



Comune di San Teodoro
Provincia di Sassari

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

Comune di San Teodoro

Format 2 della direttiva n. 2/2019

ANNO 2024

RENDICONTAZIONE ANNO 2023



Comune di San Teodoro
Provincia di Sassari

Al Sindaco del Comune di San Teodoro
Dr.ssa Rita Deretta

All'OIV del Comune di San Teodoro
Dr.ssa Graziella Mellino

Alla Consigliera di Parità
della Provincia di Sassari

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 2024



Comune di San Teodoro Provincia di Sassari

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.



Comune di San Teodoro
Provincia di Sassari

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tabella n.1

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne					
		<30	da 31 a 41	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	<30	da 31 a 41	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	
Posizioni organizzative				1	2	2					1	
Personale non dirigente	Funzionario – ex categoria D		1		1	1			3	2	1	
Personale non dirigente	Istruttore ex categoria C			7	4			3	3	2		
Totale			1	8	7	3		3	6	4	2	34

I dipendenti a tempo indeterminato del Comune di San Teodoro sono 34.

Per quanto riguarda la distribuzione del personale per fasce di età e di livello, dalla tabella n.1 si evince che il personale, soprattutto per la parte maschile, è maggiormente concentrato nelle fasce di età compresa tra i 41 e i 50, e nel livello di istruttore – ex categoria C.

Si rileva una quota inferiore di dipendenti, sia per la parte maschile che femminile, nella fascia di età compresa tra i 31 e i 41 e nella fascia di età superiore a 60 anni.

Analizzando nel complesso i dati, è evidente, che a causa della cronica mancanza di turn over, nella fascia di età inferiore ai 30 anni non ci sono dipendenti.

La rappresentanza di genere numericamente si equivale: 19 dipendenti uomini e 16 dipendenti donne.



Comune di San Teodoro
Provincia di Sassari

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Tabella n.2

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		N. dipendenti	%	N. dipendenti	%	N. dipendenti	%
Posizioni organizzative	Laurea	1	50%	1	50%	2	33,34%
	Diploma	4	100%	0	0%	4	66,66%
Funzionario ex Categoria D	Laurea	2	50%	2	50%	4	44,44%
	Diploma	1	20%	4	80%	5	55,56%
Istruttore ex Categoria C	Laurea	1	25%	3	75%	4	20%
	Diploma	10	59%	6	41%	16	80%

Per il personale inquadrato come Istruttore - ex categoria C - è da notare come ben l'80% (il 59% uomini e il 41% donne) sia in possesso del diploma e solo il 20% della laurea.

Per il personale inquadrato come funzionario ex categoria D, prevale il personale con il possesso del diploma (55,56%), mentre il restante 44,44% è in possesso della laurea.

Inoltre, solo il 33,34% dei titolari di posizione organizzativa è in possesso della laurea.

Personale non dirigenziale suddiviso per titolo di studio

Tabella n.3

Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
	N. dipendenti	%	N. dipendenti	%	N. dipendenti	%
Laurea	4	40%	6	60%	10	29%
Diploma	14	56%	10	44%	14	71%
Totale					34	100%

Dalla tabella n. 3 si evince che il personale non dirigenziale in possesso del diploma è prevalente (71%) rispetto al personale in possesso della laurea (il 29%). Dal punto di vista di genere, prevale il personale femminile in possesso della laurea.

Dall'analisi emerge che il livello di scolarizzazione è proporzionato rispetto ai requisiti di ingresso per il profilo di istruttore ex categorie C. Invece, per quanto riguarda il profilo di funzionario ex categoria D si riscontra una lieve sproporzione. Infatti, il 55,56% dei dipendenti con il profilo di funzionario ex cat D è frutto di progressioni verticali.



Comune di San Teodoro
Provincia di Sassari

Personale non dirigenziale suddiviso per genere

Tabella n.4

Uomini		Donne		Totale	
N. dipendenti	%	N. dipendenti	%	N. dipendenti	%
19	55,88%	15	44,12%	34	100%

Dalla tabella n.4 si denota una prevalenza del genere maschile (n.19) sul genere femminile (n.15). In ogni caso, si tratta di una lieve disparità di genere.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tabella n.5

Tipologia presenza	Uomini							Donne							Totale	%
	<30	da 31 a 41	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	%genere	Totale	<30	da 31 a 41	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	%genere	Totale		
Tempo pieno		2	6	7	3	52,94%	18		3	6	4	2	44,12%	15	97,6%	
Part Time 50%			1			2,94%	1						0%	0	2,4%	
Totale							19							15	34	

In questa parte analizziamo i dati relativi al tipo di presenza in servizio dei dipendenti, suddivisi per genere ed età. Come si può notare, la quasi totalità dei dipendenti non usufruisce del part-time, ma ha una presenza in servizio a tempo pieno (97,6%) e solo il 2,4% usufruisce del Part – time. Tra i fruitori, prevale il genere maschile e il regime prescelto è del 50%.



Comune di San Teodoro
Provincia di Sassari

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tabella n.6

Tipologia presenza	Uomini							Donne						
	<30	da 31 a 41	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	%genere	Totale	<30	da 31 a 41	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	%genere	Totale
Orario flessibile		1	4	2	1	47,05%	8			5	2	2	52,95%	9
Smart working						0%	0			2	1		100%	3

Dalla tabella n.6 si denota, tra il personale che usufruisce dell'orario flessibile, una lieve prevalenza del genere femminile (52,95%) su quello maschile (47,05%).

Per quanto riguarda lo smart -working, si nota che la fruizione di tale istituto si ha esclusivamente da parte del personale femminile. Dai dati forniti dall'ufficio del personale, i dipendenti uomini in una piccola percentuale hanno usufruito dello smart -working solo per limitati periodi.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tabella n.7

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale
	Valore	% Valore	Valore	% Valore	
N. ore permessi 104/1992	72	25,36%	212	74,64%	284
N. ore congedo parentale	258	100%	0	0%	258

Per quanto riguarda la fruizione dei permessi 104 si deve precisare che tale istituto è utilizzato solo da n.2 dipendenti su 34. Per quanto riguarda le ore di permesso usufruite, si riscontra un maggiore utilizzo da parte della dipendente donna (74,64%), rispetto al dipendente uomo (25,36%).

Il congedo parentale è usufruito esclusivamente dal genere maschile.

Tra i due tipi di permessi appare evidente la predominanza del primo istituto (assistenza a familiari non autosufficienti) rispetto al secondo (connesso alla presenza di figli minori).



Comune di San Teodoro Provincia di Sassari

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

Il Piano triennale delle Azioni Positive 2021/2023 è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 20.01.2022 e successivamente aggiornato con il Piao (Piano Integrato di attività e di organizzazione) 2023 -2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 98 del 06.11.2023

Il Piano è articolato in 4 Aree di Azione e n. 4 obiettivi. Gli obiettivi sono riferibili all'innalzamento del benessere organizzativo e alla formazione del personale:

Azione positiva n.1 - CUG : Comunicazione e informazione: Creazione ed aggiornamento di uno spazio intranet contenente informazioni relative al CUG ed alle aree di interesse del CUG – Formazione componenti CUG

Stato di attuazione: È stato istituito uno spazio intranet relativo al Cug, in cui sono stati pubblicati il regolamento di funzionamento del CUG, l'atto di nomina, il verbale della prima riunione e i piani delle azioni positive.

Azione positiva n.2 - Formazione del personale: Proseguire nell'analisi delle esigenze formative del personale, tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini.

Stato di attuazione: Nel corso del 2023 si sono svolti dei webinar per l'aggiornamento professionale del personale nelle materie di rispettiva competenza (urbanistica, personale, anagrafe, appalti pubblici ecc), oltre a quelli obbligatori per legge: trasparenza e anticorruzione.

Azione positiva n.3 - Distribuzione carichi di lavoro: Riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari.



Comune di San Teodoro Provincia di Sassari

Stato di attuazione: Nel 2023 non si sono verificate situazioni di assenza per motivi di salute o stress lavorativo.

Azione Positiva n.4 - Pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di difficoltà familiare:

L'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. L'Ente, pertanto, intende continuare a promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove ci siano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Valutazione e conciliazione delle particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Stato di attuazione: Alle madri lavoratrici, soprattutto a quelle con figli minori, è stata garantita nel corso dell'anno la fruizione dello smart -working. Inoltre, ai dipendenti interessati è stata consentita la flessibilità dell'orario in entrata e in uscita.

Azione Positiva n.4 - Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni:

- 1) Verifica situazioni conflittuali sul posto di lavoro (es. pressioni o molestie sessuali; casi di mobbing; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni)
- 2) Codice di comportamento relativo al provvedimento da assumere nella lotta contro le molestie sessuali secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001
- 3) Prevenzione e contrasto fenomeno del mobbing e adozione eventuali provvedimenti.

Stato di attuazione: Nel corso dell'anno non si sono rilevati casi di mobbing o situazioni di conflitto sul luogo di lavoro.



**Comune di San Teodoro
Provincia di Sassari**

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tabella n.8

Tipologia formazione	Uomini						Donne						Totale
	<30	da 31 a 41	da 41 a 51	da 51 a 60	>60	%genere	<30	da 31 a 41	da 41 a 51	da 51 a 60	>60	%genere	
Obbligatoria (sicurezza)		2	7	7	3	52,94%		3	6	4	2	47,6%	34
Aggiornamento professionale		2	7	7	3	52,94%		3	6	4	2	47,6%	34

Nell'ambito della formazione, dal punto di vista di genere, si riscontra una sostanziale equivalenza.

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione:

Non è stato adottato

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Tabella n.9

Commissione	Uomini		Donne		Totale	Presidente
	Valore	%	Valore	%	Valore	
Concorso polizia locale a tempo determinato – profilo agente ex Cat. C	2	50%	2	50%	4	Uomo



Comune di San Teodoro Provincia di Sassari

Nella composizione delle commissioni giudicatrici dei pubblici concorsi, che si sono svolti nel 2023, è stata rispettata la parità di genere.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento.

Tabella n.10

Inquadramento	Retribuzione tabellare Uomini A	Retribuzione tabellare Donne B	Differenze retributive C=A-B
Posizioni organizzative	41.327	44314	-2987
Istruttore ex Categoria D	29125	27570	+1555
Istruttore ex Categoria C	27354	26728	+626

Per quanto attiene alle retribuzioni medie dei titolari delle posizioni organizzative, si nota una differenza retributiva a sfavore del genere maschile. Questo è dovuto al fatto che tra questi un dipendente usufruisce del part-time al 50%, con conseguente proporzionale diminuzione dello stipendio.

In merito ai dipendenti della categoria ex C e ex D la differenza retributiva è a favore del genere maschile, ma è di scarsa rilevanza: cat C +1555€; cat. D +626€.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

4.1 Nella sua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?

No. Si provvederà nel corso del 2024.



Comune di San Teodoro Provincia di Sassari

4.2 Nella sua organizzazione esistono:

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici di comportamento: Sì

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nel corso del 2023 il medico del lavoro dell'ente ha sottoposto a visita medica tutto il personale dell'Ente al fine di valutarne il benessere fisico.

Non sono state rilevate nel 2023 situazioni di discriminazione/mobbing.

Nell'Ente è stato adottato il codice di comportamento con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 20.01.2022.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Pari opportunità e Benessere organizzativo

Il sistema di misurazione e valutazione della performance nel Comune di San Teodoro ha per oggetto:

- 1.** la valutazione della performance con riferimento all'Ente nel suo complesso ("performance di ente");
- 2.** la valutazione della performance con riferimento agli obiettivi dell'Ente ("performance organizzativa");
- 3.** la valutazione della performance dei singoli dipendenti ("performance individuale").

Tutte le attività svolte nell'ente sono individuate all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance in un sistema gerarchico di obiettivi, da quelli complessivi di ente a quelli individuali.



Comune di San Teodoro Provincia di Sassari

Il sistema di misurazione e valutazione della performance collega il sistema di valutazione individuale al sistema di premialità, utilizzando un sistema unico finalizzato anche alla retribuzione di produttività e risultato per tutti i dipendenti dell'ente.

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. OPERATIVITÀ

Modalità di nomina del CUG: I componenti del CUG sono nominati con determinazione del segretario comunale n.4 del 26.11.2021 e rimangono in carica per 4 anni.

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del CUG?: No

Esiste una sede virtuale? Sì

Sede virtuale: Il CUG ha sede legale presso la residenza municipale in P.zza G.Deledda snc.

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Si esiste un regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 45 del 02.05.2022

Quante volte l'anno si riunisce il CUG: di regola 1

Il CUG si avvale di collaborazioni esterne? No



**Comune di San Teodoro
Provincia di Sassari**

B. ATTIVITA'

a) Attività del CUG con esercizio di poteri propositivi

- A Maggio 2023 proposta di aggiornamento del Piano Azioni Positive per il triennio 2023 - 2025.

b) Attività del CUG con esercizio di poteri consultivi.

Il CUG nel 2023 non ha formulato pareri nell'esercizio del suo potere consultivo.

c) attività del CUG con esercizio di poteri di verifica

Il CUG ha svolto il monitoraggio degli obiettivi perseguiti nell'anno 2023, di cui si è rendicontato nella prima parte della presente relazione.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel 2023 non rilevano mutamenti significativi negli equilibri di genere rispetto all'anno precedente né sulla composizione generale del personale, né sotto i profili delle responsabilità, delle retribuzioni e delle potenziali progressioni di carriera. Si rilevano più uomini nelle posizioni di responsabilità.

Nel 2023, nonostante la fine dello stato di emergenza da Covid – 19 si è continuato a garantire la fruizione dello smart -working, al fine di assicurare il maggiore benessere organizzativo al personale interessato.

Il Comitato Unico di Garanzia

Il Presidente

Mariano Marongiu