ALLEGATO 2 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

Comune di Montale - Protocollo n.0004721/2024 del 28-03-2024

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

del Comune di Montale

ANNO 2023

Comune di Montale - Protocollo n.0004721/2024 del 28-03-2024

Ai vertici dell'Amministrazione

Al Nucleo di Valutazione 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

DEL COMUNE DI MONTALE

ANNO 2023

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.

Comune di Montale - Protocollo n.0004721/2024 del 28-03-2024

Comune di Montale - Protocollo n.0004721/2024 del 28-03-2024

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Si esaminano i dati sulla composizione del personale degli anni 2023 e 2021 (come riportati nella Tabella 1.1., di cui alla Sezione 1, delle Informazioni da parte dell'Amministrazione al CUG e rielaborati ai fini della presente analisi), organizzati per genere, fascia di età (inferiore ai 30 anni, 31-40, 41-50, 51-60, oltre 60), inquadramento contrattuale, tipologia di contratto (a tempo determinato o indeterminato se non diversamente specificato).

Anno 2023

	UOMINI						**DONNE**						
	Fascia di età												
Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	**Tot.**	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	**Tot.**	**Tot.**
Funzionari e EQ	0	0	0	2	0	**2**	0	3	2	4	2	**11**	**13**
Istruttori	1	0	2	8	1	**12**	0	3	1	10	1	**15**	**27**
Operatori esperti	0	0	0	2	0	**2**	0	0	1	1	2	**4**	**6**
Tempo determinato	0	0	0	0	0	**0**	0	1	0	0	0	**1**	**1**
Tot. personale	1	0	2	12	1	**16**	0	7	4	15	5	**31**	**47**
% su 47 dipendenti	2,1	0	4,3	25,5	2,1	**34%**	0	14,9	8,40	32	10,7	**66%**	**100%**

Anno 2021

	UOMINI						**DONNE**						
	Fascia di età												
Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	**Tot.**	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	**Tot.**	**Tot.**
CATEGORIA D	0	0	1	2	0	**3**	0	3	1	4	2	**10**	**13**
CATEGORIA C	0	2	4	6	1	**13**	1	1	6	8	5	**21**	**34**
CATEGORIA B	0	0	0	2	0	**2**	0	0	2	0	2	**4**	**6**
Tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Tot. personale	0	2	5	10	1	**18**	1	4	9	12	9	**35**	**53**
% su 53 dipendenti	0	3,77	9,43	18,87	1,89	**33,96**	1,89	7,55	16,98	22,64	16,98	**66,04**	**100 %**

83

Dai dati forniti risulta possibile effettuare le seguenti osservazioni e considerazioni relativamente all'anno 2023:
- i dipendenti dell'Ente sono in maggioranza donne (66% donne a fronte di 34% uomini);
- i dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e delle E.Q. sono in grande maggioranza donne (84,62% donne a fronte di 15,38% uomini);
- i dipendenti inquadrati nell'area degli Istruttori sono distribuiti in modo abbastanza paritario tra donne e uomini (55,55% donne a fronte di 44,44% uomini);
- i dipendenti inquadrati nell'area degli Operatori Esperti sono in grande maggioranza donne (66,66% donne a fronte di 33,33% uomini);
- vi è un solo dipendente, donna, a tempo determinato.

Facendo un confronto tra i dati relativi agli anni 2021 e 2023 emerge che:
- il n° complessivo dei dipendenti è progressivamente diminuito;
- in particolare si è molto ridotto il numero dei dipendenti inquadrati come Categoria C / Istruttori, dai n. 34 del 2021 ai n. 27 del 2023;
- risulta invariata la percentuale di uomini e donne sul totale (uomini circa 34% e donne circa 66%).

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il Comune di Montale ha adottato, in relazione alle misure di conciliazione vita/lavoro, i seguenti strumenti:

1) part-time: **SÌ;** l'accesso al part-time, secondo la disciplina che regola le trasformazioni di rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, è assicurata e calcolata come previsto dal vigente CCNL. L'ufficio preposto assicurerà tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

2) telelavoro: **NO**.

3) smart working: **SÌ**; l'Ente ha introdotto a partire dal 03/07/2023 un'organizzazione del lavoro in modalità agile (a distanza) nella giornata del lunedì. A tal fine è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 23/06/203 il Regolamento per il lavoro a distanza.

4) flessibilità oraria: **SÌ**; l'ente si impegna a perseguire azioni finalizzate a soddisfare i bisogni di conciliazione dei dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli. Ogni responsabile, soggetto al quale spetta la gestione e organizzazione delle risorse umane, dovrà adottare tutte le misure idonee a favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali, contemperando le esigenze personali delle/i lavoratrici/tori con quelle dell'Amministrazione senza detrimento della qualità del lavoro, anzi potenziando le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Inoltre, su questo piano, il Comune, nel caso in cui si presentasse necessità di assistenza di figli minori, di genitori anziani anche non conviventi, di coniuge o convivente, può prevedere articolazioni dell'orario agevolate con recupero delle ore non lavorate, entro sei mesi.

5) permessi/congedi per disabilità propria o parentale: **SÌ**; l'Ente promuove le pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possano esistere o sorgere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, come la cura dei familiari anziani e/o disabili. L'accesso ai permessi è assicurato come previsto dal vigente CCNL e dalla normativa in materia.

Comune di Montale - Protocollo n.0004721/2024 del 28-03-2024

Dai dati contenuti nelle Tabelle n. 1.9 e 1.10 di cui alla Sezione 1, delle Informazioni da parte dell'Amministrazione al CUG (qui riportati e rielaborati ai fini della presente analisi) risulta che concretamente, nel 2023, il personale ha usufruito degli strumenti di conciliazione vita/lavoro limitatamente allo smart working e ai permessi/congedi per disabilità propria o parentale, come di seguito specificato:

PERSONALE CHE USUFRUISCE DEGLI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE VITA/LAVORO													
Genere	**UOMINI**						**DONNE**						**Tot.**
Fascia d'età													
Tipo Misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	**Tot U.**	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	**Tot D.**	
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**	**0**
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**	**0**
Personale che fruisce del lavoro agile	1	0	2	5	0	**8**	0	4	2	10	4	**20**	**28**
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**	**0**
Totale	**1**	**0**	**2**	**5**	**0**	**8**	**0**	**4**	**2**	**10**	**4**	**20**	**28**
% su 47 dipendenti	**2,13**	**0**	**4,26**	**10,64**	**0**	**17,02**	**0**	**8,51**	**4,26**	**21,28**	**8,51**	**42,55**	**59,57**

Dai dati forniti risulta possibile effettuare le seguenti osservazioni e considerazioni relativamente all'anno 2023:

- i dipendenti dell'Ente che usufruiscono dello smart working sono la maggioranza sul totale (59,57%);
- i dipendenti dell'Ente che usufruiscono dello smart working sono in maggioranza donne (42,55% donne a fronte di 17,02% uomini);

Comune di Montale - Protocollo n.0004721/2024 del 28-03-2024

- per entrambi i generi, la fascia di età che usufruisce maggiormente dello smart working è quella tra i 51-60 anni (21,28% donne e 10,64% uomini);
- nessun dipendente dell'Ente usufruisce del part-time orizzontale su richiesta.

PERSONALE CHE USUFRUISCE DI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992						
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	26	5,90%	68	15,5%	94	
Numero permessi orari L. 104/1992 (n. ore) fruiti	0	0	311	70,7%	311	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0	34	7,7%	34	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	1	0,2%	1	
Totale	26	5,90%	414	94,1%	440	
% sul totale di 47 dipendenti	1	**2,12%**	4	**8,51%**	5	**10,63%**

Si rileva che:
- la netta maggioranza del personale che usufruisce di congedi parentali e permessi ex L. 104/1992 è costituito da donne (8,51% donne a fronte di 2,12% uomini);
- il n° di permessi giornalieri ex L. 104/1992 usufruiti dalle donne ammonta a 68 mentre quello degli uomini ammonta a 26; il n° delle ore di permessi ex L. 104/1992 usufruiti da donne ammonta a 311 mentre quello degli uomini ammonta a 0;
- il n° di permessi giornalieri per congedo parentale usufruiti dalle donne ammonta a 34 mentre quello degli uomini ammonta a 0; il n° delle ore di permessi per congedo parentale usufruiti da donne ammonta a 1 mentre quello degli da uomini ammonta a 0;

Comune di Montale - Protocollo n.0004721/2024 del 28-03-2024

Comune di Montale - Protocollo n.0004721/2024 del 28-03-2024

SEZIONE 3. PARITÀ /PARI OPPORTUNITÀ

a) Piano Triennale di Azioni Positive. Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 20/01/2023 è stato approvato Piano Triennale di Azioni Positive a favore delle pari opportunità per il periodo 2023-2025; il piano prevedeva i seguenti n. 5 obiettivi che in Comune intende attuare:

- Obiettivo 1) Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, anche tendenti all'esclusione dal circuito lavorativo, favorendo condizioni di benessere nel luogo di lavoro e prevenzione dei disagi lavorativi, e quindi un ambiente di lavoro salubre, confortevole, accogliente e sicuro, sotto tutti i punti di vista, impegnandosi ad adottare tutte le azioni per prevenire infortuni e rischi professionali, promuovendo altresì indagini di benessere organizzativo, sottoponendo, ad esempio, i dipendenti ad un questionario in forma anonima, in modo da valutare le reali esigenze venutesi a creare.

- Obiettivo 2) Promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di Condivisione vita privata/lavoro.

- Obiettivo 3) Promuovere attività formative-informative in tema di benessere organizzativo, sicurezza dell'ambiente di lavoro al fine di sviluppare un maggior senso di appartenenza e motivazione nei lavoratori, stimolando alla creazione di un ambiente relazionale comunicativo e collaborativo e soprattutto il senso di utilità sociale nei dipendenti.

- Obiettivo 4) Migliorare comunicazione, trasparenza e circolarità delle informazioni all'interno dell'ente, ascoltare le istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento delle relazioni e dei processi lavorativi. Impegnarsi a promuovere l'attività di formazione dei dipendenti, tenendo conto dei fabbisogni formativi di ogni servizio, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.

- Obiettivo 5) L'amministrazione comunale finanzia le azioni del presente piano con risorse proprie o attraverso finanziamenti statali ed europei. Il piano avrà durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

Si esaminano i dati contenuti nella Tabella n. 1.11 di cui alla Sezione 1, delle Informazioni da parte dell'Amministrazione al CUG (qui riportati e rielaborati ai fini della presente analisi):

	UOMINI						DONNE						
Classi età / Tipo Formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	**Tot. U.**	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	**Tot. D.**	**Totale**
Obbligatoria (sicurezza)	8	0	16	72	8	**104**	0	48	32	88	28	**196**	**300**
Aggiornamento professionale	0	0	16	114	0	**130**	0	561	63	114	50	**788**	**918**

Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**	**0**
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**	**0**
Violenza di genere	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**	**0**
Altro (specificare): abuso di sostanze psicotrope	0	0	0	8	0	**8**	0	12	8	4	4	**28**	**36**
Altro (specificare): rischio violenza e aggressione	4	0	4	12	0	**20**	0	8	4	0	0	**12**	**32**
Altro (specificare): antincendio	0	0	13	15	5	**33**	0	30	16	37	5	**88**	**121**
Altro (specificare): Syllabus - competenze digitali	0	0	6	12	0	**18**	0	20	12	24	6	**62**	**80**
Totale ore	**12**	**0**	**55**	**233**	**13**	313	**0**	**679**	**135**	**267**	**93**	1.174	1487
Dipendenti	1	0	2	12	1	**16**	0	7	4	15	5	**31**	**47**
Media ore/dipendenti	**12**	**0**	**27,5**	**19,41**	**13**	**19,5**	**0**	**97**	**33,75**	**17,8**	**18,6**	**37,87**	**31,63**

Dai dati forniti risulta possibile effettuare le seguenti osservazioni e considerazioni relativamente all'anno 2023:
- le tre categorie formative per le quali viene fatto nell'Ente il maggior numero di ore di formazione sono, nell'ordine: 1) Aggiornamento professionale, 918 ore totali; 2) Sicurezza sul luogo di lavoro, 300 ore totali; 3) Formazione antincendio, 121 ore totali;
- la media delle ore di formazione a dipendente è di 31,63 ore all'anno;
- i dipendenti dell'Ente che nell'anno hanno svolto in media un maggior numero di ore di formazione sono donne (37,87 ore donne a fronte di 19,50 ore uomini);
- tra le donne la fascia d'età che svolge il maggior numero medio di ore formazione è quella tra i 31-40 anni (97 ore);
- tra gli uomini la fascia d'età che svolge il maggior numero di ore formazione è quella tra i 41-50 anni (27,5 ore).

c) L'Ente non ha adottato un bilancio di genere nell'anno 2023.

d) Durante l'anno 2023 non sono stati indetti concorsi per il reclutamento del personale e pertanto non è stata nominata alcuna commissione di concorso.

e) <u>Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento.</u>

Si esaminano i dati contenuti nella Tabella n. 1.5 di cui alla Sezione 1, delle Informazioni da parte dell'Amministrazione al CUG (qui riportati e rielaborati ai fini della presente analisi):

Comune di Montale - Protocollo n.0004721/2024 del 28-03-2024

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti
Funzionari ed EQ	**€ 38.885,40**	**€ 34.032,45**	**€ 4.852,95**
Istruttori	**€ 30.645,71**	**€ 29.421,05**	**€ 1.224,66**
Operatori esperti	**€ 27.575,44**	**€ 22.887,70**	**€ 4.687,74**
Totale personale	**€ 97.106,55**	**€ 86.341,20**	**10765,3510.765,35**
% sul personale complessivo			

Dai dati forniti risulta possibile effettuare le seguenti osservazioni e considerazioni relativamente all'anno 2023:
- vi è un divario economico di genere della retribuzione netta media annuale per i dipendenti appartenenti a tutte le aree contrattuali;
- il divario è particolarmente rilevante per i dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari ed E.Q (€ 4.852,95 di retribuzione netta media annuale a favore degli uomini) e all'area degli Operatori Esperti (€ 4.687,74 di retribuzione netta media annuale a favore degli uomini).

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il CUG in carica nel quadriennio 2019-2023 ha condotto nel gennaio 2020 una indagine sul benessere organizzativo del personale attraverso un questionario a crocette sottoposto in forma anonima ai dipendenti del Comune di Montale.
Sono stati restituiti compilati n. 37 questionari, la cui analisi è in corso. A seguito dell'analisi dei questionari saranno programmate le azioni da mettere in campo e strumenti di valutazione delle loro efficacia.

Nel Comune di Montale non è presente un Servizio Salute e Sicurezza e per tale motivo non è stata effettuata la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere.

Il Comune di Montale possiede un Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 211 del 19/12/2013.
Nel corso dell'anno 2024 l'Amministrazione ha in programma la revisione del suddetto codice alla luce dei più recenti interventi normativi. Questo nuovo Codice, prima della sua approvazione, sarà sottoposto al CUG in carica per eventuali osservazioni in materia di parità di genere, contrasto della violenza contro le donne e tutela delle disabilità.

L'Ente non si è invece dotato di codici etici e di condotta e ad oggi non ne è prevista l'adozione.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 169 del D. Lgs. 267/2000, la Giunta Comunale approva annualmente il Piano Esecutivo di Gestione contenente il Piano degli Obiettivi assegnati ai Responsabili dei Servizi.

Comune di Montale - Protocollo n.0004721/2024 del 28-03-2024

Il PEG-PDO 2023-2025 non ha previsto alcuno specifico obiettivo di pari opportunità, al di fuori della predisposizione e dell'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive, a cura dell'Ufficio Personale – Servizio Funzionale 2, obbligatorio per legge.

Non sono state previste nell'annualità oggetto della presente relazione modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili.

Il CUG attualmente in carica si riserva la facoltà di esprimere, in relazione al prossimo Piano degli Obiettivi, eventuali osservazioni e/o raccomandazioni in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo.

Comune di Montale - Protocollo n.0004721/2024 del 28-03-2024

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Questa parte della relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione, con l'obiettivo di far emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione.
Si espone anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nell'anno 2023.

A. OPERATIVITÀ

Il CUG in carica nel periodo novembre 2019 – novembre 2023 è stato nominato con determinazione del Responsabile del Servizio associato Economico-Finanziario e Risorse Umane n. 685 del 21/11/20219; il Presidente è stato invece nominato con Decreto del Sindaco n. 23 del 29/11/2019.

Per l'anno 2023 non è stato previsto uno stanziamento di bilancio per il finanziamento di programmi di azioni positive e per l'attività del CUG, ai sensi dell'art. 57, comma 1, lett. d) del d.lgs. 165/2001.

Per l'anno 2023 non sono state destinate risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, né sono stati realizzati interventi di formazione a costo zero.

Nell'anno 2023 i principali documenti relativi al CUG (atti di nomina, regolamento etc...) erano disponibili su una pagina del sito internet istituzionale dell'Ente. A seguito di un intervento di completo rinnovamento del sito, avvenuto a fine 2023, tutta la documentazione del CUG, di interesse per i dipendenti del Comune è stata trasferita in una cartella di file condivisa sul server del Comune di Montale. Tale cartella è liberamente accessibile e consultabile da tutti i dipendenti.

Nell'anno 2023 l'amministrazione non ha approvato atti normativi o circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG.

Non è previsto che le consultazioni tra amministrazione e CUG avvengano con frequenza stabilita e fissa; ciononostante, l'amministrazione è sempre disponibile a confrontarsi sulle tematiche di competenza del CUG ove emergano situazioni che richiedano l'intervento o il parere del CUG.

Nell'anno 2023 il CUG non si è avvalso della collaborazione di soggetti esterni o interni all'amministrazione.
Tuttavia il Regolamento del CUG prevede la possibilità di invitare alle riunioni soggetti anche esterni all'amministrazione in qualità di esperti su specifiche tematiche pertinenti all'attività del Comitato. Gli esperti svolgono funzione consultiva e non hanno potere di voto.
Si riporta inoltre il contenuto dell'art. 9 del Regolamento del CUG del Comune di Montale "Rapporti con organi istituzionali e organismi esterni".
"1. Per l'espletamento delle proprie funzioni il Comitato può:
a) avvalersi dell'apporto di esperti anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro, nonché chiedere di avvalersi dell'apporto di uffici dell'Amministrazione aventi le necessarie competenze, fermo restando che tali soggetti non hanno in alcun caso potere di voto;
b) promuovere incontri con altri Enti e/o organismi aventi analoghe finalità. Il Comitato può collaborare, come previsto dalle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG di cui alla Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri:
- con il /la Consigliere/a nazionale di parità;
- con l'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro;
- con l'UNAR, Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per tutte le azioni ascrivibili all'ambito delle discriminazioni per razza o provenienza etnica;
- con gli OIV, Organismi Indipendenti di Valutazione, previsti dall'art. 14 del Dlgs. 150/2009, per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle performance.
2. Il Comitato, nell'ambito delle proprie competenze di cui all'art. 7, formula proposte che vengono trasmesse ai soggetti abilitati alla contrattazione decentrata."

B. ATTIVITÀ
Questa parte della relazione è dedicata:
1) alle informazioni circa la presa in carico da parte dell'amministrazione delle considerazioni formulate dal CUG nella relazione annuale 2022 redatta nel 2023;
2) alla valutazione relativa all'attuazione delle proposte di miglioramento dell'anno 2022;
3) ad una sintesi delle attività curate dal CUG nell'anno 2023.

Nell'anno 2023, le attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti sono le seguenti:

POTERI PROPOSITIVI:
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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
- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Comune di Montale - Protocollo n.0004721/2024 del 28-03-2024

- 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

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- Piani di formazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Criteri di valutazione del personale
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

- Nell'anno 2023 il CUG, richiesto dall'amministrazione di esprimersi in ordine al Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) 2023-2025, ha espresso parere positivo, dichiarandosi favorevole all'adozione dell'atto, senza osservazioni.

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
- Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing
- 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

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Questa parte della relazione è dedicata ad una analisi complessiva della situazione del personale alla luce dei dati raccolti.

Il CUG si riserva di formulare proposte di miglioramento.

Montale (PT), 27/03/2024

Per il Comitato Unico di Garanzia
del Comune di Montale
La Presidente Silvia Bellandi
Silvia Bellandi

Comune di Montale - Protocollo n.0004721/2024 del 28-03-2024