

Città di Iglesias

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



Ai vertici dell'Amministrazione

Al Nucleo di valutazione

**Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it
monitoraggiocug@funzionepubblica.it**

**RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
ANNO 2023**

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente:	Comune di Iglesias
Indirizzo:	Via Isonzo n.7 – 09016 Iglesias
Telefono	0781 2741 (centralino)
PEC:	protocollo.comune.iglesias@pec.it
Partita Iva e Codice fiscale:	00376610929
Codice ISTAT	111035
Sito web istituzionale:	www.comune.iglesias.ca.it
Sindaco:	Mauro Usai (data di insediamento 01 giugno 2023)
Popolazione residente al 31.12.2023	25.229



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.



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

L'analisi della situazione del personale presenta il seguente quadro:

- il numero dei dipendenti al 31/12/2023 è complessivamente pari a 121, di cui 64 donne e 57 uomini;
- nel suddetto numero di dipendenti sono compresi n. 3 dirigenti a tempo determinato di cui n. 1 donna e n.2 uomini;
- tra i dipendenti a tempo indeterminato, 2 sono i rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui 1 donna (50%) e 1 uomini (50%).

La ripartizione del personale per categoria è la seguente

Lavoratori	Segretario Generale	Dirigenti	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Donne	0	1	22	26	12	3	64
Uomini	0	4	6	32	11	4	57
Totale	0	5	28	58	23	7	121

Ripartizione del personale per genere e orario di lavoro

Categoria D	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	6	22	28
Posti di ruolo part-time	0	0	0
Categoria C	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	32	26	58
Posti di ruolo part-time	0	0	0
Categoria B	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	10	11	21
Posti di ruolo part-time	1	1	2
Categoria A	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	4	3	7
Posti di ruolo part-time	0	0	0

Ripartizione del personale per genere ed età

	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	>60
Donne	1	16	14	19	13
Uomini	1	10	8	19	15
Totale	2	26	22	38	28

Retribuzioni medie lorde per categorie

	A	B	C	D	Dirigenti
Uomini	21.690,10 €	25.069,14 €	21.854,11 €	39.522,47 €	73.532,97 €
Donne	22.848,48 €	24.303,99 €	26.248,16 €	35.101,71 €	30.710,12 €



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

2.1 Flessibilità oraria, part-time

A tutto il personale è assicurata una flessibilità oraria, ciò al fine di garantire, in termini generali, la conciliazione vita/lavoro.

Dai dati riportati nella sezione 1, si evidenzia che il personale donna con rapporto di lavoro a tempo parziale è uguale al personale uomo (n. 1 donna e n. 1 uomo).

Non si hanno segnalazioni di richieste effettuate all'Amministrazione per agevolazioni in merito all'orario e non accolte, pertanto non si è ad oggi resa necessaria l'adozione di un regolamento che ne definisse le modalità di accesso e le priorità.

Per quanto concerne il lavoro agile e il lavoro da remoto, si rileva che la misura, introdotta in via emergenziale nell'anno 2020 a seguito della pandemia, è stata regolamentata nell'anno 2023 con l'adozione di specifica disciplina contenuta nel regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 111 del 19.05.2023. Il regolamento, adottato ad integrazione del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, contiene, tra l'altro, tutta la modulistica necessaria per formulare eventuali manifestazioni di interesse.

Successivamente è stata portata a termine la procedura volta ad identificare con esattezza e attraverso specifica ricognizione, quali siano, in capo a ciascun ufficio le attività e/o procedimenti che possono essere oggetto di lavoro agile e di lavoro da remoto, tenendo in considerazione l'esigenza di contemperare le oggettive necessità dei lavoratori con quelle del pubblico interesse in capo al Comune.

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

Nell'anno 2023:

- sono state n. 48 le ore e n. 186 i giorni di permesso per Legge 104 usufruite dagli uomini, mentre sono state n. 364 le ore e n. 215 i giorni usufruiti dalle donne.

- sono stati n. 28 i permessi giornalieri per congedi parentali usufruiti dagli uomini (n. 2 uomini), mentre sono stati 25 quelli fruiti dalle donne (n. 4 donne).

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

3.1 Piano Triennale di Azioni Positive:

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025, contenuto nel PIAO 2023/2025, è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 120 del 25.05.2023.

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

L'obiettivo delle azioni previste da tale documento è quello di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Si riporta di seguito relazione sintetica delle singole azioni previste dal Piano:



Azione Positiva 1: FORMAZIONE

Per l'anno 2023 non vi sono state segnalazioni per particolari difficoltà di conciliazione non accolte. La formazione del personale è stata effettuata, senza discriminazioni tra uomini e donne, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, per adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni settore. Si è data la possibilità di partecipazione a tutti i lavoratori indistintamente utilizzando prevalentemente la tecnologia digitale.

Azione Positiva 2: ORARI DI LAVORO

L'obiettivo è favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Costituisce una priorità promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Anche per l'anno 2023 si segnala l'accoglimento di richieste di articolazioni orario legate ad esigenze familiari.

È stata confermata, per tutto il personale, la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con i regolamenti vigenti e con le circolari interne attualmente vigenti.

Si segnala, in particolare, l'applicazione dell'istituto contrattuale delle ferie solidali in favore di un soggetto dipendente dell'ente con carico di responsabilità familiare particolarmente gravoso.

Al CUG non sono state segnalate particolari necessità e, pertanto, non è stato necessario predisporre linee guida per individuare criteri oggettivi di priorità al fine di garantire il soddisfacimento delle sopravvenute necessità dei dipendenti.

Azione Positiva 3: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Nel corso dell'anno 2023 è stata data attuazione alle progressioni economiche all'interno delle aree di inquadramento, senza discriminazioni di genere. In esito alle progressioni non si segnalano ricorsi. Complessivamente l'ammontare di coloro che hanno progredito sono n. 54 di cui n. 29 donne e n.25 uomini.

Per fronteggiare sopravvenute esigenze organizzative dell'ente, nel corso dell'anno 2023, a seguito di apposita modifica della struttura organizzativa e di conseguente adeguamento del piano del fabbisogno del personale, sono stati affidati alcuni incarichi di responsabilità.

Detti incarichi sono stati attribuiti a seguito di apposite procedure selettive pubbliche in applicazione, oltreché delle leggi e dei regolamenti in materia, anche della azione 3.3 di cui al piano delle azioni positive 2023/2025 che prevede espressamente di "Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni".

In esito a tale procedura sono state attribuite n. 3 posizioni dirigenziali di cui n. 1 donna e n. 2 uomini, sulla base della professionalità e dell'esperienza, senza discriminazioni alcune. Delle predette n. 3 posizioni dirigenziali, in esito alla procedura pubblica, n. 2 sono state assegnate a personale interno (n.1 donna e n. 1 uomo).

Sono stati altresì attribuiti n. 5 Elevate Qualificazioni di cui n. 1 donna e n. 4 uomini. Delle predette n. 5 posizioni di Elevata Qualificazione n. 4 sono state assegnate a personale interno (n.1 donna e n. 3 uomini).

I sopracitati interventi hanno contribuito a dare attuazione alla presente azione positiva che prevede quale obiettivo generale quello di "Incentivare l'innovazione organizzativa di ciascun ufficio, riconoscendo gli apporti dei singoli, in relazione esclusiva alle rispettive capacità".



3.2 Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

L'ente nella composizione delle commissioni concorso per il reclutamento del personale ha sempre rispettato le disposizioni normative in materia di parità di genere.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il CUG non ha avuto formali segnalazioni in merito a situazioni di discriminazione/mobbing. L'ente ha curato gli aspetti di legge relativi agli adempimenti sul medico competente e alle visite programmate.

È stata curata, altresì, la parte riferita all'aggiornamento di legge in materia di sicurezza sul lavoro.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il piano della performance, validato dal nucleo di valutazione, si compone di due parti: la performance individuale e la performance di gruppo.

La performance individuale è legata a parametri soggettivi, mentre la performance di gruppo è mirata al raggiungimento di obiettivi prefissati dall'Amministrazione. Nell'approvazione dei progetti sono stati coinvolti tutti i dipendenti, senza discriminazione di genere.



SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

- ✓ *Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)*

Il comitato in carica è stato nominato con determinazione dirigenziale n. 1357 del 27 aprile 2023.

È costituito da 10 membri (5 effettivi e 5 supplenti): 1 effettivo e 1 supplente designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentati dall'amministrazione. Questi ultimi sono stati individuati tramite avviso di interpello chiedendo la disponibilità a tutti i dipendenti comunali.

La durata della carica è prevista per 4 anni, rinnovabile una sola volta.

- ✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001*

Non è prevista la fattispecie, ma è data la possibilità ai membri di utilizzare la strumentazione in dotazione negli uffici comunali, nonché i medesimi uffici comunali.

- ✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione*

Non sono previste, ma è data la possibilità di aggiornarsi ed effettuare il lavoro necessario in orario d'ufficio, utilizzando la strumentazione tecnologica e i canali informativi istituzionali in dotazione.

- ✓ *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)*

È da tempo disponibile la rete intranet per favorire e facilitare la consultazione e lo scambio di documenti e informazioni tra gli uffici, in modo da mettere a disposizione di ogni dipendente strumenti in grado di ridurre i tempi di lavoro semplificando l'attività organizzativa.

- ✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG*

È in fase di predisposizione il nuovo Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Amministrazione Comunale che dovrà sostituire quello attualmente vigente.

B. ATTIVITA'

È stata segnalata la necessità che i documenti programmatori dell'ente, negli obiettivi strategici, avessero un preciso riferimento alle pari opportunità, alla promozione del benessere organizzativo, nonché alla formazione del personale nell'ottica dello sviluppo della crescita professionale dei dipendenti.

Tale segnalazione è stata recepita dall'Amministrazione comunale che l'ha trasfusa nel DUP 2024/2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 60 del 21/12/2023, alla linea strategica n. 15 rubricata "Iglesias, Città trasparente: Miglioramento della macchina amministrativa. Trasparenza. Anticorruzione. Legalità. Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)".

Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ *Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo*

È stato predisposto, e successivamente condiviso con l'Amministrazione, il Piano triennale delle Azioni Positive 2023/2024, contenuto nel PIAO 2023/2025, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 120 del 25.05.2023.



- ✓ *Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza*

Il comitato non ha avuto segnalazioni di eventuali discriminazioni di carattere morale, sessuale o psicologico nella propria amministrazione, pertanto ha posto, al momento, l'attenzione al potenziamento delle politiche di conciliazione.

- ✓ *Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo*

A seguito dell'adozione del Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2023/2024 è stato monitorato l'andamento dell'accoglimento delle richieste in materia di benessere organizzativo, finalizzato ad una maggiore flessibilità e conciliazione casa-lavoro. Non sono pervenute segnalazione di richieste avanzate dai dipendenti non accolte.

E' stata garantita, ai dipendenti che se ne avvalgono, l'assenza di penalizzazioni ai fini della professionalità e della progressione di carriera.

- ✓ *Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)*

Strumento non posto in essere.

Potrà essere inserito nelle future azioni positive da proporre all'amministrazione.

- ✓ *Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento*

Azione non attuata, ma potrà essere posta in atto in futuro.

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- ✓ *Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza*

Si evidenzia che necessariamente il Comune ha dovuto, nell'anno 2023, adottare atti di riorganizzazione volti a garantire il perseguimento degli obiettivi di mandato della nuova amministrazione neo eletta proprio nell'anno 2023, a seguito di elezioni amministrative.

La nuova organizzazione è stata accolta senza alcuna criticità, pertanto non vi è nulla da segnalare.

- ✓ *Piani di formazione del personale*

La formazione del personale è stata effettuata, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, per adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni settore. Si è data la possibilità di partecipazione a tutti i lavoratori indistintamente, compatibilmente con le esigenze d'ufficio, gli orari part-time e delle categorie protette.

- ✓ *Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione*

E' stata garantita la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali. Non si sono avute segnalazione di richieste dai dipendenti non accolte.

- ✓ *Criteri di valutazione del personale*

Nulla da segnalare. Opera da tempo un preciso sistema di misurazione e di valutazione della *performance* applicato in tutto il relativo ciclo.

- ✓ *Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze*



L'attività viene svolta in modo sistematico dai membri rappresentativi delle organizzazioni sindacali.

POTERI DI VERIFICA

- ✓ *Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità*

Si rimanda alla sezione n. 3 della presente relazione.

- ✓ *Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo*

Si è mantenuta la costante comunicazione, seppur informale, con i Dirigenti dell'ente. Particolarmente intenso è stato lo scambio di rapporti al fine di monitorare le condizioni lavorative di tutti i dipendenti comunali.

- ✓ *Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing*

Non sono giunte al comitato segnalazioni riguardanti casi di violenze morali e/o psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing. Pertanto non si è rilevato la necessità di porre in atto azioni di contrasto.

- ✓ *Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro*

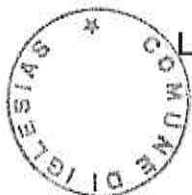
Per quanto concerne l'impegno a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, nel corso del 2023 non sono emersi dati oggettivi che facciano intendere una non corretta applicazione.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Non risultano pervenute fondate e circostanziate segnalazioni di competenza del CUG, ovvero riguardanti una potenziale violazione di pari opportunità, benessere organizzativo e discriminazioni e violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing avvenute nell'Ente nel corso dell'anno 2023.

La presente relazione rappresenta quanto fatto dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Iglesias per l'anno 2023, la cui operatività stata approfondita nelle sezioni precedenti.

30 marzo 2024



La Presidente del Comitato Unico di Garanzia
Dott.ssa Maria Cristina Deiana

Maria Cristina Deiana