



COMUNE DI ORIO LITTA
Provincia di Lodi

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

NR. 18 DEL 19-04-2024

Oggetto: PRESA D'ATTO DELLA RELAZIONE ANNUALE RIFERITA ALL'ANNO 2023 DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL COMUNE DI ORIO LITTA

L'anno **duemilaventiquattro** addì **diciannove** del mese di **Aprile**, alle ore **17:54**, nella SEDE MUNICIPALE, si riunita la Giunta Comunale.

Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
FERRARI FRANCESCO	SINDACO	X	
GABBA GIANFRANCO	VICE SINDACO	X	
PADOVANI CLAUDIO	ASSESSORE ESTERNO	X	
Presenti Assenti		3	0

Partecipa alla seduta il MARIA ROSA SCHILLACI.

Il SINDACO FRANCESCO FERRARI, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e, constatato legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

Quindi, invita la Giunta a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Proposta n. 8 del 19-04-2024

**Oggetto: PRESA D'ATTO DELLA RELAZIONE ANNUALE RIFERITA ALL'ANNO 2023 DEL
COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL COMUNE DI ORIO LITTA**

Presentata dal Servizio: UFFICIO PERSONALE/ALLA PERSONA

Allegati: 2

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che la legge 183/2010, apportando alcune modifiche al D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano “al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni”, prevedendo espressamente che le amministrazioni pubbliche garantiscano pari opportunità, un ambiente improntato al benessere organizzativo e si impegnino a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psicofisica al proprio interno;

VISTI:

- D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000;
- D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001;
- D.Lgs. n. 198 del 01/04/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;
- D.Lgs. n. 183 del 04/11/2010 (collegato lavoro);
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/C riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità di trattamento fra donne e uomini in materia di occupazione e impiego;
- Direttiva 04/03/2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e conto le discriminazioni”;
- Direttiva Ministeriale n.2/2019 con la quale sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” valorizzazione di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;

DATO ATTO che:

- con deliberazione della Giunta comunale n. 19 del 16 marzo 2015 veniva costituito il Comitato Unico di Garanzia, per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Orio Litta, quale modificato, per la sostituzione di alcuni componenti, dalla deliberazione G.C. n.56 del 03.11.2016, dalla deliberazione G.C. n. 08 del 25.02.2022;

VISTE:

- la deliberazione della Giunta comunale n. 63 del 14.11.2016, esecutiva ai sensi di legge, con la quale veniva approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2016/2018, ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. 198/2006;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 8 del 01.02.2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale veniva approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2018/2020, ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. 198/2006;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 94 del 20.12.2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale veniva approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2019/2021, ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. 198/2006;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 15 del 12.03.2020, esecutiva ai sensi di legge, con la quale veniva approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022, ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. 198/2006;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 10 del 04.03.2021, esecutiva ai sensi di legge, con la quale veniva approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023, ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. 198/2006;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 09 del 25.02.2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale veniva approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024, ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. 198/2006;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta comunale n. 23 del 07.04.2023, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto: “Approvazione del Piano Integrato di attività e organizzazione 2023-25, successivamente modificato con delibera G.C. 55 del 15.09.23 – allegato 3.3” ;

PRESO ATTO che:

- il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Orio Litta ha redatto l’allegata Relazione annuale sulla

situazione del personale dell'Amministrazione comunale riferita all'anno 2023, 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, e che tiene conto dei dati e delle informazioni fornite dall'Amministrazione stessa, così come previsto anche dalla Direttiva 4 marzo 2011 – “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”, nonché della Direttiva Ministeriale n. 2/2019;

- la Relazione deve essere trasmessa

* ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza per la sua presa d'atto;

* all'OIV dell'Amministrazione comunale;

* alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica – Dipartimento delle Pari Opportunità;

ACQUISITO, sulla proposta di deliberazione, il parere favorevole del Responsabile del servizio interessato in ordine alla sola regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa non comportando riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, ai sensi e per gli effetti degli artt. 49, comma 1, e 147-bis del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i. ;

La Giunta Comunale

PRENDE ATTO

- della Relazione annuale sulla situazione del personale dell'Amministrazione comunale redatta dal CUG, riferita all'anno 2023, così come previsto anche dalla Direttiva 4 marzo 2011 – “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” e della Direttiva Ministeriale n. 2/2019;

- La Relazione sarà pubblicata nell'apposita sezione del sito web istituzionale del Comune di Orio Litta dedicata al Comitato Unico di Garanzia;

- Il Responsabile del servizio personale provvederà agli adempimenti consequenziali, ai sensi e per gli effetti degli artt. 107 e 109 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18/08/2000, n. 267;

- La presente deliberazione sarà trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari, contestualmente alla sua affissione all'Albo Pretorio informatico.

Successivamente

Con separata ed unanime votazione favorevole, resa ai sensi di legge;

d e l i b e r a

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000;

Deliberazione n. 18 del 19-04-2024

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
FRANCESCO FERRARI

Il Segretario
MARIA ROSA SCHILLACI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che il presente atto, avente ad oggetto PRESA D'ATTO DELLA RELAZIONE ANNUALE RIFERITA ALL'ANNO 2023 DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL COMUNE DI ORIO LITTA diviene esecutivo ai sensi dell'articolo 134 del D.Lgs. 267/2000.

Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e .ss.mm.ii.

Deliberazione esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs n. 267/2000 e.ss.mm.ii.

Il Segretario
MARIA ROSA SCHILLACI

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss. mm.ii.

COMUNE DI ORIO LITTA

Provincia di Lodi

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG

ANNO 2023

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	.1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG1
ANNO 20231
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni3
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)3
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA4
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE4
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE5
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO5
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO6
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	...6
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO6
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’7
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE8
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’8
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti9
SEZIONE 3. Azioni da realizzare10

Comune di ORIO LITTA

Tipo di amministrazione: ente locale

SITUAZIONE AL 31.12.2023

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

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
EX CAT. B Collaboratori									2	1
EX CAT. B3 Collaboratori										
EX CAT. C Istruttori									1	
EX CAT. D Funzionari E.Q.		1					1			
EX CAT. D3										
EX CAT. D Funzionari (EX C.557 ART. 1 L. 311/2004)										
Totale personale		1					1		2	
% sul personale complessivo		20%					20%		40%	20%

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

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

Classi età Tipo Presenza	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	%
Tempo Pieno			1		1	1			1		2	1	4	
Part Time >50%													1	
Part Time <50%														
Totale			1						1		2		5	100
Totale %			20			20			20		40,00	20	80	100

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

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	%
Responsabile Servizio P.O. 1 Funzionario Amministrativo EQ	1					
Responsabile Servizio P.O. 2 Funzionario Amministrativo-Contabile EQ						
Responsabile Servizio P.O. 3 Funzionario Tecnico EQ						
.....						
Totale personale	1	50				%
% sul personale complessivo		20				

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

Classi età Permanenza nel profilo e livello	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	%
Inferiore a 3 anni									1					20
Tra 3 e 5 anni		1											1	20
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni											2	1	3	60,00
Totale		1							1		2	1	5	100
Totale %		20							20		20,00			100

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

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 assoluti	%
EX CAT. B - Collaboratori		1.586,00		
EX CAT C – Istruttori		1.768,00		
EX CAT C part-time – Istruttori				
EX CAT D – Funzionari	2.150,00			
EX CAT D (EX C.557 ART. 1 L. 311/2004) – Funzionari				
Totale personale				
% sul personale complessivo				

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						100,00%
% sul personale complessivo						

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore			2	40	2	40
Diploma di scuola superiore			1	20	1	20
Laurea		20	1	20	2	40
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						
% sul personale complessivo	1	20	4	80	5	100,00%

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

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	%	
.....							
Totale personale	3	75	1	25	4	100	D
% sul personale		20					

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’

Classi età Tipo Misura conciliazione	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	%
Personale che fruisce di part time a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Totale %														

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell’anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

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						
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	0	0	0	0	0	0
% sul personale						

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						4
Aggiornamento professionale		18				18		15			30	6		51
Competenze manageriali/Relazionali		2				2								
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore		20				20	26,66	19			30	6		55
Totale ore %		26,66				26,66		25,33			40	8	73,33	100

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruita per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati).

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE NELL'ANNO PRECEDENTE

Le azioni positive perseguite nell'anno 2023, di cui se ne elencano di seguito gli obiettivi raggiunti:

1. Descrizione Intervento: **FORMAZIONE**

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, come previsto dal Regolamento Comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 07/04/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO 2023/2025, che ha previsto nella Sezione 3.3.1. il "Piano della formazione del personale dipendente anno 2023".

Azioni: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Attori coinvolti: Tutti i dipendenti

Misurazione:

Azione positiva 1: I percorsi formativi, ove possibile, sono stati organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time, migliorando quanto già fino ad oggi effettuato.

Azione positiva 2: Sono state effettuate riunioni con i Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Beneficiari: Tutti i dipendenti

Spesa: cap. 108/0 risorse impegnate € 265,50

I corsi di formazione sono organizzati dalle Associazioni alle quali aderisce l'Ente attraverso un programma di formazione scadenzato

Nota Metodologica

L'obbiettivo di che trattasi è stato previsto nel Piano Triennale di Azioni Positive 2023/2025

2. Descrizione intervento: **ORARI DI LAVORO, FLESSIBILITA', PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI**

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro anche favorendo l'accoglimento delle richieste di part-time. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. Per quanto concerne lo smart working, con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 07/04/2023, si è provveduto all'approvazione del POLA. Durante l'anno 2023 non si è reso necessario applicare lo

strumento del lavoro agile, in quanto nessun dipendente ha richiesto questa tipologia di lavoro.

Azioni: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Attori coinvolti: tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo assenze prolungate

Misurazione:

Azione positiva 1: E' stata data la disponibilità ad accogliere, compatibilmente con le esigenze di servizio, eventuali richieste di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali. Nell'anno 2023 non si è dato corso alla predisposizione, tramite il CUG, di linee guida per individuare criteri oggettivi di priorità per garantire il soddisfacimento delle necessità dei dipendenti in quanto non sono state presentate richieste in merito e non sono emerse situazioni che hanno richiesto particolari modifiche di orario.

Azione positiva 2: E' stata data la disponibilità ad accogliere, compatibilmente con le esigenze di servizio, eventuali richieste di agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano dopo assenze prolungate, anche per poter permettere rientri anticipati. Nell'anno 2023 non sono state presentate da parte dei dipendenti richieste di agevolazione in tal senso.

Beneficiari: tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo assenze prolungate

Spesa:

Nota Metodologica

L'obiettivo di che trattasi è stato previsto nel Piano Triennale di Azioni Positive 2023/2025

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: 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.

Azioni: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Attori coinvolti: tutti i dipendenti.

Misurazione:

Azione positiva 1: Sono stati utilizzati sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 2: Sono stati affidati incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Beneficiari: tutti i dipendenti.

Spesa: cap. 330/0

È stata effettuata nr. 1 progressione orizzontale che ha riguardato nr. 1 donna ex CAT. B4

Nota Metodologica

L'obbiettivo di che trattasi è stato previsto nel Piano Triennale di Azioni Positive 2023/2025

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, attraverso l'informazione a tutti i dipendenti su costituzione e funzioni del CUG.

Azioni: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Attori coinvolti: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Servizio, a tutti i cittadini.

Misurazione:

Azione positiva 1: E' stata data informazione finalizzata alla sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, rispetto a concetti di discriminazione in base al genere o ad altre categorie, molestie, mobbing, nonché delle Azioni Positive previste. Collaborare attivamente con il CUG

Beneficiari: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Servizio, a tutti i cittadini.

Spesa:

Nota Metodologica

L'obbiettivo di che trattasi è stato previsto nel Piano Triennale di Azioni Positive 2023/2025

CONCLUSIONI

E' stata posta particolare attenzione al tema della comunicazione interna e della trasparenza al fine di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Dal 2020 è stato introdotto il lavoro agile e, pur in occasione di situazioni estremamente negative come l'emergenza sanitaria nazionale, ne sono state conosciute le potenzialità per cui di questa forma organizzativa si terrà conto anche in futuro al ricorrere delle condizioni motivanti.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Anche per l'anno 2024 eventualmente integrando anche il Piano delle Azioni Positive già approvato per il triennio 2023-2025, l'Amministrazione Comunale intende armonizzare la

propria attività al perseguimento e all'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
2. agli orari di lavoro;
3. al lavoro agile o smart working;
4. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
5. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro, anche promuovendo il ruolo e l'attività del CUG per le pari opportunità

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali

COMUNE DI ORIO LITTA

Provincia di Lodi

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 2023

COMUNE DI ORIO LITTA

Provincia di Lodi

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

COMUNE DI ORIO LITTA

Provincia di Lodi

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2023

COMUNE DI ORIO LITTA

Provincia di Lodi

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 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

COMUNE DI ORIO LITTA

Provincia di Lodi

- 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, responsabili di servizio, consigliere delegato alle 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.

Le analisi di seguito riportate si basano principalmente sulle informazioni ricevute da parte dell'Amministrazione, allegato necessario alla presente relazione.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI SUL PERSONALE

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Dall'analisi della Tabella 1.2 della relazione allegata, possiamo evidenziare quanto segue:

COMUNE DI ORIO LITTA

Provincia di Lodi

N° dipendenti: Il numero dei dipendenti al 31/12/2023 è pari a 5, di cui 4 donne (80%) e 1 uomini (20%).

Per quanto riguarda la ripartizione del personale per genere ed età, Tabella 1.1, si segnala la presenza due donne di età compresa tra i 51 e 60, la presenza di una donna di età superiore a 60 anni, la presenza di un uomo e una donna in età compresa tra i 31 e 40 anni di età.

Per quanto concerne l'anzianità di servizio, Tabella 1.4, si evidenzia che la maggior parte dei dipendenti è in servizio da più di 10 anni, nello specifico tre donne.

Per quanto concerne il titolo di studio del personale non dirigenziale, si rileva un elevato livello di istruzione, il 20,00 % ha un diploma di scuola superiore (il 25% delle donne) e il 40,00% ha una laurea, di cui un uomo e una donna.

Incarichi di funzioni dirigenziali alle Posizioni Organizzative

Precisato che presso questo Ente non esistono Dirigenti, gli incarichi di funzioni dirigenziali alle posizioni organizzative sono sostanzialmente invariati rispetto al 2022: oltre alla figura di Segretario Comunale (donna), in servizio sono presenti al 31 dicembre 2023 n. 2 posizioni organizzative (un uomo e l'altra carica è ricoperta provvisoriamente dal Sindaco (uomo));

Si rileva inoltre che le posizioni organizzative presentano una maggioranza femminile.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Con riferimento alla relazione allegata, Tabella 1.2, si evidenzia che la totalità dei dipendenti è a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda la fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992, non sono pervenute richieste da parte dei dipendenti comunali. Non si hanno segnalazioni di richieste effettuate all'Amministrazione per agevolazioni in merito all'orario e non accolte, pertanto non si è ad oggi reso necessario l'adozione di un regolamento che ne definisse le modalità di accesso e le priorità.

COMUNE DI ORIO LITTA

Provincia di Lodi

Per quanto concerne lo smart working, con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 07/04/2023, si è provveduto all'approvazione del POLA. Durante l'anno 2023 non si è reso necessario applicare lo strumento del lavoro agile in quanto nessun dipendente ha richiesto questa tipologia di lavoro.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 07/04/2023.

L'obiettivo delle azioni previste da tale documento è stato 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.

Si riporta di seguito relazione sintetica delle singole azioni previste dal Piano:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

A tutti i dipendenti è stata garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, alcuni organizzati presso la sede comunale in

COMUNE DI ORIO LITTA

Provincia di Lodi

modalità webinar. Ad ogni dipendente è stata data facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di servizio che ha proceduto con l'iscrizione del personale ai corsi organizzati da altri enti e/o associazioni. Durante l'anno i dipendenti hanno partecipato in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali. Tutti gli attestati dei corsi frequentati sono stati debitamente conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio Gestione Risorse Umane. Il Comune di Orio Litta ha curato la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. E' stata garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e sono state adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad esempio corsi di mezza giornata anziché giornata intera).

Per l'anno 2023 non vi sono state segnalazioni per particolari difficoltà di conciliazione non accolte, l'accesso e la fruizione dei corsi è avvenuta mantenendo il trend degli anni precedenti.

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.

COMUNE DI ORIO LITTA

Provincia di Lodi

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

FLESSIBILITA' DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Nell'Ente è in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all'uscita a fine turno.

Anche per l'anno 2023 si segnala l'accoglimento di richieste di articolazioni orario legate a particolari necessità di tipo familiare o personale, risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti con l'obiettivo di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Si è dato particolare rilievo alla promozione di pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Ad oggi non si è reso pertanto necessario predisporre, tramite il CUG, linee guida per individuare criteri oggettivi di priorità per garantire il soddisfacimento delle necessità dei dipendenti.

3.

D

Descrizione intervento: 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 2023 non sono emersi dati oggettivi che facciano intendere una non corretta applicazione.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

COMUNE DI ORIO LITTA

Provincia di Lodi

Per quanto concerne la promozione e la diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è stata data opportuna pubblicizzazione dell'attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia.

La fruizione della formazione suddivisa per genere rispecchia fedelmente le percentuali dei dipendenti in servizio nei due generi, ovvero tutti accedono alla formazione indistintamente, Tabella 1.11.

Si dà atto che l'amministrazione non ha predisposto il bilancio di genere per l'anno 2023.

Per quanto concerne la composizione per genere delle commissioni di concorso, Tabella 1.8, si rileva che nell'anno di riferimento è stata attivata una procedura concorsuale per il reclutamento di personale. La commissione di concorso era composta da nr. 1 donna (presidente di commissione), nr. 2 uomini (personale esterno) e nr. 1 uomo segretario verbalizzante (personale dipendente).

In merito ai 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, EQ) si rileva un lieve aumento della retribuzione dell'unico uomo presente.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il CUG non ha avuto formali segnalazioni in merito a situazioni di discriminazione/mobbing.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

COMUNE DI ORIO LITTA

Provincia di Lodi

Il piano della performance, validato dal nucleo di valutazione, si compone di due parti: la performance individuale e la performance di gruppo.

La performance individuale è legata a parametri soggettivi, mentre la performance di gruppo è mirata al raggiungimento di obiettivi prefissati dall'Amministrazione. Nell'approvazione dei progetti sono stati coinvolti tutti i dipendenti, senza discriminazione di genere.

SECONDA PARTE - L' AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

☐ Modalità di nomina del CUG:

Il comitato in carica è stato costituito con deliberazione G.C. n. 19 del 16-03-2015, quale modificata con deliberazione G.C. n. 53 del 03-11-2016, G.C. n. 8 del 25/02/3 con la quale si è provveduto a nominare i componenti in seno al CUG. E' costituito da 4 membri (2 effettivi e 2 supplenti): 1 effettivo e 1 supplente designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.

I soggetti nominati sono in possesso di tutti i requisiti previsti dal punto 3.1.3 delle "linee guida" e risultano rappresentativi di tutto il personale appartenente all'Amministrazione Comunale (responsabili di P.O. e non) assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi ed entrambi i sessi.

☐ Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001

Non è prevista la fattispecie, ma è data la possibilità ai membri di utilizzare la strumentazione in dotazione negli uffici comunali.

☐ Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione

COMUNE DI ORIO LITTA

Provincia di Lodi

Non sono previste, ma vi è data la possibilità di aggiornarsi ed effettuare

il lavoro necessario in orario d'ufficio, utilizzando la strumentazione tecnologica e i canali informativi istituzionali in dotazione.

Inoltre è stata data adesione per l'anno di riferimento all'Associazione dei Comuni del Lodigiano e alla Lega dei Comuni di Pavia che provvedono all'organizzazione dei diversi corsi di formazione su tutti gli argomenti oggetto dell'attività comunale.

☒ Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)

Nel corso del 2023 le riunioni ordinarie del CUG si sono svolte nella sala consiliare.

☒ Frequenza e temi della consultazione

Il CUG nel 2023 si è riunito 2 volte (5 aprile 2023 e 20 dicembre 2023).

☒ Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di

fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU).

Nel corso del 2023 il comitato non è formalmente ricorso a figure esterne,

anche se è costante il confronto verbale con RSU di riferimento ed il Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione in materia di Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro.

B . ATTIVITA'

Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

POTERI PROPOSITIVI:

☒ Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo:

COMUNE DI ORIO LITTA

Provincia di Lodi

Con verbale della seduta del 5 Aprile 2023, il CUG ha formalmente approvato la bozza del Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2023-2025, da sottoporre alla giunta comunale. Con deliberazione G.C. n. 23 del 07/04/2023 la Giunta Comunale ha approvato Piano delle Azioni Positive 2023/2025 inserendolo nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO 2023-2025 - alla Sezione 2.2.5. Tale azione è di essenziale importanza per promuovere 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

Il comitato non ha avuto formali e significative segnalazioni di eventuali discriminazioni di carattere morale, sessuale o psicologico nella propria amministrazione, pertanto ha posto per ora l'attenzione al potenziamento delle politiche di conciliazione.

☐ Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo. E' stata data attuazione nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti al ricorso allo strumento dello smart working, informando correttamente tutti i dipendenti, che però non hanno presentato nell'anno 2023 alcuna richiesta per l'utilizzo di detto strumento di lavoro

☐ Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere) Strumento non posto in essere.

☐ Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e

COMUNE DI ORIO LITTA

Provincia di Lodi

sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

Azione non attuata, ma potrà essere posta in atto per l'anno 2023.

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

Con sistematicità l'amministrazione porta formalmente a conoscenza del CUG degli atti formali da intraprendere.

☐ Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
Nulla da segnalare

☐ Piani di formazione del personale

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, compatibilmente con le esigenze d'uffici e gli orari part-time. Si sono proposti corsi principalmente individuali tramite piattaforma telematica, da poter usufruire secondo le esigenze del lavoratore.

☐ Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Nell'Ente è in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all'uscita a fine turno.

Le richieste avanzate dal personale dipendente sono state prontamente accolte dall'Amministrazione Comunale. Non sono pervenute richieste per l'attivazione dello smart working.

☐ Criteri di valutazione del personale

Nulla da segnalare

☐ Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

L'attività viene svolta in modo sistematico dai membri rappresentativi delle organizzazioni sindacali durante le fasi consultive volte alla adozione del contratto decentrato.

POTERI DI VERIFICA

COMUNE DI ORIO LITTA

Provincia di Lodi

☐ Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Si rimanda alla sezione 2 dell'allegato alla presente relazione

☐ Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Si è mantenuta la costante comunicazione, seppur informale, con il Rappresentante della sicurezza per il Lavoratori.

☐ Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing.

Non sono giunte al comitato alcune segnalazioni riguardanti casi di violenze morali e/o psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing. Pertanto non si è rilevato la necessità di porre in atto azioni di contrasto

☐ Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

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 2023 non sono emersi dati oggettivi che facciano intendere una non corretta applicazione.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si è provveduto anche nell'anno 2023 a conciliare la necessità di rispondere alle nuove esigenze del Cittadino con la necessaria tutela della salute dei propri dipendenti.

Si dà atto di non aver ricevuto fondate e circostanziate segnalazioni di competenza del CUG, ovvero riguardanti una potenziale violazione di pari opportunità, benessere organizzativo e discriminazioni e

COMUNE DI ORIO LITTA

Provincia di Lodi

violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing avvenute nell'Ente nel 2023.

La presente relazione rappresenta quanto fatto dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Orio Litta per l'anno 2023, la cui operatività è stata approfondita nelle sezioni precedenti.