



**COMUNITÀ MONTANA
VALSASSINA VALVARRONE VAL D'ESINO E RIVIERA**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA ESECUTIVA

Nr. **29** Reg. Delib. del 22/03/2022

OGGETTO:	ATTIVITA' 2021 DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA – RELAZIONE ANNO 2021 – PRESA D'ATTO
-----------------	---

L'anno **duemilaventidue** addì **ventidue** del mese di **marzo** alle ore **17:00** nella sede della Comunità Montana in Barzio, previa convocazione avvenuta nei modi e termini di legge si è riunita la Giunta Esecutiva.

Nominativo	Ruolo	Presente	Assente
CANEPARI FABIO	Presidente	Si	
CODEGA ELIDE	Vice Presidente		Si
BONAZZOLA MICHAEL	Assessore	Si (*)	
COMBI ROBERTO	Assessore	Si	
POMI DINO	Assessore	Si	

Tot. **4** Tot. **1**

Assiste il Presidente dell'Assemblea Comunitaria **FERRUCCIO ADAMOLI**

Partecipa il Segretario **MARIA GRAZIA PADRONAGGIO**

Assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, il Presidente dichiara aperta la seduta e pone in discussione l'argomento all'ordine del giorno:

(*) presente da remoto

**OGGETTO: ATTIVITA' 2021 DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA –
RELAZIONE ANNO 2021 – PRESA D'ATTO**

LA GIUNTA ESECUTIVA

PREMESSO che:

- l'art.57 del D.lgs.n.165/2001, come modificato dall'art.21 della legge n.183/2010, prevede che le Pubbliche Amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- con deliberazione della Giunta esecutiva n. 11 del 26.01.2021 è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023;
- con deliberazione di Giunta esecutiva n. 13 del 02.02.2021 è stato costituito il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” della Comunità Montana Valsassina Valvarrone Val d'Esino e Riviera;

EVIDENZIATO che la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.3.2011 riguardante le ‘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” (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183) al punto 3.3 “Relazioni” recita:

“Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2009;

- dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti, della funzione pubblica e per le pari opportunità recante «misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche»;

La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza”

DATO ATTO che il Comitato suddetto, riunitosi in data 09.03.2022, ha predisposto e trasmesso la Relazione annuale anno 2021;

DATO ATTO che dall'adozione del presente provvedimento non scaturisce spesa a carico dell'Ente e pertanto non richiede il parere di regolarità contabile, così come previsto dall'art. 49, comma 1 del D.lgs. 267/2000 e s.m.i.;

VISTO il vigente Statuto;

VISTO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, espresso dal Segretario ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;

VISTO il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici;

VISTO il D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.;

VISTA la Direttiva emanata dai Dipartimenti della funzione pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011;

VISTO il D.Lgs. 150/2009;

CON VOTI unanimi e favorevoli

DELIBERA

1. Di prendere atto della Relazione annuale 2021 sulla situazione del personale, redatta dal “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, allegata al presente atto di cui fa parte integrante e sostanziale.
2. Di dare atto che la presente deliberazione non è rilevante sotto il profilo contabile.
3. Di trasmettere il presente provvedimento al C.U.G e alle RSU aziendali, all’OIV, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – dipartimento delle pari Opportunità e alla Consigliera Provinciale per le Parità opportunità.
4. Di pubblicare il presente provvedimento sul sito istituzionale dell’Ente nella sezione “Amministrazione trasparente – personale – C.U.G.”.
5. Di pubblicare il presente provvedimento all’albo on line per 15 giorni consecutivi e nell’apposita sezione “Documenti e atti” del sito web istituzionale di questa Comunità Montana.
6. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134 – comma 4 – del D.Lgs. n. 267/2000, per consentire l’immediato espletamento degli adempimenti conseguenti, aventi scadenza in data 30 marzo 2022.

Il presente verbale è stato letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
FABIO CANEPARI

IL SEGRETARIO
MARIA GRAZIA PADRONAGGIO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del codice dell’amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i.



**COMUNITÀ MONTANA
VALSASSINA VALVARRONE VAL D'ESINO E RIVIERA**

DELIBERAZIONE GIUNTA ESECUTIVA

Proposta del **21/03/2022**

**OGGETTO: ATTIVITA' 2021 DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA –
RELAZIONE ANNO 2021 – PRESA D'ATTO**

PARERI EX ART. 49 DEL D.LGS.18.08.2000 N. 267

PARERE REGOLARITÀ TECNICA

Il Responsabile del Settore Amministrativo Finanziario della Comunità Montana, esaminata la proposta di deliberazione in esame e la documentazione a corredo della stessa, esprime parere favorevole, per quanto attiene la regolarità tecnica della stessa.

Barzio, li 21/03/2022

IL RESPONSABILE

Coppo Mariarita

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi
del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e
s.m.i.*



**COMUNITÀ MONTANA
VALSASSINA VALVARRONE VAL D'ESINO E RIVIERA**

DELIBERAZIONE GIUNTA ESECUTIVA

Proposta del **21/03/2022**

**OGGETTO: ATTIVITA' 2021 DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA –
RELAZIONE ANNO 2021 – PRESA D'ATTO**

PARERI AGGIUNTIVI EX ART. 49 DEL D.LGS.18.08.2000 N. 267

SECONDO PARERE REGOLARITÀ TECNICA

Il Responsabile Segretario, esaminata la proposta di deliberazione in esame e la documentazione a corredo della stessa, esprime parere favorevole, per quanto attiene la regolarità tecnica della stessa.

Barzio, li 21/03/2022

**IL RESPONSABILE
PADRONAGGIO MARIA GRAZIA**
*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi
del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e
s.m.i.*



**COMUNITÀ MONTANA
VALSASSINA VALVARRONE VAL D'ESINO E RIVIERA**

DELIBERAZIONE GIUNTA ESECUTIVA

Nr. **29** Reg. Delib. del 22/03/2022

OGGETTO:	ATTIVITA' 2021 DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA – RELAZIONE ANNO 2021 – PRESA D'ATTO
-----------------	---

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio *on line* di questa Comunità Montana accessibile al pubblico (*art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009 n. 69*) da oggi e per quindici giorni consecutivi.

Barzio lì 29/03/2022

IL SEGRETARIO

Padronaggio Maria Grazia

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi
del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i.*



**COMUNITÀ MONTANA
VALSASSINA VALVARRONE VAL D'ESINO E RIVIERA**
Via Fornace Merlo n.2 – 23816 Barzio (LC)

**Comitato Unico di garanzia
per le pari opportunità, la valorizzazione del
benessere di chi lavora e contro le
discriminazioni**

**Relazione annuale:
anno 2021**

PREMESSA

La Comunità Montana Valsassina Valvarrone Val D'Esino e Riviera, in osservanza a quanto previsto dagli artt. n. 21 della Legge n. 183/2010 e n. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, con delibera di Giunta Esecutiva n. 13 del 02.02.2021, ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Con disposizione n. 1/2021 il Segretario dell'Ente, Presidente del CUG, ha nominato i componenti del Comitato Unico di Garanzia, che quindi risulta essere così composto:

- Dott.ssa Giulia Vetrano – Segretario dell'Ente - Presidente del C.U.G.;
- Rag. Mariarita Coppo – dipendente e RSU;
- Ing. Davide Maroni – Responsabile del Settore Tecnico e rappresentante del personale interno.

Con deliberazione di Giunta Esecutiva n. 17 del 09.02.2021 è stato approvato il regolamento per il funzionamento del Comitato Unico Di Garanzia.

Le informazioni sul C.U.G. e le sue attività sono pubblicate sul sito istituzionale della Comunità Montana Valsassina Valvarrone Val d'Esino e Riviera, www.valsassina.it nella sezione "Amministrazione trasparente - Personale".

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 dalla 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 della Comunità Montana riferita all'anno 2021, riguardo l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni.

Si è tenuto altresì conto dei dati raccolti sulla base delle relazioni stilate dal Responsabile della sicurezza sui luoghi di lavoro e in particolare sulle valutazioni riferite allo "Stress-lavoro correlato".

PRIMA PARTE

1. DATI SUL PERSONALE DELL'ENTE

La tabella che segue illustra l'organizzazione del personale della Comunità Montana Valsassina Valvarrone Val D'Esino e Riviera nell'anno 2021, indicando il numero di dipendenti uomini e donne, nonché il numero dei dipendenti a tempo pieno e part-time:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Totale	%
UOMINI			2	22%
Tempo pieno	1	1	2	
Part time			-	
DONNE			7	78%
Tempo pieno	1	3	4	
Part time	3		3	
TOTALE	5	4	9	
Tempo pieno	2	4	6	66%
Part time	3	0	3	33%

	UOMINI							DONNE					
	<30	Da 30 a 40	Da 40 a 50	Da 50 a 60	>60	Tot	%	<30	Da 30 a 40	Da 40 a 50	Da 50 a 60	>60	Tot
		3	4	5					3	4	5		
		1	1	1					1	1	1		
		a	a	a					a	a	a		
		4	5	6					4	5	6		
		0	0	0					0	0	0		
Tempo pieno			1						2	1		1	5
Part time		1							1	2			4
Totale		1	1						3	3		1	

Su un totale di n. 9 dipendenti, 7 sono donne e 2 sono uomini. Pertanto sussiste una prevalenza femminile.

I responsabili di Posizione Organizzativa sono 3, di cui 2 donne e 1 uomo.

Su 9 dipendenti, nel 2021, n. 6 sono a tempo pieno e n. 3 part-time.

Il Segretario dell'Ente è donna.

2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

2.1 PART-TIME

La tabella indica il personale in part-time nel 2021.

E' evidente l'utilizzo del part-time da parte dei dipendenti.

Part-time Donne = 42,86% (3 su 7)

Part-time Uomini = nessuno

Part-time totale = 33% (3 su 9)

2.2 CONGEDI PARENTALI

L'Ente concede liberamente a chi ne faccia motivata richiesta i congedi parentali o per disabilità propria o parentale.

Nell'anno 2021 nessun dipendente ha usufruito di congedi parentali obbligatori, congedi parentali facoltativi o congedi per disabilità.

2.3 FLESSIBILITA' ORARIA E SMART WORKING

Presso la Comunità Montana Valsassina Valvarrone Val d'Esino e Riviera sono concesse ad ogni dipendente delle fasce di flessibilità oraria sia in entrata che in uscita. Le fasce di flessibilità sono le seguenti:

	Entrata	Uscita per la pausa pranzo	Rientro dopo la pausa pranzo	Uscita
GIORNATA DA 8 ORE LAVORATIVE	8,25/9,15	dalle 12,30 alle 14,30 (minimo 30 minuti)	dalle 13,00/15,00	U. dalle 16,55
GIORNATA DA 4 ORE LAVORATIVE (venerdì)	8,25/9,15	dalle 12,25		

Per tutto il periodo emergenziale è stato altresì concesso lo smart working al personale dipendente che ne abbia fatto richiesta, senza alcuna discriminazione di genere.

3. PIANI DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.1 PIANO AZIONI POSITIVE

L'amministrazione, in collaborazione con il CUG, come di consueto, ha predisposto il piano triennale per le azioni positive.

Il piano per le azioni positive per il triennio 2021-2023, approvato con deliberazione della giunta esecutiva n. 11 del 26.01.2021, ha individuato una serie di obiettivi:

- Rimuovere gli eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- e una serie di azioni positive:
- Promuovere indagine conoscitiva sul lavoro all'interno dell'Ente con monitoraggio ed aggiornamento statistico sulla situazione del personale dipendente all'interno dell'Amministrazione Comunità Montana. I dati raccolti ed elaborati potranno così rivelare il profilo occupazionale dell'Ente ed eventuali ambiti in cui ci sono criticità e che potranno essere oggetto di mirate azioni positive.

- Relativamente all’orario di lavoro, particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell’Amministrazione e richieste dei dipendenti.
- Compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e la normativa vigente, si assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.
- Salvaguardare e valorizzare le professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time ed altre forme di flessibilità.
- Monitorare i bandi di concorso al fine di assicurare che nelle selezioni non venga fatta alcuna discriminazione tra donne e uomini.
- Garantire a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione qualificati. Garantire la pari opportunità alle lavoratrici e lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.
- Verificare che i criteri per le progressioni di carriera (orizzontali e verticali) non siano da ostacolo alle pari opportunità tra donne e uomini.
- Sostenere il reinserimento lavorativo delle donne in maternità.

Il CUG ha poi preso atto che, nel corso degli anni passati, in linea con le linee guida e con le normative in materia di conciliazione famiglia/lavoro, e compatibilmente con le esigenze dell’amministrazione, sono sempre state accolte le richieste formulate dai dipendenti in merito a rimodulazioni/riduzioni di orario e possibilità di effettuare smart working.

4. L’ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E IL BENESSERE PERSONALE

Nel 2021 non è stato predisposto alcun questionario sul Benessere organizzativo.

Nel 2020 è stata invece predisposta – a cura della Ditta incaricata – la relazione sulla valutazione “stress/lavoro correlato”.

5. PERFORMANCE

Con deliberazione di Giunta esecutiva n. 1 del 12.01.2021 è stato approvato il piano esecutivo di gestione 2021/2023 e piano risorse obiettivi esercizio 2021 il quale riporta gli obiettivi individuali e collettivi per i vari settori.

SECONDA PARTE

6. L’AZIONE DEL CUG

A OPERATIVITA’

- MODALITA’ DI NOMINA DEL CUG: Disposizione n. 1/2021
- BUDGET : =====
- RAPPORTI TRA AMMINISTRAZIONE E CUG: trasmissione relazione annuale approvata
- COLLABORAZIONI: con OIV

B ATTIVITA'

Nel 2021 il CUG:

- ha predisposto il codice di comportamento dei dipendenti;
- ha coadiuvato con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza alla stesura del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021/2023;
- ha organizzato incontri con il personale per analizzare i diversi ambiti lavorativi nel tentativo di portare proposte utili, praticabili e realistiche per migliorare il benessere lavorativo del personale;
- ha curato l'attività di pianificazione concernente la formazione e l'aggiornamento del personale attraverso la rilevazione e dall'analisi dei fabbisogni formativi al fine di adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative;
- ha accolto, compatibilmente con le esigenze di servizio, eventuali richieste individuali di articolazioni orarie diverse e temporanee legate ad esigenze familiari e personali.

7. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

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

Le proposte migliorative per l'anno 2022 sono le seguenti:

- Rimodulazione degli uffici per garantire maggior rispetto della Privacy
- Promozione delle azioni che portino a rafforzare il part-time, la flessibilità oraria, i congedi parentali, i permessi ex L. n.104/1992 e ogni forma di smart-working per i dipendenti.
- Monitoraggio del gradimento delle iniziative, così come nuove proposte, in modo più continuo e sistematico di quanto non sia stato fatto finora.

La presente relazione viene redatta ai sensi dell'art. 8 del regolamento CUG personale della Comunità Montana Valsassina Valvarrone Val D'Esino e Riviera.

Dott.ssa Maria Grazia Padronaggio – Presidente del C.U.G. _____

Rag. Mariarita Coppo _____

Ing. Davide Maroni _____