



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 2020**

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 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 della recente 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 2020, 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".

Essendo il 2021 il primo anno di attività del C.U.G., nella relazione riferita al 2020 verrà pertanto illustrata la situazione del personale dell'Ente, relativamente alla composizione (qualifica, posizione, età, genere, organizzazione del lavoro) fotografata al 31.12.2020.

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 31.12.2020, 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	1	2	25%
Tempo pieno	1		1	
Part time		1	1	
DONNE	3	3	6	75%
Tempo pieno	1	2	3	
Part time	2	1	4	
TOTALE	4	4	8	
Tempo pieno	2	2	4	50%
Part time	2	2	4	50%

	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	%
Tempo pieno			1			1			1	1	1		3	
Part time			1			1			1	2			3	
Totale			2			2			2	3	1		6	

Su un totale di n. 8 dipendenti, 6 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 8 dipendenti n. 4 sono a tempo pieno e n. 4 part-time.

Il Segretario dell'Ente è una donna.

2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

2.1 PART-TIME

La tabella indica il personale in part-time al 31.12.2020.

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

Part-time Donne = 50,00% (3 su 6)

Part-time Uomini = 50,00% (1 su 2)

2.2 CONGEDI PARENTALI

Le tabelle mostrano quanti dipendenti hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi parentali obbligatori e facoltativi al 31.12.2020:

Congedi parentali obbligatori	Donne	Uomini
Totale giorni	Zero	Zero

Congedi parentali facoltativi	Donne	Uomini
Totale giorni	6	Zero

Congedi per disabilità	Donne	Uomini
Totale giorni	Zero	Zero

3. PIANI DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.1 PIANO AZIONI POSITIVE

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

Il piano per le azioni positive per il triennio 2021-2023, individua 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, assicurare 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 2020 non è stato predisposto alcun questionario sul Benessere organizzativo e non è stata predisposta la relazione sulla valutazione "stress/lavoro correlato".

5. PERFORMANCE

Con deliberazione di giunta esecutiva n. 1 del 07.01.2020 è stato approvato il piano esecutivo di gestione 2020/2022 e piano risorse obiettivi esercizio 2020 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 2020 il CUG non era ancora stato istituito ma si è dato avvio alle fasi prodromiche di istituzione.

7. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

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

Le proposte migliorative per l'anno 2021 sono le seguenti:

- Rimodulazione degli uffici per garantire maggior rispetto della Privacy e Posizionamento, ove possibile, dispositivi di protezione nei servizi a contatto con utenza.

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 Giulia Vetrano - Presidente del C.U.G.



Rag. Mariarita Coppo



Ing. Davide Maroni



