

Al Comune di MAJANO

Alle RSU

All'OIV dott. Gilberto Ambotta

**RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE
DEL COMUNE DI MAJANO**

ANNO 2020

PREMESSA

1. 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 n.2 del 26 giugno 2019.

Il Comitato Unico di Garanzia, come previsto all'art. 2 del relativo Regolamento, "ha composizione paritetica, ed è formato da:

- a) componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi dell'art. 40 e 43 del D. Lgs. 165/2001;
- b) da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi".

L'attuale quadro normativo di riferimento è il seguente:

- D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 - "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali";
- D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", così come modificato dalla L. 411.2010, n. 183;
- D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art.6 della L. 28.11.2005, n. 246;
- D. lgs. 81/2008 (come integrato dal D. lgs. 106/2009);
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica - Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche – dd.23.5.2007;
- D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.;
- D. Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 - "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego", come modificato dalla L. 10/2011;
- L. 183/2010, art. 21 (Collegato Lavoro);
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri (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", dd. 04.03.2011);
- Regolamento del CUG di Trieste (Approvato nel corso della seduta del CUG del 22 ottobre 2012).
- D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183)

2. 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.

3.Struttura della Relazione

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

- 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

Nella presente sezione si riassume la situazione del personale al 31.12.2020 del Comune di Majano suddivisa genere ed età, tipologia di rapporto di lavoro e per titolo di studio nei diversi livelli di inquadramento e per anzianità nei profili e livelli dirigenziali e non, ripartite per età e per genere:

| TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO | | | | | | | | | | |
|---|-----------|------------|------------|---------------|-----------|-----------|--------------|------------|------------|-----------|
| Classi età Inquadramento | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 |
| Segretario/Dirigente | | | | | | | | | | |
| Vicesegretario | | | | | | | | | 1 | |
| Responsabile di Servizio (TPO) | | | 1 | 1 | | | | | 1 | |
| Cat. D | | | | | | | | | 1 | |
| Cat. C | | 1 | 1 | 2 | 1 | | 1 | 4 | 7 | |
| Cat. B | | 3 | 2 | 2 | | | | | 2 | 2 |
| Cat. A | | | | | | | | | | |
| Totale personale | - | 4 | 4 | 5 | 1 | - | 1 | 4 | 12 | 2 |
| % sul personale complessivo | 0% | 12% | 12% | 15% | 3% | 0% | 3% | 12% | 36% | 6% |
| Totale Dipendenti | 33 | di cui | | UOMINI | | 14 | DONNE | | | 19 |

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

| TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|------|--------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------|
| | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
| Classi età \ Tipo Presenza | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Tempo Pieno | | 3 | 4 | 5 | 1 | 13 | 93% | | 1 | 2 | 7 | 1 | 11 | 57,89% |
| Part Time >50% | | | | | | 0 | 0% | | | 2 | 5 | | 7 | 36,84% |
| Part Time <50% | | 1 | | | | 1 | 7% | | | | | 1 | 1 | 5,26% |
| Totale | 0 | 4 | 4 | 5 | 1 | 14 | 100% | 0 | 1 | 4 | 12 | 2 | 19 | 100,00% |
| % sul personale complessivo | 0,00% | 12,12% | 12,12% | 15,15% | 3,03% | 42,42% | | 0,00% | 3,03% | 12,12% | 36,36% | 6,06% | 57,58% | |

TABELLA 1.3 – POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

| Tipo Posizione di responsabilità | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|---|-----------------|-----|-----------------|-----|-----------------|-----|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Vicesegretario CAT.D- Resp Area Economico Finanziaria | | 0% | 1 | 50% | 1 | 25% |
| CAT.D- Resp Area Tecnica | 1 | 50% | | 0% | 1 | 25% |
| CAT.D- Resp Area Polizia locale | 1 | 50% | | 0% | 1 | 25% |
| CAT.D - Resp Area Socio Assistenziale | | 0% | 1 | 50% | 1 | 25% |
| Totale personale | 2 | | 2 | | 4 | |
| % sul personale complessivo | 6% | | 6% | | 12% | |

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

| TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------|----------|---------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------|----------|
| Classi età | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Permanenza nel profilo e livello | | | | | | | | | | | | | | |
| Inferiore a 3 anni | | 1 | 1 | 2 | | 4 | 28,57% | | 1 | | | | 1 | 5,26% |
| Tra 3 e 5 anni | | 2 | 2 | | | 4 | 28,57% | | | 1 | 1 | | 2 | 10,53% |
| Tra 5 e 10 anni | | | | | | 0 | 0,00% | | | | 1 | | 1 | 5,26% |
| Superiore a 10 anni | | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 42,86% | | | 3 | 10 | 2 | 15 | 78,95% |
| Totale | 0 | 4 | 4 | 5 | 1 | 14 | | 0 | 1 | 4 | 12 | 2 | 19 | |
| % sul personale complessivo | 0,00% | 12,12% | 12,12% | 15,15% | 3,03% | 42,42% | | 0,00% | 3,03% | 12,12% | 36,36% | 6,06% | 57,58% | |

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

| Inquadramento | UOMINI | DONNE | Divario economico per livello | |
|-------------------------|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|--------------|
| | Retribuzione netta media | Retribuzione netta media | Valori | % |
| CAT. B | 23.493,81 | 23.652,47 | 158,66 | 0,34% |
| CAT.C | 28.238,68 | 27.301,97 | 936,72 | 1,68% |
| CAT. D | 41.474,55 | 40.432,77 | 1.041,78 | 1,27% |
| Totale personale | 93.207,04 | 91.387,21 | 1.819,83 | 0,98% |

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

| Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|-----------------------------|-----------|--------------|----------|--------------|----------|--------------|
| | Valori | % | Valori | % | Valori | % |
| | assoluti | | assoluti | | assoluti | |
| Laurea | | 0,00% | 1 | | | 0,00% |
| Laurea magistrale | | 0,00% | | | | 0,00% |
| Master di I livello | | 0,00% | | | | 0,00% |
| Master di II livello | | 0,00% | | | | 0,00% |
| Dottorato di ricerca | | 0,00% | | | | 0,00% |
| Totale personale | 0 | 0,00% | 1 | | 1 | 3,03% |
| % sul personale complessivo | 33 | 0,00% | | 3,03% | | 3,03% |

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

| Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--------------------------------|--------------------|----------------|--------------------|----------------|--------------------|----------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Inferiore al Diploma superiore | 4 | 28,57% | 6 | 33,33% | 10 | 31,25% |
| Diploma di scuola superiore | 7 | 50,00% | 8 | 44,44% | 15 | 46,88% |
| Laurea | 3 | 21,43% | 4 | 22,22% | 7 | 21,88% |
| Laurea magistrale | | 0,00% | | 0,00% | 0 | 0,00% |
| Master di I livello | | 0,00% | | 0,00% | 0 | 0,00% |
| Master di II livello | | 0,00% | | 0,00% | 0 | 0,00% |
| Dottorato di ricerca | | 0,00% | | 0,00% | 0 | 0,00% |
| Totale personale | 14 | 100,00% | 18 | 100,00% | 32 | 100,00% |
| % sul personale complessivo | | 42,42% | | 54,55% | | 96,97% |

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Si riassumono di seguito le diverse tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart-working, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere:

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

| Classi età | UOMINI | | | | | | DONNE | | | | | |
|---|--------|------------|------------|------------|---------|----------|-------|------------|------------|------------|----------|----------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot |
| Tipo Misura conciliazione | | | | | | | | | | | | |
| Personale che fruisce di part time orizzontale 83,33% a richiesta | | | | | | | | | 2 | 3 | | 5 |
| Personale che fruisce di part time 77,77 % verticale a richiesta | | | | | | | | | | 1 | | 1 |
| Personale che fruisce di part time 58,33% verticale a richiesta | | | | | | | | | | 1 | | 1 |
| Personale che fruisce di part time 50,00% verticale a richiesta | | 1 | | | | 1 | | | | | 1 | 1 |
| Personale che fruisce di telelavoro | | | | | | | | | | | | |
| Personale che fruisce del lavoro agile | | | | | | | | | | | | |
| Personale che fruisce di orari flessibili | | | | | | | | | | | | |
| Totale | | 1 | | | | 1 | | | 2 | 5 | 1 | 8 |

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

| | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--|-----------------|--------|-----------------|--------|-----------------|------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | | | 101 | 100% | 101 | 100% |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | | | | | | |
| Numero permessi giornalieri per congedi | 30 | 44,77% | 37 | 55,23% | 67 | |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | | | 2 | 100% | 2 | 100% |

| | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Valori assoluti | Valori assoluti | Valori assoluti |
| Numero dipendenti che hanno fruito dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 | 1 | 4 | 5 |
| % sul personale complessivo (tot. 33 dipendenti) | | | 15,15% |

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Non sono state effettuate le seguenti attività, per assenza di personale dedicato:

- Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione;
- Adozione bilancio di genere;
- Studi per il calcolo dei differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative).
-

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

| Classi età \ Tipo Formazione | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|---------------------------------------|--------|---------------|---------------|---------------|------------|-----|--------|-------|---------------|---------------|------------------|------------|-----|--------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Obbligatoria (sicurezza) | | 4 | 9 | | | 15 | 30,00% | | | 28 | 7 | | 35 | 70,00% |
| Aggiornamento professionale | | 13 | 12 | 29 | | 54 | 63,53% | | | 9 | 22 | | 31 | 36,47% |
| Competenze manageriali/Relazionali | | 6 | 6 | | | 12 | 66,66% | | | | 6 | | 6 | 33,33% |
| Tematiche CUG | | | | | | | | | | | | | | |
| Violenza di genere | | | | | | | | | | | | | | |
| Altro (specificare) | | | | | | | | | | | | | | |
| Totale ore | | 23 | 27 | 29 | | 79 | | | | 37 | 35 | | 72 | |
| Totale ore % | | | | | | | 52,32% | | | | | | | 47,68% |

La composizione per genere delle diverse commissioni di concorso e mobilità per il reclutamento del personale, sono sempre state rispettate e comunicate al Consigliere di pari opportunità competente per territorio.

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

| Tipo di Commissione | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | | Presidente (D/U) |
|---|-----------------|---|-----------------|---|-----------------|---|---------------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | |
| CONCORSO PUBBLICO PER SOLI ESAMI PER LA COPERTURA DI CINQUE POSTI A TEMPO INDETERMINATO DI "ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (AMMINISTRATIVO-CONTABILE)" - CAT. C - POSIZIONE ECONOMICA C1 - DA ASSEGNARE AI COMUNI DI FAGAGNA, MARTIGNACCO, PAGNACCO, RAGOGNA E TORREANO (UDINE). | 2 | | 2 | | 4 | | U |
| MOBILITA' ESTERNA NELL'AMBITO DEL COMPARTO UNICO DEL PUBBLICO IMPIEGO REGIONALE E LOCALE DEL FRIULI VENEZIA GIULIA PER LA COPERTURA DI UN POSTO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO CAT. C - "ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE" SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO PER IL COMUNE DI RAGOGNA. | 1 | | 2 | | 3 | | U |
| MOBILITA' ESTERNA NELL'AMBITO DEL COMPARTO UNICO DEL PUBBLICO IMPIEGO REGIONALE E LOCALE DEL FRIULI VENEZIA GIULIA PER LA COPERTURA DI UN CAT. C - "ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE" POSTO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO SERVIZIO AMMINISTRATIVO - UFFICIO SEGRETERIA PER IL COMUNE DI FAGAGNA. | 1 | | 2 | | 3 | | D |
| MOBILITÀ COMPARTIMENTALE E, IN SUBORDINE, INTERCOMPARTIMENTALE PER LA COPERTURA DI N° 2 POSTI DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/AMMINISTRATIVO-CONTABILE - CATEGORIA C - TEMPO INDETERMINATO E PIENO - SETTORI DEMOGRAFICO E AMMINISTRATIVO DEL COMUNE DI BUJA. | 1 | | 3 | | 4 | | D |

| | | | | |
|---|----------|---------------|---------------|----------------|
| APPROVAZIONE BANDO PER LA SELEZIONE PER MOBILITÀ ESTERNA PER L'ASSUNZIONE DI UN ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE - CATEGORIA C (POSIZIONE ECONOMICA MASSIMA C1) - TEMPO INDETERMINATO E PIENO SERVIZIO ATTIVITÀ PRODUTTIVE (SUAP) DEL COMUNE DI SAN DANIELE DEL FRIULI. | 1 | 3 | 4 | D |
| MOBILITÀ ESTERNA PER L'ASSUNZIONE DI UN ISTRUTTORE TECNICO - CATEGORIA C (P.E. MAX C4) - TEMPO INDETERMINATO E PIENO – UFFICIO TECNICO DEL COMUNE DI MORUZZO. | 1 | 2 | 3 | D |
| MOBILITÀ COMPARTIMENTALE E, IN SUBORDINE, INTERCOMPARTIMENTALE PER L'ASSUNZIONE DI UN COMMISSARIO INFERIORE DI POLIZIA LOCALE - CATEGORIA PLB (POSIZIONE ECONOMICA MASSIMA PLB4) - TEMPO INDETERMINATO E PIENO - SERVIZIO ASSOCIATO DI POLIZIA LOCALE DEL COMUNE DI SAN DANIELE DEL FRIULI. | 2 | 1 | 3 | D |
| TOT. | 9 | 15 | 24 | |
| % | | 37,50% | 62,50% | 100,00% |

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso del 2019 non sono state presentate segnalazioni in merito e non sono state attivate attività specifiche.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

È operativo il sistema di valutazione del personale dirigente a decorrere dal 2012, aggiornato nel 2014. Il Comitato Unico Di Garanzia non è a conoscenza se vi è stata una analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nei vari Piani della Performance.

SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Il Comitato unico di Garanzia dell'Uti Collinare e dei Comuni ad essa aderenti è stato nominato con Determinazione del Servizio Segreteria Reg. Gen. 203 del 27 ottobre 2017, e il suo funzionamento è disciplinato con apposito regolamento approvato nella seduta della CUG del 22 maggio 2018.

Con deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n.42 del 23.12.2020, è stato approvato il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) per i seguenti Enti: UTI Collinare – Comuni di Coseano – Flaibano – Fagagna – Majano - Moruzzo – Rive d'Arcano - Treppo Grande

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 21 della L.R. 21 del 29 novembre 2019 "*Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli enti locali del Friuli Venezia Giulia e istituzione degli Enti di decentramento regionale*", dal 29.09.2020 è stato trasformato di diritto in Comunità Collinare del Friuli i Comuni di Buja, Colloredo di Monte Albano, Coseano, Dignano, Fagagna, Flaibano, Forgaria nel Friuli, Majano, Moruzzo, Osoppo, Ragogna, Rive d'Arcano, San Daniele del Friuli, San Vito di Fagagna e Treppo Grande, mentre l'Uti Collinare è stata sciolta di diritto a decorrere dal 01.01.2021 e nei suoi rapporti giuridici attivi e passivi è subentrata la Comunità Collinare del Friuli;

Ai sensi dell'art.4 comma 4 dello Statuto è stato approvato con Deliberazione n. 65 del 17.12.2020 il Regolamento Per La Funzione Di Gestione Del Personale che ricomprende anche le competenze in materia di pari opportunità.

I Comuni di Buja, Colloredo di Monte Albano, Coseano, Dignano, Fagagna, Flaibano, Forgaria nel Friuli, Majano, Moruzzo, Osoppo, Ragogna, Rive d'Arcano, San Daniele del Friuli, San Vito di Fagagna e Treppo Grande hanno conferito con le deliberazioni sottoelencate la funzione "gestione del personale":

| COMUNE DI | Conferimento della Funzione Personale |
|-------------------|---|
| BUJA | Deliberazione Consiliare n. 54 del 28.12.2020 |
| COLLOREDO DI M.A. | Deliberazione Consiliare n. 34 del 28.12.2020 |
| COSEANO | Deliberazione Consiliare n. 55 del 30.12.2020 |
| DIGNANO | Deliberazione Consiliare n. 46 del 30.12.2020 |
| FAGAGNA | Deliberazione Consiliare n. 93 del 28.12.2020 |

| | |
|---------------------|---|
| FLAIBANO | Deliberazione Consiliare n. 50 del 29.12.2020 |
| FORGARIA DEL FR. | Deliberazione Consiliare n. 57 del 23.12.2020 |
| MAJANO | Deliberazione Consiliare n. 60 del 29.12.2020 |
| MORUZZO | Deliberazione Consiliare n. 80 del 29.12.2020 |
| OSOPPO | Deliberazione Consiliare n. 71 del 28.12.2020 |
| RAGOGNA | Deliberazione Consiliare n. 60 del 29.12.2020 |
| RIVE D'ARCANO | Deliberazione Consiliare n. 57 del 28.12.2020 |
| SAN DANIELE DEL FR. | Deliberazione Consiliare n. 89 del 23.12.2020 |
| SAN VITO DI FAGAGNA | Deliberazione Consiliare n. 26 del 29.12.2020 |
| TREPPA GRANDE | Deliberazione Consiliare n. 51 del 29.12.2020 |

Con Determina della Direzione Generale n. 97 del 30.04.2021 sono stati individuati i seguenti Componenti Effettivi E Suppletivi della CUG Comunità Collinare Del Friuli, al fine di garantire maggiore rappresentatività dei Comuni del contesto Comunità Collinare del Friuli.

La composizione attuale è di seguito descritta:

COMPONENTI EFFETTIVI

Dell'Amministrazione: Federica Scotti – Comune di Fagagna -con funzioni di Presidente Ambito n.2

Dei Dipendenti:

Massimiliano Rossi – Comune di San Daniele del Friuli - in rappresentanza degli Enti Ambito n.2

Mansutti Nadia – comune di Treppo Grande - in rappresentanza degli Enti Ambito n.1

Delle Organizzazioni Sindacali: Federico Fortin – CGIL FP

COMPONENTI SUPPLETTIVI

Sandro Michelizza – Comune di Ragogna -con funzioni di Ambito n.2

Christian Romanini – Comune di Fagagna - in rappresentanza degli Enti Ambito n.2

Laura Cargnelutti – Comune di Buja - in rappresentanza degli Enti Ambito n.1

Di Bernardo Luigina – Comune di Dignano -con funzioni di Ambito n.2

Delle Organizzazioni Sindacali

Lucia Franz – CGIL FP

Nella prima riunione della CUG Comunità Collinare del Friuli, tenutasi il 17.05.2021, si è provveduto all'approvazione del Regolamento di funzionamento della Cug del collinare e alla nomina del Vice Presidente, nella persona del sig. Fortin Federico.

La sua durata in carica è di 4 anni dalla data di nomina, e quindi fino al 29 aprile 2021, con possibilità di rinnovo per una sola volta.

B. ATTIVITÀ

Al CUG del Collinare competono, ai sensi della normativa vigente, i seguenti compiti:

| |
|---|
| <u>Propositivi</u> sulle seguenti materie: |
| Predisposizione di piani di azioni positive, per 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 |
| Iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo |
| 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 |
| Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa |
| Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle |

| |
|---|
| degli uomini |
| 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 |

| |
|---|
| <u>Consultivi</u> sulle seguenti materie: |
| Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza |
| Piani di formazione del personale |
| Forme di flessibilità lavorativa come il telelavoro e interventi di conciliazione |
| Interventi di conciliazione |
| Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa (Criteri di valutazione del personale) |

| |
|---|
| <u>Di verifica</u> sulle seguenti materie: |
| Risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità (relazione annuale) |
| Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo |
| Esiti delle azioni messe in atto ai fini del 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 |
|--|

Nel corso del 2020, non è stato richiesto nessun parere al CUG, nè sono state rilevate criticità o segnalazioni in materia di pari opportunità.

Azioni da realizzare

| |
|---|
| 1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE- PAP 2020-2022 |
|---|

Ed inoltre, si segnala l'assenza di un Redazione di un piano annuale di formazione, come previsto dal PAP 2020-22, Si riscontra un'applicazione quasi generalizzata dell'istituto della flessibilità presso l'Uti Collinare e i Comuni ad essa aderenti.

La CUG non ha a disposizione un budget, e non sono state poste in essere attività formative specifiche.

Si ravvisa la necessità di interpellare la CUG nei seguenti momenti:

1. Predisposizione *Piano della Performance*;
2. eventuali osservazioni e/o raccomandazioni del CUG in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo.

| |
|--|
| 3. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE - PAP 2020-2022 |
|--|

Non è stata attivato un servizio di Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni a mezzo e-mail/posta interna, informazione attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità

Azioni Realizzate e risultati raggiunti

| |
|---|
| 2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO - PAP 2020-2022 |
|---|

Si riscontra un'applicazione quasi generalizzata dell'istituto della flessibilità e dello smart-working, visto l'emergenza epidemiologica iniziata nel corso del 2020 presso l'Uti Collinare e i Comuni ad essa aderenti.