

**DELIBERAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
n.1 DEL 29.3.2021****OGGETTO: Approvazione Relazione Annuale.**

L'anno duemilaventuno addì 29 del mese di marzo alle ore 12.00, in modalità a distanza per ottemperare alle disposizioni per il contenimento del contagio da Covid-19, si è riunito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, all'uopo convocato dal Presidente, ai sensi dell'art.7 del Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, per deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Risultano presenti i seguenti membri:

Rappresentati dell'Ente		Rappresentati di parte sindacale	
Componenti titolari	Presente	Componenti supplenti	Presente
Lorenzo Burberi	X	Massimiliano Terranzani	X
Lucia Criscione	X		
Componenti supplenti		Componenti Supplenti	

Ai sensi dell'art.4 del Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, presiede la seduta la dipendente Lucia Criscione, nominata Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni con Determina del Direttore Generale n.96 del 23.12.2015.

Svolge le funzioni di Segretario verbalizzante il dipendente Massimiliano Terranzani, nominato Segretario del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni con Delibera del CUG n.1 del 29.12.2016.

La seduta è dichiarata valida per deliberare.

- Omissis -

Il Presidente pone quindi in votazione la presente deliberazione

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

PREMESSO CHE

- con Determina del Direttore Generale n.96 del 23.12.2015 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) ed è stato nominato il Presidente del Comitato;
- con Determina del Direttore Generale n.18 del 18.2.2016 è stato approvato il Regolamento di funzionamento del CUG;

CONSIDERATO CHE il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, consentendo il miglioramento dell'efficienza della prestazione;

ATTESO CHE l'art. 10 del Regolamento di funzionamento del CUG prevede entro il 30 Marzo di ogni anno la redazione di una Relazione Annuale sul personale dell'Ente relativa all'anno precedente;

RICHIAMATA la Direttiva Ministeriale del Ministro per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011, così come integrata dalla Direttiva Ministeriale del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019 in particolare con riferimento alle linee guida per la predisposizione della Relazione Annuale;

VISTA la "Relazione Annuale 2020" predisposta dal Presidente del Comitato, la quale è allegata al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale (**Allegato 1**);

RITENUTA la suddetta relazione meritevole di approvazione;

RICHIAMATI

- l'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 – novellato dall'art. 21 della Legge 183/2010;
- l'art.7 del Regolamento di funzionamento del CUG;

Con votazione UNANIME FAVOREVOLE

DELIBERA

1. di approvare la "Relazione Annuale 2020" sulla situazione del personale dell'Ente, allegata in copia al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale (**Allegato n.1**);
2. di incaricare il Segretario del Comitato della trasmissione del presente provvedimento al Direttore Generale e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e all'invio della

“Relazione Annuale 2020” al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità (all’indirizzo: monitoraggiocug@funzionepubblica.it);

3. di incaricare il Segretario del Comitato della pubblicazione della presente deliberazione nella sezione “Comitato Unico di Garanzia” sul sito istituzionale dell’Autorità ATO Toscana Sud;
4. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Il presente provvedimento è registrato nella raccolta cronologica delle Deliberazioni del Comitato Unico di Garanzia.

Siena, 29 Marzo 2021

IL PRESIDENTE
(Lucia Criscione)

IL SEGRETARIO
(Massimiliano Terranzani)

Autorità per il Servizio di Gestione Integrata dei Rifiuti Urbani

ATO TOSCANA SUD

Relazione annuale 2020



Approvata con DCUG n.1 del 29.03.2021

Sommario

Premessa	3
<u>1</u> Analisi dei dati	4
1.1 DATI SUL PERSONALE	4
1.2 CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	7
1.3 PARI OPPORTUNITÀ	8
1.4 BENESSERE DEL PERSONALE	10
<u>2</u> L'azione del CUG	10

Premessa

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 del Ministro della Pubblica Amministrazione n.2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

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.

La prima parte della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale, la seconda parte riporta una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

1 Analisi dei dati

1.1 Dati sul personale

La composizione del personale dell'Ente alla data del 31.12.2020 è riassunta nelle tabelle seguenti.

L'Autorità per il Servizio di Gestione Integrata dei Rifiuti Urbani ATO Toscana Sud ha per Statuto una sola figura apicale, il Direttore Generale.

Erano in servizio 8 dipendenti, 6 nell'Area Tecnica, tutti di categoria D, di cui 2 Posizione Organizzative, e 2 nell'Area Amministrativa, di cui 1 unità in aspettativa. Delle 6 unità di personale tecnico, solo 1, in servizio da marzo 2020, è a tempo determinato.

L'Ente si avvale inoltre della collaborazione di 2 unità di personale in somministrazione, assegnate all'Area Amministrativa.

Ripartizione del personale dirigenziale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Personale dirigenziale	UOMINI					DONNE					TOTALE
	<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	
Inquadramento											
Direttore Generale					1						1
Totale personale					1						1
% sul personale complessivo					100,0						100,0

Ripartizione del personale non dirigenziale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Personale non dirigenziale	UOMINI					DONNE					TOTALE
	<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	
Inquadramento											
D6			1								1
D2								1			1
D1		3					2				5
C2			1								
Totale personale		3	2				2	1			8
% sul personale complessivo		37,5	25,0				25,	12,5			100,0

Ripartizione del personale non dirigenziale per genere ed età per Area organizzativa

Personale non dirigenziale	UOMINI					DONNE					TOTALE
	<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	
Area											
Area Tecnica		3	1				2				6
Area Amministrativa			1					1			2
Totale personale		3	2				2	1			8
% sul personale complessivo		37,5	25,0				25,	12,5			100,0

Ripartizione del personale non dirigenziale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	UOMINI					DONNE					TOTALE
	<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	
Tempo pieno		2	2				2	1			7
Part Time >50%		1									1
Part Time <50%											
Totale personale		3	2				2	1			8
% sul personale complessivo		37,5	25,0				25,0	12,5			100,0

Ripartizione del personale con incarico di Posizione Organizzativa per genere ed età per Area organizzativa

Posizioni organizzative	UOMINI					DONNE					TOTALE
	<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	
Area											
Area Tecnica		1	1								2
Area Amministrativa			1								1
Totale personale		1	2								3
% sul personale complessivo		33,3	66,6								100,0

Ripartizione del personale non dirigenziale per genere ed età per permanenza nel profilo

Personale non dirigenziale	UOMINI					DONNE					TOTALE
	<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	
Permanenza nel profilo											
Inferiore a 3 anni		2					1				3
Tra 3 e 5 anni											
Tra 5 e 10 anni		1					1				2
Superiore a 10 anni			2					1			3
Totale personale		3	2				2	1			8
% sul personale complessivo		37,5	25,0				25,0	12,5			100,0

Ripartizione del personale dirigenziale per genere e titolo di studio

Personale dirigenziale	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea	1	100,0			1	100,0
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1				1	
% sul personale complessivo		100,0				100,0

Ripartizione del personale dell'Area Tecnica per genere e titolo di studio

Area Tecnica	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea						
Laurea magistrale	4	66,6	2	33,3	6	100,0
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4	66,6	3	33,3	6	100,0
% sul personale complessivo		66,6	3	33,3		100,0

Ripartizione del personale dell'Area Amministrativa per genere e titolo di studio

Area Amministrativa	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	1	50,0				
Laurea						
Laurea magistrale			1	50,0		
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1	50,0			2	100,0
% sul personale complessivo		50,0		50,0		100,0

1.2 Conciliazione vita/lavoro

Come previsto dal Contratto Decentrato dell'Ente e dal Piano della Azioni Positive 2018-2020, nel corso del 2019 sono state avviate le procedure per poter avviare una prima sperimentazione del lavoro in modalità Lavoro Agile, con avvio nel 2020. Nei primi mesi del 2020, quindi, 3 dipendenti dell'Area Tecnica hanno prestato parte della loro attività lavorativa presso una sede di co-working a Firenze.

	UOMINI					DONNE					TOTALE
	<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	
Tipo misura di conciliazione											
Personale che fruisce di part time a richiesta											
Personale che fruisce di telelavoro											
Personale che fruisce del lavoro agile		1					2				3
Personale che fruisce di orari flessibili											
Totale personale		1					2				3
% sul personale complessivo		33,3					66,6				100,0

Con la diffusione della pandemia da Covid-19, da marzo 2020 l'Ente ha concesso la modalità di lavoro agile dalla propria abitazione al 100% a tutti i dipendenti.

Nel mese di dicembre 2020, inoltre, una dipendente che aveva usufruito del congedo parentale obbligatorio da giugno a novembre, ha usufruito del congedo parentale facoltativo per un totale di 8 giorni lavorativi.

	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			8	100,0	8	100,0
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale personale			8		8	
% sul personale complessivo				100,0		100,0

1.3 Pari opportunità

Questa sezione è dedicata al tema della tutela della parità e la promozione delle pari opportunità, con riferimento all'analisi dei risultati.

Fruizione della formazione del personale non dirigenziale per genere ed età

Personale non dirigenziale	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	%
Tipo di formazione														
Obbligatoria (sicurezza)		12				12			12				12	24
Aggiornamento professionale			30			30			60				60	
Competenze manageriali/Relazionali														

Personale non dirigenziale	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	%
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Trasparenza e anticorruzione		4	8			12			4					
Totale ore		16	38			54	47,8		76				76	52,2
Totale ore %		12,3	29,2			41,5			58,5				58,5	100

Nella tabella che segue è possibile osservare il mancato rispetto dell'indicazione di prevedere almeno 1/3 della commissione di genere femminile.

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (P/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Selezione ex art. 110	3	100,0			3	100,0	U
Totale personale	3	100,0			3	100,0%	U
% sul personale complessivo	3	100,0			3	100,0	U

Rispetto al trattamento economico si riporta la tabella seguente.

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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	%
Categoria D	39.439 €	28.512 €	-10.927 €	27
Categoria C	30.104 €	0 €	-30.104 €	-

1.4 Benessere del personale

Nell'anno 2020, lo stato di pandemia e la presenza ridotta della Presidente del CUG per maternità non hanno permesso che il CUG somministrasse nuovamente un questionario sul benessere organizzativo, come nel corso del 2019.

Si è trattato sicuramente di un anno particolare per tutti, in primo luogo a causa della pandemia, che ha creato incertezze e preoccupazioni e ha obbligato ad assumere nuove abitudini, ma anche per la riduzione in numero dell'organico. I dipendenti hanno comunque saputo fronteggiare più che adeguatamente la situazione, con spirito di sacrificio e senso di responsabilità, dimostrando ottime capacità di organizzazione e di lavorare in autonomia, con risultati sempre ad alti livelli.

2 L'azione del CUG

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG o Comitato) dell'Autorità per il Servizio di Gestione Integrata dei Rifiuti Urbani ATO Toscana Sud è stato costituito con Determina del Direttore Generale n. 96 del 23 dicembre 2015 ai sensi dell'articolo 57 del D. Lgs. 165/2001, così 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). Con medesimo atto del Direttore Generale è stato inoltre nominato il Presidente del Comitato.

Il CUG risulta così composto:

Componenti titolari	Componenti supplenti
Lorenzo Burberi	-
Lucia Criscione (Presidente)	-
Massimiliano Terranzani	Elisa Billi

Il Comitato opera sulla base del Regolamento di funzionamento approvato con Determina del Direttore Generale n. 18 del 18 febbraio 2016.

Il 2020 è stato il quinto anno di attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Autorità per il Servizio di Gestione Integrata dei Rifiuti Urbani ATO Toscana Sud.

Durante tale annualità sono state condotte le attività di seguito specificate.

- Predisposizione e approvazione della Relazione Annuale 2019 (Determina del CUG n. 1 del 31.03.2020);
- Sedute e verbali.

Come già indicato, nel corso del 2020, a causa della pandemia da Covid-19, non è stato somministrato il questionario sul benessere organizzativo e non sono state avviate ulteriori attività.

Considerazioni conclusive

I dati sul personale mostrano che questo è mediamente giovane, con un alto livello di istruzione e di professionalità.

La pendolarità costituisce per tutti una difficoltà, sia in termini economici che in termini di conciliazione vita-lavoro e benessere organizzativo. A fronte di ciò, infatti, l'Ente ha avviato l'uso del Lavoro Agile, divenuto poi la modalità quasi esclusiva di prestazione dell'attività lavorativa da marzo 2020. L'emergenza sanitaria ha evidenziato come la maggior parte delle attività dell'Ente non siano connesse ad uno specifico luogo ma possano essere svolte dalla propria abitazione con ottimi risultati. Come CUG preme comunque segnalare la necessità che venga rispettata la "disconnessione" fuori dall'orario di lavoro.

Rispetto alla esigua dotazione organica, nel corso del 2020 questa è stata in parte ridotta con l'assunzione a tempo determinato (ex art. 110) di una unità di personale nell'Area Tecnica e con l'assunzione in somministrazione di due unità di personale nell'Area Amministrativa, oltre che con l'attivazione di alcune consulenze sia tecniche che amministrative. Si segnala quindi il permanere della necessità di incrementare le unità di personale con soluzioni definitive in modo da consentire un'adeguata organizzazione e pianificazione delle attività dell'Ente anche a lungo raggio.