



Comune di Albiano d'Ivrea

Unione della Serra

Città Metropolitana di Torino

C.so Vittorio Emanuele, 54 Cap. 10010

Tel. 0125-59603 Fax 0125-59819

E-mail: albiano.divrea@ruparpiemonte.it

Pec: albiano.divrea@cert.ruparpiemonte.it

P. IVA 01735420018



COMITATO UNICO DI GARANZIA

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

All'Amministrazione Comunale

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2023

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.

Analisi dati

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio (gennaio 2023) presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

| LAVORATO RI | CAT. D1 | CAT. D2 | CAT. D4 | CAT. C2 | CAT. C3 | CAT. B2 | CAT. A1 | TOT. | % |
|----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------|-------|
| UOMINI | | | | 1 | | 1 | 1 | 3 | 37,5% |
| DONNE | 1 | 1 | 1 | | 2 | | | 5 | 62,5% |
| TOT | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 8 | 100 |

- I dipendenti nominati Responsabili di Servizio cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000 sono:
 - Donne: n. 3
 - Uomini: n. 0
- I livelli dirigenziali sono così rappresentati:
 - Segretario Comunale n. 1 donna in convenzione al 37,5%

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198.

Conciliazione vita/lavoro

L'Ente favorisce pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Parità/pari opportunità'

Il Piano Triennale di Azioni positive per il triennio 2023/2025 e si articola in 5 linee guida che impegnano il Comune di Albiano d'Ivrea al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. Favorire un ambiente di lavoro equilibrato e organizzato, sensibilizzando i dipendenti sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e miglioramento dell'ambiente di lavoro e della struttura organizzativa dell'ente.
2. Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze lavorative con familiari.
3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale dipendente e nella nomina delle commissioni di concorso.
4. Favorire la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente, garantendo il principio di pari opportunità, per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso la qualificazione professionale di tutti i dipendenti.
5. Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente di lavoro nei periodi di lunghe assenze per vari motivi (maternità, congedi parentali, aspettative).

CONCLUSIONI

Il Comitato apprezza il Piano Azioni Positive così come deliberato dal Comune di Albiano d'Ivrea, in quanto promuove la parità di genere. Si rileva come le azioni previste rappresentino misure per favorire gli obiettivi di pari opportunità.

Valutata e condivisa all'unanimità, esprime pertanto parere favorevole in merito al surriferito Piano.

Albiano d'Ivrea, 30/03/2023

LA PRESIDENTE

Dr.ssa Elena Andronico