

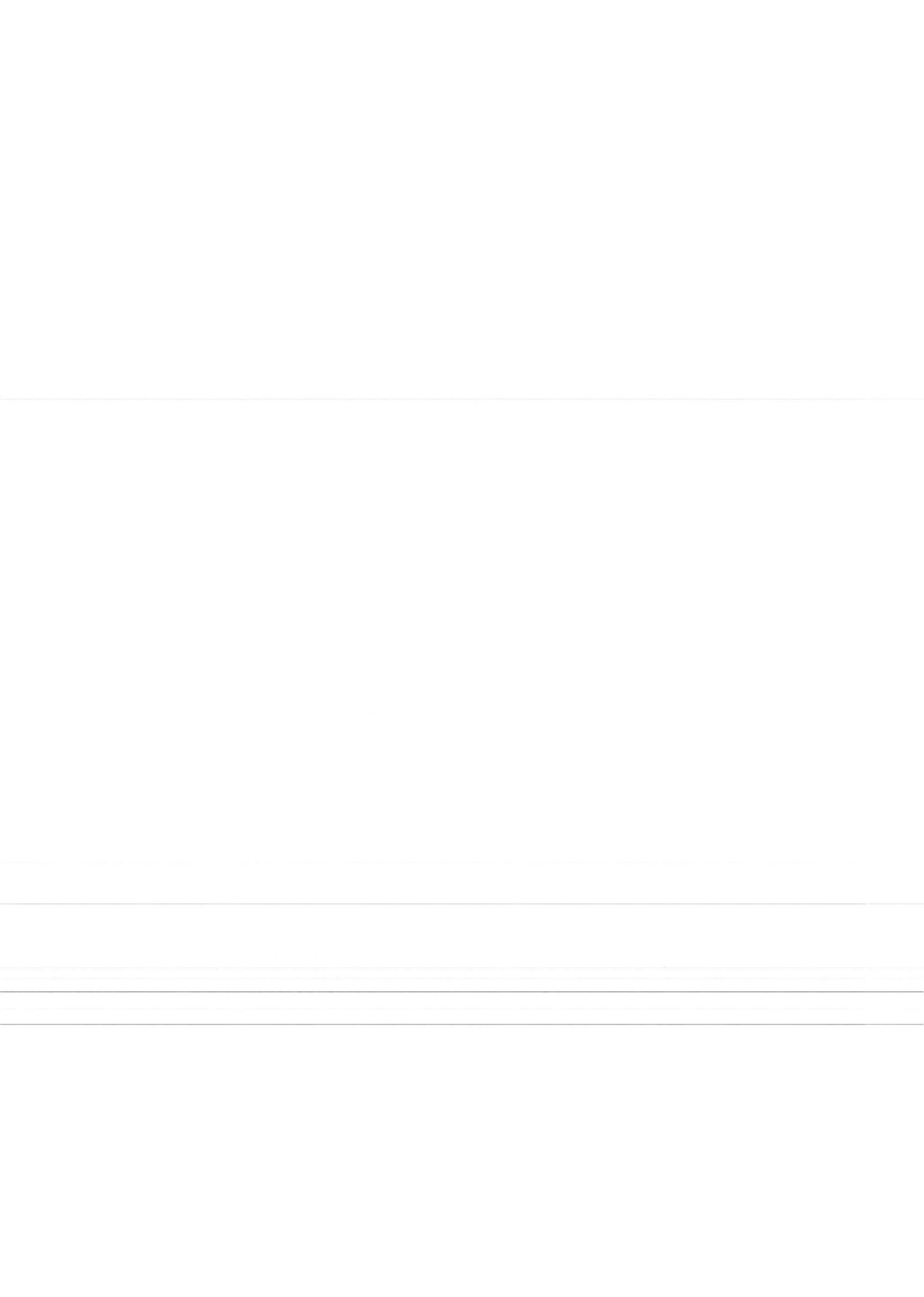


COMUNE DI MARCIANA MARINA

RELAZIONE ANNUALE *Relativa all'anno 2023*

C.U.G. COMITATO UNICO DI GARANZIA

Allegato 2 alla Direttiva recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche"





Comune di Marciana Marina – Provincia di Livorno

PRIMA PARTE - Analisi dei dati

Sezione 1 - Linee di indirizzo e Obiettivi

La programmazione delle azioni positive approvata nel PTAP con deliberazione di Giunta comunale n 105 del 2021 si fonda sui seguenti principi e linee di indirizzo tesi al conseguimento di specifici obiettivi programmatici:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) Salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

Gli obiettivi che si intendono perseguire sono:

1) Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere

Il Comune si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo):

- casi di mobbing;
- pressioni o molestie sessuali;
- 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.

Il Comune si impegna, altresì, a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

2) Garanzia del rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia

- Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso.

In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.



La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Marciana Marina valorizza attitudini e capacità personali.

3) Promozione delle pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale

-I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro in part time.

-Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

4) Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio

L'Ente si impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

a) Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi:

- ✓ Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, laddove esistano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori;
- ✓ Migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili. Il Comune assicura infatti a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita dimostrando sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti da valutarsi e favorire nel rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti.
- ✓ L'ufficio personale favorisce la diffusione, tra i dipendenti e le dipendenti, della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, ecc...) predisponendo informative tematiche e, più in generale, assicurando l'aggiornamento e la consultazione della normativa vigente e della relativa modulistica, sia presso l'ufficio, che sul sito istituzionale dell'Ente.

b) Disciplina del part-time: il Comune assicura tempestività e rispetto della normativa nella



gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

5) Valorizzazione del benessere organizzativo e del clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili

L'Ente s'impegna a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia.

6) Implementazione delle attività a tema in corso, perfezionandole e aggiungendo nuove azioni positive per le pari opportunità

L'Ente si impegna a riservare un'apposita sezione all'interno del proprio sito istituzionale dedicato al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, completo di riferimenti normativi, provvedimenti di attuazione, regolamento di funzionamento, descrizione delle attività in essere e di quelle programmate e link relativi alle tematiche sulle pari opportunità. La tenuta e l'aggiornamento di detta sezione sono a cura del Presidente del CUG.

7) Attività culturali dirette a promuovere la cultura della non violenza ed in particolare di contrasto e prevenzione ai fenomeni di violenza ed abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori

L'ente si impegna a promuovere attraverso iniziative specifiche la cultura della non violenza e di contrasto e prevenzione dei fenomeni di violenza ed abuso, anche in collaborazione con i servizi socio – scolastici, scegliendo quali destinatari privilegiati i giovani.

Sezione 2 – Dati sul Personale

I dati di seguito analizzati rappresentano la situazione del personale al 31.12.2023 nel Comune di Marciana Marina.

Genere	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Totale
Donne	0	1	9	2	12
Uomini	1	2	3	0	6
Totale	0	3	12	2	18



Lavoratori dipendenti titolari di Posizione Organizzativa

Genere	N.	Totale
Donne	2	2
Uomini	0	0
Totale	2	2

R.S.U. – Rappresentanti Sindacali Unitari

Genere	N.	Totale
Donne	1	1
Uomini	0	0
Totale	1	1

	Operatori	Oper. esperti	Istruttori	Funzionari o elev.qual.	Dirigenza	Totale	
Donne	0	1	9	2	0	12	
Uomini	1	2	3	0	0	6	
Totale	1	3	12	2	0	18	

Dall'analisi delle tabelle sopra riportata emerge quanto segue:

Il personale di ruolo nel comune di Marciana Marina alla data del 31.12.2023 è composto da un totale di n. 18 dipendenti. Di questi 12 sono donne , 6 sono uomini.

Non sono presenti posizioni dirigenziali. Sono presenti due responsabili di servizio, tutti di ruolo, titolari di posizione organizzativa, di cui 2 donne.

Con riferimento ai dipendenti assunti a tempo pieno e indeterminato ed aventi posizione organizzativa entrambe sono donne.

Il personale appartenente all'area funzionari o elevata qualificazione (ex categ. D) annovera 2 dipendenti, entrambe donne.

Non vi sono dipendenti a tempo determinato.

Non vi sono dipendenti in part-time.



Vi è un solo dipendente rappresentante sindacale ed è donna.

Analizzando per categoria si ha che:

- nell'area funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D) sono presenti 2 donne; 0 uomini
- nell'area istruttori (ex categoria C) sono presenti 10 donne, 3 uomini;
- nell'area operatori esperti (ex categoria B) sono presenti 1 donna, 2 uomini;
- nell'area operatori (ex categoria A) è presente 1 dipendente.

Si evidenzia come le donne siano presenti in numero rilevante in tutte le categorie sopra richiamate.

In termini assoluti, dunque, sono presenti all'interno dell'ente un numero maggiore di donne rispetto agli uomini.

Si deve sottolineare che a causa del gravare del blocco assunzioni negli anni precedenti e del pensionamento di alcuni dipendenti occorso negli anni, nell'anno 2022 l'ente ha provveduto ad assumere n. 6 unità di personale tramite procedura concorsuale: di queste cinque erano donne, uno era uomo.

Nell'anno 2023 di questi, due unità di personale, un uomo e una donna, hanno terminato la propria attività lavorativa per dimissioni volontarie .

Sezione 3 - Parità/Pari Opportunità

Nell'anno 2023 è stato approvato con delibera di Giunta n. 121 del 21.12.2023 REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DEL LAVORO DA REMOTO

Si evidenzia che non è stata fatta richiesta di part-time.

Per quanto riguarda la legge 104 art. 3 comma 3, ne ha fatto richiesta un dipendente.

Per quanto attiene al congedo per maternità, alla data del 31.12.2023 ne ha usufruito una dipendente.

Sono state autorizzate forme di orario flessibile.

Sezione 4 - Performance

In data 30.05.2023 con delibera di giunta n. 63, è stato approvato il PIAO contenente il Piano degli Obiettivi e della Performance. Al suo interno è previsto lo sviluppo degli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati anche attraverso forme di incoraggiamento al miglioramento continuo degli uffici e l'apprendimento organizzativo.

SECONDA PARTE

L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Il Cug ha sede presso il Comune di Marciana Marina, in via Giovanni Pascoli, 1. Esso dispone di uno spazio virtuale all'interno del sito istituzionale dell'ente dove sono inserite tutte le informazioni circa la sua attività.



Il Cug del Comune di Marciana Marina è stato costituito con Determinazione del Responsabile del Settore 1 Servizio affari generali, al cittadino, alla persona n. 998 del 04.11.2022, con la quale sono stati nominati i componenti effettivi e supplenti del CUG; con delibera di Giunta comunale n. 96 del 17.11.2022 ne è stato definito con regolamento il funzionamento nonché i rapporti con l'amministrazione.

Nel corso del 2023 il Cug, si è riunito per valutare le effettive esigenze del personale per quanto di propria competenza e verificare l'attuazione degli obiettivi come contenuti nel Piano Triennale delle Azioni Positive.

Attività

Attività del CUG

Il Cug, in attuazione del Piano Triennale delle Azioni positive 2022-2024, ha lavorato per la realizzazione degli obiettivi da perseguire attraverso le azioni positive negli specifici ambiti di intervento come di seguito elencate:

- 1) Analisi e programmazione di genere in considerazione delle esigenze delle donne e degli uomini ;
- 2) Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- 3) Azioni positive, interventi e progetti idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenza sessuale, morale o psicologica - mobbing – nell'amministrazione pubblica di appartenenza;
- 4) Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti;
- 5) Promozione o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione e per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Il Cug promuove

Il sito dell'ente www.comune.marcianamarina.li.it, contiene l'apposita sezione relativa al Cug . Questo è il link: <https://www.comune.marcianamarina.li.it/comitato-unico-di-garanzia-cug/>

La pagina contiene le informazioni utili relative al Cug e alla sua attività accessibili a tutti i cittadini. ed una e-mail dedicata cui è possibile fare specifico riferimento: cug@comune.marcianamarina.li.it

Il Cug ha individuato una strategia di azione, che ha condiviso con l'amministrazione, esprimendosi su:

- Stato di attuazione del Piano Triennale di azioni positive
- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Buone pratiche in materia di pari opportunità
- Comunicazione in materia di pari opportunità

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

L'obiettivo è quello di favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei



lavoratori, ciò garantendo la flessibilità oraria ove necessaria a rispettare il principio/esigenza della conciliazione, i permessi, il part-time, il lavoro da remoto.

Sviluppo della professionalità

Lo scopo è favorire opportunità di sviluppo della professionalità al personale di entrambi i sessi agevolando la possibilità di partecipazione alla formazione specifica a tutti livelli.

A tal fine l'ente ha garantito la formazione professionale nell'anno 2023 ai dipendenti in specifiche materie di settore, ha attivato corsi on line su anticorruzione e trasparenza, su sicurezza nei luoghi di lavoro, pubblico spettacolo, etc.

Giornate celebrative:

L'ente ha organizzato la diffusione di informazioni sulle pari opportunità attraverso comunicati stampa e valorizzando iniziative contro la violenza sulle donne in collaborazione con le forme associative presenti sul territorio come in occasione della Giornata Internazionale della violenza sulle donne che cade il 25 novembre di ogni anno (evento: Libera di essere libera).

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Alla luce di quanto emerso dai dati di sintesi del personale, il Cug ritiene opportuno rappresentare le seguenti osservazioni e raccomandazioni:

- il personale dipendente del comune si caratterizza per l'elevato numero di donne al suo interno. Anche in ragione di ciò l'ente si è adoperato e deve continuare ad adoperarsi per garantire sempre le pari opportunità a tutti i suoi dipendenti.
- all'interno delle commissioni di concorso è stata rispettata la composizione di genere;
- tra le misure di conciliazione il Cug suggerisce di continuare ad utilizzare forme di flessibilità e articolazione oraria e modalità di lavoro tali da garantire sempre la conciliazione dei tempi vita lavoro, nonché di garanzia e valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- il Cug rileva l'opportunità, attraverso specifiche iniziative, di continuare a promuovere la diffusione della cultura delle pari opportunità.

La Presidente

dott.ssa Andree Donati



