

COMUNE DI ALTOPASCIO
COMITATO UNICO DI GARANZIA
QUADRIENNIO 2021-2025

Al Sindaco
Al Segretario Generale
All'Assessore al Personale
Al Responsabile dell'Ufficio Personale
Al Nucleo di Valutazione

e p.c. ai Membri RSU

RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024

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.2/2019.

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 relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti dai dati forniti dall'ufficio personale sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.) e dai dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata.

Viene fatta anche una analisi relativa alle concrete azioni intraprese dall'amministrazione nel corso del 2024 e vengono presentati i suggerimenti del Comitato per migliorare l'azione amministrativa.

ANALISI DEI DATI

DATI SUL PERSONALE

Dotazione organica (personale in servizio) del Comune di Altopascio per categoria e genere al 31/12/2023

TIPO DI CATEGORIA	M	%	F	%	TOT
A	0		1	100,00%	1
B	11	52,38%	10	47,62%	21
C	16	44,44%	20	55,56%	36
D	10	45,45%	12	54,56%	22
D POSIZIONE (di cui)	3	42,86%	4	57,14%	7
SEGRETARIO GENERALE			1	100,00%	1
tot	37	45,68%	44	54,32%	81

Si dà atto che non sussiste un divario fra generi superiore al 30%.

Composizione organi di vertice del Comune di Altopascio per genere al 31/12/2023

COMPOSIZIONE	M	%	F	%	TOT
Sindaco			1	100,00%	1
Giunta comunale	4	66,67%	2	33,33%	6
Consiglio Comunale	11	64,71%	6	35,29%	17

DATI SUL PERSONALE

Dotazione organica (personale in servizio) del Comune di Altopascio per categoria e genere al 31/12/2024

TIPO DI CATEGORIA	M	%	F	%	TOT
A	0		1	100,00%	1
B	10	52,63%	9	47,37%	19
C	17	40,48%	25	59,52%	42
D	9	40,91%	13	59,09%	22
D POSIZIONE (di cui)	3	42,86%	4	57,14%	7
SEGRETARIO GENERALE			1	100,00%	1
tot	36	42,35%	49	57,65%	85

Si dà atto che non sussiste un divario fra generi superiore al 30%.

Composizione organi di vertice del Comune di Altopascio per genere al 31/12/2024

COMPOSIZIONE	M	%	F	%	TOT
Sindaco			1	100,00%	1
Giunta comunale	4	66,67%	2	33,33%	6
Consiglio Comunale	11	64,71%	6	35,29%	17

DATI SU FORME DI FLESSIBILITA' ORARIA E PERMESSI

Si da atto che l'Amministrazione a far data dal 30/09/2023 non ha più previsto la possibilità di lavoro agile per i dipendenti. Nel corso del 2023 (da gennaio a settembre) l'Amministrazione aveva deliberato di autorizzare il lavoro agile:

- (50%) in presenza e 50% in modalità agile:

- per i lavoratori fragili di cui all'art. 26, comma 2, del D.L. n. 18/2020, esclusivamente per i soggetti affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della Salute del 4/2/2022, in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, L. 5 febbraio 1992, n. 104);

- per i genitori, lavoratori di figli con disabilità grave o di almeno un figlio con bisogni educativi speciali, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore.

- 100% in modalità agile

• *per i genitori lavoratori con figli minori di 14 anni che hanno contratto la malattia da Covid 19, fino a quando non risulti la guarigione dei figli.*

In ordine alle “tipologie di misure di conciliazione vita/lavoro” l'Amministrazione ha adottato la **flessibilità oraria**: sono state effettivamente concesse “forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza” su richiesta di alcuni dipendenti (n. 7 dipendenti, di cui 4 donne e 3 uomo), compatibilmente con le esigenze del servizio.

I permessi per la Legge 104 sono stati utilizzati da n.6 dipendenti, di cui 2 uomini e 4 donne.

I congedi parentali sono stati utilizzati da n.11 dipendenti, di cui 5 uomini e 6 donne.

VALUTAZIONE DELLE ATTIVITA' INTRAPRESE NEL CORSO DEL 2024 PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA'

*Le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità messe in atto dall'amministrazione sono quelle indicate nel **Piano delle azioni positive 2024-2026, confluito nel PIAO approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.43 del 12/04/2024, che nella Sezione 3.2.1 Obiettivi -Piano Azioni Positive 2024/2026 di fatto ripropone i principi e i progetti già presenti nei piani degli anni passati (PIAO 2023-2025 approvato con GM 89 del 30/5/2023 . Sezione 2.2.3.1 Azioni Positive-obiettivi).***

E' stato dato atto che gli obiettivi saranno sottoposti a monitoraggio annuale per consentire al CUG di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.

Gli ambiti di intervento su cui l'amministrazione si è indirizzata sono:

OBIETTIVO N- 1. PARITA', PARITA' DI GENERE E PARI OPPORTUNITA'

Pur non rilevando dall'analisi dei dati relativi al personale in servizio al 31/12/2023 l'esistenza di un divario notevole tra i due generi come sintetizzato dalla tabella seguente:

Dotazione organica (personale in servizio) del Comune di Altopascio per categoria e genere al 31/12/2023

TIPO DI CATEGORIA	M	%	F	%	TOT
A	0		1	100,00%	1
B	11	52,38%	10	47,62%	21
C	16	44,44%	20	55,56%	36
D	10	45,45%	12	54,56%	22
D POSIZIONE (di cui)	3	42,86%	4	57,14%	7
SEGRETARIO GENERALE			1	100,00%	1
tot	37	45,68%	44	58,67%	81

l'Amministrazione ha inteso proseguire nel 2024 un percorso di comunicazione e diffusione delle **informazioni** sui temi delle pari opportunità, e sull'uso improprio di stereotipi di genere, etc. Dare informazione anche ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché della Sezione del Piao relativa al Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Assicurare il rispetto nelle commissioni di concorso, di selezione, di mobilità interna ed esterna e comunque in tutte le procedure selettive, l'equilibrata costituzione delle commissioni giudicatrici, secondo quanto stabilito dagli artt. 51 e 57, comma1, del dlgs 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali.

Accogliendo la proposta del CUG per il perseguimento del presente obiettivo si prevede di realizzare una serie di corsi di formazione sulle tematiche delle pari opportunità rivolti sia ai dipendenti che ai Responsabili di Area.

Viene prevista anche una formazione e/o informazione specifica per elevare il livello di consapevolezza sull'uso improprio degli stereotipi di genere.

OSSERVAZIONI E SUGGERIMENTI DA PARTE DEL CUG PER OBIETTIVO N.1 PARITA', PARITA' DI GENERE E PARI OPPORTUNITA' :

Il CUG prende atto che non si rileva dall'analisi dei dati relativi al personale in servizio al 31/12/2023 l'esistenza di un divario notevole tra i due generi (uomo-donna). Tuttavia si fa rilevare che non sono stati effettuati dei corsi di formazione sulle tematiche delle pari opportunità rivolti sia ai dipendenti che ai Responsabili di Area nel corso del 2024, nonostante già nella Relazione dello scorso anno il CUG lo avesse suggerito. Invita di nuovo l'Amministrazione a dare il via ad una programmazione di questa tipologia corsi durante il 2025.

OBIETTIVO N- 2. BENESSERE ORGANIZZATIVO

La salute del personale e la promozione delle condizioni che la mantengono rappresentano un obiettivo primario. Particolare attenzione deve essere data ad un lavoro integrato con i responsabili del servizio, RSPP, RLS, con il Medico competente e con la Medicina del Lavoro, affinché vengano individuate eventuali criticità e conseguentemente attivate tutte le azioni per la tutela della salute.

Si dovrà quindi assicurare un aggiornamento dell'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo e per lo stress lavoro correlato, in modo da utilizzare le informazioni emerse per pianificare azioni specifiche che migliorino il clima organizzativo interno ,e il senso di appartenenza di ogni dipendente all'Ente.

Azioni che favoriscano nel contempo, oltre il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona, alla correttezza dei comportamenti, alla tutela di ogni forma di discriminazioni, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

AZIONI POSITIVE PREVISTE DALL'AMMINISTRAZIONE PER IL CONSEGUIMENTO

DELL' OBIETTIVO N.2:

Il Comune di Altopascio si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso i seguenti strumenti:

-Aggiornamento e/o monitoraggio sullo stato di benessere collettivo e individuale ed individuazione di azioni di miglioramento attraverso la somministrazione di un questionario valutativo. NON E' STATO REALIZZATO

- Approvazione di elenchi e/o convenzioni (senza oneri per l'amministrazione) a beneficio del personale che prevedano agevolazioni tariffarie per servizi di supporto alle famiglie, di assistenza e per il benessere personale . NON E' STATO REALIZZATO

- Formazione sulle relazioni e comunicazioni tra il personale dipendente per migliorare il benessere lavorativo. NON E' STATO REALIZZATO

OSSERVAZIONI E SUGGERIMENTI DA PARTE DEL CUG PER OBIETTIVO N.2 BENESSERE ORGANIZZATIVO:

Il CUG pur apprezzando gli intenti dell'Amministrazione, deve purtroppo dare atto che nessuno degli strumenti indicati nel PIAO per promuovere il benessere organizzativo è stato attuato.

Anche in questo caso si sollecita l'Amministrazione affinché porti avanti quanto previsto.

Obiettivo N. 3 CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E FLESSIBILITA' ORARIE.

Il Comune dichiara la volontà di favorire l'utilizzo di forme di **flessibilità** orarie, di organizzazione del lavoro od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

AZIONI POSITIVE PREVISTE DALL'AMMINISTRAZIONE PER IL CONSEGUIMENTO DELL' OBIETTIVO N.3 :

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile.

Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale verranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, potranno essere valutate tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa del dipendente con gli impegni di carattere familiare.

Nel corso del 2024 sono state effettivamente concesse "forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza" su richiesta di alcuni dipendenti , compatibilmente con le esigenze del servizio, così come previsto dall'art.36 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 e per le motivazioni ivi riportate (tutele della maternità o paternità di cui al D.Lgs.151/2001; assistenza familiari portatori di handicap ai sensi della L.104/1992; inserimento in progetti terapeutici di recupero per dipendenti in particolari condizioni psicofisiche; situazioni di necessità connesse alla frequenza dei figli di asili nido, scuole materne e primarie; impegni in attività di volontariato in base alle leggi vigenti).

L'Ente, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e disponibilità economiche, intende seguire le indicazioni della CUG attivando quanto prima un tavolo di confronto con la RSU e non solo in cui valutare la possibilità in caso di necessità temporanee e non programmabili (a titolo di esempio: familiare da accudire temporaneamente, necessità per figli minori, inabilità temporanea allo svolgimento del lavoro in presenza, ecc...) di conciliare vita e lavoro, nel rispetto di non discriminazione e apri opportunità, offrendo ai dipendenti la possibilità di lavorare da remoto e con maggiore flessibilità.

OSSERVAZIONI E SUGGERIMENTI DA PARTE DEL CUG PER OBIETTIVO N.3:

Si da atto che nel corso del 2023, fino al 30 settembre, sono state effettivamente concesse "forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza" su richiesta di alcuni dipendenti . Dopo il 30 settembre 2023 non è stata più prorogata questa possibilità.

Purtroppo il CUG riscontra che l'amministrazione **non ha "adottato"** un regolamento interno volto a consentire l'attivazione di "forme di lavoro a distanza" sia come telelavoro che come smart working. pur avendo inserito nel Piano delle azioni positive, già dal triennio 2020-2022, questa possibilità. Nel PIAO 2024-2026 , che ripropone i principi e i progetti del PIAO 2023-2025, l'Amministrazione dichiara di voler seguire le indicazioni della CUG attivando quanto prima un tavolo di confronto con la RSU al fine di predisporre **ed "adottare" un regolamento interno volto a consentire l'attivazione di "forme di lavoro a distanza", come previsto anche dal nuovo CCNL del 16/11/2022.**

La CUG ha avuto a tal riguardo un incontro con l'Assessore al Personale in data 11/3/2025 nel quale l'assessore ha fatto presente che l'amministrazione non intende adottare un regolamento interno per l'attivazione di forme di lavoro a distanza, in quanto i dipendenti dell'ente sono pochi e teme ripercussioni sull'organizzazione del lavoro.

Prende altresì l'impegno di parlare con il resto degli amministratori per valutare l'opportunità di riproporre nel corso del 2025 il "lavoro agile" regolato da un accordo individuale , la cui bozza dovrebbe essere approvata con apposita deliberazione, individuando casistiche specifiche e sempre con la garanzia che tale modalità lavorativa non pregiudichi o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti.

Il lavoro agile, ampiamente sperimentato nel periodo emergenziale sfruttando le tecnologie digitali disponibili nell'Ente, dovrebbe essere inteso come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato tale da consentire ai dipendenti, in caso di necessità temporanee e non programmabili (a titolo di esempio : familiare da accudire temporaneamente, necessità per figli minori sia di salute e non, inabilità temporanea allo svolgimento del lavoro in presenza, ecc....), di conciliare vita e lavoro, nel rispetto di non discriminazione e pari opportunità, lavorando da remoto e con maggiore flessibilità.

Presidente - Valentina Manetti

Componente – Fabrizio Michelotti

Componente - Paola Pistolesi

Componente - Angelita Bonugli



