



Allegato 5)

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

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

monitoraggiocug@funzionepubblica.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022



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 direttiva n. 2 del 26 Giugno 2019.

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 ed informazioni provenienti da altri Settori dell’Amministrazione.



RELAZIONE C.U.G

Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è stato istituito per il Comune di Valgrehentino nell'anno 2013 con delibera di Giunta Comunale n. 12 del 12.02.2013. A seguito di scadenza del precedente CUG, con delibera di Giunta Comunale n. 9 del 19.01.2021 si è provveduto a nuova individuazione e nomina dei componenti titolari e supplenti del Comitato.

Nel corso del 2022, a seguito delle elezioni dei nuovi membri della RSU e di cessazioni dal servizio, si è provveduto alla sostituzione di alcuni componenti del CUG con delibera di Giunta Comunale n. 14 del 25.01.2022.

Il Comitato è pertanto formato da componenti individuati dall'Amministrazione e componenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentate nell'ente.

RAPPRESENTANTI DELL'AMMINISTRAZIONE:

Responsabile del Personale	Cameroni Stefano - componente effettivo
Istruttore Direttivo	Scotti Sara - componente supplente

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

Istruttore Direttivo	Rigamonti Alessia - componente effettivo
Istruttore Amministrativo	Spada Gianpiero - componente supplente

La **sede** è presso il Municipio del Comune di Valgrehentino in piazza Roma, 2.

Contatti:

tel. 0341.604507

e-mail protocollo@comune.valgrehentino.lc.it.

Le informazioni sul C.U.G. e le sue attività sono pubblicate sul sito istituzionale del Comune di Valgrehentino, www.comune.valgrehentino.lc.it “*Amministrazione trasparente – altri contenuti – dati ulteriori*”.

Come previsto dalle 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”, nonché della recente direttiva n° 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – sottosegretario delegato alle pari opportunità recante “**MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE**”, la relazione si propone di illustrare la situazione del personale del Comune di Valgrehentino riferita all'anno 2022, riguardo l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni.

Per la redazione del documento si è tenuto conto dei dati forniti dall'Ufficio Personale/Risorse Umane e Finanziario come risultanti dal FORMAT – allegato 1 alla direttiva Ministeriale -Dipartimento della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità.



COMUNE DI VALGREGGHENTINO

Provincia di Lecco

Telefono: 0341.604507 – Fax 0341.660063

Nella relazione riferita al 2022 verranno pertanto illustrati:

- la situazione del personale dell'Ente, relativamente alla composizione (qualifica, posizione, età, genere) fotografata al 31.12.2022;
- l'organizzazione del lavoro (part-time, congedi parentali, formazione) e il benessere personale.



PRIMA PARTE

SEZIONE 1. – DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI

Le tabelle seguenti mostrano la composizione del personale dell'Ente, suddiviso per genere, qualifica, età, tipo di contratto, livello, posizione organizzativa alla data del 31.12.2022.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età 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
PERSONALE NON DIRIGENZIALE TEMPO INDETERMINATO				4		1	1	2	2	
Totale personale	0	0	0	4	0	1	1	2	2	100,00%
% sul personale complessivo	0%	0%	0%	40%	0%	10%	10%	20%	20%	100.00%

La situazione complessiva del personale in servizio di ruolo vede, pertanto, al 31.12.2022 n. 6 donne e n. 4 uomini, per un totale di n. 10 unità di personale attivo, oltre al Segretario Comunale.



RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI						DONNE					
	<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	4	0	4	1	1	2	0	0	4
Part Time >50%							0	0	0	2	0	2
Totale	0	0	0	4	0	4	1	1	2	2	0	6
Totale %	0%	0%	0%	40%	0	40%	10%	10%	20%	20%	0	60%

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Responsabile di Settore	1		2		3	
Responsabile di Servizio	2		2		4	
Totale personale	3		4		10	100,00%
% sul personale complessivo	30%		40%		70%	



ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<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	%
Inferiore a 3 anni								1	1		1			
Tra 3 e 5 anni				1										
Tra 5 e 10 anni				1										
Superiore a 10 anni				2						2	1			
Totale				4				1	1	2	2			
Totale %				40%				10%	10%	20%	20%			

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
B				
C	1.984,89	1.811,64	173,25	8,72
D	3.228,72	2.738,13	490,59	15,19
Totale personale	5.213,61	4.549,77	663,84	23,91%
% sul personale complessivo				



COMUNE DI VALGREGHENTINO

Provincia di Lecco

Telefono: 0341.604507 – Fax 0341.660063

PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Non è presente nel Comune di Valgrehentino personale dirigenziale

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 superiore						
Diploma di scuola superiore	3	30	3	30	6	60
Laurea	1	10	1	10	4	20
Laurea magistrale	0	0	2	20	2	20



SEZIONE 2. - CONCILIAZIONE VITA LAVORO

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<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	%
Personale che fruisce di part- time orizzontale											2		2	20
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili				4		4	40	1	1	2	2		6	60
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale				4				1	1	2	4			

2.1 PART TIME: I part time presso il Comune di Valgrehentino sono tutti di tipo orizzontale, nel dettaglio: n. 1 dipendente part time 18 ore, n. 1 dipendente a 30 ore.

Dall'analisi si può rilevare che la fruizione del rapporto di lavoro part-time è esclusivamente femminile. Nessun dipendente di genere maschile ha fatto tale richiesta. Si desume che per le dipendenti, nonostante le politiche di flessibilità adottate dall'Ente, sia più difficile la conciliazione vita/lavoro.

Per quanto riguarda la flessibilità viene usufruita indistintamente da entrambi i generi.



COMUNE DI VALGREGGHENTINO

Provincia di Lecco

Telefono: 0341.604507 – Fax 0341.660063

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti						
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale						
% sul personale						

2.2 CONGEDI PARENTALI

Come si evince dalla tabella nessun dipendente ha fatto richiesta per usufruire dei congedi parentali.

2.3 FLESSIBILITA' ORARIA

Presso il Comune di Valgregghentino sono concesse ad ogni dipendente delle fasce di flessibilità oraria sia in entrata che in uscita:

FASCE DI FLESSIBILITA'

	Entrata	Pausa pranzo	Uscita
Lunedì	08.00 – 09.00	12.30 – 14.30	18.00 – 19.00
Martedì	08.00 – 09.00	12.30 – 14.30	18.00 – 19.00
Mercoledì	08.00 – 09.00	12.30 – 14.30	18.00 – 19.00
Giovedì	08.00 – 09.00	12.30 – 14.30	18.00 – 19.00
Venerdì	08.00 – 09.00	12.30 – 14.30	18.00 – 19.00
Sabato	08.00 – 09.00		12.30 – 13.30

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione di concorso	2	66,66	1	33,33	3		D
Commissione di concorso	1	33,33	2	66,66	3		D
Totale personale	3		3		6		
% sul personale							

Per quanto concerne la seconda commissione concorso, il numero individuato di 2 (due) donne è da intendersi comprensivo del Segretario Comunale, non dipendente del Comune di Valgregghentino.



SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

3.a PIANO AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione, con delibera di Giunta Comunale n. 25 del 08/03/2022, ha approvato il piano per le azioni positive per il triennio 2022-2024;

Nel piano vengono individuate una serie di attività allo scopo di:

- favorire l'uguaglianza di accesso al lavoro e le opportunità di carriera eliminando le discriminazioni di genere;
- partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni, e dell'orario, un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;
- promuovere il benessere organizzativo;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Tali attività, espone dettagliatamente del Piano, pubblicato sul sito dell'ente, vengono qui di seguito riportate con l'indicazione delle attività realizzate:

Descrizione intervento - CONCILIAZIONE FAMIGLIA – LAVORO

Obiettivi:

- trovare soluzioni che permettano di poter meglio conciliare vita professionale e vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori;
- migliorare la qualità del lavoro e potenziare le capacità di lavoratrici/ori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili (particolari necessità andranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio tra esigenze dell'Amm.ne e richieste dei/delle dipendenti);
- promozione di una cultura sui temi della conciliazione (ad es. momenti di confronto sul tema e sulle possibili attività per la gestione della conciliazione).

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Il Comune di Valgrehentino ha approvato un regolamento sulla disciplina dell'orario di lavoro e di servizio, dei relativi controlli e del lavoro straordinario del personale che prevede ampie fasce di flessibilità in entrata e in uscita per tutti i dipendenti comunali.

Descrizione intervento - ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Obiettivi:

- favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- incrementare progetti di Smart Working, compatibilmente con le disponibilità economiche, nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita;
- flessibilità in entrata per ragioni di mobilità sostenibile/pendolarismo, orari scuole primarie;
- part-time (gestione contrattata dell'orario di lavoro e dei limiti di fruizione, in aggiunta alle modalità esistenti, nel pieno rispetto delle esigenze di servizio);
- prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Generale – Ufficio Personale.



COMUNE DI VALGREGHENTINO

Provincia di Lecco

Telefono: 0341.604507 – Fax 0341.660063

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Il Comune di Valgrehentino ha approvato un regolamento sulla disciplina dell'orario di lavoro e di servizio, dei relativi controlli e del lavoro straordinario del personale che prevede ampie fasce di flessibilità in entrata e in uscita per tutti i dipendenti comunali.

Le ferie sono concordate tra lavoratori e Responsabili di Settore in modo da garantire un giusto bilanciamento tra esigenze lavorative e personali/famigliari.

Descrizione intervento - FORMAZIONE PERMANENTE

Obiettivi:

- individuare tematiche attuali (stimolare un confronto nell'individuazione delle competenze da potenziare);
- stimolare la motivazione quale valido strumento per rafforzare il senso di appartenenza verso la propria Amministrazione e stimolare impegno e creatività;
- organizzare momenti formativi in orari e sedi che consentano un'agevole partecipazione anche a coloro che hanno obblighi di famiglia, di part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente dall'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti;
- monitorare i dati sulla distribuzione delle ore di formazione per Servizio/categoria;
- programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali;
- predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Il Comune di Valgrehentino ha curato l'attività concernente la formazione e l'aggiornamento del personale attraverso la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi. Ha raccolto le indicazioni e le informazioni, avvalendosi dei Responsabili di Settore.

A tutti i dipendenti è stata garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati. A seguito dell'emergenza epidemiologica, la maggior parte dei percorsi formativi è stata effettuata mediante "webinar" fruibili online.

Descrizione intervento - SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivi:

- 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;
- creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno;
- utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere;



COMUNE DI VALGREGHENTINO

Provincia di Lecco

Telefono: 0341.604507 – Fax 0341.660063

- affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Nel contratto integrativo sono definiti i criteri per i vari istituti previsti dal CCNL e particolare attenzione è stata prestata alla premialità individuale e organizzativa e alle progressioni economiche. Il piano delle performance e i regolamenti individuano gli obiettivi settoriali e la relativa valutazione al fine della corresponsione del premio individuale.

Descrizione intervento - CULTURA PARI OPPORTUNITÀ E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivi:

- valutazione di interventi di formazione “ad hoc” che tenga conto delle caratteristiche del dipendente “anziano” (intelligenza cristallizzata vs fluida, influenza dell'esperienza pregressa, ecc.), ma anche modifiche della situazione lavorativa per contenere cali motivazionali;
- monitoraggio degli aspetti motivazionali all'interno dei servizi in relazione alla mansione svolta, allo sviluppo professionale, agli aspetti retributivi e premianti, con raccolta di suggerimenti;
- promozione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e impegno a contrastare qualsiasi forma di discriminazione/atti vessatori, molestie, mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente (anche in forma velata e indiretta).

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Generale – Ufficio Personale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Il Comune di Valgrehentino svolge periodicamente degli incontri fra il Sindaco e i Responsabili di Settore al fine di verificare la presenza di un ambiente di lavoro propositivo e non discriminatorio e prevenire eventuali situazioni di disagio o negatività.

Descrizione intervento - IL GENERE NEGLI ATTI AMMINISTRATIVI

Obiettivi:

- superare resistenze e favorire un uso corretto del genere perché è innanzitutto attraverso il linguaggio che noi esseri umani rappresentiamo la realtà in cui viviamo, e attraverso tale rappresentazione contribuiamo a consolidarla così com'è o, al contrario, a modificarla;
- fare un primo passo verso un cambiamento culturale che richiederà tempo e fatica;
- non imporre regole categoriche e prescrittive, ma sensibilizzare verso l'uso di piccoli accorgimenti che possono fare la differenza, lasciando poi al singolo la libertà di aderire o meno a questo progetto;
- dedicare momenti formativi programmati partendo dai livelli apicali.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Generale – Ufficio Personale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Il Comune di Valgrehentino sta predisponendo delle linee guida operative per l'utilizzo di un uso corretto del genere negli atti amministrativi.

Descrizione - INFORMAZIONE

Obiettivi:

- promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità;



COMUNE DI VALGREGHENTINO

Provincia di Lecco

Telefono: 0341.604507 – Fax 0341.660063

- incrementare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere;
- programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità.
- informare e sensibilizzare il personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegare alla busta paga. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale e Segretario Generale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settore, a tutti i cittadini.

Da Marzo 2022, con il termine dell'emergenza sanitaria, sono stati effettuati con maggiore regolarità webinar e corsi formativi in presenza. In particolare, gli uffici hanno approcciato i bandi PNRR la cui formazione affronta tematiche di pari opportunità per gli appalti pubblici finanziati dall'Unione Europea (D.L 77/2021).

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<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	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)				18		18		36	6	20	6		32	
Aggiornamento professionale				21		21			24,5	8,5			33	
Totale ore				39		39			30,5	28,5	6		65	

Il Comune di Valgrehentino garantisce la formazione del personale per tutti i Settori e 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 ai corsi di formazione a tutti i dipendenti.



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nell'anno 2022 non sono stati attivati Sportelli di Ascolto e non sono state effettuate indagini/valutazioni dello stress da lavoro correlato. Sono state riprese, dopo l'interruzione dettata dall'emergenza sanitaria, le riunioni periodiche dei Capi Settore anche in un'ottica di confronto delle problematiche settoriali rilevate dalle Posizioni Organizzative e dal personale di ogni settore. E' stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 60 del 03.05.2022 un nuovo codice di comportamento aggiornato alle ultime disposizioni normative, ulteriormente aggiornato con avvio della procedura a fine 2022 per recepimento delle indicazioni del D.L. 36 del 13 aprile 2022 (c.d. "PNRR 2").



SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Piano delle Performance è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 74 del 7.06.2022. E' a carico di ogni Responsabile l'osservanza di quanto previsto nel Piano delle Azioni Positive.



SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

OPERATIVITA’

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è stato istituito per il Comune di Valgrehentino nell’anno 2013 con delibera di Giunta Comunale n. 12 del 12.02.2013. A seguito di scadenza del precedente CUG, con delibera di Giunta Comunale n. 9 del 19.01.2021 si è provveduto a nuova individuazione e nomina dei componenti titolari e supplenti del Comitato.

Nel corso del 2022, a seguito delle elezioni dei nuovi membri della RSU e di cessazioni dal servizio, si è provveduto alla sostituzione di alcuni componenti del CUG con delibera di Giunta Comunale n. 14 del 25.01.2022.

Il Comitato è pertanto formato da componenti individuati dall’Amministrazione e componenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentate nell’ente.

Non sono state stanziare risorse specifiche per il Cug che può comunque operare presso le sale riunioni dell’Ente ed ha a disposizione le attrezzature informatiche necessarie.

ATTIVITA’

Il CUG si riunisce ogni qualvolta ne sia sollecitato l’intervento da parte dell’Amministrazione o a seguito di segnalazioni di problematiche afferenti a singoli o più dipendenti comunali.

Collabora nella predisposizione del piano azioni positive dell’Ente e dei relativi aggiornamenti.

Nel corso dell’anno 2022 il CUG si è riunito in data 10 Febbraio 2022.

COLLABORAZIONI

con NdV e RSU

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Valutata la situazione del personale dell’Ente il CUG non rileva situazioni di discriminazione.

Le proposte migliorative per l’anno 2023, sono le seguenti:

- agevolare la massima flessibilità oraria per contemperare le esigenze personali e famigliari del dipendente alle esigenze di servizio;
- valutare le istanze di accesso alla flessibilità oraria e al lavoro agile con particolare riguardo ai soggetti in condizioni di fragilità e/ con problematiche in ambito familiare assicurando adeguate forme di flessibilità oraria e possibilità di lavoro agile come disciplinato dal contratto collettivo.