



**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 Maria Grazia Padronaggio – Segretario dell'Ente in sostituzione temporanea della Dott.ssa Giulia Vetrano come da Decreto n. 2 del 07.02.2022 - 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](http://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	%
<b>UOMINI</b>			<b>2</b>	<b>22%</b>
Tempo pieno	1	1	2	
Part time			-	
<b>DONNE</b>			<b>7</b>	<b>78%</b>
Tempo pieno	1	3	4	
Part time	3		3	
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	
Tempo pieno	2	4	6	<b>66%</b>
Part time	3	0	3	<b>33%</b>

	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	<b>5</b>
Part time		1							1	2			<b>4</b>
<b>Totale</b>		<b>1</b>	<b>1</b>						<b>3</b>	<b>3</b>		<b>1</b>	

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:

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

**Presidente del C.U.G.**

Dott.ssa Maria Grazia Padronaggio

Rag. Mariarita Coppo

Ing. Davide Maroni

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