



*Comitato Unico di Garanzia
per le Pari Opportunità la Valorizzazione del benessere di chi
lavora e contro le discriminazioni*



Relazione del Comitato Unico di Garanzia Comune di Albano Laziale

ANNO 2020



*Comitato Unico di Garanzia
per le Pari Opportunità la Valorizzazione del benessere di chi
lavora e contro le discriminazioni*



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 2020



*Comitato Unico di Garanzia
per le Pari Opportunità la Valorizzazione del benessere di chi
lavora e contro le discriminazioni*



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

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.



*Comitato Unico di Garanzia
per le Pari Opportunità la Valorizzazione del benessere di chi
lavora e contro le discriminazioni*



POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
POSIZIONE ECONOMICA B3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0
POSIZIONE ECONOMICA B2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE :	0	0	0	0	1	0	1	1	4	11	2	18	5	19	11	13	

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

Qualifica	Tempo Pieno		Part Time Inf. 50%		U
	U	D	U	D	
SEGRETARIO B	0	1	0	0	0
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O.ART.110 C.2 TUEL	0	0	1	0	0
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	1	1	0	0	0
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.110 C.1 TUEL	1	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA D6	1	5	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA D5	2	5	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA D4	2	5	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA D3	2	4	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA D2	3	7	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA D1	1	2	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA C5	8	10	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA C4	4	4	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA C3	5	11	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA C2	2	18	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA C1	3	2	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA B8	0	1	0	0	0
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	1	0	0	0	0



*Comitato Unico di Garanzia
per le Pari Opportunità la Valorizzazione del benessere di chi
lavora e contro le discriminazioni*



ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O.ART.110 C.2 TUEL	-	-	-	-	-	-	1
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	-	-	-	-	-	-	1
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.110 C.1 TUEL	-	-	-	-	-	-	1
POSIZIONE ECONOMICA D6	-	-	0	1	-	-	1
POSIZIONE ECONOMICA D5	-	-	0	1	-	-	2
POSIZIONE ECONOMICA D4	-	-	0	1	-	-	2
POSIZIONE ECONOMICA D3	-	-	1	3	-	-	1
POSIZIONE ECONOMICA D2	-	-	3	3	-	-	0
POSIZIONE ECONOMICA D1	-	-	-	-	0	2	1
POSIZIONE ECONOMICA C5	-	-	8	8	-	-	0
POSIZIONE ECONOMICA C4	-	-	4	2	-	-	0
POSIZIONE ECONOMICA C3	-	-	4	12	-	-	1
POSIZIONE ECONOMICA C2	-	-	1	11	-	-	2
POSIZIONE ECONOMICA C1	-	-	4	4	-	-	0
POSIZIONE ECONOMICA B8	-	-	0	1	-	-	-
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	1	0	-	-	-	-	-
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	-	-	-	-	-	-	0
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	0	1	-	-	-	-	-
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	-	-	1	1	-	-	-
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	0	2	2	0	-	-	-
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	1	0	1	0	-	-	-
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	0	1	0	1	-	-	-
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	-	-	1	2	-	-	-
POSIZIONE ECONOMICA B3	9	1	1	0	-	-	-
POSIZIONE ECONOMICA B2	1	0	-	-	-	-	-
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL	-	-	1	1	-	-	-
Totale	12	5	32	52	0	2	13

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO



*Comitato Unico di Garanzia
per le Pari Opportunità la Valorizzazione del benessere di chi
lavora e contro le discriminazioni*



FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE

	Uomini		Donne		Totale	
	Valori Assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Smart Working	18	19,56	74	80,44	92	100
Totale personale	57	31,58	104	71,15	161	100
% sul personale complessivo	57	11,18	104	45,96	161	100

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

	UOMINI		DONNE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti 7 U – 16 D	117	27,08	315	72,9
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti 3U-12 D	167	11,45	1291	88,5
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti 1 D	0	0	60	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti 1 D	0	0	95:44	100
Totale	7	30,43	16	69,5
% sul personale	57	4,35	104	9,93

Descrizione	U		D		totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Personale che ha fatto richiesta di elasticità oraria	1	9,09	10	90,91	11	100,00
Personale attualmente in part- time (su richiesta del dipendente)	0	0	5	100,00	5	100,00
Totale	57	1,75	104	14,42	161	
% sul personale		0,62		9,31	161	9,93



*Comitato Unico di Garanzia
per le Pari Opportunità la Valorizzazione del benessere di chi
lavora e contro le discriminazioni*



SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

In questa sezione vengono riportate le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e analizzati i risultati di tali misure:

- a) le azioni di seguito riportate sono approvate con il Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021 approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 54 del 07.03.2019:

PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ ALL'INTERNO DELL'ENTE, ANCHE IN MATERIA DI FORMAZIONE, DI AGGIORNAMENTO E DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Obiettivo: *l'iniziativa si propone di favorire, in relazione alle esigenze di ogni Servizio, l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratrici/ori di frequentare i corsi di aggiornamento, formazione e riqualificazione professionale*

Azioni: *organizzate giornate di formazione in house e garantita la partecipazione dei dipendenti che ne abbiano fatto richiesta, previa autorizzazione del proprio Dirigente, dei corsi a catalogo.*

Attori Coinvolti: tutto il personale dell'Ente

Misurazione: Indicatore: % – Target: tutto il personale – Fonte del dato: Servizio Risorse Umane – Formazione

Descrizione	Target	Risultato	Risultato
Possibilità di partecipazione ai corsi di formazione organizzati in house	100% del personale	100% uomini	100% uomini
Possibilità di partecipazione ai corsi di formazione a catalogo	100% dei facenti richiesta	100% donne	100% donne

Beneficiari: tutto il personale senza

discriminazione di genere

Spesa:

anno	Capitolo	Stanziato	Impegnato
2019	260/0	€ 20.000,00	€ 15.588,10
2020	260/0	€ 20.000,00	€ 7.560,00



*Comitato Unico di Garanzia
per le Pari Opportunità la Valorizzazione del benessere di chi
lavora e contro le discriminazioni*



PROMUOVERE L'EQUILIBRIO E LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DEI TEMPI DI LAVORO

Obiettivo: Promuovere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro

Azioni: A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali e al fine di favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro è stata concessa, ai sensi dell'art.3 del disciplinare una diversa articolazione dell'orario di lavoro.

Attori Coinvolti: tutto il personale dell'Ente

Misurazione: Indicatore: % – Target: tutto il personale – Fonte del dato: Servizio

Risorse Umane –

Descrizione	target	Richieste		Aventi diritto		Concessioni		Diniego	Risultato
		U	D	U	D	U	D		
Personale che ha fatto richiesta di elasticità oraria	100% aventi diritto	1	10	1	10	1	10	0	100%
Personale che ha richiesto part- time	100% aventi diritto	0	0						100%

GARANTIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E FAVORIRE UN BUON CLIMA DI LAVORO

Obiettivo: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente, l'efficienza organizzativa e favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Azioni: A tutti i dipendenti è stata data la possibilità di partecipare all'indagine sul benessere organizzativo potendo esprimere una valutazione sulle dinamiche lavorative, sulle relazioni personali, il livello di ascolto, la circolazione delle



*Comitato Unico di Garanzia
per le Pari Opportunità la Valorizzazione del benessere di chi
lavora e contro le discriminazioni*



informazioni e il livello di conflittualità.

Attori Coinvolti: tutto il personale dell'Ente

Misurazione: Indicatore: % –Target: tutto il personale – Fonte del dato: Servizio Risorse Umane –

Descrizione	Target	Risultato	Risultato
Possibilità di partecipazione all'indagine	100% del personale	100% uomini	100% donne

L'attività formativa dell'Ente si è sviluppata tenendo in considerazione tutti gli aspetti individuati *Piano della Formazione* approvato con delibera di giunta n. 100 del 29.06.2020.

E' stata data la possibilità a tutti i dipendenti di partecipare a giornate di formazione con il seguente risultato:

partecipanti (formazione in house e a catalogo)	
Uomini	Donne
57	104

b) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Concorso pubblico Assistente sociale	1	25	3	75	4	100
Concorso pubblico Avvocato	2	50	2	50	4	100
Totale personale	3	37,50	5	62,50	8	100,00%
% sul personale complessivo	57	0,62	104	3,10	161	3,72

c) Differenziali retributivi uomo/donna

Inquadramento	Codice	UOMINI			DONNE		
		Mensile	Retr. Netta	Retr. Media	Mensile	Retr. Netta	Retr. Media
rio a	OD0102	0	0	0	0	0	0



*Comitato Unico di Garanzia
per le Pari Opportunità la Valorizzazione del benessere di chi
lavora e contro le discriminazioni*



ario b	OD0103	0	0	0	12	86.496	7208
ario c	OD0485	0	0	0	0	0	0
ario generale cciaa	OD0104	0	0	0	0	0	0
re generale	OD0097	0	0	0	0	0	0
te fuori d.o. art.110 c.2 tuel	OD0098	0	0	0	0	0	0
cializz. fuori d.o.art.110 c.2 tuel	OD0095	0	0	0	0	0	0
te a tempo indeterminato	OD0164	24	188.282	7845	5	28.721	5744
te a tempo determinato art.110 c.1 tuel	OD0165	0	0	0	0	0	0
cializz. in d.o. art.110 c.1 tuel	OD0195	0	0	0	0	0	0
ne economica d7	OD7000	0	0	0	0	0	0
ne economica d6	99000	12	46.549	3879	52	189.485	3644
ne economica d5	OD5000	24	89.722	3738	60	173.696	2895
ne economica d4	OD4000	24	92.606	3859	60	151.171	2520
ne economica d3	50000	24	90.555	3773	48	113.948	2374
ne economica d2	49000	36	86.961	2416	84	217.703	2592
ne economica d1	OD1000	12	25.958	2163	24	52.312	2180
ne economica c6	97000	0	0	0	0	0	0
ne economica c5	46000	84	191.845	2284	120	257.903	2149
ne economica c4	45000	48	104.645	2180	48	110.227	2296
ne economica c3	43000	60	132.757	2213	132	274.158	2077
ne economica c2	42000	12	25.994	2166	211	407.256	1930
ne economica c1	OC1000	24	56.684	2362	24	53.365	2224
ne economica b8	OB8000	0	0	0	2	3.503	1752
con. b7 - profilo accesso b3	OB7A00	12	23.359	1947	0	0	0
con. b7 - profilo accesso b1	OB7000	0	0	0	12	22.868	1906
con. b6 profili accesso b3	38490	0	0	0	0	0	0
con. b6 profili accesso b1	38491	12	18.747	1562	12	21.260	1772
con. b5 profili accesso b3	37492	16	29.886	1868	12	21.759	1813
con. b5 profili accesso b1	37493	24	42.283	1762	0	0	0
con. b4 profili accesso b3	36494	0	0	0	24	41.525	1730
con. b4 profili accesso b1	36495	12	21.346	1779	24	39.746	1656
ne economica di accesso b3	55000	0	0	0	0	0	0
ne economica b3	34000	120	212.314	1769	12	19.965	1664
ne economica b2	32000	12	19.952	1663	0	0	0
ne economica di accesso b1	54000	0	0	0	0	0	0
ne economica a6	0A6000	0	0	0	0	0	0
ne economica a5	0A5000	0	0	0	0	0	0
ne economica a4	28000	0	0	0	0	0	0
ne economica a3	27000	0	0	0	0	0	0
ne economica a2	25000	0	0	0	0	0	0
ne economica a1	0A1000	0	0	0	0	0	0
ratore a t.d. art. 90 tuel (b)	96	0	0	0	0	0	0
		0	0	51228	0	0	52126



*Comitato Unico di Garanzia
per le Pari Opportunità la Valorizzazione del benessere di chi
lavora e contro le discriminazioni*



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L'indagine sul benessere organizzativo è stata avviata con nota prot. 68406 del 14.12.2020 con la quale il Servizio Risorse Umane ha fornito a tutto il personale dipendente il questionario da compilare in formato anonimo.

L'esito dell'indagine è stata riportata nella relazione approvata con Determinazione R.g. n. 317 del 23.02.2021 e di seguito si riportano i dati essenziali:

Il Comune di Albano Laziale conta n. 152 (numero cento cinquantadue) dipendenti, di questi hanno partecipato al monitoraggio il 39,47% .

Nonostante l'emergenza epidemiologica da COVID-19 abbia imposto misure organizzative straordinarie per lo svolgimento di forme di lavoro agile (DPCM 18.03.2020 e successivi aggiornamenti) riducendo la prestazione lavorativa in presenza e favorendo quella da remoto, il trend relativo alla partecipazione alla compilazione del questionario, risulta in miglioramento rispetto il triennio precedente, come si evince dai dati di seguito riportati:

anno 2017 percentuale di adesione	23,56%
anno 2018 percentuale di adesione	22,98%
anno 2019 percentuale di adesione	23,56%
anno 2020 percentuale di adesione	39,47%

Dall'analisi dei dati, emerge che la maggior parte del personale risulta “**mediamente soddisfatto**” del proprio ambiente di lavoro, nel quale vengono evidenziate delle dinamiche virtuose in termini di relazioni personali, di ascolto, circolazione delle informazioni e di contro un basso livello di conflittualità.

PER NULLA SODDISFATTO	31,14%
MEDIAMENTE SODDISFATTO	42,08%
DEL TUTTO SODDISFATTO	26,78%



*Comitato Unico di Garanzia
per le Pari Opportunità la Valorizzazione del benessere di chi
lavora e contro le discriminazioni*



SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Piano della Performance è un documento di programmazione e comunicazione introdotto e disciplinato dal Decreto Legislativo n. 150/2009 (Riforma Brunetta); si tratta di un documento triennale in cui, coerentemente alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente. Per performance si intende qui un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali. La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Con delibera n. 151 del 10.08.2017 della Giunta Comunale è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale. Il Piano degli Obiettivi è un documento programmatico, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'amministrazione comunale e dei suoi dipendenti. Nel processo d'individuazione degli obiettivi sono stati, inoltre, considerati gli adempimenti cui gli enti pubblici devono provvedere in materia di tutela della trasparenza e dell'integrità e di lotta alla corruzione e all'illegalità. Si tratta, in particolare, di misure finalizzate a rendere più trasparente l'operato delle Amministrazioni e a contrastare i fenomeni di corruzione/illegalità; esse richiedono un forte impegno da parte degli enti ed è, quindi, necessario che siano opportunamente valorizzate anche nell'ambito del ciclo di gestione della performance nel duplice versante della performance organizzativa e della performance individuale.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

OPERATIVITA'

Con delibera di giunta n. 38 del 24.03.2011 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni così come previsto dalla Legge n.183/2010, nel corso degli anni il comitato si è rinnovato fino ad avere l'attuale composizione.



*Comitato Unico di Garanzia
per le Pari Opportunità la Valorizzazione del benessere di chi
lavora e contro le discriminazioni*



Il Comitato opera all'interno degli spazi messi a disposizione dell'Amministrazione e attraverso gli strumenti forniti dalla stessa. In questo particolare momento storico, gli incontri e lo scambio di informazioni sono avvenute prettamente in modalità telematica.

L'amministrazione ha condiviso con il Comitato tutte le informazioni in materia di organizzazione del lavoro, il piano formativo, le forme di flessibilità lavorativa nonché gli interventi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e allo stesso tempo il Comitato è intervenuto su temi di proprio particolare interesse e competenza, questa preziosa collaborazione ha permesso una circolazione di informazione.

ATTIVITA'

Il Comitato in linea con il Piano delle Azioni positive approvato, ha prestato particolare attenzione al monitoraggio e alla verifica del rispetto delle azioni volte a favorire l'uguaglianza sostanziale del lavoro tra uomini e donne, delle condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire e rimuovere possibili discriminazioni o violenze morali, psicologiche o disagio organizzativo all'interno dell'Ente.

Ha dato risonanza alle conoscenze ed esperienze di problemi delle pari opportunità e sulle soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, ha, altresì promosso e auspicato un potenziamento delle iniziative per l'attuazione di politiche di conciliazione.

Per quanto riguarda i propri poteri consuntivi, il comitato si è espresso su:

- ✓ Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- ✓ Piani di formazione del personale
- ✓ Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- ✓ Criteri di valutazione del personale

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il Comitato Unico pur riconoscendo nel Comune di Albano Laziale, un Ente a prevalenza femminile attento alle particolari condizioni della donna lavoratrice si pone l'obiettivo di diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza di donne in condizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno dell'amministrazione pubblica.

Proposte di miglioramento:

1. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di



*Comitato Unico di Garanzia
per le Pari Opportunità la Valorizzazione del benessere di chi
lavora e contro le discriminazioni*



- specifiche situazioni di disagio;
2. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
 3. Implementare la sicurezza, la salute e il benessere presso l'ambiente di lavoro;
 4. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
 5. Garantire la riduzione dello stress/lavoro promuovendo un comportamento collaborativo a vantaggio di tutti.
 6. Valutazione di eventuali fatti segnalati riguardanti azioni di discriminazione diretta e indiretta

Il Presidente del CUG
Dott.ssa Daniela Urtesi