



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Palermo - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Palermo

Regione:	Sicilia
Provincia:	PA
Comune:	Palermo
CAP:	90133
Indirizzo:	Piazza Pretoria, 1 - Palazzo Delle Aquile
Codice Amministrazione:	c_g273
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020 – 2022

[piano_azioni_positive_c_g273-triennio_2020-2022-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-c_g273-triennio_2020-2022-anno_.pdf)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-posit](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-c_g273-triennio_2020-2022-anno_.pdf)
[ive_c_g273-triennio_2020-2022-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-c_g273-triennio_2020-2022-anno_.pdf))
(4.46 MB)





Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

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
Dirigente di livello non generale		0	0	2	8	13	0	0	0	21	11
Personale non dirigente		0	8	632	1281	710	0	0	776	1495	611
Totale personale		0	8	634	1289	723	0	0	776	1516	622
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,14	11,39	23,15	12,98	0,00	0,00	13,94	27,23	11,17

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	2	27	16	12	57	38,51	7,23	0	0	46	39	6	91	61,49	13,21
Tra 3 e 5 anni	0	2	2	6	2	12	63,16	1,52	0	0	3	3	1	7	36,84	1,02
Tra 5 e 10 anni	0	0	93	79	22	194	47,32	24,62	0	0	74	91	51	216	52,68	31,35
Superiore a 10 anni	0	0	19	305	201	525	58,33	66,62	0	0	33	279	63	375	41,67	54,43
Totale	0	4	141	406	237	788			0	0	156	412	121	689		
Totale %	0,00	0,27	9,55	27,49	16,05	53,35			0,00	0,00	10,56	27,89	8,19	46,65		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		0		0		0	

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale % sul personale complessivo		0,00		0,00		0,00	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Numero totale di dipendenti 5568, di cui 2654 uomini e 2914 donne.

Nelle fasce d'età comprese tra 41 e 50 ed ancora, tra 51 e 60, in genere, le donne superano il numero degli uomini in ogni livello di inquadramento. Un pò si diversifica la situazione nella fascia con un'età > di 60 anni dove per alcuni livelli di inquadramento sembra prevalere il genere maschile.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	4	472	355	131	962	42,83	36,25	0	0	582	493	209	1284	57,17	44,06
Part Time ≤50%	0	0	35	31	12	78	44,32	2,94	0	0	52	38	8	98	55,68	3,36
Tempo Pieno	0	4	127	920	563	1614	51,30	60,81	0	0	142	992	398	1532	48,70	52,57
Totale	0	8	634	1306	706	2654			0	0	776	1523	615	2914		
Totale %	0,00	0,14	11,39	23,46	12,68	47,67			0,00	0,00	13,94	27,35	11,05	52,33		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

In relazione al part time volontario uomini si comunica quanto segue:

- uomini part time misto da 41 a 50 anni n. 3, da 51 a 60 n. 4, > 60 n. 2 - totale n. 9 in part-time di tipo misto;
- uomini part time orizzontale da 41 a 50 anni n. 6, da 51 a 60 n. 10, > 60 n. 2 - totale n. 18 in part. time orizzontale;
- uomini part time verticale da 41 a 50 anni n. 4, da 51 a 60 n. 31, > 60 n. 9 - totale n. 44 in part. time verticale.

Si specifica in tal senso, che il totale delle tre tipologie di part time sopra indicate, conta n. 71 uomini con una percentuale corrispondente a 68,93%.

In relazione al part time volontario donne si comunica quanto segue:

- donne part time misto da 51 a 60 n. 3, - totale n. 3 in part-time di tipo misto;
- donne part time orizzontale da 51 a 60 n. 5, - totale n. 5 in part. time orizzontale;
- donne part time verticale da 41 a 50 anni n. 4, da 51 a 60 n. 15, > 60 n. 5 - totale n. 24 in part. time verticale.

Si specifica in tal senso, che il totale delle tre tipologie di part time sopra indicate, conta n. 32 donne con una percentuale corrispondente a 31,07%.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	0	--	0	--	0	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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

- Smart working
- Congedi parentali
- Flessibilità oraria

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? No

VERIFICA DELLE ATTIVITA' DEL CUG ANNO 2020

Il mese di gennaio 2020 ha visto l'**approvazione del Piano di azioni positive (PAP) 2020/2022** con le relative azioni programmate. Gli obiettivi:

- PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LAVORATIVO E CONCILIAZIONE TRA VITA PROFESSIONALE E FAMILIARE.**
- IMPEGNO IN INIZIATIVE VOLTE ALLA PROMOZIONE DELLA PERSONA, ALLA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, ALL'ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI, ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI.**

Ci si è poi prontamente attivati circa l'Organizzazione di un convegno regionale con la trattazione di tematiche legate al Lavoro Agile. Ciò con l'approvazione e il sostegno del Segretario Generale dell'Ente. Un tal pensiero era scaturito dopo il convegno organizzato dal CUG nell'ottobre 2019, ed ancora, dall'**attivazione di gruppi di studio e partecipazioni a momenti formativi su "la nuova direttiva per le Pari Opportunità nella Pubblica Amministrazione"**.

Intento di questo Comitato era ed è oggi, in tal senso, quello di **promuovere un rapporto più fattivo tra l'Organismo e i vertici dell'Amministrazione**, sì da far emergere con le proposte e le attivazioni del CUG il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'Ente, ed ancora, in modo da sostenere "con" l'Amministrazione processi di benessere organizzativo. A seguire, purtroppo, il tempo Emergenziale da tutti vissuto, già a far data dal mese di marzo 2020. Durante il periodo suddetto, quindi, è stato attivato il Lavoro Agile. Ciò è proseguito in percentuale variata guardando al numero dei dipendenti abilitati al suddetto lavoro agile e a quelli che realmente lo hanno svolto e lo svolgono, al numero di ore settimanali da contratto e al numero di ore realmente svolte in lavoro agile. Il tutto si è evoluto nel tempo, nel rispetto delle Direttive emanate dal Segretario Generale/Direttore Generale (sette in tutto), in ottemperanza a quanto richiamato nei D.P.C.M. scaturiti in tempo d'Emergenza da Covid-19, nonché poi, in relazione al decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione emanato nell'ottobre 2020. Con la Sesta direttiva sull'organizzazione del lavoro in tempo emergenziale è stata disposta l'organizzazione dei Servizi programmando lo svolgimento del lavoro agile almeno per il 50% del personale preposto alle attività in agile, spingendosi anche oltre, laddove era comunque possibile mantenere la qualità dei servizi erogati. Chiaro progetto dell'Ente è ormai dallo scorso anno, quello di definire il progetto di Lavoro Agile a regime. Si legge infatti nella Settima Direttiva del sig. Segretario Generale/Direttore Generale: *"come già indicato sia nella Seconda che nella Sesta Direttiva, nonché in cenni anche in altre, è la piena consapevolezza della necessità che il lavoro agile, da misura sanitaria organizzata con approccio emergenziale e disciplinata con modalità derogatorie, debba transitare a misura di sistema... apra le prospettive a una modalità di lavoro che riesca a combinare virtuosamente autonomia operativa del lavoratore e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con maggiore accessibilità dell'utenza ordinaria e professionale ai servizi con garanzia di certezza, speditezza, tempestività e qualità"*.

- In relazione ai propri compiti consultivi, il CUG si è attivato giusto sulla tematica suddetta, e cioè a**

vantaggio della:

- **riorganizzazione del Lavoro all'interno dell'Ente, e specificatamente del Lavoro Agile,** partecipando fattivamente verso la strutturazione della bozza di regolamento.

OBIETTIVO da perseguire: migliorare l'organizzazione del lavoro in ottica di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (dopo aver sopperito in primis al tempo dell'Emergenza).

Si è attivato quindi, un Gruppo di Lavoro interno all'Amministrazione in cui è stato presente il CUG che ha lavorato verso la progettazione della struttura del Lavoro Agile a regime attraverso le seguenti attività:

- predisposizione di interventi volti a redigere una bozza del piano di lavoro agile e del regolamento per il suo funzionamento a regime;
- strutturazione del questionario per Personale e Dirigenti circa le caratteristiche del lavoro agile realizzato nell'anno 2020. Il Comitato Unico di Garanzia ha proseguito nei mesi il proprio lavoro elaborando questionari volti a conoscere la situazione delle singole Aree dell'Ente. L'intento, quello di promuovere dunque indagini sul benessere organizzativo, come già fatta e da ri-valutare con questionari rivisitati e nuovi: ciò è significato, in generale, il voler porre l'attenzione su un aspetto importante del processo di innovazione dell'amministrazione, che si sostanzia nella capacità di attivarsi per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, anche attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento delle prestazioni e alla riduzione dello stress del lavoratore. In tal senso si sono organizzati gruppi di studio all'interno del CUG.
- Contestualmente, la partecipazione dell'Organismo alle attività della Rete dei CUG Nazionali ha offerto un'occasione di crescita, ed ancora, ha permesso di trovare stimoli per adempimenti oltre che necessari. Da qui, la richiesta fatta all'Amministrazione circa l'adesione al "Protocollo per contrastare i fenomeni di violenza di genere all'interno delle Pubbliche Amministrazioni", dopo che nel maggio 2020 la ministra Bonetti e la Rete dei CUG hanno sottoscritto il suddetto Protocollo.
- A seguire, il CUG si è poi adoperato
- **per redigere il nuovo codice di condotta dell'Ente;**
- **per valutare la nomina di una/un Consigliere di fiducia, lavorando sul suo ruolo e sull'interpello da proporre all'Ente.**

3. b) Fruizione per genere della formazione

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In relazione alla tipologia di Commissioni attivate durante l'anno 2020 per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, e altro, il numero di uomini in valore assoluto è stato di (numero) 4, con una percentuale del 66%; il numero di donne in valore assoluto è stato di (numero) 2 con una percentuale del 33%. Si può quindi individuare un valore assoluto di numero 6 componenti in totale.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
	€0,00	€0,00	--	--

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere? **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Esiste presso il Comune di Palermo, il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi a cui è allegato il Codice comportamentale (del Dipendente)..

Il suddetto regolamento disciplina, in conformità alle disposizioni di legge, allo Statuto comunale, ai contratti di lavoro a tempo vigenti, e in applicazione ai criteri generali definiti dal Consiglio, l'Ordinamento dei servizi e degli Uffici del Comune di Palermo. Definisce in particolare la struttura organizzativa dell'Ente e definisce i rapporti funzionali fra le sue componenti per lo svolgimento delle funzioni proprie dell'Amministrazione Comunale.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

In relazione ai **POTERI PROPOSITIVI** ci si attiverà con: indagini di clima, **verifiche sull'adozione del codice di condotta, sulla nomina di una/un Consigliere di fiducia** quale parte imparziale, deputato a raccogliere segnalazioni, all'interno dell'ambiente di lavoro (vedi come sopra, nucleo di ascolto organizzativo o sportello di ascolto), riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing, agendo verso una concreta risoluzione, laddove non sia stato possibile programmare azioni concrete volte alla prevenzione di tali atti discriminatori.

In riferimento ai **POTERI CONSULTIVI** ci si attiverà con (formulazione di pareri su): **orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione**. Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

In riferimento ai **POTERI DI VERIFICA** ci si attiverà con: azioni di verifica sullo stato di attuazione delle progettazioni sostenute dal CUG e dall'Ente nell'anno 2020. Inoltre, in tal senso, e nell'ottica di dare avvio ad ulteriori azioni volte a completare le iniziative attivate/proposte nel 2020, il CUG, anche in relazione alle proposte inserite dall'Amministrazione nel Piano triennale, nel corso dell'anno 2021 guarderà alle seguenti iniziative in collaborazione con il Settore Sviluppo organizzativo e formazione dell'Area del Personale e d'intesa con il Direttore Generale.

Iniziativa n. 1:

- **Definizione della struttura dell'organizzazione del Lavoro Agile a regime per l'Ente.**
- **Momento di informazione a tutti i dipendenti.**
- **Monitoraggio e valutazione finale dell'esperienza.**

La normativa vigente prevede la possibilità di realizzare un POLA, piano organizzativo di lavoro agile, con il quale gli enti formulano progetti di lavoro agile con un regolamento proprio e garantiscono una parte di lavoratori che operano da remoto.

Iniziativa n. 2:

- **Incentivare il Piano di Formazione del Personale con Formatori interni all'Ente.**

Obiettivi: diffondere e sostenere il Dipendente verso una Formazione necessaria. Azioni: Programmare/Definire piano di formazione del Personale. Attori Coinvolti: Ufficio Personale / tutti i dipendenti.

Incentivare moduli formativi sul contrasto alla violenza di genere nel corso di formazione sull'anticorruzione e la trasparenza, previsto nel Piano di formazione. Ciò quale risultato idoneo a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

- **Incentivare moduli formativi sulla disabilità**

Obiettivo: diffusione della cultura della disabilità. Azioni: inserire un nuovo modulo ad hoc nella formazione dell'Ente corso di formazione che si tiene ogni anno. Attori Coinvolti: Ufficio Personale / tutti i dipendenti.

- **Incentivare cicli di seminari formativi sul Lavoro Agile, sulle strumentazioni d'utilizzo e sulla transizione al digitale**, con l'obiettivo di fornire strumenti di conoscenza a supporto delle modalità di attuazione del lavoro agile guardando al benessere del Lavoratore. Tale proposta formativa deve essere orientata anche verso la classe Dirigente, che ha il delicato compito di coordinare gli interventi dei Lavoratori.
- **Incentivare cicli di seminari formativi sugli organismi dell'Ente, tra cui il CUG** (in una tal ottica, organizzazione di iniziative informative e formative ad hoc per il personale dipendente sui temi di competenza del CUG attivando anche un aggiornamento costante della pagina web dedicata al CUG sul sito dell'Ente attraverso la pubblicazione del Piano di Azioni Positive, dei verbali delle riunioni, nonché di altri documenti ritenuti utili).
- **Promuovere la formazione rivolta ad implementare la crescita delle competenze professionali per diffondere buone prassi lavorative**. Azioni: realizzare nei confronti di tutto il personale, senza distinzioni, la diffusione tempestiva di notizie relative alle proposte formative organizzate e/o selezionate dall'amministrazione, attraverso gli strumenti di pubblicazione interna che garantiscano a tutti la possibilità di partecipazione.
- **Realizzare moduli formativi in tema di salute e sicurezza per prevenire lo stress in ambito lavorativo** (anche in tempi di Lavoro Agile) **e promuovere la valutazione dei rischi correlati al profilo professionale di appartenenza**. Comunicare la promozione dell'attività e la valutazione dei risultati (gradimento e ricadute organizzative tramite strumenti interni).
- Iniziativa n.3: **Organizzare un Convegno nazionale dal tema: "Migliorare il lavoro nell'Amministrazione Pubblica"**.

Quanto sopra (cicli formativi e convegno) sarà erogato in modalità online. Ciò per provare a sostenere e fronteggiare il cambiamento in situazioni di emergenza guardando al benessere psicofisico, le relazioni affettive e la gestione del lavoro in ottica nuova.

- Iniziativa n. 4: **Promuovere la diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro** (relazioni, regolamenti, determine, delibere, ecc.).
- Iniziativa n. 5: **Implementare e introdurre la cultura di forme di lavoro flessibile al fine di favorire la conciliazione degli orari** (part-time, sviluppo di strumenti di flessibilità oraria).
- Iniziativa n.6: **Implementare la progettazione di azioni volte a favorire le quote rosa nell'Amministrazione**, e ancora, volte a migliorare l'organizzazione del lavoro per valorizzare le risorse umane anche in ottica di genere. Azioni: Proposta di studio/ricerca: come è cambiato il lavoro nella P.A.: analisi della strumentazione in uso, dei processi e dei profili professionali, evidenziando - dove presenti - le differenze di genere.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Disciplina Lavoro agile

Sono stati predisposti n. 3 obiettivi operativi specifici trasversali (Performance Organizzativa), connessi a:

- la mappatura dei servizi
- l'avvio del lavoro agile
- la gestione delle strutture di riferimento nel periodo emergenziale

Obiettivo:

Comunicazione, formazione e sviluppo professionale.

Sostegno al Lavoratore

- Informazione e formazione per il Lavoratore
- Potenziamento servizio dati
- Supporto alla transizione al lavoro agile quale modalità ordinaria nell'emergenza COVID 19
- Adozione del Piano triennale dell'innovazione e della transizione al digitale

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Procedura d'Interpello per la nomina dei componenti del CUG (CUG al secondo mandato)

Tipologia di atto: Determinazione Dirigenziale

Data: 24/09/2014

Organo sottoscrittore: Segretario Comunale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	<p>N. 1 Convegno/Evento di Promozione aperti a partecipanti esterni all'Ente sul ruolo del CUG (relatori di carattere nazionale)</p> <p>N.1 Convegno/Evento di Promozione aperti a partecipanti esterni all'Ente sul Lavoro Agile (relatori di carattere nazionale)</p> <p>N.1 Corso di Formazione organizzato con la Regione Siciliana per i membri dei CUG regionali - Formazione al Ruolo</p>
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	No
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 20	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- 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
- 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 Consiglieria di parità del territorio di riferimento
- 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

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Sostegno fattivo alla progettazione della struttura del Lavoro Agile a regime.

Partecipazione al gruppo di lavoro interno all'Ente volto a:

- predisporre interventi volti a redigere una bozza del piano di lavoro agile e del regolamento per il suo funzionamento a regime;
- strutturare il questionario per il Personale e i Dirigenti circa le caratteristiche del lavoro agile realizzato nell'anno 2020.

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

Proposta all'Ente di adozione codice di condotta e promozione/nomina della figura del Consigliere di Fiducia.

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

Partecipazione ad eventi in collaborazione con la Consigliera di parità di riferimento.

Organizzazione di gruppi di lavoro (anche interni al Cug) per promuovere azioni volte a sostenere pari opportunità all'interno dell'Ente.

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

Promozione del pensiero di "cura" intesa come complesso delle esigenze e dei bisogni emergenti dalle famiglie di chi lavora - sondaggi

Sostegno ad iniziative verso congedi e permessi

Flessibilità degli orari di lavoro

Lavoro Agile a regime

Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Progressioni all'interno dell'Ente

Organizzazione del Lavoro Agile

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Sostegno al lavoro agile in Emergenza nel Comune di Palermo: presenza del CUG.

Ciò si è evoluto in percentuale variata, guardando al numero dei dipendenti abilitati al suddetto lavoro agile e a quelli che realmente lo hanno svolto e lo svolgono, al numero di ore settimanali da contratto e al numero di ore realmente svolte in lavoro agile.

Il tutto nel rispetto delle Direttive emanate dal Segretario Generale/Direttore Generale (sette in tutto), in ottemperanza a quanto richiamato nei D.P.C.M.

Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

Contributo fattivo del CUG alla definizione della struttura (dell'organizzazione) del Lavoro Agile a regime, questionari di verifica sul lavoro agile, organizzazione del gruppo di lavoro, sostegno a tirocini formativi per studenti sul lavoro agile nell'Ente.

OBIETTIVO da perseguire: migliorare l'organizzazione del lavoro in ottica di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (dopo aver sopperito in primis al tempo dell'Emergenza).

Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Strutturazione di indagini sul benessere lavorativo. Ciò per porre l'attenzione su un aspetto importante del processo di innovazione dell'amministrazione, che si sostanzia nella capacità di attivarsi per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, anche attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento delle prestazioni e alla riduzione dello stress del lavoratore.

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

Azioni volte a favorire l'occupazione femminile, le quote rosa e il loro valore, in genere, ed ancora, volte a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne: il femminile nell'Ente che vuole agire per sostenere pari opportunità.

Lo studio è finalizzato a dare maggiori strumenti all'amministrazione per una valorizzazione delle risorse presenti, anche in ottica di genere per sostenere l'aumento dell'efficacia amministrativa.

Considerazioni conclusive

Nelle considerazioni conclusive il CUG perviene ad un'analisi positiva della situazione del personale, ciò alla luce dei dati raccolti, volti a centrare l'attenzione sempre più sul Dipendente.

La piena realizzazione delle Azioni positive così come programmate hanno bisogno di un supporto fattivo e sempre costante: le politiche di pari opportunità e non discriminazione devono essere considerate paritarie agli altri obiettivi perseguiti dall'Ente. Il linguaggio e il bilancio di genere devono diventare parte integrante dei documenti operativi dell'Amministrazione, e non mero esercizio stilistico. Tale obiettivo sarà possibile grazie ad una formazione mirata: per attuarla è necessario un investimento concreto supportato dalla reale consapevolezza di tutti gli uffici dell'Ente in termini di integrazione delle politiche di pari opportunità e non discriminazione nell'attività ordinaria dell'Ente.

Appare doveroso, poi, anche solo sul piano "civico", aggiungere alcune considerazioni sul massiccio ricorso al lavoro agile nell'Ente, in conseguenza delle misure di contenimento e contrasto del rischio epidemiologico da Covid-19, a partire dal mese di marzo 2020. Un'esperienza che ha dimostrato come l'Amministrazione tutta abbia saputo mettere in campo una risposta di conciliazione vita e lavoro adeguata ai tempi dell'Emergenza, ed ancora, come sia riuscita insieme ai Dipendenti ad andar oltre ogni pensiero di possibilità, passando da "un'idea di innovazione" (che non sembrava decollare) ad "azioni necessarie di innovazione" (attivate certamente dall'Emergenza vissuta).

Il CUG in tal senso, ha apprezzato le modalità e la celerità dell'adeguamento dell'Ente alle normative anti-Covid e in particolare sul lavoro agile (vedasi le Sette Direttive del Segretario Generale/Direttore Generale) e le modalità organizzative messe in atto, che hanno consentito a tutto il personale di continuare a lavorare, nelle migliori condizioni di sicurezza possibile, anche in un periodo di emergenza mondiale dovuto alla pandemia che si sta vivendo.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-palermo-2021>