



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 2022**

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 2022, 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 al 31.12.2022, 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			1	12,5%
Tempo pieno	1		1	
Part time				
DONNE			7	87,5%
Tempo pieno	2	3	5	
Part time	1	1	2	
TOTALE	4	4	8	
Tempo pieno	3	3	6	75%
Part time	1	1	2	25%

	UOMINI							DONNE					
	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	Tot	%	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	Tot
Tempopieno			1						3	1		1	6
Part time								1		1			2
Totale			1					1	3	2		1	8

Su un totale di n. 8 dipendenti, 7 sono donne. Pertanto sussiste una prevalenza femminile.

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

Il Segretario dell'Ente è donna.

Dall'analisi della situazione del personale, in linea generale, non emergono particolari criticità, tenuto conto della prevalenza complessiva di personale femminile.

Su 8 dipendenti, nel 2022, n. 6 sono a tempo pieno e n. 2 part-time.

2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

2.1 PART-TIME

La tabella indica il personale in part-time nel 2022.

Part-time Donne = 25% (2 su 8)

Part-time Uomini = nessuno

Part-time totale = 25% (2 su 8)

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 2022 nessun dipendente ha usufruito di congedi parentali obbligatori, congedi parentali facoltativi e 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		

E' stato altresì concesso lo smart working al personale dipendente che ne abbia fatto richiesta, in caso di necessità, 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 2023-2025, approvato con deliberazione della giunta esecutiva n. 14 del 28.02.2023, 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 2022 non è stato predisposto alcun questionario sul Benessere organizzativo.

5. PERFORMANCE

Con deliberazione di Giunta esecutiva n. 1 del 11.01.2022 è stato approvato il piano esecutivo di gestione 2022/2024 e piano risorse obiettivi esercizio 2022 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 2022 il CUG:

- ha coadiuvato con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza alla stesura del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022/2024;
- 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 2023 sono le seguenti:

- Rimodulazione degli uffici per garantire maggior rispetto della Privacy;
- Monitoraggio del gradimento delle iniziative, così come nuove proposte, in modo più continuo e sistematico di quanto non sia stato fatto finora;
- Garantire e richiamare il rispetto della disciplina inerenti le pari opportunità nelle procedure di reclutamento personale. Nella composizione delle Commissioni giudicatrici deve essere rispettato il principio della pari opportunità con la partecipazione di componenti sia femminili che maschili, sensibili al tema della parità di genere;
- Predisporre interventi formativi relativi all'aggiornamento professionale nelle materie di specifica competenza. Gli attestati relativi alla formazione sono archiviati nel fascicolo individuale del dipendente. Saranno inoltre valutate iniziative per formare il personale su specifici argomenti. La Comunità Montana è socio di UPEL (Associazione Provinciale Enti Locali) che organizza corsi di formazione, molti dei quali a titolo gratuito per gli enti associati. I dipendenti verranno informati sui corsi organizzati da UPEL;
- Promuovere sistemi di sviluppo delle carriere professionali che tengano conto della parità di genere: la valutazione dell'esperienza non deve prendere in considerazione le assenze legate alla genitorialità che pertanto non genereranno alcun pregiudizio o decurtazione del punteggio.

E' intento del CUG, per gli anni a venire, cogliere qualsiasi occasione per riaffermare l'impegno della Comunità Montana Valsassina Valvarrone Val d'Esino e Riviera contro ogni forma di discriminazione e promuovere la cultura del rispetto della persona, dei diritti e delle differenze; cercare di conoscere le opinioni di quanti lavorano nell'amministrazione al fine di restituire un quadro formativo utile per attivare eventuali azioni di sensibilizzazione, di formazione, di aggiornamento culturale e professionale.

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 Giulia Vetrano

Rag. Mariarita Coppo



Ing. Davide Maroni