

COMUNE DI BURGIO



COMUNE DI BURGIO
(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

ALLEGATO 2 alla direttiva 2/2019

**“MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI
COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”**

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2023

VG

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



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 2023

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 "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.

FINALITA'

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.

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

Nella **seconda parte** della relazione si analizza il rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività che vengono svolte dal Comitato nell'anno di riferimento.

Handwritten signatures and initials on the right margin:
 V.G.
 g.f.
 B.C.
 Di Bonaventura

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	Amministratori	0	1	1	0	0	0	1	2	0	0
Personale non dirigente	Categoria A	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Categoria B	0	0	0	3	1	0	0	0	5	1
Personale non dirigente	Categoria C	0	0	0	1	3	0	0	0	7	0
Personale non dirigente	Categoria D/Titolare di P.O.	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Totale personale		0	1	1	8	5	0	1	2	13	1
Totale % sul personale complessivo		0	3,12	3,12	25	15,63	0	3,12	6,26	40,63	3,12

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale %	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale %
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni				7	7	14	51,85				12	1	13	48,15
Totale				7	7	14					12	1	13	
Totale %				25,92	25,92	51,85					44,45	3,70	48,15	

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Categoria D /Titolare di P.O	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	7,40
Categoria A	Diploma di scuola superiore di I° grado	3	100,00	0	0	3	11,11
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore di II° grado	1	100,00	0	0	1	7,40
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore di II° grado	1	16,67	4	83,33	5	18,81
Categoria B	Diploma di scuola superiore di I° grado	3	100,00	0	0	3	11,11
Categoria C	Laurea magistrale	0	0	2	100,00	2	7,40
Categoria C	Laurea triennale	0	0	1	100,00	1	3,70
Categoria C	Diploma di scuola superiore di II° grado	5	50,00	5	50,00	10	33,07
Totale personale		14		13		27	
Totale % sul personale complessivo		51,85		48,15		100,00	

Si conferma anche per il 2023 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 63 anni.

Mentre tra gli amministratori la ripartizione tra i generi è così suddivisa 60% uomini e 40% donne.

SEZIONE 2 - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale %	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale %
Tempo Pieno	0	0	0	3	1	4	30,77	0	0	0	4	1	5	73,51
Part Time >50%	0	0	0	3	2	5	38,46	0	0	0	4	0	4	88,48
Part Time ≤50%	0	0	0	1	3	4	30,77	0	0	0	5	0	5	90,64

Handwritten signature and initials

Handwritten signature: I. Costa

Totale	0	0	0	7	6	13			0	0	0	13	1	14		
Totale %	0	0	0	25,92	22,23	48,15			0	0	0	48,15	3,70	51,85		

La fascia di età compresa tra i 51 e 60 anni ricopre il 74,07 % del totale dei dipendenti; gli over 60 ricoprono il 25,92 del totale dei dipendenti.

Non ci sono nel Comune dipendenti che fruiscono di misure di conciliazione per genere ed età

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti			12	100	12	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			300	100	300	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			0			
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			0			
Totale permessi			312	100	312	100

Con riferimento ai permessi relativi alla Legge 104/1992, si rileva che per l'anno 2023 sono stati totalmente richiesti e fruiti da parte di n. 3 unità della forza lavoro femminile.

Nell'anno 2023 non ci sono state richieste di congedi parentali (connessi alla presenza di figli minori). Come risulta dai predetti dati le ore di permesso e congedo utilizzate risultano fruiti, in rapporto alla popolazione dipendente, maggiormente da parte delle dipendenti donne, confermando che le esigenze di cura e assistenza personale venga generalmente svolto in via principale dalle donne

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria

Scorsone

SEZIONE 3 - PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

TABELLA 3.1 Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale %	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale %
Obbligatoria														
Aggiornamento professionale		30				30	33,33		60				60	66,67
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Specialistica														
Totale ore (90 ore)						30			60				60	

AZIONI/INIZIATIVE SVOLTE:

- a) Garantire e consentire il pieno funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), istituito con deliberazione di G. M. n. 223 del 22/09/2021, il cui funzionamento è stabilito da apposito regolamento approvato con deliberazione di G. M. n. 304 del 23/12/2021/ *Nell'anno 2023 il CUG si è riunito il 28 marzo per la redazione della relazione annuale ai sensi del regolamento. Nel corso dell'anno non si sono verificati problemi e non vi è stata necessità di convocare ulteriori riunioni.*
- b) supporto all'attività del C.U.G., in particolare per la prima attuazione del regolamento e suo funzionamento / *Vedere punto a).*
- c) *collaborazione con l'attività del C.U.G., mediante individuazione di uno o più referenti istituzionali e definizione di procedure di trasmissione di dati e informazioni / Vedere punto a).*
- d) verifica della situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori / *Realizzato da parte del datore di lavoro e degli uffici incaricati preposti alla verifica e sorveglianza sanitaria.*
- e) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione / *nel 2023 non si sono verificate le condizioni di cui sopra.*
- f) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o comunque da periodi di lunga assenza/ *nel 2023 non si sono verificate le condizioni di cui sopra.*
- g) miglioramento dell'articolazione dell'orario di lavoro part-time per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari del dipendente: maggiore flessibilità nell'articolazione oraria del part-time nel calendario settimanale, mensile, annuale, nel rispetto del regolamento in vigore / *nel 2023 non si sono verificate le condizioni di cui sopra.*
- h) promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità. Pubblicazione e diffusione del Piano Triennale della Azioni Positive e monitoraggio annuale delle attività svolte / *Sulla home page del sito istituzionale dell'ente è presente una sezione dedicata alle pari opportunità ed attività del CUG, che viene implementata con regolarità.*






- i) aggiornamento nel sito internet comunale dell'area dedicata alle pari opportunità e dell'informazione sull'attività del CUG. Valutazione della possibilità di inserire link di altre aree dedicate presenti nel web / *Vedere punto h).*
- j) collaborazione 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 / *Vedere punto d).*
- k) nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. La dotazione organica dell'ente deve essere strutturata in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL, senza alcuna prerogativa di genere / *Il Comune non ha previsto nei bandi di concorso e selezione criteri discriminatori di alcun tipo; la dotazione organica dell'ente è strutturata in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL, senza alcuna prerogativa di genere.*
- l) i piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro part-time / *la formazione è stata fruita da n. 3 dipendenti, di cui 2 appartenenti al settore del personale e n. 1 appartenente all'area finanziaria basandosi solo sulla verifica delle necessità formative e delle risorse disponibili.*
- m) pur in assenza di attività formativa all'interno dell'ente i momenti dedicati all'approfondimento ed all'aggiornamento delle conoscenze, per quanto possibile, dovranno essere previsti in orari che consentano una agevole partecipazione delle lavoratrici part-time ed ai soggetti svantaggiati / *la formazione è stata garantita ove possibile tramite webinar autoriproducibile, perseguendo così la massima flessibilità nella fruizione da parte di ogni dipendente.*
- n) in continuità con la metodologia adottata ed alla luce dei positivi riscontri ottenuti verranno confermate le riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili / *nel 2023 non si sono verificate le condizioni di cui sopra.*

L'Amministrazione non ha redatto il bilancio di genere.

Non sono previste a bilancio risorse.

SEZIONE 4. Benessere del personale

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Burgio negli anni precedente hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contrasto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini presso l'Ente. Non si registrano particolari situazioni legate allo stress lavorativo.

Non si è resa necessaria l'adozione di particolari misure di prevenzione del disagio lavorativo diverse ed ulteriori rispetto a quelle sopra descritte e derivanti dalla attuazione del piano triennale azioni positive. Non si sono rilevate, né vi sono state segnalazioni, di situazioni di discriminazione/mobbing.

SEZIONE 5. Performance

Garantire le pari opportunità e la valorizzazione del benessere del personale e contro le discriminazioni era uno degli obiettivi strategici del Piano della Performance anche nell'anno 2023.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large 'K' and a signature that appears to be 'Rom'.

Nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane l'Amministrazione ha deciso un percorso di progressione orizzontale predisposta nell'anno 2022 ed attuata nel corso dell'anno 2023, che ha permesso un avanzamento all'interno della categoria di 8 persone. In sede di CCDI per l'anno 2023 è stato previsto il riconoscimento di differenziali stipendiali per il 50% del personale avente diritto.

In relazione alle previsioni assunzionali, l'Ente, nell'anno 2023, ha previsto di assumere ai sensi dell'art. 110 c. 1 del D.lgs. 267/00 un funzionario tecnico – area delle elevate qualificazioni (ex cat. D) titolare di E.Q. con contratto a tempo determinato e parziale, giusta deliberazione di G.M. n. 304 del 27/12/2024.

Il CUG non ha rilievi da muovere in ordine alla adeguatezza del Sistema di Misurazione e Valutazione in essere presso l'ente in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

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;

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.

Il CUG non è dotato di specifico budget annuale, ma svolge funzioni di impulso all'utilizzo e smobilizzo di risorse da parte dell'amministrazione laddove si rilevino interventi necessari alla attuazione del piano triennale.

Il CUG è dotato di proprio regolamento di funzionamento e dispone di apposito spazio virtuale sul sito internet comunale. tramite banner dedicato nel quale confluiscono gli atti ed i documenti di particolare rilevanza sulle attività e competenze dell'organo.

Liboria Cottone

Mediamente il CUG si riunisce in via stabile ed ordinaria 2 volte l'anno, salvo riunioni ed incontri ulteriori in caso si manifesti la necessità di esaminare situazioni specifiche in ogni momento.

B. ATTIVITA'

Il CUG svolge le funzioni previste dalle vigenti disposizioni in materia. In particolare esercita:

- POTERI PROPOSITIVI

Il Comitato ha approvato il Piano triennale 2021/2023 di azioni positive per le pari opportunità, di cui alla deliberazione di G.M. n. 224 del 01/10/2021.

A seguito dell'adozione del predetto piano per gli anni 2021/2023 il CUG ha adottato tutte le azioni volte a rimuovere ogni tipo di discriminazione di genere.

- POTERI CONSULTIVI

La formazione del personale è stata effettuata, compatibilmente con le risorse economiche, per adeguare le capacità professionali dei dipendenti adeguandoli alle nuove esigenze normative. Per l'anno 2023 si è data la possibilità gran parte dei dipendenti di partecipare alla formazione a attraverso webinar.

E' stata garantita la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali e, pertanto non si segnalano richieste di dipendenti non accolte.

- POTERI di VERIFICA

Per quanto concerne l'impegno a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, nel corso del 2023 non sono emersi dati oggettivi che facciano intendere una non corretta applicazione. Il CUG non ha ricevuto segnalazioni riguardanti discriminazioni, violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing avvenute nell'Ente.

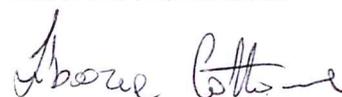
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Per l'anno 2023, il Comitato, dà atto, altresì, che l'amministrazione comunale e gli uffici hanno garantito ampia collaborazione e disponibilità alla trasmissione delle informazioni necessarie all'espletamento delle attività del comitato.

I Componenti si impegnano nell'anno 2023 a formulare proposte per eventi e momenti formativi e informativi rivolti al personale dipendente al fine di introdurre e progressivamente mettere a regime buone pratiche volte a garantire il benessere organizzativo, la conciliazione famiglia-lavoro e la parità di genere anche attraverso le nuove modalità di erogazione della prestazione lavorativa previste dal nuovo CCNL Comparto Enti locali sottoscritto in data 16.11.2022 (lavoro da remoto e lavoro agile).

Burgio, 27/03/2024

Il Presidente del CUG
Dott.ssa Liboria Cottone



Liboria Cottone

