

Relazione Comitato Unico di Garanzia riferita all'anno 2022

La presente relazione viene redatta ai sensi della Direttiva 26/06/2019 n. 2 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, in collaborazione con l'Ufficio Risorse Umane dell'ente fornendo indicativamente i dati previsti dal Format dalla circolare.

Si riportano i dati disponibili secondo la sezione 1 della direttiva.

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' 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						2
B base b1 - B2				1							1
B base b1 – B4			1	2					1	1	5
B base b1 – B5				1							1
B base b3 – B3		1	1								2
B base b3 – B4								1			1
B base b3 – b5				1					1		2
C1	2	1	2	1		3	6	2			17
C2			2					4	4	1	11
C3			5	1			1	2	5	2	16
C4			1	2	1				6		10
C5				1							1
D1		1	3	2		1	2	3	1		13
D2									1		1
D3									3		3
D4				2				1	5		8
D5				1							1
DIR				2					1		3
SEG				1							1
Totale personale	3	3	15	20	2	4	9	13	28	4	101
% su personale complessivo	2,97%	2,97%	14,85%	19,80%	1,98%	3,96%	8,91%	12,87%	27,72%	3,96%	

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' 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	3	3	15	18	2	41	95,35%	4	9	8	24	2	47	81,03%
P.T. > 50%				1		1	2,33%			5	4	2	11	18,97%
P.T. < 50%				1		1	2,33%						0	0,00%
Totale	3	3	15	20	2	43	100,00%	4	9	13	28	4	58	100,00%
%	6,98%	6,98%	34,88%	46,51%	4,65%	100,00%		6,90%	15,52%	22,41%	48,28%	6,90%	100,00%	

Presi in considerazione solo i Tempi Indeterminati

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo presenza	UOMINI		DONNE		TOTALI	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
PO	2	2,00%	2	2,00%	4	4,00%
Totale % su personale complessivo	2	2,00%	2	2,00%	4	4,00%

TABELLA 1.4 - ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' 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	3	2	4			9	22,50%	3	6	3	2		14	24,56%
Tra 3 e 5 anni		1				1	2,50%	1	1				2	3,51%
Tra 5 e 10 anni			1			1	2,50%		2	1			3	5,26%
Superiore a 10 anni			11	16	2	29	72,50%			11	23	4	38	66,67%
Totale	3	3	16	16	2	40	100,00%	4	9	15	25	4	57	100,00%
%	7,50%	7,50%	40,00%	40,00%	5,00%	100,00%		7,02%	15,79%	26,32%	43,86%	7,02%	100,00%	

Considerato ai fini percentuali solo il personale non dirigenziale (97 dipendenti)

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALI	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Laurea magistrale	1	25,00%	1	25,00%	2	50,00%
Master I livello	2	50,00%		0,00%	2	50,00%
Master II livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale % su personale complessivo	3	75,00%	1	25,00%		

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALI	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al diploma di scuola superiore	10	10,42%	2	2,08%	12	12,50%
Diploma di scuola superiore	18	18,75%	28	29,17%	46	47,92%
Laurea	2	2,08%	7	7,29%	9	9,38%
Laurea magistrale	10	10,42%	18	18,75%	28	29,17%
Master I livello		0,00%	2	2,08%	2	2,08%
Master II livello	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale	40		57		97	
% su personale complessivo		41,67%		59,38%		101,04%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di commissione	UOMINI		DONNE		TOTALI	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
	0	0,00%	0	0,00%		
Totale	0	0,00%	0	0,00%		
% su personale complessivo						

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’

Tipo misura di conciliazione	UOMINI							DONNE							TOTALI	
	<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						0	0,00%						0	0,00%	0	0,00%
Personale che fruisce di telelavoro						0	0,00%						0	0,00%	0	0,00%
Personale che fruisce del lavoro agile	1	1	2		1	5	5,00%		1	3	2		6	6,00%	11	11,00%
Personale che fruisce di orari flessibili						0	0,00%						0	0,00%	0	0,00%
Totale	1	1	2	0	1	5	5,00%	0	1	3	2	0	6		11	

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALI	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	4	4,00%	5	5,00%	9	9,00%
Congedi parentali giornalieri fruiti	0	0,00%	2	2,00%	2	2,00%
Totale	4		7			
% su personale complessivo		4,00%		7,00%		0,11

SEZIONE 2

Il CUG ha iniziato ad operare dal 22 dicembre 2020, ha provveduto a formarsi internamente sulle materie di competenza e ha predisposto il Piano delle azioni positive 2022/2024 nel mese di gennaio 2022.

Era stata attivata nel mese di dicembre 2020 una mail dedicata al cug: cug@comune.saluzzo.cn.it, al fine di condividere con tutti i componenti le comunicazioni formali che devono pervenire dall'amministrazione e dagli uffici per esprimere i pareri consultivi previsti dalla direttiva richiamata. Per il 2022 il cug è stato coinvolto nella sua funzione e precisamente:

- pec del 18.3.2022 prot 10392 ad oggetto "Schema di deliberazione riorganizzativa nonché modulativa e specificativa del piano assunzionale"
- pec del 24.05.2022 prot.19373 ad oggetto "Regolamento del corpo di polizia municipale. Approvazione integrazione"
- mail del 9.9.022 ad oggetto "Bozza nuovo codice di comportamento dipendenti pubblici. Trasmissione"
- pec del 22.09.2022 prot. 36025 relativa a "Comunicazione servizio associato di polizia locale"
- pec del 13.12.2022 n. 46079 ad oggetto "programmazione fabbisogno personale 2023-2025"

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2022 – 2024 è stato predisposto dal Cug in data 20.1.2022 e approvato dalla giunta comunale in data 26.01.2022.

E' stato trasmesso con mail 27.01.2022 dalla Presidente ai dirigenti del Comune e alle 4 posizioni organizzative per la presa d'atto e i relativi indirizzi per l'avvio delle azioni.

E' inoltre stato inviato a tutti i dipendenti dall'ufficio personale in data 27.01.2022.

Risulta diviso in quattro ambiti di azione: benessere lavorativo, conciliazione vita privata/lavoro, pari opportunità, tutela dalle molestie e/o dalle discriminazioni.

Si procede ad una sintesi delle attività curate nel corso 2022.

Ambito di azione: benessere lavorativo .

1) A partire dal 2021 si è avviato un tavolo tra dirigenti e responsabili PO per definire la programmazione della formazione generale in particolare quella relativa a Valore pa che richiede numerose ore di attività.

L'intento è stato anche quello di orientarsi verso una cultura piu' inclusiva sfruttando una formazione base ma costante in abito digitale e informatico. A febbraio 2022 il comune di Saluzzo ha aderito alla proposta del dipartimento della funzione pubblica in merito alla formazione in ambito digitale derivante dal Piano strategico di formazione dei dipendenti pubblici "Ri-formare la PA" . Oltre una decina di dipendenti ha portato a termine l'intera formazione.

Le continue innovazioni introdotte nelle modalità lavorative, la transizione digitale, la carenza di personale, i tempi sempre piu' ristretti per il raggiungimento degli obiettivi possono dar vita anche involontariamente a comportamenti sul lavoro non corretti e discriminatori, soprattutto in relazione alle diverse abilità, all'età e alle differenze di genere.

2) A partire dall'anno 2021 sono stati forniti brevi momenti formativi interni rivolti in particolare ai neo assunti e estesi anche altri dipendenti relativamente alle procedure interne amministrative in particolare sulla gestione dei flussi documentali. Nel 2022 i corsi di formazione organizzati per piu' unità di personale presso unica sala hanno previsto un

breve momento introduttivo che esplicava le finalità del corso anche nell'ottica della mission dell'ente.

Sono stati organizzati anche momenti informali extra orario lavorativo tra di pendenti in occasione del Natale

3) Per quanto riguarda l'analisi di eventuali misure di welfare applicabili al personale, si è proceduto ad interpellare le organizzazioni sindacali provinciali per approfondire la normativa vigente. Alcuni spunti riguardano la fattibilità nel riconoscere una quota della produttività individuale come sostegno al pagamento delle utenze domestiche.

4) Sono proseguiti come per l'anno precedente gli incontri tra dirigenti, responsabili di posizione organizzativa e l'amministrazione comunale, per facilitare condivisioni, approfondimenti, fare il punto delle situazioni e su argomenti man mano da trattare.

Nel 2022 è stato approvato un nuovo sistema di misurazione della performance (SMVP) del personale non dirigenziale, valutazione che assume una funzione di rilievo nell'attribuzione del salario accessorio. I criteri adottati sono legati al raggiungimento degli obiettivi sia strategici che operativi dell'Ente, assegnati dal responsabile di settore/servizio a ciascun dipendente. Gli obiettivi individuati sono esplicitati in apposita scheda condivisa con il dipendente stesso ad inizio anno o comunque subito dopo l'approvazione del Piano della Performance. La nuova metodologia verrà applicata a partire dall'anno 2023.

5) Attenzione sulla dimensione etica del lavoro in tutte le sue sfaccettature è stata confermata con la partecipazione a vari corsi di formazione on line in materia di anticorruzione e trasparenza. Tutti i dipendenti sono stati invitati a vedere ed ascoltare con mail del 08.11.2022 i seguenti link:

Il monologo di Gherardo Colombo <https://www.youtube.com/watch?v=QoMd4rIBI0Q>

Santo Fabiano, "Il conflitto di interessi" (durata 27 minuti circa) <https://www.youtube.com/watch?v=uccjz4iEX6I>

Santo Fabiano, "Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici" (durata 23 minuti circa) <https://www.youtube.com/watch?v=yBdBT91mceY>

6) Nel 2021 era stata attivata una posizione organizzativa, si era provveduto alla rimodulazione di posizione organizzativa esistente, e a inizio 2022 è stata disposta l'attivazione della restante posizione organizzativa presso l'ufficio risorse umane relativa alla riorganizzazione avviata dal 2020.

Sono state assunte all'interno del comune n. 17 unità tra fine 2020 e anno 2021 ed 11 unità nel 2022, (oltre a 5 procedure di verticalizzazione con diversa decorrenza attuativa), ed è prevista l'assunzione di diverse unità nel 2023, comprese categorie appartenenti alle liste speciali. I neoassunti necessitano di un affiancamento e accompagnamento nella struttura comunale, sia in ambito sociale ma anche organizzativo e amministrativo che garantisce un adeguato e piacevole inserimento nel nuovo ambiente lavorativo.

Fino all'anno 2021, è emerso un elevato turn over del personale comunale mediante trasferimento all'esterno (verso altri enti) per mobilità o per nuova assunzione a seguito di vincita di concorso; tale situazione è verosimilmente da correlare allo sblocco delle assunzioni soprattutto negli enti medio piccoli (dal momento che la nuova normativa sui parametri finanziari pare penalizzante soprattutto per gli enti di media grandezza), al gran numero di pensionamenti per quota 100 che si verificano negli enti con disponibilità di nuovi posti lavorativi, alla assimilazione della mobilità alla cessazione, che determina meno vincoli nelle autorizzazioni alla mobilità; alla struttura organizzativa di questo ente che disponendo delle figure dirigenziali, necessariamente dispone di meno risorse per l'attivazione di posizioni organizzative; alla presenza di un gran numero di figure di

categoria C e a un numero inferiore di figure di categoria D, con le impossibilità – di fatto – di progressioni verticali del personale.

Dal 2021, con iniziative che hanno consentito anche di valorizzare personale interno (personale vincitore/primo idoneo, di graduatorie presso enti terzi), e con la previsione, formalizzata nell'aggiornamento al piano assunzionale 2022-2024, di procedure di progressione verticale, in base alla recente normativa statale; in ottica di ricognizione complessiva del personale esistente. Nell'anno 2022 sono state effettuate n. 5 procedure di verticalizzazione interne. Il piano assunzionale 2023-2025 prevede, anche alla luce del nuovo CCNL enti locali, nuove progressioni verticali volte alla valorizzazione delle professionalità interne.

Le nuove verticalizzazioni avranno l'intento di valorizzare le professionalità interne ma anche quello di dare risposte immediate ai processi di riorganizzazione dell'ente dovuti a esigenze organizzative interne (vedasi in passato per la fusione con Castellar, pensionamento di dirigenza e del Comandante della polizia locale) sia nell'adeguamento normativo continuo e necessario per il raggiungimento degli obiettivi dell'ente attuando sempre più un sistema di lavoro per obiettivi e gruppi operativi. Pertanto la valorizzazione delle professionalità interna dovrà creare all'interno dell'intera macchina comunale quel valore aggiunto necessario a stare al passo con i tempi, si pensi alle figure che accompagneranno la transizione ecologica o quella digitale.

Peraltro rimangono pur sempre delle restrizioni in ambito di assunzione di personale, ed è sempre più necessario utilizzare nel modo più ottimale possibile il personale esistente, attraverso la ricognizione delle attività e dei carichi di lavoro e le sinergie tra i diversi uffici e servizi così come l'impiego condiviso del personale tra uffici, servizi e settori. Si auspica che tale attività possa avvenire grazie alla collaborazione di tutti i dirigenti dei vari settori e di tutte le posizioni organizzative, anche al fine di evitare potenziali discriminazioni tra dipendenti di settori diversi ma appartenenti allo stesso ente.

Con i provvedimenti Organizzativi del Dirigente dei Servizi Amministrativi e di Staff, n. 6 del 15.2.2022 e n. 7 del 29.3.2022, si è dato attuazione a quanto disposto dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 23.3.2022. Ulteriori riorganizzazioni dei vari settori sono state disposte nell'anno 2022, in particolare riguardanti il servizio notifiche, commercio e sviluppo compatibile del territorio.

Sul 2022 la polizia locale ha visto il rinnovo dell'organico consentendo l'ingresso in servizio di nuovi agenti, frequentanti i corsi trimestrali di formazione organizzati dalla Regione Piemonte e l'attivazione di una convenzione per i servizi di polizia locale con altro comune compresa la figura del nuovo comandante di polizia locale a seguito del pensionamento del precedente.

In ultimo a fine 2022 è stato attuato il convenzionamento della segreteria comunale con la Città di Cavallermaggiore, con la previsione di ulteriori riorganizzazioni interne per gli ambiti di competenza del segretario comunale (I, III e IV settore).

Ambito di azione: conciliazione vita privata/lavoro

(L'applicazione dello smart working o "lavoro agile")

Con il decreto del Presidente del consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è diventata però quella svolta in presenza, fermo restando per

ciascuna di esse, di assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da covid-19.

Ciascuna amministrazione può equilibrare il rapporto di lavoro in presenza/al lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti (come nel caso di quarantene brevi da contatti con soggetti positivi al coronavirus).

Alla fine del 2021 si è provveduto alla elaborazione della nuova modulistica di accordo individuale, e sono state attivate le iniziative tecniche per consentire il lavoro agile per particolari situazioni di fragilità, alcune già individuate, con operatività dal 2022.

Nel corso del 2022 si è iniziato ad abbozzare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 8.2.2023 è stato approvato con alla sottosezione 3.2 Organizzazione del Lavoro Agile; ha regolamentato la modalità di fruizione del lavoro agile, identificato le attività compatibili col lavoro agile o da remoto, il cui svolgimento non pregiudica i servizi, ma, al contrario, ne favorisce l'efficienza, l'efficacia e la produttività.

Nel 2022 sono state 749,30 le ore di smart working utilizzate in giornate variabili e fruito dai singoli che hanno guardato, oltre alle 3 persone in possesso di accordo, anche altre in relazione a situazione di fragilità e alle deroghe concesse a causa della situazione pandemica eccezionale relativa al Covid19.

Per quanto riguarda la conciliazione tra vita privata/ lavoro, le misure di supporto organizzativo alla genitorialità adottate nel 2022 per consentire ai dipendenti di assistere i figli a casa sono le seguenti:

- n. 5 dipendenti
- n. 36 giornate

E' proseguito il percorso di digitalizzazione delle procedure, processi e procedimenti, anche su nuove tecnologie informatiche, piattaforme.

Alcune azioni sono state avviate attraverso una programmazione condivisa in incontri fatti ad hoc, tra cui l'alfabetizzazione digitale ad cui alcuni colleghi (individuati dal Responsabile della transizione digitale) che hanno preso parte da lunedì 31 gennaio 2022 (*"Introduzione alla cultura Digitale - e4JobPA"*). Un incremento delle abilità informatiche e digitali ben si concilia con attività varie di smartworking.

Ambito di azione: tutela dalle molestie e/o dalle discriminazioni

L'emergenza causata dall'epidemia di COVID-19 ha obbligato a lunghi periodi di convivenza forzata nel nucleo familiare, determinando un incremento delle occasioni di violenza domestica; tale emergenza ha ulteriormente evidenziato un problema esistente nella nostra società, la violenza di genere. Le persone che vivono con partners violenti, nel periodo del lock-down, hanno rischiato un maggiore isolamento con la conseguente impossibilità di chiedere aiuto, così come quelle che hanno già intrapreso un percorso di emersione della violenza, hanno rischiato di trovarsi in difficoltà sia dal punto di vista psicologico che per l'impatto economico della emergenza stessa.

Il ruolo centrale dei Comitati unici di garanzia per la crescita della cultura delle pari opportunità si conferma attraverso l'esplicito intento della Direttiva n. 2/2019 di rafforzamento dei CUG, in quanto la stessa prevede che essi siano, all'interno dell'amministrazione pubblica, importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti.

La presidente aveva invitato al CUG con mail del 24/3/2021 in qualità di "antenne" per la percezione dei fenomeni di violenza di genere nell'ente o di discriminazione a fornire immediate informazioni alle vittime che dovessero rivolgersi al comitato, dando le seguenti indicazioni:

N.verde 1522

Cento antiviolenza di Prossimità : Associazione Mai piu' sole info@maipiusole.it
tel 3316893698

Nodo provinciale contro le discriminazioni:
antidiscriminazione@provincia.cuneo.it

La Regione Piemonte, nell'ambito delle proprie competenze, opera per dare attuazione al divieto di discriminazione sancito dall'art. 21 della carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e all'art. 3, primo comma della Costituzione, per dare attuazione al dovere di assicurare e promuovere l'uguaglianza sostanziale contenuto nell'art. 3, secondo comma, della Costituzione, nonché per attuare i principi sanciti dallo statuto regionale. Ha istituito presso la Direzione Coesione sociale della Regione Piemonte il *Centro Regionale contro le discriminazioni in Piemonte* con il compito di coordinare la *Rete regionale contro le discriminazioni in Piemonte*, alla quale fa parte anche la Provincia di Cuneo come *nodo territoriale*. Sul territorio provinciale, previa sottoscrizione di un apposito accordo, operano già oltre 10 *Punti informativi*, autorizzati dalla Regione e altri sono in fase di attivazione, a seguito di specifico corso formativo per operatore/trice antidiscriminazione.

Anche il comune di Saluzzo è *Punto informativo* dal 2020 con un'operatrice appositamente formata che presta attività lavorativa presso la sede distaccata a Palazzo Italia in P.za Cavour 12. Tale Punto informativo ha il compito principale di favorire l'emersione delle discriminazioni, diffondere informazioni e orientamento delle discriminazioni al Nodo territoriale di riferimento (Cuneo presso il Comune di Cuneo dal 2021) con eventuale collaborazione per l'individuazione di soluzioni

Durante l'incontro del CUG di gennaio 2021 era stato brevemente illustrato il compito del Punto Informativo.

Non state evidenziate situazioni di molestie e/o discriminazioni.

Il CUG tra le sue competenze ha anche quella di essere "sentinella" contro le discriminazioni nell'ambito lavorativo. Il Comune di Saluzzo, partner del Nodo provinciale di Cuneo contro le discriminazioni in Piemonte, ha la possibilità di partecipare a dei momenti formativi gratuiti organizzati in webinar sulla tematica della Cultura contro le discriminazioni per prevenirle e combatterle.

La Presidente del CUG ha partecipato all'incontro con i Punti Informativi del Nodo provinciale contro le discriminazioni di Cuneo in programma lunedì 17 gennaio 2022 - h. 10.00. con il seguente ordine del giorno

- Apertura sportello antidiscriminazioni di Cuneo e sportelli di ascolto

- Ruolo dei punti informativi

-Strumenti e modalità per monitorare e favorire l'emersione degli episodi di discriminazione

Mensilmente dal 2022 la Presidente invia al nodo antidiscriminazione di Cuneo la scheda di monitoraggio richiesta.

La Presidente del cug ha partecipato, su invito de nodo antidiscriminazione di Cuneo alla formazione e aggiornamento in diritto antidiscriminatorio previsto per Venerdì 21 settembre 2022 si svolgerà, presso il Salone d'Onore del Comune di Cuneo.

Il lavoro agile è stato applicato nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna, in considerazione, e compatibilmente, con il profilo professionale ricoperto e l'attività in concreto svolta presso la sede lavorativa dell'amministrazione.

Ai/Alle lavoratori/trici in smart working sono garantiti gli stessi diritti e libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività in modalità ordinaria.

Ambito di azione: pari opportunità.

In tale ambito il Piano delle Azioni Positive ha previsto anche la creazione di una rete di relazioni con organismi che già si occupavano di pari opportunità a livello istituzionale. Il CUG ha coinvolto i dipendenti comunali nella rassegna "Storie di (dis)-pari opportunità. Il cug ha invitato con mail del 4.11.2022 tutti i dipendenti a partecipare alla rassegna comunale "del mese di novembre organizzata dalla consulta comunale per le pari opportunità. In particolare alla Fiaccolata del 12 novembre 2022 con relativo dibattito presso il Teatro Magda Olivero. Alcuni dipendenti hanno aderito.

Il Cug ha inoltre individuato tra le azioni volte garantire le pari opportunità quella di promuovere negli atti amministrativi, corrispondenza ecc.. la sostituzione dei nomi di professioni e di ruoli ricoperti da donne declinati al maschile con i corrispondenti femminili e l'abolizione del maschile inclusivo e la sua sostituzione con le due forme, maschile e femminile, anche variamente abbreviate.

L'inclusione e le pari opportunità passano anche attraverso un uso del linguaggio e una comunicazione che sappiano porre attenzione alle differenze di genere, rappresentando persone e ruoli sociali e lavorativi in maniera plurale e non stereotipata.

Anche la comunicazione pubblica può e deve svolgere un ruolo fondamentale nella promozione di cambiamenti culturali e nel contrasto alle discriminazioni e agli stereotipi di genere.

Pertanto, il linguaggio della pubblica amministrazione ha un ruolo strategico nel diffondere una cultura contraria alle discriminazioni, che promuova la parità di genere, valorizzando le differenze e contribuendo alla diffusione di modelli sociali, lavorativi e culturali in cui riconoscersi e verso i quali tendere. Le amministrazioni pubbliche, secondo le indicazioni europee dovrebbero utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio come ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori).

Il settore Servizi alla persona ambito educativo e sociale ha avviato un adeguamento dei propri atti in tal senso.

Scarsa è stata invece l'adesione da parte degli altri settori.

Per quanto riguarda la composizione delle commissioni di gara o di selezione è stata rispettata la parità di genere, come dai seguenti atti (a titolo esemplificativo):

- determinazione dirigenziale n. 122 del 27/1/2022 relativa alla selezione tirocini formativi e di orientamento al lavoro nel numero massimo delle disponibilità per neo-diplomati e neo-laureati
- determinazione dirigenziale 1463 del 22/9/2022 affidamento servizio di gestione e concessione d'uso del Cinema Teatro "Magda Olivero"
- determinazione dirigenziale dal n. 1610 al 614 del 27/10/2022 nomina commissione per progressioni verticale interna
- determinazione dirigenziale n. 1386 del 13.9.2022 commissione gara affidamento servizi cimiteriali

Il cug ha preso atto, con mail del 10.1.2023 delle "Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" approvate ad ottobre 2022 in particolare quelle che riguardano:

- innalzamento del livello di consapevolezza sulla necessità di prevenire la violenza maschile contro le donne, in generale con particolare attenzione - all'interno di contesti organizzativi pubblici - alle molestie di genere;
- contrasto alle difficoltà di accesso delle donne alle carriere e conciliazione lavoro-famiglia

Tali linee guida sono stata inviate anche all'ufficio risorse affinché se ne dia attuazione in tutte le sue azioni.

Saluzzo, 31 marzo 2023

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia
dott.ssa Manuela Maisa