



Comune di Cittadella

Cittadella Città d'Arte

Provincia di Padova



Relazione annuale Comitato Unico di Garanzia

Relazione 2020 riferita ad anno 2019

Relazione sulla situazione del personale nel Comune di Cittadella riferita all'anno 2019 e sull'attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) 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 del CUG, 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”*, si propone di illustrare le attività del CUG e la situazione del personale del Comune di Cittadella nell'anno 2019 riguardo 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 nonché di vigilanza sulle azioni previste dal vigente Piano delle azioni positive triennio 2018 - 2020, indirizzate principalmente alla verifica del rispetto delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, valutando sia l'organizzazione del lavoro sia il sistema del welfare e delle politiche familiari.

Per la redazione del presente documento si è tenuto conto dei dati forniti dall'Amministrazione.

La relazione sarà successivamente trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza per la successiva presa d'atto e pubblicata nella sezione dedicata al CUG del sito web istituzionale.

La relazione riguarda:

L'organizzazione del Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Cittadella in relazione a:

- composizione;
- funzioni;
- operatività.

La situazione del personale dell'Ente aggiornata al 31.12.2019, relativamente alla composizione del personale, tenendo conto delle seguenti caratteristiche:

- qualifica;
- genere;
- politiche di reclutamento del personale;
- tipologie di contratto;
- part-time;
- congedi parentali;
- telelavoro.

Verifica delle attività e delle azioni

- analisi azioni attese per il 2019;
- conclusioni;
- suggerimenti.

L'organizzazione del Comitato Unico di Garanzia

Composizione

Il primo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro è stato nominato per il periodo 1.2.2019-31.1.2023 dal Segretario generale con propria determinazione n. 104 dell'8.2.2019 a seguito delle designazioni effettuate dalle organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, dell'Amministrazione e delle candidature pervenute grazie all'interpello a tutti i dipendenti Prot. 10975/2018. I componenti del comitato potranno rimanere in carica per n. 4 anni e gli incarichi potranno essere rinnovati una sola volta.

La composizione del CUG, per l'anno di riferimento della presente relazione, è la seguente

COMPONENTI EFFETTIVI	COMPONENTI SUPPLENTI
NICHELE EMANUELE – Presidente Designato dall'Amministrazione	ALMAVIVA LAURA Designata dall'Amministrazione
BEGHETTO MONICA Designata dall'Amministrazione	ANDRETTA LUCIA Designato dalle Organizzazioni Sindacali
GASTALDELLO CARLA Designata dalle Organizzazioni Sindacali	DALLA GASSA MASSIMILIANO Designato dall'Amministrazione
GIARETTA MARIA Designata dalle Organizzazioni Sindacali	LIVORNO SALVATORE Designato dalle Organizzazioni Sindacali
ONGARO ENRICO Designato dalle Organizzazioni Sindacali	LOLLO SILVIA Designata dalle Organizzazioni Sindacali
PIEROBON GIANNI Designato dall'Amministrazione	PAVAN LAURA Designata dall'Amministrazione

La composizione di genere del CUG è di fatto così rappresentata:

	Donne	Uomini	Totale
Componenti effettivi (rappresentanti dell'Amministrazione)	1	2	3
Componenti effettivi (rappresentanti di parte sindacale)	2	1	3
Componenti supplenti (rappresentanti dell'Amministrazione)	2	1	3
Componenti supplenti (rappresentanti di parte sindacale)	2	1	3
Totale	7	5	12

FUNZIONI

Il CUG svolge, di norma, compiti propositivi, consultivi e di verifica, di seguito indicati:

Propositivi:

- predisposizione di piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

- piani di formazione del personale;

- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Operatività

Il CUG ha sede presso il Comune di Cittadella in Via Indipendenza, 41, ma non ha locali appositamente adibiti allo svolgimento delle proprie funzioni e attività né è dotato di un proprio budget annuale. Il Presidente cura personalmente l'invio delle convocazioni e degli ordini del giorno, la redazione dei verbali e degli atti di competenza del CUG nonché la raccolta e l'archiviazione di tutti i documenti.

Nel corso del 2019 il CUG si è riunito il giorno 21.2.2019 ponendo all'ordine del giorno l'esame e l'eventuale approvazione del regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del CUG del Comune di Cittadella.

Tutti i componenti effettivi del CUG erano presenti.

Nel corso della riunione i componenti hanno approvato all'unanimità la bozza di regolamento. Con determinazione n. 213 del 8.3.2019 il Segretario Generale ha approvato il recepimento e la presa d'atto del regolamento.

Nel corso della medesima riunione è stato anche deciso di attivare una sezione dedicata al CUG all'interno del sito internet comunale.

In data 12.3.2019 è stata istituita la sezione Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) all'interno del sito internet istituzionale del Comune di Cittadella, al seguente percorso <http://www.comune.cittadella.pd.it/il-comune/parita-e-pari-opportunita/comitato-unico-di-garanzia-cug>

E' stata inoltre istituita la seguente casella di posta elettronica dedicata al Comitato: cug@comune.cittadella.pd.it

IL PERSONALE DELL'ENTE

La situazione del personale dell'Ente aggiornata al momento dell'insediamento del CUG

La Direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione emanata il 23 maggio 2007, pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e di valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, **aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali**, sviluppare culture organizzative di qualità tese a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

Il CUG ha richiesto nelle settimane successive alla propria nomina all'ufficio personale di fornire i dati relativi alla suddivisione di genere del personale.

Al 1.4.2019 la situazione era la seguente.

Personale del Comune di Cittadella: n. 89, di cui

3 Tempo Determinato

1 Segretario

1 Comando

84 Tempo Indeterminato

MASCHI: n. 44 FEMMINE: n. 45

SUDDIVISIONE PER CATEGORIA		
CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE
A	0	3
B	13	2
B3	3	12
C	16	17
D	7	9
D3	1	0
D3A	1	1
DIRIGENTI	3	0
SEGRETARIO	0	1
TOTALE	44	45

DIPENDENTI - SUDDIVISIONE PER CATEGORIA E PER SETTORE											
CATEGORIA	MASCHI					CATEGORIA	FEMMINE				
	1 Sett.	2 Sett.	3 Sett.	4 Sett.	P.L.		1 Sett.	2 Sett.	3 Sett.	4 Sett.	P.L.
A	0	0	0	0	0	A	0	3	0	0	0
B	3	0	0	10	0	B	0	2	0	0	0

B3	1	0	0	2	0	B3	0	9	3	0	0
C	0	1	6	2	7	C	2	9	2	2	2
D	0	1	4	0	2	D	1	6	0	1	1
D3	0	1	0	0	0	D3	0	0	0	0	0
D3A	0	0	0	1	0	D3A	0	1	0	0	0
DIR	0	1	1	0	1	DIR	0	0	0	0	0
SEGRETARIO	0	0	0	0	0	SEGRETARIO	1	0	0	0	0
TOTALE	4	4	11	15	10	TOTALE	4	30	5	3	3

DIPENDENTI - SUDDIVISIONE PER TIPOLOGIA ORARIO DI LAVORO		
TIPOLOGIA ORARIO	MASCHI	FEMMINE
Tempo pieno 36 ore	33	27
Tempo pieno con turno – 35 ore	9	2
Part time 33 ore	0	2
Part time 32 ore	1	1
Part time 30 ore	0	3
Part time 27 ore	0	2
Part time 25 ore	0	4
Part time 24 ore	0	1
Part time 22 ore	0	1
Part time 21 ore	0	1
Part time 18 ore	0	1
Part time 16 ore	1	0
Totale	44	45

Politiche di reclutamento del personale

Nel corso del 2019 è cessato il seguente personale:

CESSATI 2019 SUDDIVISIONE PER CATEGORIA		
CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE
A	0	0
B	0	
B3	0	3
C	4	1
D	0	2
D3	2	0
D3A	0	0

DIRIGENTI	1	0
SEGRETARIO	0	1
TOTALE	7	7

Nel corso del 2019 è stato assunto il seguente personale:

ASSUNTI 2019 SUDDIVISIONE PER CATEGORIA		
CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE
A	0	0
B	0	0
B3	0	0
C	3	4
D	2	1
D3	1	0
D3A	0	0
DIRIGENTI	1	0
SEGRETARIO	0	1
TOTALE	7	6

ANALISI AZIONI ATTESE PER IL 2019

Il Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle Pari Opportunità, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 26.3.2018, prevedeva per il periodo di vigenza, ossia il triennio 2018-2020 le azioni che si vanno di seguito ad esaminare.

PROGRAMMAZIONE DI FORME DI COMUNICAZIONE PERIODICHE (VIA MAIL E/O INTRANET E/O CARTACEA) RIVOLTA ALLE DIPENDENTI E AI DIPENDENTI, DA UTILIZZARE COME APPROFONDIMENTI SULLE TEMATICHE DELLE PARI OPPORTUNITA'

Gli obiettivi previsti dal P.A.P. in proposito per il triennio di riferimento erano:

- Dare maggiore visibilità al lavoro svolto dal C.U.G.
- Recepire dati ed informazioni.
- Creare un canale specifico attraverso cui informare le/i dipendenti per accrescere la loro consapevolezza sulle tematiche dei pari opportunità e di genere.
- Sensibilizzare le/i dipendenti sul tema delle pari opportunità, partendo al principio che le differenze tra uomini e donne costituiscono un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che occorre rimuovere ogni tipo di ostacolo in tale campo.

Come già accennato il CUG ha deciso fin da subito di attivare una sezione dedicata all'interno del sito internet comunale.

In data 12.3.2019 è stata istituita la sezione Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) all'interno del sito internet istituzionale del Comune di Cittadella, al seguente percorso <http://www.comune.cittadella.pd.it/il-comune/parita-e-pari-oppportunita/comitato-unico-di-garanzia-cug>

E' stata inoltre istituita la seguente casella di posta elettronica dedicata al Comitato: cug@comune.cittadella.pd.it

SVILUPPO DI INIZIATIVE DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE, IVI COMPRESO QUELLO CON QUALIFICA DIRIGENZIALE, STRUTTURATE IN MODO DA CONTRIBUIRE ALLO SVILUPPO DELLA "VALORIZZAZIONE DI GENERE"

- Favorire la formazione del personale dipendente, migliorare la gestione delle risorse umane per dare la possibilità all'Amministrazione di creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti si sentano valorizzate/i e a loro agio
- dare attenzione alle figure dirigenziali e organizzative per la formazione circa le differenze di genere, la valorizzazione e la comprensione delle risorse umane presenti in servizi e uffici.

E' stato richiesto all'ufficio personale di comunicare i dati relativi alla formazione del personale dell'Ente, in modo tale da poter valutare se siano consentite pari opportunità di accesso ai corsi di formazione e aggiornamento. Ad oggi non si è ancora in possesso dei dati richiesti, stante la difficoltà di reperire i dati da parte dell'ufficio personale in considerazione della gestione "decentrata" della formazione, affidata a ciascun dirigente di settore. Si segnala, in ogni caso, che nel corso del 2019 non sono pervenute al CUG segnalazioni da parte di dipendenti in merito a possibili discriminazioni nell'accesso alla formazione/aggiornamento.

CONCILIAZIONE ORARIA – RIENTRI DA ASSENZE PROLUNGATE OBIETTIVI

Il CUG ha preso atto che la conciliazione oraria nell'Ente è garantita mediante l'applicazione degli istituti previsti dal CCNL e dall'orario di servizio del Comune di Cittadella che consentono una flessibilità in entrata e in uscita che può, seppur in minima parte, favorire una gestione del tempo/lavoro. Si resta altresì in attesa del rinnovo del contratto decentrato per verificare se all'interno di esso, verranno prese in considerazione nuove e/o ulteriori forme di gestione dell'orario atte a favorire forme di conciliazione. Il CUG non è comunque stato interessato da lavoratori e lavoratrici in merito a richieste di informazioni su problematiche attinenti la conciliazione oraria o legate a rientri da assenze prolungate.

REGOLE DI CONDOTTA NELL'AMBITO DI LAVORO

L'obiettivo triennale prevede, per promuovere e garantire un'etica lavorativa nel rispetto dell'identità di genere, la redazione di un codice di comportamento per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrice e dei lavoratori, al fine di prevenire comportamenti orientati alla violenza e/o molestie sessuali, psicologiche e morali. Al 31.12.2019 tale codice di comportamento, che il P.A.P. prevede debba essere adottato entro il triennio quindi come termine ultimo entro il 31.12.2020, non era ancora stato adottato.

Sul punto non risultano segnalazioni da parte del personale dipendente in merito a violazioni di norme etiche in tema di identità di genere.