

|                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p><b>COMUNE DI SAN FELE</b><br/>(Provincia di Potenza)<br/><a href="mailto:comune.sanfele@cert.ruparbasilicata.it">comune.sanfele@cert.ruparbasilicata.it</a><br/>sito istituzionale: <a href="http://www.comune.sanfele.pz.it">www.comune.sanfele.pz.it</a><br/>Tel. 0976/94611 – Fax 0976 – 94411</p> |
| C.F. : 85000910761                                                                | P.I. : 00232860767                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                                                                                   | C.A.P. : 85020                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

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

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2021

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

## RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2021

## **PREMESSA**

La direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente oggetto le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, al paragrafo 3.3, prevede che il CUG, rediga annualmente, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'Amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente e riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing nonché di vigilanza sulle azioni previste dal Piano delle azioni positive vigente, attuate nell'anno di riferimento.

La presente relazione si propone di illustrare la situazione del personale del Comune di San Fele nell'anno 2021.

Per la redazione del presente documento si è tenuto conto dei dati forniti dall'Amministrazione.

La relazione sarà successivamente trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente di appartenenza.

E' utile ricordare che il tema della promozione delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere organizzativo e della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro si pone in modo strategico all'interno delle politiche del lavoro e risulta intrecciato ad aspetti che riguardano sia le misure di organizzazione del lavoro, sia i sistemi del welfare e delle politiche familiari.

In particolare le politiche di conciliazione sono una necessità per le donne e per gli uomini che lavorano e rappresentano efficaci strumenti per l'ottimizzazione della gestione delle risorse umane e per conseguire maggiori livelli di performance organizzativa ed individuale.

Con determinazione n. 02 del 07/10/2014 del Segretario Generale veniva nominato il Comitato Unico di Garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

La composizione risultava così composta:

### **Componenti designati dai Sindacati:**

Muccia Silvio (effettivo) e Bencivenga Vito Gerardo (supplente) per Cisl F.P.

Remollino Maria Assunta (effettivo) e Di Napoli Lucio Michele (supplente) per CGIL F.P.

Girardi Maria Michela (effettivo) e Carnevale Gerardina (supplente) per UIL F.P.

### **Componenti designati dall'Amministrazione:**

Dott.ssa Pina Pace (effettivo) che assume anche la presidenza e Sperduto Maria Assunta (supplente);

Dott. Donato Carlucci (effettivo) e Di Leo Leonardo (supplente);

Arc. Metallo Michele (effettivo) e Baraglia Letizia (supplente)

La composizione di genere del CUG era così rappresentata:

|                                                                              | <b>Donne</b> | <b>Uomini</b> | <b>Totale</b> |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------|---------------|
| <b>Componenti effettivi</b><br>(rappresentanti <b>dall'Amministrazione</b> ) | 1            | 2             | <b>3</b>      |
| <b>Componenti effettivi</b><br>(rappresentanti di <b>parte Sindacale</b> )   | 2            | 1             | <b>3</b>      |
| <b>Componenti supplenti</b><br>(rappresentanti <b>dall'Amministrazione</b> ) | 2            | 1             | <b>3</b>      |
| <b>Componenti supplenti</b><br>(rappresentanti di <b>parte Sindacale</b> )   | 1            | 2             | <b>3</b>      |
| <b>Totale</b>                                                                | <b>6</b>     | <b>6</b>      | <b>12</b>     |

Attualmente in seguito ai pensionamenti la composizione risulta così composta:

**Componenti designati dai Sindacati:**

Remollino Maria Assunta (effettivo)

Girardi Maria Michela (effettivo) e Carnevale Gerardina (supplente ) per UIL F.P.

**Componenti designati dall'Amministrazione:**

Dott.ssa Pina Pace (effettivo) che assume anche la presidenza;

Dott. Donato Carlucci (effettivo);

Arc. Metallo Michele (effettivo);

La composizione di genere del CUG ad oggi era così rappresentata:

|                                                                              | <b>Donne</b> | <b>Uomini</b> | <b>Totale</b> |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------|---------------|
| <b>Componenti effettivi</b><br>(rappresentanti <b>dall'Amministrazione</b> ) | 1            | 2             | <b>3</b>      |
| <b>Componenti effettivi</b><br>(rappresentanti di <b>parte Sindacale</b> )   | 2            | 0             | <b>2</b>      |
| <b>Componenti supplenti</b><br>(rappresentanti <b>dall'Amministrazione</b> ) | 0            | 0             | <b>0</b>      |
| <b>Componenti supplenti</b><br>(rappresentanti di <b>parte Sindacale</b> )   | 1            | 0             | <b>1</b>      |
| <b>Totale</b>                                                                | <b>4</b>     | <b>2</b>      | <b>6</b>      |

Il Comitato svolge, di norma, compiti propositivi, consultivi e di verifica tra cui:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione di opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa; iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;

### ***PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI***

La presente relazione è redatta in attuazione della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sopra citata

#### **SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE AL 31/12/2021**

Dall'analisi dei dati sulla composizione del personale, possiamo evidenziare quanto segue:

Al 31/12/2021 i dipendenti del Comune di San Fele sono 15 (compreso il Segretario Comunale) di cui 8 uomini (53,33%) e 7 donne (46,66%)

Il personale risulta diviso per categorie professionali secondo la seguente ripartizione:

Segretario Comunale: 1 Uomo

- Cat.D: 3 Uomini e 0 Donne
- Cat. C: 2 uomini e 5 Donne
- Cat. B: 2 Uomini e 2 Donne

Per quanto riguarda l'età, la parte più consistente di/delle dipendenti si riscontra nel range maggiore dei 50 anni con una percentuale sul totale pari al 71,43%

Di seguito le tabelle con le ripartizioni del personale, per genere ed età nei livelli di inquadramento, con le ripartizioni per genere, età e tipo di presenza e per genere e posizione di responsabilità.

**RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI  
INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

| Classi età<br>Inquadramento        | UOMINI |            |            |            |         | DONNE |            |            |            |         |
|------------------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-------|------------|------------|------------|---------|
|                                    | <30    | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | <30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 |
| Segretario                         |        |            |            |            | 1       |       |            |            |            |         |
| Cat. D                             |        |            |            | 3          |         |       |            |            |            |         |
| Cat. C                             |        |            |            | 2          |         |       | 3          | 1          | 1          | 0       |
| Cat. B                             |        |            |            |            | 2       |       |            |            |            | 2       |
| <b>Totale personale (15 unità)</b> | 0      | 0          | 0          | 5          | 3       | 0     | 3          | 1          | 1          | 2       |
| <b>% sul personale complessivo</b> | 0      | 0          | 0          | 33,33      | 20,00   | 0     | 20,00      | 6,67       | 6,67       | 13,33   |

**RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ' E TIPO DI PRESENZA**

|                             | UOMINI |            |            |            |         |     |       | DONNE |            |            |            |         |     |       |
|-----------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-----|-------|-------|------------|------------|------------|---------|-----|-------|
| Classi età<br>Tipo Presenza | <30    | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | %     | <30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | %     |
| Tempo Pieno                 | 0      | 0          | 0          | 5          | 2       | 7   | 50,00 | 0     | 1          | 0          | 1          | 2       | 4   | 28,57 |
| Part Time<br>≥50%           | 0      | 0          | 0          | 0          | 0       | 0   | 0,00  | 0     | 2          | 1          | 0          | 0       | 3   | 21,43 |
| <b>Totale (14 unità)</b>    | 0      | 0          | 0          | 5          | 2       | 7   | /     | 0     | 3          | 1          | 1          | 2       | 7   | /     |
| <b>Totale %</b>             | 0      | 0          | 0          | 35,71      | 14,29   |     | 50,00 | 0     | 21,43      | 7,14       | 7,14       | 14,29   |     | 50,00 |

**POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI,  
RIPARTITE PER GENERE**

|                                                             | UOMINI             | DONNE              | TOTALE             |
|-------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Tipo Posizione di responsabilità                            | Valori<br>assoluti | Valori<br>assoluti | Valori<br>assoluti |
| CAT. D                                                      | 3                  | 0                  | 3                  |
| <b>Totale personale (per genere)</b>                        | <b>7</b>           | <b>7</b>           | <b>14</b>          |
| <b>% sul personale complessivo (14 un ESCLUSO IL SEGR.)</b> | <b>42,86 %</b>     | <b>0%</b>          | <b>21,43%</b>      |

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

I dipendenti in part time sono 3 donne, di cui una si è avvalsa del part time a richiesta, mentre per le restanti 2 tale situazione è dovuta esclusivamente alle capacità assunzionali dell'Ente.

Lo smartworking è stato attivato nel corso del 2020 per fronteggiare l'emergenza epidemiologica covid -19.

## SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Piano triennale delle azioni positive, per il triennio 2020/2022 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 13/03/2020, e successivamente con deliberazione n. 5 del 21 gennaio 2021, Il Comune ha aggiornato il Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023, di seguito integrato con deliberazione della Giunta comunale n. 18 del 26 marzo 2021;

**1. OBIETTIVO: Formazione e promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa** (legge n. 81/2017, art. 14 della legge n. 124/2015, Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017)

a. Finalità strategiche: favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e impegno familiare, attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione quali ad esempio un orario di lavoro con pochi rientri pomeridiani;

b. Azioni positive:

AP 1: Introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile (smart working);

AP 2: Introduzione di percorsi formativi di diversity management (disabilità);

AP 3: Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità;

AP 4: Incrementare la partecipazione del personale femminile a corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze familiari con quelle formativo/professionali.

## **2. OBIETTIVO: promozione della cultura di genere**

SOTTOBIETTIVI:

- 1) Valorizzare la differenza di genere;
- 2) Sensibilizzare sul tema della violenza di genere;
- 3) Sensibilizzare e formare sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro;

a. Finalità strategiche: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

b. Azioni positive:

AP 1: Introduzione di percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile, di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, sulle discriminazioni di genere sui posti di lavoro;

AP 2: Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle pari opportunità e sul tema delle molestie sessuali;

AP 3: Realizzare nel sito del Comune di San Fele un'area dedicata al tema delle pari opportunità, all'interno della sezione denominata "Amministrazione trasparente", in cui pubblicare il materiale informativo in materia di pari opportunità (attività del C.U.G., Piano azioni positive, normativa, ecc.);

AP 4: Inserire nel sito del Comune di San Fele il link del sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità.

## **3. OBIETTIVO: Gestione risorse umane e Performance**

a. Finalità strategiche: rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate; intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'Ente con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;

b. Azioni positive:



AP 1: Individuare competenze di genere da valorizzare per implementare la capacità di trattenere al proprio interno le professionalità migliori e per migliorare il clima lavorativo;

AP 2: Individuare e rimuovere eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione del personale;

AP 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

#### **4. OBIETTIVO: Orario di lavoro**

a. Finalità strategiche: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;

b. Azioni positive:

AP 1: Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;

AP 2: In presenza di particolari esigenze, dovute a necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, potranno essere definite, nel rispetto delle relazioni sindacali, forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati;

AP 3: Favorire, in attuazione della normativa vigente ....

AP 4: Assumere iniziative per il consolidamento e il miglioramento dello *smart-working* anche in via ordinaria, nell'ottica dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, e della conciliazione con specifiche situazioni personali o familiari (assistenza a minori, anziani, disabili).

#### **5. OBIETTIVO: Pari opportunità nel reclutamento del personale e nelle nomine**

a. Finalità strategiche: Continuare a strutturare la dotazione organica dell'Ente in base alle categorie e ai profili professionali previsti dal CCNL, senza alcuna prerogativa di genere, valorizzando le attitudini e le capacità personali;

b. Azioni positive:

AP 1: Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;

AP 2: In caso di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad enti esterni per la nomina in commissioni, comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenze femminile nelle proposte di nomina;

AP 3: Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

### **Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie**

Il Comune di San Fele si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando ad eventuali bandi regionali, nazionali o europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

### *Il Comitato Unico Di Garanzia*

#### **Componenti designati dai Sindacati:**

Remollino Maria Assunta \_\_\_\_\_

Girardi Maria Michela \_\_\_\_\_

Carnevale Gerardina \_\_\_\_\_

#### **Componenti designati dall'Amministrazione:**

Dott.ssa Pina Pace \_\_\_\_\_

Dott. Donato Carlucci \_\_\_\_\_

Arch. Metallo Michele \_\_\_\_\_