



Città di Seregno

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2020



Città di Seregno

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020



Città di Seregno

Il vigente Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Comune di Seregno è stato costituito con Disposizione del Segretario Generale del 28/09/2020 prot. n. 41414, ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

Il CUG è dotato di un proprio **Regolamento** e ha la seguente pagina *web* dedicata sul sito e che include una sezione dedicata alla Consigliera di fiducia <http://www.comune.seregno.mb.it/amministrazione/trasparenza/30/>

Il CUG neo eletto è composto da:

Lambrugo Sergio - Presidente

Galbiati Fabrizio - effettivo

Salvioni Silvia – effettivo

Milione Biagio– effettivo

Tobaldini Daniela – supplente

Dell'Anna Mirella - supplente

Bosaglia Maria – supplente –

CIGL Bonalumi Rita Leonarda - effettivo

rinviano ad un successivo atto l'integrazione del provvedimento, a seguito di comunicazione da parte dell'organizzazione sindacale UIL.

Manca anche il componente della CISL.

Data la brevità del periodo di attività del CUG, è difficile dare corpo ad una relazione completa. Ci limitiamo ad alcuni aspetti che consideriamo comunque importanti.

Il CUG uscente nel corso del 2020 ha prodotto un unico parere in merito alla proposta del piano delle azioni positive relativo al triennio 2020/2022: parere positivo rispetto ai contenuti, ma non nel metodo evidenziando alcune criticità che si riassumono sinteticamente:

- Mancanza della comunicazione degli esiti delle azioni di cui al piano precedente
- Mancanza di informazione di quali e quante risorse sono messe a disposizione
- Mancanza di informazione sulle modalità e periodicità delle azioni di monitoraggio



Città di Seregno

A fine anno 2019, il CUG aveva proposto all'Amministrazione di promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti, anche al fine di favorire sviluppi di carriera anche un'indagine rivolta a tutto il personale, ma non sono pervenute informazioni in merito ne anche di risultati di mappature/indagini precedenti sul benessere organizzativo.

Su questi aspetti, ci riserviamo di compiere le necessarie verifiche e proporre una riflessione rispetto alla situazione.

Dall'analisi dei dati emergono alcune considerazioni.

Innanzitutto. Il lavoro in Comune è "rosa": il 69 per cento dei dipendenti, infatti, è costituito da donne. Come Cug abbiamo chiesto alla Consigliera di Parità della Provincia di Monza e Brianza di fornirci alcuni benchmark rispetto ad altre realtà. La stessa Consigliera si è resa disponibile e ci ha richiesto un po' di tempo. Intanto, pur con paralleli empirici con altre realtà comunali, il dato è in linea con quanto avviene in realtà omogenee alla nostra per area geografica e dimensione.

Dall'analisi dei dati sulla composizione del personale, si evidenziano le seguenti osservazioni.

Il personale dirigenziale vede nell'80% delle posizioni apicali la presenza della componente maschile rispetto alla popolazione totale dei dipendenti che è prevalentemente femminile. Si segnala questo, con la consapevolezza che l'esiguità del campione (cinque elementi) abbia un significato statistico limitato.

Il 69% del personale dipendente non dirigenziale (ovvero tutti tranne i dirigenti) è femminile mentre il 31% è maschile. I posizionamenti nella categoria D (43 donne e 26 uomini) vedono il 40% della popolazione maschile collocarsi nella fascia D rispetto al 29,5% della popolazione femminile. Il 50% della rimanente popolazione femminile e maschile si colloca in fascia C.

Rispetto alla popolazione totale le posizioni apicali vedono, su n. 9 posizioni complessive, n. 5 posizioni ricoperte da dipendenti maschi (55% delle posizioni apicali) e n. 4 posizioni ricoperte da donne (44% delle posizioni apicali) nonostante la tabella 1.7 mostri che le dipendenti hanno livelli e titoli di studio universitari analoghi, in percentuale, rispetto ai colleghi maschi: il 34% della popolazione lavorativa maschile (n. 24) è laureata contro il 35% della popolazione lavorativa femminile (n. 52).



Città di Seregno

C'è un dato tendenziale di cui tenere conto. Le categorie D femminili stanno mostrando un interessante dato tendenziale di crescita: rappresentano, infatti, il 100 per cento (cinque unità) del personale reclutato nel corso dell'ultimo triennio direttamente dall'esterno e quindi all'inizio del percorso professionale (con anzianità di servizio nulla o minima).

I dati del part-time evidenziano che tale contratto è utilizzato dall'8% degli uomini (n.5) a fronte del 23% delle donne(n.33), pari ad un quarto del numero complessivo delle dipendenti.

Tra le categorie D la percentuale dei part-time è assolutamente paragonabile tra i generi (5 su 26 gli uomini, 9 su 43 le donne). Mentre tra le categorie C e B il part time è solo una dimensione al femminile (24).

I dati sull'anzianità dei dipendenti vanno guardati con molta attenzione, perché indicano chiaramente lo sforzo e la prospettiva di cambiamento che il Comune di Seregno avrà nei prossimi anni. Occorre immaginare percorsi di "staffetta generazionale", perché il blocco del turnover di oltre dieci anni ha creato interruzioni nella continuità generazionale tra i dipendenti.

Un dato su cui esprimiamo preoccupazione è la composizione delle Commissioni di Concorso: lo sfavorevole disequilibrio della rappresentanza femminile nelle commissioni di concorso riscontrabile sia nel numero dei partecipanti (3 donne e 11 uomini) sia rispetto ai settori per i quali le commissioni hanno operato(solo nel settore sociale e culturale si è riscontrata una parità di presenza tra uomini e donne mentre negli altri settori si constata l'esclusione della componente femminile, nonostante il numero dei commissari fosse superiore all'unità) sono numeri che indicano una scarsa attenzione alla parità di genere, escludendo di fatto l'apporto della componente femminile nella valutazione delle competenze e nella selezione delle risorse umane. Chiediamo che questo tema sia oggetto di più accurata riflessione nei prossimi mesi ed anni ricordando che la composizione delle commissioni valutatrici dei concorsi, comprese le selezioni per mobilità, deve prevedere almeno 1/3 di componenti femminili.

Una riflessione sui dati relativi ai permessi ex Legge 104/1992: il numero di ore di permessi complessivo è proporzionale al numero dei dipendenti per genere (n.881 ore per una popolazione lavorativa maschile pari al 31% contro n. 1784 ore per la popolazione lavorativa femminile pari al 69% della popolazione lavorativa totale).



Città di Seregno

Unico dato evidente è la tipologia di permesso richiesto: nella popolazione maschile il 93% chiede permessi correlati alla Legge 104 (anziani o grave disabilità) e il 7% per congedi parentali (figli fino ai 12 anni di età ovvero requisiti previsti dalla normativa Covid), nella popolazione femminile il 74% chiede permessi correlati alla legge 104 mentre il 26% delle richieste sono correlate ai congedi parentali (nonostante il 70% della popolazione femminile del nostro ente abbia più di 50 anni : n. 103 donne-over 50- su una popolazione complessiva di n. 146 donne) . Anche su questa tipologia di congedi, che ad oggi sono richiesti prevalentemente dalle donne, è il caso di riflettere rispetto alla progettazione di azioni positive, tenuto conto che la popolazione lavorativa attuale è prevalentemente femminile e che le nuove prossime campagne assunzionali vedranno l'arrivo delle giovani generazioni, comprese quindi giovani donne.

Relativamente al tema della formazione, spiccano le mancanze nelle competenze manageriali/relazionali, tematiche CUG, violenza di genere. Solo l'anticorruzione registra numeri accettabili il che dimostra come solo l'obbligatorietà ottiene risultati. Non sappiamo come, ma occorre arrivare a qualificare come "obbligatorie" anche i percorsi formativi in tutte le altre aree attraverso una programmazione strutturata.

Rispetto agli strumenti attuati o da porre in atto, almeno due sono da tenere in considerazione.

Innanzitutto, il ruolo della Consigliera di Fiducia. Dalle relazioni fornite e dall'audizione della dott.ssa Rita Gnuva, confermiamo come l'azione della Consigliera di Fiducia sia stata utile e proficua. E' una figura professionale importante per il nostro Ente e confidiamo che l'Amministrazione proceda con tempestività all'attribuzione del nuovo incarico, essendo quello attuale in fase di scadenza.

Secondo e più importante. La pandemia ha introdotto, in un modo o nell'altro, la pratica dello smart working. La cui applicazione, però, deve superare la dimensione emergenziale a favore di un'implementazione strutturale. In cui lo smart working rappresenti da un lato una risorsa per l'Ente, dall'altro un prezioso strumento di conciliazione dei tempi famiglia – lavoro.

Inoltre, occorre un cambio di passo sulle indagini del clima/benessere aziendale: da quanto si comprende, mancano dati storici e termini di analisi.



Città di Seregno

Sarebbe importante, per il futuro, evidenziare la quantificazione delle risorse economiche messe a disposizione dall'Amministrazione per favorire il benessere aziendale, individuando appositi capitoli di spesa o con altre modalità che l'Amministrazione vorrà individuare.

Il Presidente

Sergio Lambrugo

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sergio Lambrugo', written over a vertical dashed line.