.

Si evidenzia che, con la collaborazione dell'Ufficio CED è stata creata una casella di posta elettronica alla quale i dipendenti possono indirizzare le loro segnalazioni relative a situazioni di discriminazione oltre che di disagio, oppure scrivere liberamente considerazioni, osservazioni e suggerimenti. Avere come obiettivo il Benessere Organizzativo significa sostenere la capacità dell'Ente di attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico dei dipendenti, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori, oltre che ad un migliore raggiungimento dei risultati. Come indicato nel P.A.P. 2021-2023 si procederà ad effettuare un'indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito.

Si conclude questo paragrafo segnalando che non sono pervenute, nel corso del 2021, segnalazioni di episodi di *mobbing* o malessere organizzativo.



COMITATO UNICO DI GARANZIA

c/o Comune di Crocetta del Montello

Via S. Andrea n. 1 cap 31035

e-mail: cug@comune.crocetta.tv.it

RIUNIONI 2021

Il C.U.G., nel corso dell'anno 2021 ha tenuto un solo incontro, a causa dell'emergenza sanitaria determinata dalla diffusione del virus Covid-19. Nello specifico il Comitato si è riunito in data 23/03/2021, con il seguente Ordine del Giorno:

1. prima riunione di insediamento del CUG;
2. discussione sulle competenze del CUG e analisi dell'aggiornamento annuale del Piano triennale delle azioni positive;
3. discussione e approvazione del Regolamento di funzionamento del CUG.

FORMAZIONE 2021

Durante l'anno 2021 i componenti del Comitato non hanno partecipato ad eventi formativi.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si evidenzia che nell'anno 2021 il Cug ha svolto le attività di competenza, come sopra descritte, in un contesto segnato profondamente dai cambiamenti dettati dall'emergenza sanitaria.

Il Comitato rinnova il proprio impegno alla promozione di iniziative a favore del benessere collettivo e della piena realizzazione del principio delle pari opportunità. Conferma il proprio ruolo di monitoraggio dell'azione dell'Amministrazione nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, morale o psicologica, sul luogo di lavoro. Il CUG continuerà a supportare la programmazione sul benessere con l'obiettivo di far adottare azioni che migliorino la qualità della vita organizzativa dell'Ente.

Per l'anno 2022 si intende puntare di più sulla visibilità del C.U.G all'interno dell'Ente creando le basi per la costruzione di un dialogo finalizzato, soprattutto, alla raccolta di feedback e spunti di interesse sui quali andare ad operare concretamente con approfondimenti nonché proposte, azioni positive e iniziative di informazione e formazione. Particolare riguardo si darà al potenziamento del ruolo del Comitato all'interno dell'ente, alla costruzione e al consolidamento delle relazioni con i soggetti direttamente connessi e approfondire la relazione esistente con la direzione del personale, reale e attuale collegamento tra CUG e vertice dell'amministrazione. Saranno curate, altresì, le relazioni con il personale dipendente: attualmente il Comitato gestisce una sezione internet nel portale dell'ente.

Si prevede infine, sempre in attuazione della Direttiva n. 2/2019, di promuovere l'iscrizione al sito <https://portalecug.gov.it> per l'implementazione della banca dati e il monitoraggio delle relazioni annuali dei CUG, utile strumento di conoscenza e confronto delle attività delle PP.AA. nell'applicazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e lotta alle discriminazioni.

La presente relazione è stata condivisa con i componenti effettivi e supplenti del C.U.G..

Crocetta del Montello, 30 marzo 2022

Allegati:

1. dati forniti dal Responsabile dell'Ufficio personale.

Il Presidente del CUG
Landro Carli

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG

ANNO 2021

Tipo di amministrazione:**ENTI LOCALI****SITUAZIONE AL 31.12.2021****SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni**

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**Segretario Comunale e titolari di Posizione Organizzativa a tempo indeterminato**

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
Segretario comunale										1
POSIZIONE D6				1						
POSIZIONE D4				1	1			1	1	
POSIZIONE D1							1			
Totale personale				2	1		1	1	1	1
% sul personale complessivo				9,52%	4,76%		4,76%	4,76%	4,76%	4,76%

Personale dipendente a tempo indeterminato

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
POSIZIONE D2					1					
POSIZIONE C5									1	
POSIZIONE C4			2					1		
POSIZIONE C3									1	
POSIZIONE C2			1	1						
POSIZIONE C1	1						1		1	
POSIZIONE B5									1	
POSIZIONE B2			2							
Totale personale	1		5	1	1		1	1	4	1
% sul personale complessivo	4,76%	0%	23,80%	4,76%	4,76%		4,76%	4,76%	19,04%	4,76%

TABELLA 1.2 – 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		6	2	2	11	52,38%		2	1	1	1	5	23,80%
Part Time >50%											5		5	23,80%
Part Time <50%														
Totale	1		6	2	2	11			2	1	6	1	10	
Totale %	4,76%		28,57%	9,52%	9,52%				9,52%	4,76%	28,57%	4,76%		

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
SETTORE PRIMO	11.000,00	24,44%			11.000,00	24,44%
LAVORI PUBBLICI E URBANISTICA	16.000,00	35,55%			16.000,00	35,55%
SETTORE FINANZIARIO			11.000,00	24,44%	11.000,00	24,44%
SETTORE SOCIALE			7.000,00	15,55%	7.000,00	15,55%
SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 70 QUINQUES C. 1 CCNL 21.05.2018	3.020,07	47,83%	3.293,85	52,16%	6.313,92	
Totale personale	5		6			
% sul personale complessivo	23,80%		28,57%			

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	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			2				2	
Tra 3 e 5 anni			4			4							0	
Tra 5 e 10 anni			1			1							0	
Superiore a 10 anni				2	2	4				2	6		8	
Totale	1		5	3	2	11			2	2	6		10	
Totale %	4,76%		23,80%	14,28%	9,52%				9,52%	9,52%	28,57%			

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNISCOPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
SEGRETARIO COMUNALE		30.337,00	30.337,00	
POSIZIONE D6	31.216,00		32.216,00	
POSIZIONE D4	26.143,00	31.544,00	28.843,00	
POSIZIONE D2	22.958,00		22.958,00	
POSIZIONE D1	21.000,00		21.000,00	
CATEGORIA C4	24.020,00	24.273,00	24.146,50	
CATEGORIA C2	20.000,00		20.000,00	
CATEGORIA C1	17.390,00	21.040,00	19.215,00	
CATEGORIA B5		16.760,00	16.760,00	
Totale personale	11	6	17	100,00%
% sul personale complessivo				

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLO DI STUDIO	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						100,00%

% sul personale complessivo						
-----------------------------	--	--	--	--	--	--

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	9,09%	1	10%	2	9,52%
Diploma di scuola superiore	7	33,33%	6	60%	13	61,90%
Laurea	3	27,27%	3	30%	6	28,57%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	11		10		21	
% sul personale complessivo						100,00%

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
PROGRESSIONE VERTICALE	1	33,33%	2	66,66%	3	100%	
Totale personale						100,00%	
% sul personale complessivo							

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<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	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta											3		3	14,28%

Personale che fruisce di part time verticale										1		1	4,76%
Personale che fruisce del lavoro agile									1			1	4,76%
Personale che fruisce di orari flessibili										1		1	
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)													
Totale									1	5		6	
Totale %												28,57%	

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

TABELLA 1.10 – 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	62	65,95%	32	33,68%	94	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	18,50	100%			18,50	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale						
% sul personale		14,28%		4,76%	19,04%	

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ'

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30		da 41	da 51		Tot	%	<30	da 31 a 40		da 51		Tot	%

Tipo Formazione		da 31 a 40	a 50	a 60	> di 60					da 41 a 50	a 60	> di 60		
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale	25		20	25	10	80			50	48	25	18	141	
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	25		20	25	10				50	48	25	18		
Totale ore %														

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**