



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 2019



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 2019



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.



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

I dati della rilevazione dell'anno 2019 sul personale indicano una distribuzione del personale maschile intorno al 48% della forza lavoro complessiva e del personale femminile intorno al 62%.

Si registra la totale assenza di personale al di sotto dei 30 anni, effetto probabilmente derivato dall'aumento dell'età pensionabile e dalle limitazioni normative poste sulle nuove assunzioni.

Del pari, la fascia di età tra i 31 e i 40 ha una presenza esigua, mentre sono preponderanti le fasce di età tra i 41 e i 50 anni, tra i 51 e i 60 anni, sia per il personale femminile che maschile. La presenza di personale oltre i 60 anni è paragonabile alla fascia tra i 31 e 40 anni.

La fruizione del part time è quasi esclusivamente femminile.

Il divario economico tra il personale a tempo pieno maschile e quello femminile sulla media delle retribuzioni evidenzia una differenza di oltre il 7 per cento delle retribuzioni femminili rispetto a quelle maschili, nonostante la maggior presenza in termini numerici delle donne all'interno dell'Ente e il loro maggior livello di istruzione.

I ruoli di responsabilità vedono il genere femminile generalmente presente e rappresentato, salvo nell'ambito della dirigenza.

Risulta perfettamente paritaria la partecipazione dei due generi alle commissioni di concorso.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Le misure di conciliazione fruite nell'anno dal personale sono concentrate nel part time a richiesta, prevalentemente tra le donne e nella fruizione, seppur esigua di orari flessibili.

Il ricorso alle misure previste dalla L. 104/1992 è pari al 7,95% per gli uomini e al 16,94% per le donne.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Analizzando la fotografia del personale del Comune di Lodi nel 2019 sintetizzata nella sezione 1, emerge che la rappresentanza femminile nelle commissioni di concorso è



equilibrata rispetto a quella maschile. Anche nei ruoli di responsabilità vi è una buona presenza femminile, tranne che, come già esposto, in ambito dirigenziale. Sul piano del trattamento economico vi sono differenze che sono in parte spiegabili con la presenza di una dirigenza prettamente maschile.

Tale fotografia sarà fatta oggetto di riflessione da parte di questo organismo per verificare eventuali proposte nella futura pianificazione delle azioni positive da intraprendere.

L'Amministrazione comunale, nel corso del 2019, ha attuato svariate iniziative rivolte alla cittadinanza per la promozione e la diffusione di una cultura delle pari opportunità, con particolare riguardo al tema della violenza di genere. Alcune di queste sono state rivolte anche al personale dell'Ente, con l'obiettivo di sensibilizzare e promuovere la conoscenza del fenomeno. Tra queste si segnalano spettacoli teatrali, conferenze, mostre, realizzate in collaborazione con enti del territorio e istituti scolastici, volte anche alla valorizzazione di figure femminili che si sono distinte nella politica, nella società e nella scienza.

In qualità di Ente locale capofila della Rete Territoriale Interistituzionale Antiviolenza di Lodi, inoltre, il Comune di Lodi sostiene e promuove incontri nelle scuole di ogni ordine e grado per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere, con interventi formativi per il superamento degli stereotipi di genere, quale veicolo culturale delle differenze, e corsi di formazione per operatori ed operatrici degli enti del territorio con cui collabora (Azienda Socio Sanitaria, Procura della Repubblica, Forze dell'Ordine, Servizi Sociali territoriali).

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Non sono state svolte indagini sul benessere organizzativo recenti.

Il Codice di comportamento dei dipendenti (art. 54, comma 5, D. Lgs. n. 165/2001) è stato adottato con deliberazione Gc n. 44/2014

In casa di vetro nella sezione personale sono presenti documenti estratti dalla normativa nazionale

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Gli obiettivi del piano delle performance 2019 appaiono generalmente neutri rispetto alle tematiche di pari opportunità.



Vi sono comunque obiettivi del piano che possono spiegare effetti sulle pari opportunità o quantomeno sul benessere organizzativo, in quanto incidenti sull'assetto organizzativo della Struttura comunale e quindi sull'organizzazione del lavoro.

Per quanto attiene agli obiettivi di pari opportunità inseriti nel piano della performance, il Comune intende muoversi nell'ambito degli scenari normativi e gestionali esistenti al fine di rendere l'organizzazione sempre più adeguata alle esigenze di efficienza, efficacia ed economicità nell'erogazione dei servizi, realizzando contestualmente condizioni di lavoro più soddisfacenti per i propri dipendenti.

Tra gli obiettivi si rilevano "Personale, risorsa da valorizzare" che si prefigge la revisione e il consolidamento della struttura organizzativa, accanto a "Revisione front Office al cittadino" per una migliore organizzazione dei servizi da rendere in presenza dell'utenza.

Si citano poi gli obiettivi riguardanti le assunzioni/mobilità del personale, e la mobilità interna: si tratta di obiettivi rivolti a incidere sull'efficienza della struttura organizzativa, che possono avere riflessi sulle tematiche di competenza del CUG.

Anche la presenza di obiettivi e indicatori in ordine alle attività dedicate alla contrattazione sindacale riscontrate nell'Ente hanno un'incidenza sulle tematiche di interesse del CUG, come pure gli obiettivi che contemplano l'implementazione degli strumenti tecnologici disponibili per lo svolgimento delle attività lavorative.

In ordine alla tematica della performance il Comitato unico di Garanzia evidenzia l'utilità:

- Di verificare sempre che la formulazione degli obiettivi, nonché la misurazione e valutazione degli stessi, sia neutra o positivamente orientata sul piano delle pari opportunità del benessere organizzativo;
- Di tenere conto, nell'individuare processi e servizi erogati, di eventuali aspetti legati alle pari opportunità, su cui possono avere impatto diretto e indiretto;
- Di verificare che vi sia un raccordo tra i contenuti del piano delle azioni positive e gli obiettivi e gli indicatori di performance, ove possibile.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA



A. OPERATIVITA'

Il Comitato Unico di garanzia è nominato con determina dirigenziale secondo le indicazioni contenute nelle linee guida di cui al comma 04, art. 57, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 21, comma 1, lett. c), della Legge 4 novembre 2010, n. 183;

il Comitato Unico di garanzia è composto da n. 3 membri effettivi individuati dalla parte sindacale e n. 3 membri effettivi individuate dalla parte datoriale, oltre a n. 3 supplenti.

Al fine di consentire la comunicazione con il CUG, è attiva una casella di posta elettronica: comitatounicodigaranzia@comune.lodi.it alla quale l'Amministrazione può inviare le comunicazioni del caso e il personale può inviare segnalazioni e suggerimenti.

B. ATTIVITA'

Durante l'anno non sono pervenute al CUG segnalazioni attraverso i canali di comunicazione presenti.

L'Ente ha introdotto nel corso dell'anno 2019 un nuovo orario di lavoro che prevede per buon parte dei dipendenti l'alternanza di due giornate lunghe di 9 ore lavorative nell'arco della settimana a fronte di 3 giornate di 6 ore di lavorative, suscettibili di un'analisi sugli effetti prodotti sulla conciliazione vita-lavoro.

Dopo una prima fase di rodaggio del nuovo orario di lavoro, il Comitato Unico di garanzia ritiene opportuno elaborare informazioni utili al fine di testare gli effetti della modifica sulle materie di propria competenza. Pertanto verrà inserita nella prossima proposta del Piano delle Azioni positive da sottoporre alla Giunta comunale, un'azione tesa a verificare il gradimento da parte del personale della modifica introdotta che permetterà anche di valutare l'efficacia rispetto alla conciliazione vita/lavoro.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'attività del Comitato Unico di Garanzia può svolgere un ruolo positivo nell'Ente se interpretato come organismo di staff dell'Amministrazione piuttosto che come organismo meramente rappresentativo di interessi dei lavoratori, anche in contrapposizione all'Amministrazione.

In tale ottica, i dati e le questioni tracciate nelle precedenti sezioni della relazione, rappresentano uno spunto per elaborare proposte di miglioramento per il periodo futuro, sia attraverso le proprie funzioni propulsive riguardanti la pianificazione delle azioni positive, sia quando verrà interpellata in funzione consultiva.

Dopo aver constatato che non sono state rilevate convocazioni e particolari attività da parte del precedente CUG nel 2019, il nuovo CUG, costituito con determinazione



dirigenziale n. 31 del 23.01.2019, intende avviare nel prossimo periodo una riflessione volta a formulare proposte di miglioramento atte a promuovere la programmazione di tempistiche efficaci in riferimento agli obiettivi assegnati al personale.

Il CUG


Luciano Scuderi

Roberto Vignati
Dino Destefani

Roberto Vignati
