



*Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2022



*Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@funzionepubblica.it](mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it)

## **RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

**ANNO 2021**



## **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 “linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”, così come integrata dalla Direttiva n. 2/2019 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 dall’Ufficio Personale 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.



## **PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

### **SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE**

I dati riguardanti questa sezione sono stati raccolti dall'Ufficio Personale e riportati su Format ministeriale come previsto dalla Direttiva n.2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica.

I dati che si riferiscono all'anno 2021, sono riportati nell'allegato n. 1 così come trasmessi dall'Ufficio Personale in data 29/03/2022.

L'allegato n.1 di cui sopra, contiene:

- La Tabella 1.1 Ripartizione del Personale per genere ed età nei livelli di inquadramento
- La Tabella 1.2 Ripartizione del Personale per genere età e tipo di presenza
- La Tabella 1.3 Posizioni di Responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere
- La Tabella 1.4 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere
- La Tabella 1.5 Divario Economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il Personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento
- La Tabella 1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio
- La Tabella 1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio
- La Tabella 1.8 Composizione e genere delle Commissioni di Concorso
- La Tabella 1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età 6
- La Tabella 1.10 Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere
- La Tabella 1.11 Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello di età

La lettura dei dati riportati nelle Tabelle, e le considerazioni che seguono sono a cura del Comitato Unico di Garanzia.

Le tabelle si riferiscono all'anno 2021, si osserva che:

- Lavorano nel Comune di Cantalupa nel 2021 a tempo indeterminato 5 dipendenti non dirigenti e nr. 1 dipendente in convenzione part-time.
- . ➤ Del personale non dirigente a tempo indeterminato le donne (3) risultano essere il 50% rispetto agli uomini (3) che rappresentano l'altro 50%.
- Analizzando per categoria, si ha che:
  - nella categoria D sono presenti 2 donne (50% della cat) e 2 uomini (50% della cat) per un totale di 4 dipendenti.
  - nella categoria C è presente 1 donna (50% della cat) e 1 uomo in convenzione part-time (50% della cat)
- La totalità dei dipendenti senza contratto dirigenziale sono 5, tutti con più di 50 anni (100,00%);
- Nell'Ente sono stati attribuiti 4 incarichi di Responsabilità di Posizione Organizzativa (Abbr. R.PO). Si tratta di 2 uomini e 2 donne.
- Tutti i 6 dipendenti sono con un'anzianità di servizio superiore a 10 anni.



*Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

## **SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

Non vi sono dipendenti che usufruiscono tipologie di misure di conciliazione (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale).

## **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

Le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità sono quelle adottate con il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019/2021 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 07/11/2018.

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.

## **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

Nel 2021 non sono state adottate indagini sul benessere del personale poiché la costituzione del Comitato Unico di Garanzia è avvenuta nel marzo 2022.

E' stato adottato il Codice di comportamento dei dipendenti, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale nr. 27 del 11/04/2014

## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Con l'entrata in vigore della direttiva n. 2/2019 al 1° gennaio 2020, gli obiettivi di pari opportunità possono considerarsi introdotti a pieno titolo nel Piano della performance, in considerazione dell'obbligo di aggiornare annualmente il Pap entro il 31 gennaio di ogni anno e, in ragione del suo collegamento a detto Piano della performance, prevederlo come allegato.

Posto che la direttiva presenta aspetti del tutto innovativi in questo senso, e per questo motivo è in previsione per l'anno corrente un'azione di formazione e approfondimento, per il 2021 si ritiene che il primo collegamento con la performance e gli obiettivi anzidetti possa individuarsi nel monitoraggio del raggiungimento delle azioni positive, in assenza di specifici obiettivi "calati" dalla performance organizzativa alle unità operative



*Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

## **SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è istituito ai sensi dell’art. 21 della L. 183/2010 (collegato al lavoro) e i compiti, la sua composizione e le modalità di funzionamento sono disciplinati dal medesimo articolo nonché dalla Direttiva n. 2 del Ministero della Funzione Pubblica e Pari Opportunità del 10/06/2019 G.U. 184 del 7/08/2019. C

### **A. OPERATIVITA’**

Con Deliberazione di Giunta Comunale nr. 11 del 17/03/2022 dell’Amministrazione si sono adottate le linee di indirizzo per la costituzione del “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (C.U.G)

Con determinazione del Responsabile del Personale nr. 135 del 24/03/2022 si è costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) del Comune di Cantalupa

La composizione è stata determinata tramite riunione informale tra il personale dipendente per quanto riguarda i rappresentanti dell’Amministrazione, mentre per la parte sindacale i componenti sono stati direttamente indicati dalle O.O.S.S. di appartenenza.

I membri effettivi componenti il Comitato sono in tutto 2, di cui 1 nominati dall’Amministrazione e 1 indicati dalle O.O.S.S

### **B. ATTIVITA’**

Non si sono svolte attività svolte da parte del CUG, essendo appena istituito nel marzo 2022.

### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Nell’analisi sui dati di sintesi sul personale si evince che vi è equilibrio sia di genere, sia nella ripartizione delle Responsabilità.

Appare opportuno:

- promuovere un’azione positiva per un costante monitoraggio e mappatura delle competenze, promuovendone altresì la condivisione in ottica di “qualità del lavoro”;
- la compilazione del questionario sul benessere organizzativo;
- Attivare azioni finalizzate a rendere operativo il collegamento tra il ciclo della performance e gli obiettivi organizzativi e individuali di pari opportunità, ai sensi della direttiva n. 2/2019.

Cantalupa, 30/03/2022