



COMUNE DI CASTEL GANDOLFO

(Città metropolitana di Roma Capitale)

Piazza della Libertà, 7 – Tel. 06 9359181 – Fax: 06 935918211
P.I.: 00955241005 – C.F.: 01039930589 – C.A.P. 00073
sito: www.comune.castelgandolfo.rm.it

COMUNE DI CASTEL GANDOLFO

**Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia
(CUG) Attività anno 2021**

INTRODUZIONE

In ottemperanza all'art 3.3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri (art. 21, L. 183/10) riguardante le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, e della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del personale dell'amministrazione pubblica di appartenenza.

COMPOSIZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) opera all'interno delle Amministrazioni al fine di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione e di violenza, diretta e indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

IL C.U.G. ha composizione paritetica ed è costituito sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 (come modificato dall'art. 21, comma 1, della legge 4 novembre 2010 n.183). Esso ha assunto – unificandole tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuivano ai Comitati Pari Opportunità e Mobbing.

L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

OPERATIVITA'

Modalità di nomina del CUG:

Il comitato in carica è stato nominato con determinazione n. 37 del 25/11/2011 e modificato con Determinazione del responsabile dell' Area staff del Segretario generale n. 132 del 18/04/2013 nonché aggiornato con:

- Decreto sindacale N. 8 del 16/06/2021 relativo a "NOMINA PRESIDENTE CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA";
- Decreto del Segretario Comunale prot. n. 13245 del 04/08/2021 con cui è stato costituito, come di seguito indicato, il nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Castel Gandolfo:
 - E' costituito da 6 membri (4 effettivi e 2 supplenti).

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001

- Non è prevista la fattispecie, ma è data la possibilità ai membri di utilizzare la strumentazione in dotazione negli uffici comunali.

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione

- Non sono previste, ma vi è data la possibilità di aggiornarsi ed effettuare il lavoro necessario in orario d'ufficio, utilizzando la strumentazione tecnologica e i canali informativi istituzionali in dotazione.

Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)

- Nel corso del 2021 non sono stati organizzati eventi, principalmente per effetto della Pandemia covid-19, ma è stato possibile comunicare con tutti i dipendenti comunali tramite mail e telefonate personali, al fine di informare correttamente soprattutto sul ricorso dello strumento dello smart working.

Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG

- Con verbale n.3 del 2/12/2012, il CUG ha approvato il "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Comune di Castel Gandolfo" in cui all'art. 9 è stato regolamentato anche il rapporto tra l'ente ed il CUG stesso.

Frequenza e temi della consultazione :

- Anticorruzione e Privacy, soprattutto attraverso Webinar e corsi on-line

Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU)

- Nel corso del 2021 il comitato non è formalmente ricorso a figure esterne, anche se è costante il confronto verbale con RSU provinciali di riferimento.

ATTIVITA'

Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti

POTERI PROPOSITIVI

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo:

- il CUG ha formalmente approvato la bozza del Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2022 - 2024, da sottoporre alla giunta comunale. Tale azione è di essenziale importanza per promuovere 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:

- Il comitato non ha avuto formali e significative segnalazioni di eventuali discriminazioni di carattere morale, sessuale o psicologico nella propria amministrazione, pertanto ha posto per ora l'attenzione al potenziamento delle politiche di conciliazione.

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:

- Predisporre, tramite il CUG, linee guida per individuare caratteristiche oggettive legate alla cura parentale per l'accesso sperimentale al lavoro agile. Individuare poi profili professionali tecnicamente compatibili alla nuova modalità organizzativa, attraverso l'utilizzo delle tecnologie digitali.

POTERI CONSULTIVI (FORMULAZIONE DI PARERI SU):

- Con sistematicità l'amministrazione porta formalmente a conoscenza il CUG degli atti formali da intraprendere, mediante protocollo dell'Ente.

Piani di formazione del personale:

- La formazione del personale è stata effettuata, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, per adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni settore. Si è data la possibilità di partecipazione a tutti i lavoratori indistintamente, compatibilmente con le esigenze d'uffici, gli orari part-time e delle categorie protette. Si sono proposti corsi principalmente corsi individuali tramite piattaforma telematica, da poter usufruire secondo le esigenze del lavoratore.

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

- Vista la straordinarietà del periodo, si evidenzia l'utilizzo dello smart working e dei congedi straordinari per covid-19, quali strumenti prioritari che hanno permesso una maggiore flessibilità e conciliazione casalavoro in periodo pandemia. Non si sono avute segnalazione di richieste dai dipendenti non accolte.

POTERI DI VERIFICA

Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo:

- Si è mantenuta la costante comunicazione, seppur informale, con il Rappresentante della sicurezza per il Lavoratori.

Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing:

- Non sono giunte al comitato alcune segnalazioni riguardanti casi di violenze morali e/o psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing. Pertanto non si è rilevato la necessità di porre in atto azioni di contrasto.
- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro.
- Per quanto concerne l'impegno a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, nel corso del 2021 non sono emersi dati oggettivi che facciano intendere una non corretta applicazione.

Per quanto riguarda l'attività del comitato nel 2021, il Comitato non si è riunito a causa delle restrizioni imposte dalla normativa Covid, salvo la riunione del 9/7/2021 di cui al verbale prot.n.001174/2021 e, comunque, ha continuato ad operare.

Il Comitato ha ricevuto puntuale comunicazione dall'ufficio personale in merito alle richieste di trasformazione del tempo di lavoro e alla composizione delle commissioni giudicatrici di selezione di personale e concorsi;

**ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO PRESSO
IL COMUNE DI
CASTEL GANDOLFO AL 31/12/2021.**

Il 2021 è stato un anno che ha visto un discreto movimento di personale: 2 dipendenti in uscita (di cui 1 uomini e 1 donne) e 9 in ingresso (di cui 4 uomini e 5 donne), evidenziando un aumento di n. 7 unità il numero totale dei dipendenti rispetto all'anno precedente.

Distribuzione di genere del personale

Al 31/12/2021, il personale con contratto a tempo indeterminato è pari a 38 persone, di cui 24 donne e 14 uomini. La distribuzione di genere si presenta stabile rispetto all'anno precedente: nel 2020 le donne erano 22 e gli uomini solo 12. Si precisa comunque che l'assunzione in servizio presso le pubbliche amministrazioni avviene tramite procedure concorsuali per cui il riequilibrio della distribuzione di genere non può avvenire con automatismi né con l'adozione di politiche assunzionali mirate.

Per quanto riguarda la distribuzione di genere nei diversi settori, si rileva, in continuità con gli anni precedenti, che la percentuale di lavoratrici risulti complessivamente in disequilibrio ed in linea con la distribuzione tradizionale delle mansioni.

In particolare risulta confermata, a partire dalla prima analisi relativa al 2021, la distribuzione di genere delle mansioni con una maggior presenza di personale femminile nell'Area Servizi al Cittadino con personale di profilo amministrativo, contrapposta ad una prevalenza maschile nel settore Lavori Pubblici, che, oltre ai profili tecnici, gestisce la squadra operai.

Distribuzione dipendenti per inquadramento

Anche per quanto riguarda l'inquadramento lavorativo, livelli B, C, D e profilo del Segretario Comunale, si riconferma una distribuzione differente rispetto al genere con più donne nella categoria centrale (livello C) e un numero tendenzialmente paritetico, in percentuale sul totale, nelle altre categorie (B e D). Tale dato si discosta dalla problematica legata al *gender gap*, presente nella realtà italiana, in particolare nel mondo del lavoro che vede uno squilibrio a favore degli uomini nel ricoprire incarichi di "potere". Il "Global Gender Gap Report 2021" redatto dal World Economic Forum, è uscito poco dopo un anno da quando è iniziata la pandemia. I primi risultati evidenziano che l'emergenza sanitaria e la relativa recessione economica hanno avuto un impatto più grave sulle donne rispetto agli uomini, riaprendo parzialmente lacune che erano già state colmate. La pandemia ha quindi creato nuove barriere nella costruzione di economie e società

inclusive. L'Italia si posiziona al 63esimo posto salendo di 13 posizioni rispetto al 2020 e mostrando un leggero miglioramento.

Distribuzione dipendenti per età anagrafica

| Categorie | B | C | D | Segretario |
|-----------|---------|---------|---------|------------|
| donne | 5 | 13 | 6 | 1 |
| uomini | 5 | 5 | 4 | 0 |
| Categorie | B | C | D | Apicale |
| donne | 13,16 % | 34,21 % | 15,79 % | 2,63 % |
| uomini | 13,16 % | 13,16 % | 10,53 % | 0 |

Per quanto riguarda la distribuzione del personale rispetto all'età anagrafica, rimane evidente l'età media elevata dei dipendenti dell'ente. È importante evidenziare che, rispetto al 2020, la percentuale di dipendenti di età inferiore ai 45 anni, a seguito delle 9 nuove assunzioni, si è comunque elevata.

Titolo di studio

Per quanto riguarda il titolo di studio e l'inquadramento dei dipendenti dell'ente, si riconferma quanto già riscontrato negli anni precedenti, ovvero, una flessione verso l'alto con un più alto livello di scolarizzazione progressivo negli anni dei nuovi assunti. La maggior parte di essi è in possesso di una laurea anche in caso di inquadramento in una posizione per la quale è richiesto il solo diploma di scuola media superiore.

L'equilibrio tra attività professionale e vita familiare come priorità

Gli studi effettuati dall'ISTAT (fonte: dati.istat.it) hanno rilevato che sono ancora principalmente le donne ad occuparsi dell'attività di cura dei figli, degli anziani o dei disabili. Per tale ragione, la politica di parità si occupa della questione della conciliazione tra il lavoro e la cura familiare tramite il ricorso a diversi strumenti, tra cui l'accesso e la qualità dei servizi per l'infanzia e per l'assistenza di altre persone a carico; l'equa condivisione della responsabilità di cura e del lavoro domestico; l'uso del congedo parentale; la flessibilità delle forme del lavoro.

In particolare, introdurre **forme di lavoro flessibile** per donne e uomini in cui la totalità delle ore lavorative può essere gestita in modo autonomo dai lavoratori (su modello delle istituzioni europee) è da ritenersi essere una strategia efficace. La possibilità di modificare l'orario di inizio o di fine della giornata lavorativa e di assentarsi un'intera giornata per motivi familiari senza dover ricorrere a giornate di ferie, rappresentano importanti strumenti di conciliazione dei tempi vita-lavoro per i dipendenti con responsabilità di cura familiare. Inoltre viene superata l'adozione di soluzioni *part-time* che penalizzano principalmente le donne sotto il profilo dell'avanzamento di carriera e delle retribuzioni. Tra le forme di lavoro flessibile rientrano, ad esempio, l'**orario flessibile** su base settimanale e il **lavoro agile**. Soprattutto quest'ultima forma di lavoro ha visto una crescita esponenziale a causa della normativa emergenziale che ha previsto percentuali altissime di lavoro agile all'interno delle P.A. Le esperienze maturate nel 2020 devono essere capitalizzate ed utilizzate come base per progettualità di più ampio respiro che rendano tale istituto non un'eccezione o mero adempimento di legge ma una vera risorsa per l'ente. Ciò comporta una modifica dell'approccio mentale al lavoro. Deve crescere la fiducia del Dirigente verso i dipendenti a cui fa da contrappeso una maggiore autonomia e responsabilizzazione del dipendente. Lo stesso verrà valutato in base ai risultati raggiunti e non in base al tempo impiegato per raggiungerli.

Part time: per quanto riguarda la situazione nell'ente, la percentuale complessiva di dipendenti con tempo di lavoro part-time è aumentata nel corso dell'ultimo anno a seguito del concorso bandito dall'Ente per l'assunzione di n.2 Amministrativi – Informatici: nel 2021, infatti, il numero di dipendenti part time è aumentato di 3 unità, 3 in più rispetto al 2020. Si mantiene inalterato il maggior utilizzo dell'istituto da parte delle donne maggiormente coinvolte nella conciliazione con il carico di lavoro familiare rispetto ai colleghi uomini.

| | PART TIME | |
|--------|------------------|--------------------|
| | totale | Percentuale |
| Donne | 4 su 5 | 10,53% delle donne |
| Uomini | 1 su 5 | 2,63% degli uomini |

Permessi ai sensi della Legge 104/92:

La percentuale di utilizzo di questa tipologia di permesso è quasi in linea con i dati nazionali rilevati dall'ISTAT che, per le pubbliche amministrazioni riportano un valore del 9 %.

L'aumento dei tassi di invecchiamento e di invalidità fa salire la domanda di servizi di assistenza a lungo termine per gli anziani e le persone con disabilità. Le donne in età di prepensionamento si accollano la maggior parte delle responsabilità dell'assistenza informale a lungo termine.

Anche a Castel Gandolfo, sono solo le donne ad usufruire del permesso per prendersi cura di prossimi congiunti riconfermando la suddivisione culturale dei compiti famigliari:

| | | | |
|--------|---------------------------|--------------------|------------------------------|
| | Permessi Legge 104 | | |
| | totale | Percentuale | 18,42% dei dipendenti |
| Donne | 7 su 24 | 29,17% delle donne | |
| Uomini | 0 su 14 | 0,00% degli uomini | |

Retribuzioni medie distinte per genere

La differenza tra le retribuzioni medie degli uomini e le retribuzioni medie delle donne evidenzia (prendendo a campione la categoria B in perfetto equilibrio numerico) uno equilibrio tra i generi.

AZIONI PER PIANO AZIONI POSITIVE "PAP 2021-2023"

Nel 2021 il Comitato aveva lavorato alle proposte per il Piano di Azioni Positive del triennio 2021 - 2023 che era stato trasmesso all'amministrazione.

Il comitato aveva individuato le seguenti azioni attuative:

DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Iniziativa n.1

Obiettivo : Monitoraggio della situazione del personale dell'amministrazione: analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione

Attori Coinvolti: tutti gli uffici dell'Ente

Iniziativa n. 2

Obiettivo: Adozione Codice di Comportamento e Codice Etico;

Azioni: Deliberazione Giunta Comunale N. 115 Del 14/09/2018 - Integrazione "Codice Di Comportamento" di cui a D.P.R. N. 62/2013 e Ccnl Funzioni Locali Del 21/05/2018; nonché successivamente è stato approvato con Deliberazione Giunta Comunale N. 123 del 23/11/2021 - APPROVAZIONE DEL NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI CASTEL GANDOLFO " di cui a D.P.R. N. 62/2013 e Ccnl Funzioni Locali Del 21/05/2018.

Attori Coinvolti: tutti gli uffici dell'Ente

INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Iniziativa n.1

Obiettivo: Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;

Azioni: organizzazione eventi

Attori Coinvolti: tutti gli uffici dell'Ente

Iniziativa n.2

Obiettivo: Mappatura delle competenze del personale;

Attori Coinvolti: tutti gli uffici dell'Ente

Iniziativa n.3

Obiettivo: Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Azioni: Questionari anonimi circa l'organizzazione dell'Ente

Attori Coinvolti: tutti gli uffici dell'Ente

La proposta è stata accolta dall'amministrazione e a partire da essa è stato redatto il Piano di azioni Positive dell'ente per il triennio 2021-2023, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 04/05/2021.

Il piano medesimo è stato inviato alla Consigliera di Parità regionale.

SPORTELLO DI ASCOLTO E ORIENTAMENTO NELLA RETE DELLA PROCURA DELLA REPUBBLICA DI VELLETRI

Lo sportello nasce dalla sinergia fra la Procura della Repubblica di Velletri e la Rete delle Istituzioni, voluto fortemente da tutta la rete, come strumento in grado di fornire uno spazio di ascolto, consulenza, sostegno ed orientamento sicuro, per tutte quei soggetti che presentano caratteri di particolare vulnerabilità e che hanno subito violenza. Ne è stata decisa la collocazione in una sede nuova e funzionale, quale è il Tribunale di Velletri, con il fine di supportare tutte le attività di prevenzione ed affiancamento in modo completamente gratuito, nella massima tutela della riservatezza delle vittime.

Un progetto realizzato grazie alla collaborazione tra Procura della Repubblica di Velletri, Asl Roma 6, Asl Roma 5, Regione Lazio, l'Ordine degli Avvocati di Velletri e l'Ordine degli Psicologi del Lazio.

Il Comune Castel Gandolfo è in prima fila dando ampio risalto all'iniziativa con la pubblicità sul proprio sito istituzionale e con il proprio Corpo di Polizia Locale che si è provveduto ad istruire mediante il corso organizzato dalla Procura per entrare a far parte della "rete operativa" che tratterà la violenza di genere.

Lo sportello si rivolge a tutte le persone che vivono in forma diretta o indiretta ogni forma di violenza. Offre accoglienza alle vittime, orientamento e inserimento nel territorio, supporto legale e psicologico, contrasto di ogni tipo di abuso e promozione della cultura del rispetto, supporto nella ricostruzione della fiducia in se stessi.

UN PERIODO PARTICOLARE

L'inaugurazione di questo strumento di aiuto e tutela avviene in un perdurante periodo di particolare difficoltà ambientale, in cui le violenze domestiche sono purtroppo aumentate e le restrizioni rispetto ai precedenti *standard* di vita, conseguenti all'emergenza sanitaria ed alle indotte difficoltà economiche di molti, hanno accentuato i casi di maltrattamento ai danni dei soggetti più vulnerabili.

Non si può fare a meno di ricordare quanto l'isolamento, la convivenza forzata, l'impossibilità di sottrarsi materialmente alle violenze, uscendo di casa e l'instabilità del periodo, abbiano reso le fasce deboli ancora più esposte alla violenza.

Il procuratore capo della Repubblica di Velletri in merito ha dichiarato :

"Nel mese di settembre 2021, dopo mesi di sospensione di ogni iniziativa a causa della drammatica pandemia, si è tenuto a Nettuno, presso l'Istituto per Ispettori della Polizia di Stato, un incontro assai partecipato il cui dichiarato fine era quello di riprendere il discorso avviato con la firma del protocollo Operativo Inter Istituzionale del marzo 2018. Ricordo che nell'occasione parlai di un primo passo significativo ma ancora del tutto sterile se alle parole ed ai buoni propositi non fossero seguiti, nel più breve tempo possibile, i fatti. A distanza di pochi mesi, volendo tracciare un primo bilancio, si può dire che il "raccolto" è stato assai soddisfacente: Protocollo d'Intesa con la Direzione Generale Ufficio Scolastico Regionale per il Lazio (28.09.2022), Protocollo Integrativo con la ASL RM 5 (26.10.2021), Protocollo con Ordine degli Psicologi, Comitato Pari Opportunità e Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Velletri (25.11.2021) e adesso, in una data-simbolo da noi tutti ben conosciuta (8 marzo), in occasione di quella che forse meno correttamente ma più simpaticamente mi piace definire come la "festa della donna", ecco che potrà essere presentato, con legittimo orgoglio da parte di tutti i suoi numerosi artefici, un nuovo prelibato "frutto" nato dal seme gettato in quell'incontro di Nettuno: lo sportello di ascolto per le vittime di violenza. Inutile dire che ripongo grandi aspettative in questa iniziativa in prospettiva giudiziaria (una vittima che si sente ormai al sicuro dal proprio aguzzino sarà maggiormente propensa a rivelare le illecite condotte che ha dovuto patire) ma anche per la dichiarata ambizione di poter finalmente offrire un contributo importante in grado di assicurare la fine di un incubo devastante a tante persone indifese, esposte non di rado per lungo tempo all'altrui odiosa prevaricazione (fisica, psichica, economica, sessuale). Il contributo, anche materiale, e l'appoggio che tanti importanti soggetti istituzionali ci hanno offerto in questi mesi confermano la bontà delle iniziative intraprese e sono stati di grande conforto durante i momenti nei quali si è presentata qualche difficoltà da superare. Un sincero ringraziamento deve andare ai miei più diretti collaboratori presso la Procura della ... Posso senz'altro affermare, che senza il loro entusiasmo e la loro dedizione non saremmo arrivati fin qui in così breve tempo. Di più non voglio aggiungere perché, come detto, a parlare devono essere ormai solo i fatti. Sono in corso di realizzazione, anche assai a breve, svariate altre iniziative, di non minore importanza. Confido, pertanto, di poter commentare quanto prima altri comunicati stampa che possano ribadire l'impegno della Procura della Repubblica di Velletri nel contrasto senza tregua della violenza contro le vittime vulnerabile".

A CHI È RIVOLTO LO SPORTELLLO

A tutte le persone che vivono in forma diretta o indiretta ogni forma di violenza.

RELAZIONE SU PROPOSTE AZIONI POSITIVE ANNO 2021

Sulla scorta della azioni proposte nell'anno precedente, causa pandemia ci si è basati sulle proposte del 2020 orientandosi esclusivamente su 7 aree di intervento ritenute prioritarie:

FORMAZIONE

Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera: I percorsi formativi devono essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori appartenenti alle categorie protette;

Per l'anno 2021 non vi sono state segnalazioni per particolari difficoltà di conciliazione non accolte, l'accesso e la fruizione dei corsi è avvenuta mantenendo il trend degli anni precedenti, nonostante le interruzioni dovute alla pandemia da Covid-19.

La formazione del personale è stata effettuata, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, per adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni settore. Si è data la possibilità di partecipazione a tutti i lavoratori indistintamente utilizzando quasi esclusivamente la tecnologia digitale.

ORARI DI LAVORO

L'obiettivo è favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Anche per l'anno 2021 si segnala l'accoglimento di richieste di articolazioni orario legate ad esigenze familiari.

Ad oggi non si è reso pertanto necessario predisporre, tramite il CUG, linee guida per individuare criteri oggettivi di priorità per garantire il soddisfacimento delle necessità dei dipendenti.

LAVORO AGILE O SMART WORKING

La risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni di mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale sottolinea che la conciliazione tra vita professionale e privata deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti, nello spirito della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, con misure che siano disponibili a ogni individuo, non solo alle giovani madri, ai padri o a chi fornisce assistenza.

In particolare, il Parlamento europeo sostiene il lavoro agile, quale approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, che non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro o in un altro luogo predeterminato e gli consente di gestire il proprio orario di lavoro, garantendo comunque il rispetto del limite massimo di ore lavorative giornaliere e settimanali stabilito dalla legge e dai contratti collettivi.

Tutto questo si traduce anche in un ripensamento delle modalità di gestione delle risorse umane assegnando un ruolo centrale al capitale umano, quale leva e motore del cambiamento e dell'innovazione del settore pubblico.

La legge 22 maggio 2017, n. 81, al capo II "Lavoro Agile", allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuove il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato. L'art. 18, comma 3, precisa che le disposizioni del citato capo II si applicano - in quanto compatibili - anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

La direttiva n. 3/2017 del 1 giugno 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - invita le Amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, ad adottare misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e a sperimentare nuove modalità spazio - temporali di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il CUG del Comune di Castel Gandolfo, pertanto, intende **promuovere lo sviluppo di nuove forme di lavoro** che offrano vantaggi all'organizzazione del lavoro e ai/alle dipendenti in un'ottica di conciliazione vita privata e professionale, con l'obiettivo primario del miglioramento continuo dei servizi offerti ai cittadini.

Le finalità sottese sono quelle dell'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane e la loro valorizzazione, puntando sulla valutazione per obiettivi, sulla responsabilizzazione dei responsabili dei servizi, sulla promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali, in un'ottica di maggiore produttività ed efficienza dell'amministrazione pubblica.

Le nuove tecnologie di produzione di tipo digitale consentono infatti di superare il concetto di *presenza fisica* in ufficio o di prestazione lavorativa svolta in orari necessariamente prestabiliti. La minor *presenza fisica* in ufficio, inoltre, permette di riorganizzare gli spazi interni e ottenere risparmi da parte dell'Amministrazione. Per la funzionalità del nuovo assetto organizzativo, ovviamente, è richiesta ai dipendenti capacità di autogestione e di mantenimento dei rapporti interpersonali attraverso i sistemi informativi personali o messi a disposizione dall'Amministrazione.

SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Per quanto concerne l'impegno a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, nel corso del 2021 non sono emersi dati oggettivi che facciano intendere una non corretta applicazione.

INFORMAZIONE

Per quanto concerne la promozione e la diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è stata data opportuna pubblicizzazione sul sito on line del Comune dell'attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia.

La fruizione della formazione suddiviso per genere rispecchia fedelmente le percentuali dei dipendenti assunti nei due generi, ovvero tutti accedono alla formazione indistintamente.

BENESSERE DEL PERSONALE

La valutazione preliminare dello stress lavoro-correlato, Il Medico Competente, è stato coinvolto per le parti di propria competenza ovvero verificando la presenza di segnalazioni dirette di stress lavoro correlato raccolte durante l'attività di sorveglianza sanitaria.

La valutazione dello stress lavoro-correlato è stata effettuata per gruppi omogenei coincidenti con le unità organizzative dei vari servizi comunali.

Il CUG non ha avuto formali segnalazioni in merito a situazioni di discriminazione/mobbing.

PERFORMANCE

Il piano della performance, validato dal nucleo di valutazione, si compone di due parti: la performance individuale e la performance di gruppo.

La performance individuale è legata a parametri soggettivi, mentre la performance di gruppo è mirata al raggiungimento di obiettivi prefissati dall'Amministrazione.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Alla luce di quanto emerso dai dati di sintesi sul personale, il CUG ritiene opportuno rappresentare le seguenti osservazioni e raccomandazioni:

- Il personale dipendente del Comune si caratterizza per l'elevato numero di donne al suo interno; nonostante questo sbilanciamento, l'ente si è adoperato, laddove possibile, per garantire le pari opportunità e la parità d'accesso a tutti i suoi dipendenti. Ne è un esempio la fruizione della formazione che ha restituito un dato più che confortante, soprattutto se analizzato alla luce della situazione emergenziale venutasi a creare sin dai primi mesi dell'anno.
- Tra le misure di conciliazione, oltre al part-time, il CUG auspica un ricorso ad altre forme di flessibilità e articolazione oraria e, soprattutto, raccomanda la regolamentazione e l'attivazione del lavoro agile ordinario, in virtù dell'esperienza maturata conseguentemente all'emergenza da Covid-19.
- All'interno delle commissioni di concorso è stata rispettata la composizione di genere; si raccomanda, inoltre, di rispettare l'alternanza di genere anche alla presidenza delle commissioni.
- Infine, il CUG raccomanda l'introduzione degli obiettivi di pari opportunità all'interno del Piano della Performance, tra gli obiettivi trasversali dell'ente.

Nonostante l'eccezionalità del periodo, caratterizzato dalla Pandemia da Covid-19 che ha stravolto e condizionato l'intera attività lavorativa dell'Ente, volto a conciliare la necessità di rispondere alle nuove esigenze del Cittadino e la necessaria tutela della salute dei propri dipendenti, si dà atto di non aver ricevuto fondate e circostanziate segnalazioni di competenza del CUG, ovvero riguardanti una potenziale violazione di pari opportunità, benessere organizzativo e discriminazioni e violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing avvenute nell'Ente nel 2021.

La presente relazione rappresenta quanto fatto dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Castel Gandolfo per l'anno 2021, la cui operatività stata approfondita nelle sezioni precedenti.

Castel Gandolfo, 30 marzo 2022

Il Presidente

Dr.ssa Paola Sbrozzi