



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

Ai vertici dell'Amministrazione

All'NIV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2020



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

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 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.

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.)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

Premessa

- ✓ Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato istituito nell'anno 2020 con deliberazione della Giunta Comunale n. 127 del 25/11/2020 e i membri che lo compongono resteranno in carica per 4 anni.
- ✓ Il Comitato è formato da componenti individuati dall'Amministrazione e componenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentate nell'ente.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

1. DATI SUL PERSONALE DELL'ENTE

Le tabelle seguenti mostrano la composizione del personale dell'Ente, suddiviso per genere, qualifica, età, tipo di contratto, livello, posizione organizzativa alla data del 31/12/2020.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento \ Classi età	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
Categoria D				3	1			1	2	1
Categoria C		3	4	1	1	1	2	4	5	2
Categoria B			1	2	1		2	6	2	2
Categoria A								1		
Totale personale		3	5	6	3	1	4	12	9	5
% sul personale complessivo		6,25	10,42	12,50	6,25	2,08	8,33	25,00	18,75	10,42

La situazione complessiva del personale in servizio di ruolo, vede, pertanto al 31/12/2020 n. 31 donne e n. 17 uomini, per un totale di n. 48 unità di personale attivo all'interno dell'Ente, oltre al Segretario Comunale.

TABELLA 1.2 – 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		3	5	5	3	16	33,33	1	3	5	5	3	17	35,42
Part Time >50%									1	7	4	2	14	29,17
Part Time <50%	1					1	2,08							
Totale	1	3	5	5	3	17	35,42	1	4	12	9	5	31	64,58
Totale %	2,08	6,25	10,42	10,42	6,25	35,42		2,08	8,33	25,00	18,75	14,42	64,58	



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizione organizzativa	4	57,14	3	42,86	7	100
Totale personale	17		31		48	
% sul personale complessivo	25,53		9,68		14,58	

TABELLA 1.4 - 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		2		2		4	23,53	1	1				2	6,45
Tra 3 e 5 anni								1	2				3	9,68
Tra 5 e 10 anni									1				1	3,23
Superiore a 10 anni			5	5	3	13	73,47	2	4	16	6	3	25	80,65
Totale		2	5	7	3	17	100	2	4	16	6	3	31	100
Totale %		11,76	29,41	41,18	17,65	100		6,45	12,90	51,61	19,35	9,38	100	



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE 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	%
Categoria D	1.300,09		1.300,09		0,00	0,00
Categoria C	1.201,28		1.201,28		0,00	0,00
Categoria B3	1.128,07		1.128,07		0,00	0,00
Categoria B1	1.077,49		1.077,49		0,00	0,00
Categoria A	1.053,12		1.053,12		0,00	0,00
Totale personale						
% sul personale complessivo						

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea triennale						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						100,00%
% sul personale complessivo						

TABELLA 1.7 - 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	4	57,14	3	42,86	7	100
Diploma di scuola superiore	10	33,33	20	66,67	30	100
Laurea			1	100	1	100
Laurea magistrale	3	30,00	7	70,00	11	100
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	17	35,42	31	65,58	48	100
% sul personale complessivo	35,42		65,58		100	

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Progressione orizzontale	1	33,33	2	66,67	3	100	D
Totale personale	1	33,33	2	66,67	3	100,00	
% sul personale complessivo	2,08		4,16			6,25	

I concorsi vengono effettuati mediante convenzione con la Provincia di Lecco. La composizione delle commissioni è stabilita da quest'ultima.

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE 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	%
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale				1		1				7	2		2	
Personale che fruisce di part time a richiesta orizzontale								1	7	2	2		12	
Personale che fruisce di telelavoro								1					1	2,08
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale				1		1		2	7	4	2		15	
Totale %														



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

TABELLA 1.10 – 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	2	1,04	190	98,96	192	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			6		6	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	2	1,04	196	98,96	198	100
% sul personale complessivo						

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

Classi età / Tipo Formazione	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	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore														
Totale ore %														



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

2. CONCILIAZIONE VITA LAVORO

2.1 PART-TIME

La tabella indica il personale a tempo indeterminato in part-time al 31/12/2020. E' evidente un utilizzo maggiore del part-time da parte delle donne rispetto a tutti i dipendenti.

Part-time Donne = 45,16% (14 su 31)

Part-time Uomini = 5,88% (1 su 17)

2.2 CONGEDI PARENTALI

Le tabelle mostrano quanti dipendenti hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi parentali obbligatori e facoltativi al 31/12/2020.

Congedi Parentali obbligatori	Donne	Uomini
Totale giorni		0
Durata media in giorni per persona		
Congedi parentali facoltativi	Donne	Uomini
Totale giorni	6	
Durata media in giorni per persona		
Congedi per disabilità		
Totale		
Durata media in giorni per persona		

3 PIANI DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.1 PIANO AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione comunale con la deliberazione della Giunta Comunale n. 196 del 20/12/2017, ha predisposto il piano per le azioni positive per il triennio 2020-2022, individuando una serie di attività, allo scopo di:

- 1) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- 2) introdurre per i fini di cui al punto 1), ove se ne rilevi la necessità, forme flessibili di organizzazione del lavoro al fine di consolidare l'efficienza del servizio erogato e rispondere parallelamente alle esigenze dei/delle dipendenti con le responsabilità familiari e favorire inoltre sempre per i motivi succitati eventuali richieste di mobilità intercompartimentale, che favoriscano l'avvicinamento alla famiglia;
- 3) superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio della formazione e della progressione in carriera;
- 4) garantire la partecipazione a corsi di formazione professionale ed aggiornamento, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare;
- 5) proporre al personale, tutte le volte che se ne ravvisi la necessità, corsi di aggiornamento e di formazione;
- 6) favorire l'utilizzo del telelavoro con le modalità previste dal Regolamento comunale del Telelavoro approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 100 del 21/06/2017.

Piazza Leonardo da Vinci - 23826 Mandello del Lario (Lc) – Tel. 0341/708111 Fax 0341/1888405

www.mandellolario.it - Pec comune.mandellolario@pec.regione.lombardia.it

P.I./C.F. 00629950130



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

Le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna verranno tenute in considerazione nei corsi di aggiornamento al personale che gli enti proporranno, compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti; inoltre potranno essere presentate richieste di finanziamento presso gli enti preposti al fine di attivare tali progetti.

Sarà incoraggiata la presenza delle donne ai corsi di aggiornamento/formazione di futura programmazione.

4. L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E IL BENESSERE PERSONALE

Nel 2020 non è stato predisposto alcun questionario sul benessere organizzativo.

5. PERFORMANCE

Il Piano delle Performance 2019/2021, approvato con Delibera di GC n. 207 del 21/12/2018, riporta gli obiettivi individuali e collettivi per i vari settori raccomandando implicitamente la promozione delle iniziative contenute nel piano delle azioni positive.

SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

A. OPERATIVITA'

MODALITA' DI NOMINA DEL CUG : Delibera della Giunta Comunale n. 127 del 25/11/2020.

BUDGET : =====

RAPPORTI CON L'AMMINISTRAZIONE E CUG: trasmissione della relazione annuale approvata dalla Giunta Comunale.

COLLABORAZIONI: con NIV e RSU

B. ATTIVITA'

Il CUG non si è ancora riunito

ATTIVITA' POSITIVE anno 2020: installazione impianto di condizionamento biblioteca e piano terra palazzo comunale.

ATTIVITA' DI VERIFICA: anno 2020: in sede di relazione.

2.1 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

FORMAZIONE

Il Comune di Mandello del Lario cura l'attività di pianificazione concernente la formazione e l'aggiornamento del personale attraverso un percorso che parte dalla rilevazione e dall'analisi dei fabbisogni formativi. Raccoglie le indicazioni e le informazioni, avvalendosi dei referenti della formazione dei vari settori. La formazione è un investimento a lungo termine, una leva strategica ed evidenzia l'importanza di una visione futura, favorendo i processi di cambiamento sia strutturale, sia dell'individuo e permettendo allineamenti delle competenze delle risorse umane con le esigenze organizzative.

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'ufficio, gli orari part-time e delle categorie protette.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

A causa del periodo emergenziale i corsi si sono svolti quasi tutti esclusivamente on-line mediante l'utilizzo di piattaforme. Non sono mancate numerose proposte che hanno consentito a tutto il personale di mantenere un buon livello di aggiornamento.

RECLUTAMENTO DI PERSONALE

1. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile in base al disposto di cui all'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001.
2. Redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità, stabilendo requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

A tal proposito è stata stipulata apposita convenzione con la Provincia di Lecco, la quale si è fatta carico di espletare i concorsi richiesti.

Si evidenzia, nel corso del 2020, la disponibilità dell'amministrazione a concedere una mobilità volontaria per l'avvicinamento a casa di un dipendente.

ORARIO DI LAVORO

Sono stati accolti, compatibilmente con le esigenze di servizio, eventuali richieste individuali di articolazioni orarie diverse e temporanee legate ad esigenze familiari e personale. Viene garantita la flessibilità di orario in entrata.

Le misure di conciliazione adottate dal Comune di Mandello del Lario nel corso del 2020, sono il part-time, la flessibilità oraria, i congedi parentali, i permessi ex L. n. 104/1992 e il telelavoro. Nel 2020 per le indicazioni inerenti il COVID-19 è stato inserito anche il lavoro agile.

Si conferma, in questo senso, che la cura di bambini, anziani o disabili è prerogativa prevalentemente femminile.

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

- è stato nominato il medico competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo;
- è stato nominato il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione;
- è stato nominato il Referente dei lavoratori per la sicurezza.

E' stata data attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo a predisporre in tutti gli uffici le misure richieste atte a garantire la presenza del lavoratore in sicurezza e adeguare l'ingresso dell'utenza con tutte le misure previste dalla normativa anticovid.

OBIETTIVI POTERI PROPOSITIVI

1. Obiettivo: LAVORO AGILE O SMART WORKING

Obiettivo: Introdurre nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine principalmente di tutelare le cure parentali, proseguendo lo svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o smart working.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

Azione positiva 1: Disponibilità alla riprogettazione dello spazio di lavoro, avvalendosi di nuove modalità spaziotemporali di svolgimento della prestazione lavorativa, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini della professionalità e della progressione di carriera.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Struttura – Segretario Comunale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi connessi alle cure parentali di elevata criticità.

Alla luce del D.l.17 marzo 2020, n. 18, “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19” e successivi, tale obiettivo sarà soggetto ad adeguamenti in itinere in relazione alle indicazioni normative nazionali.

2. Obiettivo: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA’

Obiettivo: 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.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell’Ente e favorire l’utilizzo della professionalità acquisita all’interno.

Azione positiva 1: Utilizzare sistemi che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l’attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 2: 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: Segretario Comunale – Responsabili di Struttura - Ufficio Personale.

3. Obiettivo: VERIFICA DELLE POSTAZIONI E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

Obiettivo: verificare l’idoneità dell’ambiente di lavoro, della strumentazione in uso e del benessere organizzativo.

Finalità strategica: mettere a disposizione dei dipendenti tutti gli strumenti necessari per l’esecuzione dei propri compiti in un ambiente consono e senza conflitti.

Azione positiva 1: raccolta dei dati mediante un questionario annuale.

Azione positiva 2: attivazione di un sistema di misurazione del benessere del personale che evidenzii l’evoluzione nel tempo dopo l’attuazione delle soluzioni di miglioramento.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nei prossimi anni il CUG si propone di ampliare l’offerta del Piano delle Azioni Positive per tutta la propria comunità, così come azioni che portino a rafforzare il part-time, la flessibilità oraria, i congedi parentali, i permessi ex L. n. 104/1992, il telelavoro e ogni forma di smart-working per i dipendenti, anche a fronte delle nuove emergenze sanitarie che stiamo vivendo. Si riserva anche di monitorare il gradimento di queste iniziative, così come nuove proposte, in modo continuo e sistematico.