



COMUNE DI RACCUJA

RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
DEL COMUNE DI RACCUJA

ANNO 2021



COMUNE DI RACCUJA

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

SITUAZIONE AL 31.12.2021



COMUNE DI RACCUJA

SOMMARIO

<i>PREMESSA.....</i>	<i>pag. 5</i>
<i>PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI</i>	<i>pag. 6</i>
<i>SEZIONE 1 – DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI</i>	<i>pag. 6</i>
<i>SEZIONE 2 – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO E FORMAZIONE.....</i>	<i>pag. 9</i>
<i>ANALISI DEI DATI SUL PERSONALE – COMMENTO ALLE TABELLE.....</i>	<i>pag 11</i>
<i>SEZIONE 3 – PARITA'/PARI OPPORTUNITA'</i>	<i>pag. 13</i>
<i>SEZIONE 4 – BENESSERE DEL PERSONALE.....</i>	<i>pag. 13</i>
<i>SEZIONE 5 – PERFORMANCE.....</i>	<i>pag. 15</i>
<i>SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA</i>	<i>pag. 17</i>



COMUNE DI RACCUJA

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 Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle pubbliche amministrazioni".

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.



COMUNE DI RACCUJA

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

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
CONVENZIONE D6										1
TEMPO INDETERMINATO D2										1
TEMPO DETERMINATO C1				1						
TEMPO INDETERMINATO C5					1					1
TEMPO INDETERMINATO C1				3					5	2
TEMPO INDETERMINATO A1				1						
Totale personale				5	1				5	5
% sul personale complessivo				31,30 %	6,10 %				31,30 %	31,30 %

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	To t	%
Tempo Pieno				4	1	5	40 %				5	3	8	60 %
Part Time >50%														
Part Time <50%														
Totale				4	1	5	40 %				5	3	8	60 %
Totale %							40 %							60 %



COMUNE DI RACCUJA

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	%
AREA CONTABILE	1	33,33 %				
AREA AMMINISTRATIVA			1	33,33 %		
AREA TECNICA	1	33,33 %				
.....						
Totale personale	2	66,66 %	1	33,33 %		100,00%
% sul personale complessivo	2	12,20 %	1	6,10 %		18,30 %

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														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni				4	1						5	3	13	
Totale				4	1						5	3	13	
Totale %				25,00	6,10						31,3	18,8	81,20	



COMUNE DI RACCUJA

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	
			Valori assoluti	%
A1	16.331,00		16.331,00	5,00 %
C1	20.600,00	20.600,00	206.000,00	63,00 %
C5	22.244,00	24.017,00	46.261,00	14,00 %
D1	15.976,00		15.976,00	5,00 %
D2		32.408,00	32.408,00	10,00 %
D6	13.975,00		13.975,00	3,00 %
Totale personale	130.326,00	200.625,00	330.951,00	100,00%
% sul personale complessivo	40 %	60 %	330.951,00	100,00 %



COMUNE DI RACCUJA

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO E FORMAZIONE

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	1	100 %	1	100 %		
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	1	100	1	100 %		
% sul personale complessivo						



COMUNE DI RACCUJA

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)														
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore														
Totale ore %														



ANALISI DEI DATI SUL PERSONALE: COMMENTO ALLE TABELLE

Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1: RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.

La prima caratteristica che si evince dalla tabella è l'eterogenea distribuzione per genere del personale del Comune di Raccuja, decisamente a trazione femminile. Quasi tre dipendenti su quattro sono donne.

Per quanto riguarda la distribuzione per età, si può notare come il personale sia concentrato nelle classi d'età più elevate, (da 51 a 60 anni), dove si concentrano più della metà delle dipendenti.

Dal punto di vista delle classi d'età più giovani, non vi sono dipendenti di età inferiore ai 40 anni.

TABELLA 1.2: RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA.

Da una analisi dei dati, si evidenzia che tutti i contratti di lavoro sono a tempo piano e indeterminato.

TABELLA 1.3: POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.

Le posizioni di responsabilità sono 3 in valore assoluto su 16 dipendenti, pari al 23 % del totale dei dipendenti esclusi i dirigenti.

Se osserviamo la ripartizione per genere sul totale dei dipendenti con posizione di responsabilità, n. 2 uomini e n. 1 donne, vi è una maggiore presenza di genere maschile.

La differenza pertanto risulta più lieve nel rispetto delle pari opportunità di avanzamento professionale all'interno dell'ente.

TABELLA 1.4: ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

La tabella mostra la suddivisione dei dipendenti di genere maschile per età e anzianità nei profili e livelli non dirigenziali.

Se nelle prime tre classi d'età, fino ai 50 anni, non risultano presenti dipendenti, nelle classi successive da 51 a 60 anni e da > 60 anni, l'anzianità di servizio è esclusivamente superiore a 10 anni.



COMUNE DI RACCUJA

TABELLA 1.5: DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI ONNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Alcune considerazioni sulla tabella:

- per la Cat. A si rilevano differenze di genere in quanto l'unico dipendente è di genere maschile.
- per la Cat C1, non si riscontrano differenze di retribuzione tra i generi;
- per la Cat. C5 si riscontra una maggiore retribuzione media a favore delle donne.
- per la Cat. D (1,2 e 6) si riscontra una maggiore distribuzione media in favore delle donne.

TABELLA 1.10: FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE

La tabella mostra l'utilizzo dei congedi parentali, in valore assoluto, suddiviso per genere.

Il numero di permessi giornalieri L. 104/1992 è diffusamente fruito da entrambi i generi per la stessa percentuale.

Questo sta ad indicare che, se l'utilizzo del permesso L. 104/1992 riguarda entrambi i generi, e pertanto l'assistenza dei familiari anziani o disabili non autosufficienti sia equamente suddivisa, la gestione dei figli tramite l'utilizzo di congedi parentali sia ancora principalmente in carico alla donna.

TABELLA 1.11: FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Non risulta che i dipendenti abbiano usufruito per l'anno di riferimento di formazione.



COMUNE DI RACCUJA

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

La Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" approvata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna la Direttiva 4 marzo 2011, sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e attuare i principi di parità e di pari opportunità e rafforza il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.

Come previsto dalla Direttiva succitata, gli Enti locali, al pari delle altre amministrazioni pubbliche sono tenuti all'approvazione di Piani triennali di Azioni Positive per assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il Comune di Raccuja, ha approvato il Piano Triennale di Azioni Positive 2021/2023 con deliberazione di G.M. n. 122 del 18/11/2021.

Nel Piano è esplicitata la volontà del Comune di Raccuja di assicurare ai propri dipendenti parità e pari opportunità di genere rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua e di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo con l'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, favorendo così l'ottimizzazione della produttività del lavoro attraverso il miglioramento dell'efficacia-efficienza delle prestazioni lavorative.

Le azioni definite nel Piano approvato sono in corso di definizione.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Si sta procedendo alla definizione di tutte le procedure relative ad un'indagine sul Benessere Organizzativo del personale dipendente del Comune di Raccuja.

L'indagine si comporrà di tre parti:

- ⇒ benessere organizzativo (sezioni dalla A alla I);
- ⇒ grado di condivisione del sistema di valutazione (sezioni dalla L alla N);

⇒ valutazione del superiore gerarchico (sezioni O e P).

Inoltre una sezione finale richiede alcuni dati anagrafici, sempre nel rispetto dell'anonimato del compilatore.

Al termine del periodo di compilazione, i risultati del Questionario saranno raccolti, elaborati e presentati in un incontro rivolto a tutti i dipendenti del Comune di Raccuja.

L'elaborazione dei dati sarà riassunta in una dispensa pubblicata sul sito web nella sezione relativa alle pari opportunità e al CUG.



COMUNE DI RACCUJA

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Con Deliberazione di G.M. n. 115 del 26/10/2021 è stato approvato Il Piano della Performance per il triennio 2021/2023 e degli obiettivi anno 2021.

Il Piano della Performance, correlato al DUP, evidenzia il contributo dei singoli servizi in termini di obiettivi da raggiungere secondo una programmazione annuale.

Il Comune di Raccuja dovrà predisporre, in coerenza con il comma 1, lettera b) art.10 del D.Lgs. n.150/2009 e smi, la Relazione sulla Performance, che ".....evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti".

La Relazione sulla Performance costituisce la consuntivazione degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dell'Ente e viene redatta con una duplice finalità: rendere trasparente e comunicare agli utenti interni/esterni il rendiconto dei risultati di performance conseguiti dal Comune di Raccuja nell'anno di riferimento e avviare un circolo virtuoso di miglioramento nella definizione del sistema di misurazione e di valutazione della performance e degli obiettivi che lo compongono.

La Relazione sulla performance è soggetta ad approvazione da parte della Giunta Comunale e successiva validazione da parte del Nucleo di Valutazione; viene quindi pubblicata sul sito dell'Ente nella sezione denominata Amministrazione Trasparente-Performance-Relazione sulla performance.

Il documento illustra la performance complessiva dell'Ente per l'anno 2021, sia organizzativa (che esprime il risultato che una intera organizzazione con le singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi), sia individuale (che esprime il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi).

Il raccordo tra obiettivi e risorse si è ottenuto integrando, così, il ciclo di gestione della performance con il ciclo di bilancio formando in tal modo una entità unitaria logicamente e funzionalmente coordinata.

Nel rispetto del dettato normativo prosegue il raccordo tra le misure anticorruzione e le misure di miglioramento della funzionalità dell'amministrazione e della performance.

La gestione del Piano strategico relativo all'attuazione ed all'implementazione della *performance* verrà attuata direttamente dai Responsabili di Settore.

In linea generale si identificano:

1) **Obiettivi Strategici:** di miglioramento della qualità dei servizi o degli interventi: finalizzati all'attuazione del programma amministrativo del Sindaco, all'attivazione di un nuovo servizio o al miglioramento della qualità di quelli già in essere: essi si sostanziano nei risultati che l'amministrazione ha individuato come prioritari rispetto all'attività dell'ente.

2) **Obiettivi routinari - gestionali o di mantenimento:** finalizzati a migliorare e a mantenere le



COMUNE DI RACCUJA

performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi settori, stabiliti

in pieno accordo con i responsabili delle Posizioni Organizzative. Di tali obiettivi si terrà conto nella fase di misurazione e valutazione della performance individuale sia del personale apicale (limitatamente al comportamento) che di quello dallo stesso coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo posto.

3) Obiettivi sfidanti: connotati da una particolare valenza innovativa e strategica.

Ogni obiettivo è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate c/o da assegnare.

La struttura del Piano è articolata in schede, una per ciascun Settore in cui si articola la macrostruttura del Comune di Raccuja



COMUNE DI RACCUJA

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Con Deliberazione di G.M. 54 del 06/05/2016 è stato approvato il *Regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*.

Il CUG del Comune di Raccuja si è costituito con determinazione dirigenziale n. 158 del 27/10/2021.

Il CUG si è ufficialmente insediato e strutturato in data 27/10/2021 Giusto verbale N° 2 del 4/11/2021 ed ha preso atto del regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia approvando, inoltre, il Piano della Azione Positive per il triennio 2021-2023;

Regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

(Approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 54 del 06/05/2016)

Art. 1: Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento disciplina l'attività del Comitato Unico di Garanzia (di seguito Comitato) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, dell'Amministrazione Comunale di Raccuja, istituito con deliberazione della Giunta Comunale n.....del, ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n165 (come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183) e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011).

Art. 2: Composizione e sede

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (di seguito Comitato) è composto:

-da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del decreto legislativo 165/2001.

-da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, all'uopo interpellati.

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente.

Il Comitato dell'Amministrazione Comunale di Raccuja ha sede presso il Palazzo Municipale.

Art. 3: Durata in carica

Il Comitato ha durata quadriennale e i suoi Componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo.

Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

I Componenti nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato.

Art.4:Compiti del Presidente

Il Comitato provvede alla nomina di un Presidente scelto mediante votazione palese; a parità di voti viene eletto il più anziano di età.

Il Presidente rappresenta il Comitato, ne convoca e presiede le riunioni, stabilendone l'ordine del giorno, e ne coordina i lavori.

Il Presidente provvede affinché l'attività del Comitato si svolga in stretto raccordo con i competenti organi



COMUNE DI RACCUJA

dell'Amministrazione Comunale.

Art. 5: Convocazioni

Il Comitato si riunisce in convocazione ordinaria, di norma, almeno due volte all'anno;

Il Presidente convoca il Comitato in via straordinaria ogniqualvolta sia richiesto da almeno la metà dei suoi componenti effettivi.

La convocazione ordinaria viene effettuata almeno cinque giorni lavorativi prima della data prescelta per la riunione; la convocazione straordinaria viene effettuata con le stesse modalità almeno 24 ore prima della data prescelta.

La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno e la documentazione strettamente necessaria per la trattazione dei relativi argomenti.

Art. 6: Deliberazioni

Il Comitato può validamente deliberare quando sia presente la metà più uno dei Componenti.

Hanno diritto al voto i componenti legittimamente presenti alla riunione. Le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei voti palesi espressi dai presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

I Componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al Presidente ed al Componente supplente.

Le funzioni di Segretario sono svolte da un componente della Commissione;

Le riunioni del Comitato devono essere verbalizzate in forma sintetica e il verbale è firmato dal Presidente e dal Segretario.

I Componenti possono far risultare a verbale le loro dichiarazioni testuali.

Le deliberazioni approvate sono inoltrate al Sindaco per le successive valutazioni dell'Amministrazione.

Il Comitato può deliberare la richiesta di sostituzione del componente che si assenti reiteratamente senza giustificato motivo per più di tre volte; la delibera verrà tempestivamente comunicata all'Amministrazione Comunale.

Art. 7: Dimissioni dei componenti

Le dimissioni di un componente del Comitato devono essere presentate per iscritto al Presidente del Comitato stesso, che ne dà anche comunicazione all'Amministrazione

Comunale per consentirne la sostituzione.

Il Comitato ne prende atto nella prima seduta successiva alla data di trasmissione della lettera di dimissioni.

Il Presidente comunica, in forma scritta, le proprie dimissioni al Comitato e all'Amministrazione Comunale;

Art. 8: Commissioni e gruppi di lavoro

Nello svolgimento della sua attività il Comitato può operare in commissioni o gruppi di lavoro

Il Presidente, sentito il Comitato, può designare tra i componenti un responsabile per singoli settori o competenze del Comitato stesso. Il responsabile svolge le funzioni di relatore sulle questioni rientranti nel settore assegnato e a tal fine cura l'attività preparatoria ed istruttoria, riferisce al Comitato e formula proposte di deliberazione.

Art. 9: Compiti del Comitato

Il Comitato esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'articolo 21 della l. 183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità

Art. 10: Relazione annuale

Il Comitato redige entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, una relazione sulla situazione del personale nell'Amministrazione di appartenenza riferita all'anno precedente, 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 - mobbing;

La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti

- dall'Amministrazione Comunale ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante *"misure per realizzare*



COMUNE DI RACCUJA

parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"; - dal servizio di prevenzione e sicurezza dell'Amministrazione Comunale;

La relazione deve essere trasmessa all'Amministrazione Comunale;

Art.11: Rapporti tra il Comitato e l'Amministrazione Comunale

I rapporti tra il Comitato e l'Amministrazione Comunale sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione.

Il Comitato, attraverso il responsabile del sito web, richiede l'aggiornamento periodico nell'apposita area dedicata alle attività svolte;

Il Comitato può richiedere dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti.

Art. 12: Trattamento dei dati personali

Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30giugno 2003 n. 196.,

Art. 13: Validità e modifiche del Regolamento

Il presente Regolamento è pubblicato sul sito istituzionale dell'Amministrazione., ed entra in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione.

Le modifiche al presente Regolamento sono approvate dalla maggioranza qualificata dei componenti del Comitato.

Le modifiche sono pubblicate anch'esse sul sito istituzionale dell'Amministrazione ed entrano in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione.



COMUNE DI RACCUJA

ATTIVITA' E AZIONI DEL CUG nell'anno 2021:

Con Deliberazione di G.M. 54 del 06/05/2016 è stato approvato il *Regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*.

Il CUG del Comune di Raccuja si è costituito con determinazione dirigenziale n. 158 del 27/10/2021.

Con Deliberazione di G.M. n. 115 del 26/10/2021 è stato approvato Il Piano della Performance per il triennio 2021/2023 e degli obiettivi anno 2021, uno strumento fondamentale per garantire il diritto alla pari dignità e libertà delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sono in corso di svolgimento dei monitoraggi dei dati di contesto relativi alla realtà dell'Ente sulla situazione dei dipendenti in servizio, la formazione e le assenze dal lavoro.

RACCUJA 30/03/2022

LETTO CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

I COMPONENTI DEL CUG

IL SEGRETARIO

IL PRESIDENTE