



COMUNE DI SALUZZO

Comitato Unico di Garanzia

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

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.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI DEL PERSONALE

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

	UOMINI					DONNE					Tot
	<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	
A2				1							1
A3				1							1
B base b1 – B1	1		1		1						3
B base b1 - B2				1							1
B base b1 – B4				2						1	3
B base b1 – B5					1						1
B base b3 – B3		1	2						1		4
B base b3 – B5									1		1
C1	1	2	3	2		1	7	2			18
C2			1				1	1	6	1	10
C3			4	1			1	3	3	3	15
C4					1				6		7
C5				1	1						2
D1			4	2	1	1	2	3	2		15
D2									1		1
D3									3		3
D4				1					5		6
D5				1							1
DIR				2					1		3
SEG				1							1
Totale personale	2	3	15	16	5	2	11	9	29	5	97
% su personale complessivo	2,06%	3,09%	15,46%	16,49%	5,15%	2,06%	11,34%	9,28%	29,90%	5,15%	100%

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

	UOMINI							DONNE						
	<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	%
Inferiore a 3 anni	2	3	4			9	23,69%	2	5	1			8	14,54%
Tra 3 e 5 anni								1	1				2	3,64%
Tra 5 e 10 anni			1			1	2,63%	2					2	3,64%
Superiore a 10 anni			10	13	5	28	73,68%	3	7	28	5	43	78,18%	
Totale	2	3	15	13	5	38		2	11	9	28	5	55	
%	2,15%	3,23%	16,13%	13,98%	5,38%	30,11%	100%	2,15%	11,83%	9,67%	30,11%	5,38%	59,14%	100%

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al diploma di scuola superiore	9	9,68%	2	2,15%	11	11,83%
Diploma di scuola superiore	19	20,43%	28	30,11%	47	50,54%
Laurea	2	2,15%	7	7,53%	9	9,68%
Laurea magistrale	8	8,60%	16	17,20%	24	25,81%
Master I livello			2	2,15%	2	2,15%
Master II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale	38	40,86%	55	59,14%	93	100,00%

Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	1	25,00%	1	25,00%	2	50,00%
Master I livello	2	50,00%			2	50,00%
Master II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale	3	75,00%	1	25,00%	4	100,00%

Personale non dirigenziale

Nel 2023 la composizione del personale dipendente del Comune di Saluzzo è pari a 93 unità a tempo indeterminato, di cui n. 26 unità di cat. D, n. 52 unità di cat. C, n. 13 unità di cat. B e n. 2 unità di cat. A, con una prevalenza femminile di n. 55 dipendenti e n. 38 uomini. La fascia di età maggiormente rappresentativa è quella compresa tra i 51 e i 60 (44,09%), seguita dalla fascia tra i 41 e i 50 (25,80%), la fascia più esigua è la componente under 40 con la fascia di età dai 31 ai 40 che ricopre il 15,06% e la componente under 30 che ricopre il 4,30%. Gli ultrasessantenni sono il 10,76%.

Per quanto riguarda le categorie contrattuali suddivise per genere, dei n. 38 uomini n. 2 sono di livello A, n. 10 di livello B, n. 17 di livello C e n. 9 di livello D mentre delle n. 55 donne n. 3 sono di livello B, n. 35 di livello C e n. 17 di livello D.

Per quanto concerne il grado di istruzione posseduta il 37,63% del personale ha almeno una laurea triennale, il 50,54% ha il diploma di scuola superiore e il restante 11,83% non è diplomato.

Personale dirigenziale

Al 31/12/2023 i dirigenti sono 4: n. 3 uomini di cui uno in qualità di Segretario generale e n. 1 donna. La totalità dei dirigenti rientra nella fascia di età tra i 51 e i 60 anni. Per quanto riguarda il grado di istruzione posseduto il 100% del personale dirigenziale è in possesso di laurea.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA LAVORO

2.1 Flessibilità oraria, 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	TOT	%	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>60	TOT	%
Tempo Pieno	2	3	15	15	4	39	95,12%	2	11	7	22	4	46	82,14%
Part time > 50%					1	1	2,44%			2	7	1	10	17,86%
Part time < 50%				1		1	2,44%							
Totale	2	3	15	16	5	41		2	11	9	29	5	56	
Totale %	2,06%	3,09%	15,46%	16,49%	5,15%	42,27%	100%	2,06%	11,34%	9,28%	29,90%	5,15%	57,73%	100%

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura di conciliazione	UOMINI							DONNE							TOTALE	
	<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	%	Valori assoluti	%
Personale che fruisce di part time a richiesta																
Personale che fruisce di telelavoro																
Personale che fruisce del lavoro agile				2	1	3	100		1	2	1		4	100	7	70
Personale che fruisce di orari flessibili																
Totale pers.				2	1	3			1	2	1		4		10	
su personale complessivo				2,06%	1,03%	3,09%			1,03%	2,06%	1,03%		4,12%		10,31%	

Con riferimento alla tipologia oraria di presenza si osserva che:

- sul totale degli uomini, il 95,12% è impiegato a tempo pieno e il 4,88% a tempo parziale, di cui un dipendente con part time inferiore al 50%;
- sul totale delle donne il 82,14% è impiegato a tempo pieno, il 17,86% con orario part-time superiore al 50%.

Personale che hanno usufruito del lavoro agile anche in maniera non continuativa e senza accordo individuale: n.4 donne (pari al 7,14% del totale delle donne) e n.3 uomini (pari al 7,32% del totale degli uomini)

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione di congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere

Tipo permesso	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	29	12,83%	48	21,24%	77	34,07%
Numero congedi parentali giornalieri fruiti	76	33,63%	73	32,30%	149	65,93%
% su personale complessivo	105	46,46%	121	53,54%	226	100,00%

Nel corso del 2023 i permessi L. 104/1992 e i congedi parentali che sono stati usufruiti corrispondono complessivamente ad un totale di n. 226 richieste.

Tra i due tipi di permessi appare evidente la predominanza del secondo istituto (connesso alla presenza dei figli minori) rispetto al primo (assistenza a famigliari non autosufficienti).

Anche in occasione di questa distinzione appare una tendenziale prevalenza della presa in carico del “lavoro di cura” da parte del genere femminile poiché le ore di permesso e congedo utilizzate risultano fruite, in rapporto alla popolazione dipendente, maggiormente da parte delle dipendenti donne.

SEZIONE 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITA’

3.a Piano delle azioni positive

Il Piano di Azioni Positive 2023/2025, confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 22 marzo 2023.

L’obiettivo delle azioni previste è quello di una migliore conciliazione tra tempi di vita e lavoro, di orientare verso una cultura più inclusiva, di valorizzazione delle risorse umane.

Le iniziative realizzate nel corso del 2023 sono le seguenti:

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DELLE MOLESTIE E/O DELLE DISCRIMINAZIONI

al fine di sensibilizzare ed informare il personale sulle tematiche di parità e di contrasto alle discriminazioni è stata promossa la partecipazione all’iniziativa organizzata dal Nodo Provinciale di Cuneo e dalla Rete regionale contro le discriminazioni in Piemonte.

L’Amministrazione prosegue nella programmazione di percorsi di formazione per il personale in grado di sviluppare competenze digitali, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e cogliere pienamente le opportunità offerte dalla transizione al digitale. Pertanto è proseguito/avviato da parte dei dipendenti il percorso formativo legato al progetto Syllabus

Fermo restando che al momento non risultano casi denunciati di molestie e/o discriminazioni tra il personale dell’Ente il CUG ha comunque mantenuto l’attenzione sul clima aziendale allo scopo di conservare un ambiente lavorativo, individuale e organizzativo, sereno e collaborativo. Il Cug si è altresì impegnato a supportare i dipendenti che lo hanno contattato per problematiche di diversa natura.

AMBITO DI AZIONE: BENESSERE ORGANIZZATIVO:

quando si parla di benessere organizzativo è necessario innanzitutto sottolineare che l'ambiente lavorativo può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai Dirigenti e dai Responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni e obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. In quest'ottica e in linea con quanto già avviato l'anno scorso, maggiore attenzione è stata posta al tema della comunicazione interna e al tema della trasparenza.

Per quanto riguarda il personale di nuova assunzione, al fine di favorirne l'inserimento professionale è proseguita la formazione interna tenuta dai Dirigenti o Responsabili apicali di PO per fornire loro indicazioni di base sulla struttura e sul contesto dell'Ente e sulle procedure interne amministrative. Inoltre con l'obiettivo di garantire un adeguato e piacevole inserimento nel nuovo ambiente lavorativo è stato mantenuto l'affiancamento e l'accompagnamento nella struttura comunale da parte dei colleghi già in servizio sia in ambito sociale che organizzativo.

Particolare attenzione è stata posta sulla dimensione etica del lavoro, in tutte le sue sfaccettature, di conseguenza tutto il personale è stato invitato a partecipare ai vari corsi di formazione organizzati direttamente dall'Ente in materia di anticorruzione e trasparenza sotto forma di webinar.

E' proseguito nel 2023 il percorso volto a valorizzare i dipendenti interni tramite progressioni verticali di categoria.

E' stata accolta dall'Amministrazione la proposta inoltrata dal CUG in merito alla chiusura degli uffici durante i ponti. La vigilia di ferragosto, gli sportelli normalmente aperti al pubblico sono rimasti chiusi, sono stati garantiti solamente i servizi essenziali.

AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO:

in considerazione del fatto che ogni Amministrazione può equilibrare il rapporto di lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione al momento lo strumento dello smartworking viene attuato, nell'ambito dell'Ente, principalmente per i dipendenti di categoria fragile. Si auspica comunque che eventuali ulteriori possibilità di attuazione del lavoro agile possano anche essere valutate per motivi extra categoria protette, fragili o a rischio quali a titolo non esaustivo per dipendenti neogenitori o che assistono anziani o malati in casa.

AMBITO DI AZIONE: PARI OPPORTUNITA':

con atto n. 61 del 22 marzo 2023 la Giunta ha deliberato di costituire l'Organismo paritetico per l'innovazione, previsto dall'articolo 6 del nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali, sottoscritto il

16 novembre 2022. L'organismo per l'innovazione è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

La ricorrenza dell'8 marzo rappresenta l'occasione utile per ricordare non solo le conquiste sociali, politiche ed economiche raggiunte dalle donne, ma anche le violenze e le discriminazioni agite ancora contro le stesse, in collaborazione con la Consulta Pari Opportunità del Comune di Saluzzo, è stato inviato a tutti i dipendenti del Comune il calendario di eventi e iniziative con invito alla partecipazione.

3. b Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No

3. c Composizione per genere delle commissioni di concorso

Per quanto riguarda la composizione delle commissioni di concorso si evidenzia che nel corso del 2023 c'è stata una procedura per mobilità esterna e tre selezioni mediante progressione verticale, tutte le commissioni erano costituite da due uomini e una donna. Si rispetta quindi, complessivamente, l'alternanza di genere prevista dalla normativa in materia di selezioni pubbliche.

3. c Differenziali retributivi uomo / donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 %
A3	€. 19.264,55	0		
B1 – B base B1	€. 15.690,53	0		
B2 – B base B1	€. 20.856,48	0		
B4 – B base B1	€. 21.424,55	€. 20.583,2	€. 841,35	0,70
B5 – B base B1	€. 22.093,55	0		
B3 – B base B3	€. 19.690,69	€. 20.945,08	€. -1.254,39	-1,05
B5 – B base B3	0	€. 16.247,62		
C1	€. 20.244,05	€. 19.298,17	€. 945,88	0,79
C2	€. 21.950,31	€. 23.553,59	€. -1.603,28	-1,34
C3	€. 24.296,02	€. 22.516,06	€. 1.779,96	1,49
C4	€. 19.049,11	€. 24.372,18	€. -1.856,12	-1,55
C5	€. 24.438,40	0		
D1	€. 25.852,83	€. 23.915,44	€. 1.937,39	1,62
D2	0	€. 24.987,42		

D3	0	€ 28.515,61		
D4	€ 26.333,36	€ 26.821,97	€ -4.88,61	-0,41
D5	€ 32.322,78	0		
DIR	€ 49.156,06	€ 52.158,79	€ -3.002,73	-2,51
SEG	€ 61.023,24	0		

La media del divario economico risulta lievemente a favore dei dipendenti uomini per la categoria C , mentre si verifica l'inverso per la categoria D

Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
PO	2	50,00%	2	50,00%	4	4%
Totale personale	2	50,00%	2	50,00%	4	
% su personale complessivo	2,06%		2,06%			100,00

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: Si

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Si

Il Codice di comportamento e di tutela della dignità e dell'etica del personale del Comune di Saluzzo è pubblicato sul sito istituzionale alla sezione Amministrazione trasparente. Sul sito è altresì presente apposita sezione riguardante l'attività del CUG.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nell'ambito del Piano della Performance, tra gli obiettivi di performance di Ente e/o gli obiettivi di performance organizzativa vengono inserite le attività individuate all'interno del Piano delle Azioni Positive.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance nel Comune di Saluzzo ha per oggetto:

- 1) la valutazione della performance con riferimento all'Ente nel suo complesso (performance di ente);
- 2) la valutazione della performance con riferimento agli obiettivi dell'Ente (performance organizzativa);
- 3) la valutazione della performance dei singoli dipendenti (performance individuale).

Tutte le attività svolte nell'ente sono individuate all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance collega il sistema di valutazione individuale al sistema di premialità.

PRIMA SECONDA – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Operatività:

Modalità di nomina del CUG: Atto di organizzazione

Data: 1/12/2020

Organo sottoscrittore: Segretario generale

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

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: <https://comune.saluzzo.cn.it/istituzione/comitato-unico-di-garanzia/>

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Si. E' stato adottato un regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia disponibile sul sito dell'Amministrazione

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Considerazioni conclusive

Alla luce dei dati raccolti, l'analisi complessiva della situazione del personale non evidenzia particolari situazioni di disparità di genere; si rileva però in merito alla flessibilità lavorativa, in particolare ai part-time e ai congedi parentali, che viene usufruita per la grande maggioranza dalle donne.

Il lavoro agile concesso al momento solo alle categorie protette, fragili o a rischio è al momento ancora percepito nella mentalità dirigenziale e degli organi politici come uno strumento solo di natura emergenziale e non come normale svolgimento della prestazione lavorativa.

Per quanto riguarda il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio lavorativo dei dipendenti è difficile valutare la situazione, rilevando che le azioni propositive del CUG hanno avuto poco seguito sul piano attuativo.

il CUG intende confermarsi come organismo presente, attivo e propositivo, con l'obiettivo di supportare e monitorare – per quanto di competenza – le iniziative che possano in qualche modo ridurre i disagi di donne e uomini che lavorano per questo Ente, migliorandone le condizioni di lavoro e di conciliazione dei tempi, nell'ottica di contrastare e prevenire situazioni di discriminazione e disparità.

Si ritiene importante promuovere all'interno dell'Ente il ruolo del CUG e delle attività e funzioni di competenza

Saluzzo, 31 marzo 2024

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia
BOSCOLO Fabiana