



Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
ANNO 2023

[Digitare qui]



**Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena**

**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 2023**



Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

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.

[Digitare qui]



Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

DATI SUL PERSONALE

Si riportano di seguito i dati inseriti nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2024 – 2026.

Le tabelle che seguono riportano una fotografia dell'Ente ed i dati relativi al personale in servizio al 31 dicembre 2023:

	TOTALE	UOMINI	DONNE
PERSONALE COMPLESSIVO	18,5	14	4,5
AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	2	2	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	8,5	4	4,5
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	8	8	0
AREA DEGLI OPERATORI	/	/	/
RAPPRESENTANTI SINDACALI	4	4	0

DISTINZIONE TEMPO PART-TIME

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	0	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	0	1
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	0	0
AREA DEGLI OPERATORI	0	0
TOTALE	0	1

DISTINZIONE PER SERVIZIO DI APPARTENENZA

[Digitare qui]



Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

SERVIZIO	UOMINI	DONNE
SERVIZIO RISORSE E SERVIZI ALLA PERSONA	1 (di cui 1 EQ)	2
SERVIZIO INFRASTRUTTURE, SVILUPPO E ASSETTO DEL TERRITORIO	9	1,5
SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE E AFFARI GENERALI	4 (di cui 1 EQ)	1
TOTALE	14	4,5
%	75,68%	24,32%

Segretario/ Direttore Generale	Donne	Uomini
Numero		1

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	UOMINI	DONNE
Inquadramento	Retribuzione lorda media	Retribuzione lorda media
AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	39.113,17	0,00
AREA DEGLI ISTRUTTORI	26.457,09	21.923,27
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	21.598,76	0,00
AREA DEGLI OPERATORI	/	/
Dirigenti	/	/

Per quanto riguarda invece lo sviluppo delle carriere e delle professionalità sia del personale maschile sia di quello femminile, in sede di contrattazione decentrata integrativa, in applicazione del CCNL 16/11/2022, questo Ente, con riferimento al 2023, ha destinato apposite risorse, per l'importo di € 10.500,00 alla remunerazione delle attività e dei compiti che comportano specifiche responsabilità. Di seguito si riporta il quadro di sintesi:

[Digitare qui]



Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

Servizio Risorse e Servizi alla Persona

n.1 donna	€ 1.676,47
-----------	------------

Servizio Infrastrutture, Sviluppo e Assetto del Territorio

n.1 donna	€ 1.500,00
n.3 uomo	€ 1.088,24; € 1.500,00; € 1.617,65

Servizio Polizia Municipale e Affari Generali

n.1 donna	€ 1.470,59;
n. 1 uomo	€ 1.647,06

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

II PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024 - 2026 prevede:

“Nel corso del 2023 non sono state apportate modifiche alla flessibilità dell’orario di lavoro in quanto i risultati sono stati ampiamente positivi, dal momento che tutte le richieste di attivazione temporanea di forme di flessibilità sono state positivamente accolte. L’obiettivo viene riproposto per il triennio 2024/26.”

Nulla da rilevare.

PARITA’/PARI OPPORTUNITA’

II PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024 - 2026 prevede per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità “... al fine di favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell’art. 6, comma 1 del D.P.R. 487/1994, in ciascun bando finalizzato al reclutamento di personale da inquadrare nell’area dei Funzionari e degli Operatori Esperti si applica il titolo di preferenza di cui all’articolo 5, comma 4, lettera o), in favore del genere femminile.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/26 sarà inoltre orientato a presidiare l’uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell’ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicendate in questo ente, consolidando quanto già attuato.”

Adozione del Bilancio di genere: NO

Formazione del Personale: partecipazione a corsi di formazione - estesa a tutto il personale – finanziamento: € 4.166,00.

Si suggerisce di garantire da parte dell’Amministrazione Comunale una effettiva attività di formazione estesa a tutto il personale dipendente anche attraverso l’adozione di un Piano di Formazione del personale.

[Digitare qui]



Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

	TOTALE	UOMINI	DONNE
PERSONALE COMPLESSIVO	18,5	14	4,5
AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	2	2	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	8,5	4	4,5
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	8	8	0
AREA DEGLI OPERATORI	/	/	/
RAPPRESENTANTI SINDACALI	4	4	0

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	UOMINI	DONNE
Inquadramento	Retribuzione lorda media	Retribuzione lorda media
AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	39.113,17	0,00
AREA DEGLI ISTRUTTORI	26.457,09	21.923,27
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	21.598,76	0,00
AREA DEGLI OPERATORI	/	/
Dirigenti	/	/

In merito al differenziale retributivo della categoria C che emerge dalla tabella, si propone di approfondire quale sia l'origine del divario economico, in particolare la componente di stipendio variabile (premi, progressioni, etc).

Si evidenzia inoltre un divario tra uomini e donne superiore a due terzi, con riferimento all'area dei funzionari ed all'area degli Operatori Esperti, la misura inserita nel Piano triennale delle azioni Positive al fine di favorire il riequilibrio della presenza femminile, di applicare un titolo di preferenza, nei bandi finalizzati al reclutamento di personale da inquadrare nell'area dei Funzionari e degli Operatori Esperti appare congrua e si suggerisce di estenderla anche ai bandi interni per le progressioni di carriera.

[Digitare qui]



Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il Comitato Unico di Garanzia nominato con Determina Dirigenziale n.47 del 03.02.2024, non dispone in riferimento all'anno 2023 di indagini sul benessere organizzativo.

In riferimento ai dati raccolti dal Servizio salute e sicurezza (ditta IGEAM CONSULTING S.R.L.) ed in particolare la "Valutazione dei rischi ed individuazione degli adeguamenti per i luoghi di lavoro" relative al Palazzo Comunale e Magazzino Comunale, redatti ai sensi dell'art. 28, comma 2 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i, in relazione ai sopradetti documenti, si sottolinea la necessità di adottare le misure correttive in essi indicate al fine di rendere l'ambiente di lavoro sicuro e salubre. Si propone di effettuare nell'annualità 2024 la Valutazione del rischio stress lavoro-correlato ai sensi del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. poiché l'ultima valutazione risale al marzo 2022. Si suggerisce di valutare per la prossima annualità, di concerto con l'Amministrazione con il coinvolgimento di questo Comitato e di tutti i dipendenti, l'adozione di ulteriori azioni da mettere in campo volte a migliorare il benessere organizzativo rispetto alle misure già inserite nel Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2024 – 2026. Si ricorda infatti che un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici costituisce il presupposto per una migliore organizzazione del lavoro e conseguentemente per un'azione amministrativa più efficace ed efficiente.

BENESSERE DEL PERSONALE

Per l'annualità 2023 non risulta essere stata effettuata l'indagine riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere.

Si propone pertanto di effettuare la Valutazione del rischio da stress da lavoro – correlato.

PERFORMANCE

Considerato che il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance ha un notevole impatto sul benessere organizzativo individuale si raccomanda il coinvolgimento di questo Comitato nella sua gestione. Si suggerisce una politica di condivisione degli obiettivi con gli uffici che hanno una diretta percezione del reale carico di lavoro degli stessi.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Questo Comitato, nominato in data 03/02/2024, si pone in un'ottica di fattiva

[Digitare qui]



Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

collaborazione con l'Amministrazione, e si auspica un reale coinvolgimento in tutti quei casi in cui il C.U.G. esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, in particolare si ricorda che il Comitato deve essere consultato nei progetti di riorganizzazione del personale come previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG".

A. OPERATIVITA'

- ✓ Tipologia di atto, data e organo sottoscrittore: Determina del Responsabile del Servizio Risorse e Servizi alla Persona n. 47 del 03/02/2024 avente ad Oggetto: "Nomina del Comitato unico di garanzia CUG- Nomina del Presidente – Quadriennio 2024 – 2027 - Art. 57, cc.01 – 05, D.Lgs. n. 165/2001;
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:
Dotazione di budget annuale: 0,00 €;
- ✓ Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: 0,00 €
- ✓ Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.): pagina dedicate sul sitoweb Comune di Castellina in Chianti al link <https://www.comune.castellina.si.it/it/page/111902>
- ✓ Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Regolamento per il funzionamento del Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in attuazione delle disposizioni di cui alla Legge 4/11/2010, n. 183e della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 04/03/2011" approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 93 del 26/07/2013;
- ✓ Frequenza e temi della consultazione: N.D. il Comitato è stato nominato in data 03/02/2024
- ✓ Presa in carico dei pareri: N.D. il Comitato è stato nominato in data 03/02/2024;
- ✓ Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU): N.D. il Comitato è stato nominato in data 03/02/2024;

B. ATTIVITA'

Sezione non compilabile:

Non possono essere inserite informazioni circa la presa in carico da parte dell'amministrazione delle considerazioni formulate dal CUG nella relazione redatta l'anno precedente, né espresse valutazioni relative all'attuazione delle proposte di miglioramento dell'anno precedente, né una sintesi delle attività curate dal CUG

[Digitare qui]



Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

nell'anno di riferimento poiché il Comitato Unico di Garanzia è stato nominato in data 03/02/2024;

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Considerato che questo Ente è di piccole dimensioni appare opportuno l'utilizzo, come metodologia lavorativa, del lavoro di squadra, non solo all'interno di ogni singolo ufficio ma anche fra uffici. Si auspica infatti l'adozione di una politica di massima apertura alla comunicazione anche bidirezionale, l'incentivazione di una maggiore collaborazione attraverso ad esempio riunioni interne e interservizi per definire strategie e procedure. Il lavoro di squadra mira al raggiungimento di un obiettivo condiviso, per il quale tutti i dipendenti siano disposti ad impegnarsi fianco a fianco, incrementa la produttività, diminuisce il livello di stress e il rischio di burnout, aumenta la soddisfazione dei dipendenti, migliora l'atmosfera generale e influenza positivamente i risultati che in questo caso si traducono in un'azione amministrativa più efficiente ed efficace.



Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

Servizio Infrastrutture, Sviluppo ed Assetto del Territorio
viale Rimembranza, 14 – piano terra
tel. 0577.742332 – fax 0577.742355

www.comune.castellina.si.it – comune.castellinainchianti@postacert.toscana.it