



COMUNE DI SAN SPERATE
Provincia Sud Sardegna – Cap. 09026
Cod. Fiscale n. 01423040920
Tel 07096040299 - Sito Web: www.sanperate.net
Email: protocollo@sansperate.net
Pec : protocollo@pec.comune.sansperate.ca.it

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 SAN SPERATE
Provincia Sud Sardegna – Cap. 09026
Cod. Fiscale n. 01423040920
Tel 07096040299 - Sito Web: www.sanperate.net
Email: protocollo@sansperate.net
Pec : protocollo@pec.comune.sansperate.ca.it

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 SAN SPERATE
Provincia Sud Sardegna – Cap. 09026
Cod. Fiscale n. 01423040920
Tel 07096040299 - Sito Web: www.sanperate.net
Email: protocollo@sansperate.net
Pec : protocollo@pec.comune.sansperate.ca.it

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 direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle pari opportunità.

L’art. 10 del Regolamento Comunale per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità del Comune di San Sperate stabilisce che tra i compiti del Comitato vi è quello di *“redigere una relazione sulla situazione del personale dell’Amministrazione comunale riferita all’anno precedente in merito 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). Tale relazione viene trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell’Amministrazione”*.

Il Comitato (CUG) prende atto sia della situazione del personale alla data del 31/12/2020, che delle azioni intraprese nel campo delle pari opportunità da parte della Amministrazione Comunale al fine di programmare per il futuro eventuali attività atte al raggiungimento degli obiettivi previsti in materia dalla normativa.

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

Si prende atto che alla data del 31/12/2020 il personale in servizio a **tempo indeterminato** presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:



COMUNE DI SAN SPERATE
Provincia Sud Sardegna – Cap. 09026
Cod. Fiscale n. 01423040920
Tel 07096040299 - Sito Web: www.sanperate.net
Email: protocollo@sansperate.net
Pec : protocollo@pec.comune.sansperate.ca.it

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. D5				1				1	1	
CAT. D2			1					1	2	
CAT. D1		1						1		
CAT. C5					1					
CAT. C4								1	1	
CAT. C2								1		
CAT. C1	1	2*	2*				2	1		
CAT. B7										2
CAT. B6					2				2	
CAT. B5									1	
CAT. B4					1					
CAT. B3				2			2	1		
CAT. B1		1	1		1					
Totale personale	1	4	4	3	5		4	7	7	2

per un totale di 37 dipendenti di cui n. 17 uomini e n. 20 donne.

Il personale a **tempo indeterminato part-time** è costituito da n. 2 dipendenti di cui:

- n. 2 uomini con part-time al 50%.

Il personale a **tempo determinato** è costituito da n. 0 dipendenti.

E' garantita la componente femminile nelle Rappresentanze Sindacali Aziendali dell'Ente (n. 2 uomini e n. 1 donna).

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica, composta da n. 3 unità, vede la presenza di n. 3 donne.

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO



COMUNE DI SAN SPERATE
Provincia Sud Sardegna – Cap. 09026
Cod. Fiscale n. 01423040920
Tel 07096040299 - Sito Web: www.sanperate.net
Email: protocollo@sansperate.net
Pec : protocollo@pec.comune.sansperate.ca.it

Questa Amministrazione, a richiesta di trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time da parte del personale, si è sempre resa disponibile a concedere l'autorizzazione di fronte a particolari esigenze personali del richiedente, permettendo di conciliare quest'ultime sempre e comunque con le attività lavorative e le esigenze di servizio.

Inoltre, è da evidenziare che il Regolamento Comunale disciplinante l'orario di lavoro del personale, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 249 del 31.12.2008 e modificato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 112 del 16.05.2012, ha previsto tra l'altro all'art. 5 una flessibilità oraria sia in entrata che in uscita, posticipando l'orario di servizio in ingresso per un massimo di 60 minuti e anticipando o posticipando l'orario di uscita dal servizio per un massimo di 60 minuti.

Il personale dipendente che alla data del 31.12.2020 ha usufruito dei permessi previsti dalla Legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone portatori di handicap" è n. 4 di cui n. 3 donne e n. 1 uomo, per un numero complessivo di giornate pari a 51.

Il personale dipendente che alla data del 31.12.2020 ha usufruito dei permessi per Congedi Parentali (orari e/o giornalieri) è n. 3 di cui n. 1 donna e n. 2 uomini.

Inoltre, nel corso del 2020 è stato dato ampio spazio allo Smart working: il personale dipendente che alla data del 31.12.2020 ha usufruito della suddetta misura di conciliazione è n. 16 di cui n. 9 donne e n. 7 uomini.

PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Si dà atto che con deliberazione della Giunta Comunale n. 119 del 27.11.2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Triennale Azioni positive 2020/2022 — Annualità 2020, ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna".

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Promuovere le pari opportunità e garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale, attraverso la partecipazione a corsi di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale, senza discriminazione di genere e considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- Promuovere la sicurezza, la salute e il benessere presso l'ambiente di lavoro.
- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- Accrescimento delle competenze del Comitato Unico di Garanzia (CUG);



COMUNE DI SAN SPERATE

Provincia Sud Sardegna – Cap. 09026

Cod. Fiscale n. 01423040920

Tel 07096040299 - Sito Web: www.sanperate.net

Email: protocollo@sansperate.net

Pec : protocollo@pec.comune.sansperate.ca.it

- Garantire collaborazione e confronto continuo con la Consulta delle Donne operante a livello territoriale.

L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, ha individuato le seguenti azioni positive:

1. Continuare ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile. In caso di richieste di designazioni inoltrate dal Comune a soggetti esterni, ai fini della nomina di Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari, si dovrà richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza di genere nelle proposte di nomina.

2. Redigere i bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire i requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

3. Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali;

4. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;

5. Migliorare l'organizzazione del lavoro al fine di migliorare le performance dell'Ente e favorire l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita;

6. Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.

7. Migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro. Si evidenzia, inoltre, che sin dall'anno 2016 è stato creato un apposito spazio nel portale telematico dell'Ente dedicato al CUG, attraverso il quale è possibile contattare direttamente il Comitato e inviare, mediante indirizzo di posta elettronica, ogni comunicazione, segnalazione o richiesta indirizzata al Comitato Unico di Garanzia.

Nello spazio dedicato al CUG, oltre ad una sintetica descrizione di come si compone e delle sue funzionalità, è possibile prendere visione di tutti gli atti amministrativi ad esso correlati.



COMUNE DI SAN SPERATE
Provincia Sud Sardegna – Cap. 09026
Cod. Fiscale n. 01423040920
Tel 07096040299 - Sito Web: www.sanperate.net
Email: protocollo@sansperate.net
Pec : protocollo@pec.comune.sansperate.ca.it

BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso del 2020 non risultano esserci state segnalazioni di discriminazione sul luogo di lavoro, né azioni di “mobbing” o di malessere psicofisico, nonostante l’anno di riferimento sia stato particolarmente difficile in quanto caratterizzato dall’avvento dell’emergenza epidemiologica da Sars_CoV_2.

L’Amministrazione Comunale anche durante l’anno 2020 ha dato particolare rilievo ed importanza alla formazione del personale dipendente e, in particolar modo, a quello femminile partecipando a diversi seminari e corsi di formazione on line (Webinar) esclusivamente durante l’orario di lavoro in modo da conciliare le esigenze tipiche delle donne lavoratrici in seno alla famiglia.

Altra azione positiva portata avanti dall’Assessorato alle Pari Opportunità è quella di collaborazione con la Consulta delle Donne che svolge attività sin dall’anno 2015 quale organismo fortemente voluto dall’Amministrazione Comunale per contribuire sia a individuare i problemi, che ad offrire le soluzioni alle questioni che riguardano le donne ed il loro operato nella società moderna, promuovere la loro partecipazione ed integrazione nella vita sociale indipendentemente dal loro stato sociale, dall’appartenenza etnica, politica e religiosa.

In questi anni le attività portate avanti in collaborazione con la Consulta delle Donne sono state molteplici, ad iniziare dagli interventi durante le manifestazioni culturali nel territorio, fino all’istituzione nel 2017 dello Sportello Donna con attività di gestione screening tiroideo e mammografico con attivo supporto logistico.

Anche nel 2020 l’Amministrazione Comunale in collaborazione con la Consulta delle Donne, e con l’Associazione Medici della Prevenzione (A.M.D.P.), ha portato ancora avanti il progetto in celebrazione del *“Diritto nella lotta contro il cancro”*, proseguendo con gli screening gratuiti a favore della cittadinanza, calendarizzando visite e screening ecografici (seno – tiroide – prostata – fegato/colecisti – reni) durante il mese di gennaio 2020.

Inoltre, con deliberazione di Giunta Comunale n. 132, del 02 dicembre 2020, il Comune di San Sperate ha aderito alla rete di solidarietà sociale Ad Adiuvandum che unitamente ad associazioni ed altri promotori, tra cui il gruppo editoriale L’unione Sarda, Amici di Sardegna uniti contro il Covid-19, Sarda Bellezza, si sono impegnati in azioni di tutela della salute a favore dei cittadini della Sardegna nell’ambito dell’emergenza sanitaria determinata dalla pandemia in corso mediante una attività di screening della popolazione e del personale dipendente.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Ai sensi dell’art. 3 del Regolamento Comunale per Il Funzionamento Del Comitato Unico Di Garanzia Per Le Pari Opportunità, La Valorizzazione Del Benessere Di Chi Lavora E Contro Le Discriminazioni, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 16.02.2015:



COMUNE DI SAN SPERATE

Provincia Sud Sardegna – Cap. 09026

Cod. Fiscale n. 01423040920

Tel 07096040299 - Sito Web: www.sanperate.net

Email: protocollo@sansperate.net

Pec : protocollo@pec.comune.sansperate.ca.it

“1. Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. n. 165/2001, e da un numero di rappresentanti dell’Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Qualora a fronte del rinnovo della RSU altre organizzazioni conseguissero una nuova rappresentanza all’interno del CUG, possono nominare un nuovo rappresentante all’interno del CUG, integrando la composizione già presente e l’Amministrazione procederà alla nomina di un nuovo componente per garantire la composizione paritetica.

2. Il CUG è nominato con atto del Segretario Comunale, ai sensi dell’art. 21 della Legge n. 183/2010.

3. Il C.U.G., nella prima seduta di insediamento, provvede a nominare tra i membri rappresentanti l’Amministrazione, il Presidente avente i compiti di rappresentare il Comitato, dirigerne i lavori, presiedere le riunioni e coordinare il regolare svolgimento delle stesse.

4. Il C.U.G., inoltre, sempre nella prima seduta, provvede a designare il Segretario avente compiti di supporto al funzionamento del Comitato, quali:

- l’invio tramite mail, fax o altro mezzo di comunicazione, delle convocazioni agli incontri del C.U.G., del materiale relativo agli argomenti all’Ordine del Giorno e dei verbali delle riunioni;

- la redazione dei verbali di ogni seduta e la trasmissione a tutti i componenti del C.U.G.;

5. L’attività del Comitato è svolta nell’ambito del normale orario di lavoro. Il CUG dura in carica quattro anni dalla data di insediamento e, comunque, fino alla costituzione del nuovo Comitato [..].”

Proposte ed azioni

Il CUG propone per l’anno 2021 azioni volte a migliorare ulteriormente lo svolgimento dei propri compiti per arrivare a maggiori risultati sugli obiettivi prefissati, quali:

- Formulazione di pareri preventivi, nonché propositivi in tema di azioni positive, oltre che al monitoraggio della messa in pratica dei contenuti del Piano Triennale delle Azioni Positive e, in particolar modo, del rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo;
- Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- Promuovere la sicurezza, la salute e il benessere presso l’ambiente di lavoro;
- Tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- Garantire la riduzione dello stress/lavoro a seguito di lunghe assenze di personale o di personale in servizio ma assente frequentemente per problemi di salute o familiari, promuovendo un comportamento collaborativo a vantaggio di tutti.



COMUNE DI SAN SPERATE
Provincia Sud Sardegna – Cap. 09026
Cod. Fiscale n. 01423040920
Tel 07096040299 - Sito Web: www.sanperate.net
Email: protocollo@sansperate.net
Pec : protocollo@pec.comune.sansperate.ca.it

- Valutazione di eventuali fatti segnalati riguardanti azioni di discriminazione diretta ed indiretta.

San Sperate, lì 30.03.2021

IL PRESIDENTE "USCENTE"
Comitato Unico di Garanzia

Atzori Maria Pietrina

