



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

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 2020



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

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 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.



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

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
CAT. A	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
CAT. B	0	1	8	14	2	0	1	4	7	3
CAT. C	0	2	10	6	1	0	7	4	7	3
CAT. D	0	0	4	3	0		2	7	3	0
Totale personale	0	3	22	23	4	0	10	16	17	7
% sul personale complessivo	0,00%	2,94%	21,57%	22,55%	3,92%	0,00%	9,80%	15,69%	16,67%	6,86%

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ' 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	0	3	22	22	3	50	49,02%	0	8	16	16	7	47	46,08%
Part Time >50%				1		1	0,98%				1		1	0,98%
Part Time <50%					1	1	0,98%		2				2	1,96%
Totale	0	3	22	23	4	52	50,98%	0	10	16	17	7	50	49,02%
Totale %	0,00%	2,94%	21,57%	22,55%	3,92%	50,98%		0,00%	9,80%	15,69%	16,67%	6,86%	49,02%	



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni Organizzative	4	44%	5	56%	9	100%
Totale personale	4		5		9	100,00%
% sul personale complessivo	44%		56%		100%	

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

		UOMINI							DONNE						
Classi età Permanenza nel profilo e livello		<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 5 anni							9	8,82%						21	20,59%
Tra 5 e 10 anni							9	8,82%						1	0,98%
Superiore a 10 anni							34	33,33%						28	27,45%
Totale							52	50,98%						50	49,02%
Totale %							50,98%							49,02%	



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	12	11,76%	6	5,88%	18	17,65%
Diploma di scuola superiore	31	30,39%	23	22,55%	54	52,94%
Laurea		0,00%	1	0,98%	1	0,98%
Laurea magistrale	9	8,82%	20	19,61%	29	28,43%
Master di I livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di II livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale personale	52	50,98%	50		102	100,00%
% sul personale complessivo	50,98%		49,02%			100,00%

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	%	
Concorso pubblico	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U
Concorso pubblico	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	D
Mobilità esterna	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	U
Mobilità esterna	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	U
Concorso pubblico	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	U
Totale personale	7	46,67%	8	53,33%	15	100,00%	



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

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

Classi età Tipo Misura conciliazione	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	%
Personale che fruisce di part time a richiesta				1		1					1		1	
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile (*)														
Personale che fruisce di orari flessibili														
Totale				1		1					1		1	
Totale %														

(*) Sono state applicate le disposizioni normative relative al lavoro agile semplificato a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

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	11	9,73%	102	90,27%	113	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	40,98	15,64%	221,06	84,36%	262,04	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	29	19,21%	122	80,79%	151	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti					0	
Totale	80,98		445,06		526,04	



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

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

Classi età Tipo Formazione	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	%
Obbligatoria (sicurezza)			282	228	60	570	52,78%	0	108	102	186	114	510	47,22%
Aggiornamento professionale			0	12	0	12	9,09%	0	30	78	6	6	120	90,91%
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	0	0	282	240	60	582		0	138	180	192	120	630	
Totale ore %	0%	0%	23%	20%	5%	48%		0%	11%	15%	16%	10%	52%	

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2020-2022 è stato adottato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 16/04/2020 a seguito del parere preventivo con esito favorevole rilasciato in data 15/04/2020 da parte della Consigliera di Parità della Provincia di Siena.

Il suddetto piano prevede i seguenti obiettivi:

1. Realizzare indagini sul personale e analisi sui dati raccolti, a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e contro le discriminazioni;
2. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing, molestie e discriminazioni introducendo una "Giornata informativa su mobbing, discriminazioni, molestie in ambito lavorativo";
3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di assunzione del personale;
4. Agevolare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di particolari situazioni di disagio o di necessità personali e familiari attraverso la realizzazione di azioni volte a favorire l'armonizzazione tra tempi di vita quotidiana e tempi professionali per le lavoratrici e i lavoratori;



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

5. Garantire condizioni di lavoro individuali e collettive volte alla tutela e al rispetto della dignità e della libertà delle persone per favorire il benessere individuale delle lavoratrici e dei lavoratori.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L'Indagine sul benessere organizzativo è stata svolta nell'anno 2018, inserendosi nel percorso avviatosi nel 2011 con la realizzazione della prima Indagine.

Il modello adottato per l'indagine, approvato dal CUG, è stato quello messo a disposizione dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.), con alcune modifiche/integrazioni, che comprende tre rilevazioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

La popolazione di riferimento ai fini dell'indagine sul benessere organizzativo, al momento della rilevazione, era complessivamente costituita da n° 99 unità di personale che risultano in servizio. La somministrazione ha portato all'acquisizione di n° 66 questionari validi, dei quali n° 3 in bianco. I risultati dell'indagine (allegati al presente verbale) sono stati elaborati in forma grafica, per facilitarne la lettura.

Il CUG dopo aver analizzato le risultanze dell'indagine sul benessere organizzativo ed aver elaborato le stesse in forma grafica per facilitarne la lettura, ha trasmesso i risultati alla Giunta Comunale, al Segretario generale, ai Responsabili delle Aree, nonché per conoscenza alla R.S.U., al Comitato Nazionale di Parità, alla Consiglieria Nazionale di Parità, alla Consiglieria di Parità territoriale.

I risultati dell'indagine sono stati pubblicati sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente / Performance / Benessere organizzativo".

L'Ente collabora con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo.

I dipendenti sono regolarmente sottoposti agli accertamenti sanitari preventivi e periodici nel rispetto delle norme in materia di sorveglianza sanitaria; sono rispettati gli obblighi connessi alla medicina del lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Gli interventi del Piano Triennale di Azioni Positive si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

L'attività del CUG è volta ad 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 promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità è stato rinnovato con la Determinazione dirigenziale n. 234 del 10/04/2020, ai sensi dell'art. 4 del "Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", come di seguito specificato:

<u>MEMBRI EFFETTIVI</u>	<u>MEMBRI SUPPLENTI</u>
Elena Tozzi (Presidente)	Alessandra Bras
Paola Grassini	Paola Biondi
Marco Cicalini	Francesca Bocci
Luca Trapani	Nicola Magni

Il Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato approvato con verbale del C.U.G. n. 1 della seduta del 05/10/2011.

Il CUG dispone di un'apposita area sul sito internet www.comune.collevaldelsa.it, nella Sezione "Amministrazione trasparente" – Sottosezione Personale – Comitato Unico di Garanzia.

È attivo un indirizzo E-mail riservato per la comunicazione con i dipendenti dell'Ente.

B. ATTIVITA'

A seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19 il CUG non si è mai riunito in presenza. I membri del CUG, in ogni caso, sono rimasti costantemente in contatto tra di loro ed a disposizione dei colleghi.



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

Nel corso dell'anno di riferimento è stata approvata la proposta del Piano triennale azioni positive 2020-2022, la cui predisposizione compete al CUG ai sensi dell'art. 3 comma 3 del vigente Regolamento; il Piano triennale azioni positive 2020-2022 è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 44 del 16/04/2020.

Nel corso dell'anno 2020 non sono pervenute richieste o segnalazioni formali al CUG da parte del personale dipendente del Comune.

Il CUG dà atto che è stata rispettata la normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso con l'osservanza della riserva a favore delle componenti donne ed è stato indicato nei relativi bandi di selezione il rispetto del principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento; tutti gli atti di nomina delle commissioni di concorso e selezione di personale sono stati trasmessi alla Consigliera Regionale di Parità della Regione Toscana, ricevendo parere positivo.

Oltre a quanto sopra, nel corso dell'anno 2020, il CUG è stato consultato informalmente su varie tematiche tra cui: formazione del personale, orari di lavoro e forme di flessibilità lavorativa al fine di conciliare gli orari tra lavoro e famiglia.

Come già negli scorsi anni, è stata svolta l'attività di verifica circa i risultati delle azioni positive e dei progetti in materia di pari opportunità, riscontrando l'assenza di segnalazioni formali di discriminazione nella formazione professionale, nella promozione e negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'anno 2020 è stato caratterizzato dall'emergenza sanitaria connessa all'infezione da Coronavirus. In tale contesto, l'Ente ha riorganizzato completamente la propria attività rivedendo gli orari e le modalità di accesso agli uffici da parte della cittadinanza, nonché le modalità di espletamento della prestazione lavorativa.

Con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 12/03/2020 sono state approvate le linee di indirizzo in materia di prevenzione del virus COVID-19: Assegnazione straordinaria a modalità di lavoro agile; con la Determinazione n. 187 del 12/03/2020 si disponeva l'attivazione temporanea della modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, secondo le modalità indicate nel documento "Disposizioni organizzative urgenti per l'attivazione del lavoro agile – emergenza (LAEM)" approvato con il suddetto atto di Giunta Comunale n. 31 del 12/03/2020.

Tale modalità flessibile sarà applicata fino al termine dell'emergenza sanitaria.

Il CUG si adopererà affinché l'Ente si impegni a potenziare la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile anche oltre la suddetta fase emergenziale, con particolare attenzione e priorità, ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81, alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Si pone l'attenzione, infine, sulla necessità di definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo del personale, rimarcando la centralità dell'aspetto formativo che, in particolare una volta esaurita la fase emergenziale sanitaria, deve riprendere a pieno regime con stanziamenti idonei di budget.