



ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2021



Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2021



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 presente direttiva.

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 **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc...)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Il personale in servizio al 31 dicembre 2021 a tempo indeterminato ammonta a 180 unità (compresi Dirigenti e Segretario Generale), mentre, al 1° gennaio 2021 risultava essere di 175 unità.

Di seguito si presenta il riepilogo della suddivisione dei dipendenti del Comune di Segrate per categoria professionale (escluso il personale non dirigente assunto a tempo determinato per le annualità di riferimento) nel triennio 2021-2019. Nella presente tabella non vengono considerati i tempi determinati in staff all'Ufficio del Sindaco che corrispondono a 2 unità, 1 cat. C e una categoria D.

Categoria professionale	Totale al 31/12/2021	Totale al 31/12/2020	Totale al 31/12/2019
A	3	4	4
B	27	27	30
C	97	91	94
D	49*	49	49
Dirigenti tempo indeterminato	2	2	2
Dirigenti tempo determinato	1	1	1
Segretario Comunale	1	1	1
Totale	180	175	181

*Dipendente in posizione di comando presso il Comune di Milano fino al 31/12/2021

Fonte: Sezione Gestione Risorse Umane Comune di Segrate

Alla data del 31 dicembre 2021 figurano 2 dirigenti con contratto a tempo indeterminato e 1 dirigente con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, D. Lgs. 267/2000. Nel periodo 1° agosto 2021 – 31 dicembre 2021 i dipendenti a tempo indeterminato sono calati di 3 unità: 2 quiescenze e 1 evento luttuoso.

Di seguito la suddivisione del personale al 31/12/2021 del Comune di Segrate ripartito tra uomini e donne.

Dipendenti al 31/12/2021		
Tipologia dipendenti	N. Dipendenti	%
Uomini	69	38,33
Donne	111	61,67
Totale	180	100

Fonte: Sezione Gestione Risorse Umane Comune di Segrate

I dipendenti a tempo pieno rappresentano l'80,55% del totale. La formula part-time è comunque ampiamente utilizzata, in larga prevalenza dal personale femminile.

Dipendenti al 31/12/2021				
Tipologia contrattuale	Uomini	Donne	Totale	%



Dipendenti tempo indeterminato e tutti i dirigenti, a tempo pieno	67	78	145	80,55
Dipendenti tempo indeterminato part time fino 50%	1	7	8	4,44
Dipendenti tempo indeterminato part time oltre 50%	1	26	27	15,01
Totale	69	111	180	100

Fonte: Sezione Gestione Risorse Umane Comune di Segrate

I dipendenti della fascia anagrafica compresa tra i 55 e 59 anni rappresentano il 25,55% del totale, seguiti dalla fascia tra i 45 e 49 anni (21,1%) e quella tra i 50 e 54 anni (18,88%). Completamente assente la categoria tra i 20 e 24 anni, mentre sono state assunte 2 nuove risorse nella fascia tra i 25 e 29 anni (1,11%). Per quanto concerne i dipendenti più longevi, vi sono ancora n. 2 dipendenti oltre i 64 anni (1,11%).

Dal confronto con gli anni precedenti (2020 -2019) si rileva un progressivo innalzamento dell'età media dei dipendenti, che risulta quindi piuttosto elevata.

Ripartizione per fasce di età			
Fasce d'età	Totale al 31/12/2021	Totale al 31/12/2020	Totale al 31/12/2019
tra 20 e 24 anni	0	0	0
tra 25 e 29 anni	2	0	0
tra 30 e 34 anni	6	4	4
tra 35 e 39 anni	8	5	6
tra 40 e 44 anni	19	20	23
tra 45 e 49 anni	38	34	39
tra 50 e 54 anni	34	39	44
tra 55 e 59 anni	46	49	44
tra 60 e 64 anni	25	22	19
tra 65 e 69 anni	2	2	2
Totale	180	175	181

Fonte: Sezione Gestione Risorse Umane Comune di Segrate

I dipendenti che nel 2021 hanno una posizione di responsabilità (dirigenziale o di posizione organizzativa) sono in totale 14 compreso il Segretario comunale e così raffigurati suddivisi per genere:

Posizioni di responsabilità		
	Uomo	Donna
Segretario comunale	0	1
Dirigenti	2	1
Posizioni organizzative	4	6
Totale	6	8

Fonte: Sezione Gestione Risorse Umane Comune di Segrate



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Nella presente sezione viene inserita una analisi dei dati forniti dall'Amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale.

2.1 Lavoro agile

Per l'anno 2021 il Comune di Segrate ha attuato le attività di lavoro agile nel rispetto delle disposizioni assunte mediante la normativa emergenziale, nella tabella sottostante sono rappresentati i dati dei dipendenti suddivisi per sesso e per totale complessivo delle giornate lavorate:

SMART WORKING ANNO 2021												
Mese	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
Totale giorni	853	925	1071	878	743	337	294	138	257	209	180	224
N. donne	82	82	80	80	75	65	55	37	47	43	30	46
Totale giorni	230	243	310	231	203	90	62	64	60	49	53	49
N. uomini	23	23	25	23	21	15	13	13	13	10	9	9

Fonte Sezione Gestione delle risorse umane. Totale dipendenti al 31/12/2021 – 182 compresi Segretario, Dirigenti e tempi determinati.

2.1 Part – time

Con delibera di Giunta Comunale n. 157 del 2 dicembre 2021 è stato approvato il nuovo regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro part-time, con la finalità di ordinare in modo più efficace e funzionale la gestione dei rapporti di lavoro part time, in modo da agevolare il ricorso all'istituto da parte dei lavoratori in funzione delle proprie esigenze di conciliazione dei tempi di vita/lavoro, senza tuttavia trascurare l'impatto che la trasformazione dei rapporti implica sul piano dell'organizzazione dei servizi e delle ordinarie attività tecnico-amministrative.

2.3 Flessibilità oraria

Nel 2021 i dipendenti che hanno utilizzato in maniera strutturale una flessibilità oraria tramite il contratto individuale personalizzato sono stati 19 di cui 13 donne e 6 uomini. Tra il personale con rapporto di lavoro flessibile al 31/12/2021 si conferma la presenza di una dipendente, autorizzata ad ingressi posticipati rispetto all'orario della generalità dei dipendenti di lavoro a tempo indeterminato.

2.4 Congedi e permessi



Nel 2021 il numero dei dipendenti che ha utilizzato un congedo e/o permesso per assistere parenti disabili è così ripartito: 13 uomini e 16 donne, mentre solamente 3 dipendenti donne hanno utilizzato congedi e/o permessi per disabilità propria.

I congedi parentali utilizzati ai sensi della L. 151/2001 sono così ripartiti:
5 dipendenti di sesso femminile per un totale di 124,5 giorni e 3 dipendenti di sesso maschile per un totale di 32 giorni. È stato inoltre istituito il congedo straordinario parentale SARS coV-2 usufruito da 1 dipendente di sesso femminile per 8 giornate e 2 dipendenti di sesso maschile per un totale di 11 giorni.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2019-2021 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 194 del 13/12/2018. Nella presente sezione vengono inserite le misure adottate in particolare per la tutela dell'aparità e la promozione delle pari opportunità. L'obiettivo delle azioni previste da tale documento è quello di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Oltre alle azioni previste nel PAP, si riportano di seguito le attività che nel corso del 2021 sono meritevoli di attenzione per quanto concerne il sostegno delle politiche al lavoro e di conciliazione vita/lavoro come nel caso del lavoro agile.

- a) **LAVORO AGILE.** Durante il periodo pandemico a tutti i dipendenti, è stato garantito il lavoro in modalità agile come modalità ordinaria di prestazione lavorativa attuata in forma semplificata in deroga alla disciplina normativa mentre per il 2022 è in fase di definizione il Piano operativo del lavoro agile.
- b) **FORMAZIONE.** La formazione del personale è stata effettuata, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, per adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni settore. Si è data la possibilità di partecipazione a tutti i lavoratori indistintamente utilizzando quasi esclusivamente la tecnologia digitale. Nella tabella di seguito esposta si riportano i dati relativi alla formazione ed aggiornamento:

	Donne	Uomini
Personale che ha partecipato a corsi di formazione	111	70
N. ore di formazione fruite	1049,75	603

Fonte Sezione Gestione delle risorse umane.

- c) **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'.** Per quanto concerne l'impegno a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, nel corso del 2021 si evidenzia che:
- vengono definiti nell'accordo decentrato 2021 i criteri per il riconoscimento delle progressioni orizzontali, di cui hanno beneficiato in totale 84 lavoratori di cui 56 donne e 28 uomini;



- le mobilità interne in accordo tra dipendente e datore di lavoro per passaggio tra direzioni sono state in totale 2 di cui hanno interessato 1 donna e 1 uomo.

- d) **COMMISSIONI DI CONCORSO.** Per quanto concerne la composizione per genere delle commissioni di concorso, permane il rapporto 2 a 1 per gli uomini come di seguito specificato. Non si rilevano segnalazioni formali per disparità di trattamento.

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione istruttore amministrativo cont. cat. C1	2	66.67	1	33.33	3	100	M
Commissione agente polizia locale cat. C1	2	66.67	1	33.33	3	100	M
Totale personale	4		2		6		
% sul personale						100%	

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

[In questa sezione analizzare i dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo e i dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove effettuata].

Per l'anno 2021 non sono state eseguite indagini sul benessere organizzativo all'interno dell'Ente in quanto le difficoltà organizzative e gestionali dell'attività lavorativa connesse all'emergenza Covid hanno inciso negativamente sullo svolgimento delle attività previste imponendo una riorganizzazione emergenziale delle stesse.

È stato adottato il nuovo Codice di Comportamento integrativo dei dipendenti del Comune di Segrate con Delibera di Giunta n. 37 del 25/03/2021.

Tra le misure volte a prevenire eventuali situazioni di disagio lavorativo nell'anno 2021, va sicuramente menzionato il corso di formazione "Smart working, tra lavoro e resilienza" effettuato nel periodo maggio/giugno 2021 il cui fine è stato quello di fare emergere le difficoltà scaturite da un punto di vista psicologico-relazionale della pandemia sulla salute mentale, stimolando strategie di compensazione positiva che possano incidere sul benessere motivazionale individuale.

Non sono state rilevate all'interno dell'Ente situazioni di discriminazione/mobbing.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel Piano della Performance non sono stati inseriti obiettivi di pari opportunità. Nell'approvazione dei progetti relativi alla performance 2021, non sono pervenute al CUG discriminazioni di genere.



SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

[Questa parte della relazione è dedicata all’analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell’Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all’interno dell’organizzazione. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nel periodo di riferimento]

A. OPERATIVITA’

- ✓ *Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)*
In data 8/2/2018, veniva nominato con disposizione dirigenziale n. 18 il CUG composto dai componenti effettivi e supplenti.
In data 13/11/2018 veniva nominata la nuova presidente del CUG con disposizione n. 201.
A seguito delle dimissioni per motivi personali, con disposizione dirigenziale n. 233 del 28/12/2021 veniva individuato un nuovo presidente sino alla naturale conclusione del mandato previsto in data 7 febbraio 2022.
Il CUG è composto da un presidente, tre componenti titolari e tre componenti supplenti in rappresentanza dell’amministrazione e da tre componenti titolari e tre supplenti in rappresentanza delle organizzazioni sindacali. I componenti in rappresentanza dell’amministrazione e il presidente sono stati individuati tramite avviso di interpello chiedendo la disponibilità a tutti i dipendenti comunali.

- ✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001*
Il CUG del Comune di Segrate è sprovvisto di budget annuale.

- ✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione*
Nel 2021 non sono stati previsti, nel corso del 2022 è prevista la specifica formazione sul ruolo del CUG ai componenti che manifesteranno il proprio interesse.

- ✓ *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)*
Nell’area intranet dell’Amministrazione è previsto uno spazio dedicato al CUG, dove sono pubblicate tutte le informazioni relative all’organismo: regolamento, nomina dei componenti, piano delle azioni positive, contatti.
È intenzione del CUG aumentare la propria visibilità e a tal fine verrà proposta una specifica sezione sul sito interne dell’Ente.

- ✓ *Presenza in carico dei pareri*
Nell’ambito dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo, nel corso del 2021 il CUG è stato coinvolto nei seguenti temi:
 - Aggiornamento piano delle azioni positive 2019-2021;



- Previdenza complementare Polizia Locale – approvazione ipotesi di accordo per gli anni 2022-2023-2024;
- Ipotesi di accordo sindacale sulle risorse destinate alla contrattazione decentrata 2021;
- Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2023-2024;
- Regolamentazione del lavoro agile durante lo stato di emergenza;
- Modifica regolamento procedimenti disciplinari.

B. ATTIVITA'

Nel 2021 l'attività del comitato è stata fortemente condizionata dall'emergenza Covid-19. Nonostante le criticità operative, il comitato ha continuato il suo impegno, lavorando e proponendo soluzioni ai temi riguardanti:

- l'incentivazione dell'utilizzo del lavoro agile, al di là della contingenza connessa all'emergenza sanitaria;
- la necessità di assumere nuovo personale per sopperire ai futuri pensionamenti;
- il benessere fisico e psichico dei dipendenti.

A questo ultimo proposito viene apprezzato il corso "Smart working, tra lavoro e resilienza" descritto nella sezione 4 della presente relazione.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nella seduta del Comitato Unico di Garanzia del 27 gennaio 2022, il CUG prende atto e approva la relazione annuale 2021.

Dai dati forniti dall'Amministrazione sul personale si possono fare le seguenti osservazioni:

- la popolazione lavoratrice è in costante diminuzione e l'età complessiva è molto elevata, mancando da anni un ricambio generazionale;
- Le donne sono la maggioranza della forza lavoratrice e sono ben rappresentate nei livelli apicali;
- L'accesso alla formazione non presenta particolari criticità;
- Le misure di conciliazione come il part time rappresentano una scelta quasi esclusivamente femminile, mentre i permessi della Legge 104/1992 sono fruiti in modo più equilibrato tra donne e uomini, così anche i congedi parentali.

Per quanto riguarda in particolare le proposte del PAP, si ritiene che nel 2021 non fosse possibile realizzare tutte le attività proposte a causa della permanenza dello stato di emergenza da Covid-19 causando una rimodulazione del lavoro e delle attività da svolgere.

Il Presidente del CUG – Città di Segrate

Dott. Cesare Benazzi

(firma digitale - art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005)