RELAZIONE ANNUALE ANNO 2022

Il CUG è stato inizialmente costituito con delibera di Giunta C.le n. 29 del 19/03/2012 ed alla scadenza dei quattro anni prevista all'art. 3 del Regolamento è stato costituito con delibera Giunta C.le n. 23 del 24/03/2016 un nuovo CUG venuto a scadere nel marzo scorso.
In data 30/12/2020 con atto n. 167 la Giunta ha preso atto del rinnovo per i prossimi quattro anni dei componenti del CUG, facoltà prevista dal Regolamento per il funzionamento dello stesso CUG della quale si sono avvalsi i componenti nel verbale n. 3 del 17/11/2020.

PIANO AZIONI POSITIVE

In data 06/10/2022 la Giunta C.le con atto n. 130 ha adottato il piano delle azioni positive 2023-2025 pertanto si relaziona, ai sensi dell'art 5 del Regolamento per il funzionamento del CUG, in riferimento ai nuovi obiettivi previsti:

Obiettivo 1 – Benessere organizzativo e ambiente di lavoro

Il CUG non ha ricevuto alcuna segnalazione di pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atti vessatori, intimidatori o mirati ad avvilire il dipendente.
L'esiguo numero di dipendenti fa si che vi siamo giornalieri rapporti fra i componenti del CUG ed il resto dei dipendenti, questo favorisce la comunicazione e la percezione dello stato di benessere o meno dei lavoratori, vi è un basso livello di assenteismo, nessun procedimento per mancato rispetto delle regole.
I dipendenti sono disposti ad andare incontro alle esigenze organizzative dell'Amministrazione e tra colleghi si cerca di venir incontro alle reciproche necessità.
Le criticità rilevate sono dettate dalla elevata quantità di adempimenti, talvolta con scadenze ravvicinate e spesso soggette ad applicazione di sanzioni in caso di ritardo.

Obiettivo 2 – Politiche di reclutamento e gestione del personale

In dotazione organica non esistono posti che siamo prerogativa di soli uomini o sole donne.
La scelta dei Responsabili di settore non è dettata dal genere bensì dal fatto di essere gli unici dipendenti dell'ufficio (tecnico e ragioneria) di Cat D.
Le retribuzioni di posizione non sono differenziate in base al sesso, bensì in base al raggiungimento di obiettivi fissati annualmente.
Non è stato svolto nessun concorso nell'anno 2022.
La formazione del personale dipendente si è svolta assicurando la partecipazione di tutti gli interessati senza alcuna discriminazione diretta o indiretta relativa all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione.

L'adesione ad associazioni di Enti locali ha dato la possibilità a chiunque ne abbia fatto richiesta di partecipare gratuitamente a corsi di formazione, l'implementazione del sistema di videoconferenza per l'accesso alla formazione ha facilitato inoltre coloro che hanno difficoltà di conciliazione i tempi lavoro con quelli familiari e personali.
Vengono presi in esame i seguenti documenti inerenti la materia delle pari opportunità:
- Legge 05/11/2021 n. 162 "Modifiche al Codice in materia di pari opportunità tra uomo e donne in ambito lavorativo" (D.Lgs 11/04/2021 n. 198)
- Dipartimento delle Pari Opportunità decreto 07/12/2021 "Linee guida volte a favorire le pari opportunità di genere e generazionali nonché l'inclusione lavorativa delle personale con disabilità nei contratti pubblici finanziati con risorse Pnrr e PNC"
- Ministero della Pubblica Amministrazione provvedimento 06/10/2022 sottoscritte linee guida sulla parità di genere nella PA.

Obiettivo 3 - Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

Prosegue tutt'ora la volontà dell'Amministrazione di tenere alta l'attenzione della cittadinanza sul fenomeno della violenza alle donne e il rilascio di patrocini è stato vincolato all'utilizzo del logo del "Tavolo Provinciale di confronto contro la violenza alle donne" istituito presso la Provincia di Piacenza.
Tutti gli atti del CUG Regolamento, Relazioni annuali e Piano Azioni Positive 2023-2025 sono pubblicati sul sito istituzionale alla sezione Performance – Benessere lavorativo.
Si è inoltre pubblicato sul sito istituzionale il link al Portale Nazionale dei CUG, promosso dal Dipartimento della funzione pubblica, uno strumento pensato per rafforzare il ruolo propositivo, di consultazione e di verifica dei Comitati Unici di Garanzia all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, secondo quanto previsto dalla Direttiva 2/2019.
La Provincia di Piacenza ha comunicato d'aver nominato i consiglieri di parità della Provincia di Piacenza con decreto 12 del 16/07/2021, figura istituzionale in carica per la durata di 4 anni avente funzioni di tutela per i lavoratori oggetto di discriminazioni e di promozione per le pari opportunità in ambito lavorativo. Nella suddetta nota la Provincia indica i riferimenti di mail e telefono per chi avesse necessità di contattarli (nota allegata al presente verbale e pubblicata sul sito istituzionale alla sezione Performance – Benessere lavorativo).

Obiettivo 4 – Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

L'orario di lavoro stabilito con decreto del Sindaco n. 8 del 09/09/2022 presenta una flessibilità in entrata ed uscita di 30 minuti che favorisce la conciliazione tra le esigenze organizzative dell'ente e quelle familiari in presenza di minori, anziani, disabili o per peculiari situazioni di infermità, in particolare i genitori lavoratori che accompagnano i figli a scuola.

I dipendenti hanno avuto la facoltà di utilizzare i permessi di cui agli articoli dal 31 al 35 del precedente CCNL in vigore nell'anno 2022 per particolari motivi personali, per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici ed i congedi di cui alla Legge 104/1992 su richiesta utilizzando appositi modelli predisposti dall'ufficio personale.
L'Adozione del Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile (smart working) e relativo accordo per esecuzione lavoro agile favorisce da una parte, condizioni di lavoro ottimali per i dipendenti e, dall'altra, garantisce il mantenimento di elevati livelli di qualità nell' erogazione dei servizi e nello svolgimento delle proprie funzioni.
Nel corso del 2022 questa modalità è stata utilizzata in minima parte a causa delle difficoltà di garantire servizi in presenza all'utenza che si presenta agli sportelli vista la carenza numerica dei dipendenti addetti a diversi servizi.
Sono stati installati nuovi apparecchi telefonici che prevedono la deviazione delle telefonate in ingresso verso i cellulari dei dipendenti che sono in smartworking.
Nel corso del 2022 la Giunta C.le con atto n. 120 del 22/09/2022 ha deliberato l'estensione degli orari degli uffici comunali con l'istituzione della giornata del cittadino e con decreto sindacale n. 8 del 09/09/2022 si è stabilita la rimodulazione dell'orario lavorativo ed apertura pomeridiana il giovedì.
Ad una dipendente che lo ha chiesto per motivi familiari legati alla gestione del figlio minore all'uscita da scuola è stato concesso di continuare ad utilizzare il precedente orario lavorativo che non prevede rientri pomeridiani.

Obiettivo 5- Sicurezza, prevenzione e protezione sul lavoro

Il D.Lgs. 81/2008, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ha come finalità quella di garantire l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori.
In tutti gli edifici comunali è posizionata la cartellonistica sulla sicurezza e le necessarie planimetrie di emergenza.
Il medico competente in possesso dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'art. 38 del D.Lgs. 81/2008 che collabora, secondo quanto previsto dall'art. 29, c.1, con il datore di lavoro ai fini della sorveglianza sanitaria ed il Responsabile sicurezza prevenzione e protezione RSPP, sono stati designati per il triennio 2020-2022 (determinazione settore tecnico n. 32 del 22/01/2020).
Le visite sanitarie sono state regolarmente svolte così come la formazione biennale svoltasi nel 2022.
La ditta incaricata ha trasmesso in data 01/07/2022 il protocollo Covid Rev.30/06/2022 (allegato al presente verbale) che è stato applicato fine al termine dell'emergenza sanitaria.