

COMUNE DI BURGIO



COMUNE DI BURGIO

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

**RELAZIONE ANNUALE DEL "COMITATO UNICO DI GARANZIA PER
LE PARI
OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI" DEL COMUNE DI
BURGIO**

ANNO 2022

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 "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", così come integrata dalla Direttiva n. 2/2019 del 26.06.2019. il Comitato Unico di Garanzia (da ora CUG), redige entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è previsto dall'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 21, c, 1, lett. C), della Legge 4 novembre 2010, n. 183 ed è stato istituito con deliberazione di G. M. n. 223 del 22/09/2021.

Il Comitato ha sede presso il Comune di Burgio, esercita le sue funzioni in piena autonomia gestionale garantita dall'amministrazione ed è composto da quattro membri, tre in rappresentanza delle amministrazioni di appartenenza e uno designato dalle OO.SS. in rappresentanza dei lavoratori.

Con determinazione del Responsabile dell'Area IV n. 28 del 23/09/2021 si è preso atto della composizione del CUG. nelle seguenti persone:

➤ per l'Amministrazione comunale:

Presidente: Dott.ssa Sig.ra Cottone Liboria;

Componente effettivo: Geom. Gagliano Vito;

Componente effettivo/segretario: sig. Scicli Filippo;

Componente supplente: rag. Cottone Francesca;

Bergio
Dott.ssa Cottone Liboria
Vito Gagliano

[Handwritten signature]

Componente supplente: sig. Giannetto Emanuele;

Componente supplente: sig.ra Campione Rosalia.

➤ **per le OO.SS. rappresentative a livello provinciale:**

CIGL -FP:

Componente effettivo: geom. Bellina Antonina/vice segretario;

Componente supplente: Sig. Miceli Andrea.

Successivamente, il Presidente, verificato il numero legale dei partecipanti, dichiara aperta la seduta del Comitato.

Il Presidente apre la seduta ricordando ai presenti che il CUG nella riunione del 23/09/2021, il GUG ha deliberato in merito al Piano triennale 2021/2023 di azioni positive per le pari opportunità, approvandone il contenuto.

A seguito di detto parere favorevole, la Giunta Municipale con deliberazione n. 224 dell'01/11/2021 ha approvato il predetto piano.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2021-2023 del Comune di Burgio, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

Si passa, pertanto, alla discussione del punto 1 all'o.d.g.:

APPROVAZIONE RELAZIONE DEL C.U.G. D COMUNE DL BURGIO PER L'ANNO 2022

Premesso che, la valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità.

Si dà atto che nell'organizzazione del Comune di Burgio è presente una forte componente femminile. L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue:

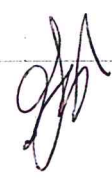
Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	
Uomini	1	4	4	4	13	48,15
Donne	1	7	6	0	14	51,85
Totale	2	11	10	4	27	100

Vide GUG

*al bare Cobre
Dante*

Pertanto, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Si conferma anche per il 2022 la composizione di genere, con una leggera prevalenza femminile (51,85% donne, e 48,15% uomini) e la distribuzione per fascia d'età, che vede concentrare le presenze, il 100% del personale e per entrambi i generi, tra 51 e 62 anni.



Come si evince dalla predetta tabella il numero totale dei dipendenti è pari a n. 27 unità di cui n. 18 hanno un contratto part-time.

Si rileva pertanto, che questo Ente ricorre in particolar modo alla tipologia contrattuale a tempo ridotto, per questo al C.U.G. sono pervenute rimostranze e manifestazioni di disagio da parte dei dipendenti part-time che lamentano un eccessivo carico di lavoro da svolgere e chiedono l'ampliamento dell'orario contrattuale per far fronte ai servizi a loro assegnati.

Detto sottodimensionamento del personale può avere conseguenze inerenti la gestione quotidiana delle incombenze e, a lungo andare potrebbe rendere difficoltosa l'offerta dei servizi al cittadino.

Con riferimento ai permessi relativi alla Legge 104/1992, si rileva che per l'anno 2022 sono stati totalmente richiesti e fruiti da parte di n. 3 unità della forza lavoro femminile.

Nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane l'Amministrazione ha deciso un percorso di progressione orizzontale predisposta nell'anno 2021 ed attuata nel corso dell'anno, che ha permesso un avanzamento all'interno della categoria di 11 persone. Sempre al fine di un accrescimento professionale dei dipendenti questo Comune in sede di contrattazione decentrata per l'anno 2022 ha predisposto la progressione orizzontale di categoria per l'ulteriore 50% dei dipendenti aventi diritto.

Per quanto riguarda la formazione, aggiornamento e qualificazione professionale, si evidenzia, che ne hanno fruito solo n. 3 dipendenti, di cui n. 2 appartenenti al settore del personale e n. 1 appartenente all'area finanziaria.

Nel corso dell'anno 2022, si rileva un limitato utilizzo della formazione che dovrà necessariamente essere migliorata, dando ai dipendenti la possibilità di ampliare le proprie conoscenze su argomenti strategici nell'ambito della vita lavorativa.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Alla luce dei dati raccolti, si rileva che la situazione del personale dell'ente, in considerazione delle misure poste in essere dall'Amministrazione, non presenta particolari problematiche di genere o di conciliazione vita-lavoro.

Il Comitato, rinnova il proprio impegno alla promozione di iniziative per la piena realizzazione del principio delle pari opportunità e del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, attraverso un lavoro sinergico con l'Amministrazione.

Al fine della salvaguardia del benessere organizzativo dei dipendenti, il Comitato monitorerà costantemente le eventuali esigenze del personale, per favorire condizioni adeguate e addivenire ad una tempestiva risoluzione delle problematiche che si potrebbero verificare.

La presente relazione viene redatta ai sensi dell'art. 10 del Regolamento sul funzionamento del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità" del Comune di Burgio, approvato con deliberazione di G. M. n. 304 del 23/12/2021, ed è riferita all'attività dell'anno 2022 e sarà trasmessa al Sindaco, al Segretario Comunale al Responsabile dell'Area IV, alle OO.SS e alla Consigliera Regionale per le pari opportunità.

Albene Cattone
18/05/2022

