



COMUNE DI TERNI

CUG - Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni
P.zza M. Ridolfi, 39 - 05100 Terni

ALLEGATO 2 alla Direttiva n. 2/2019 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 2021



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 n. 2/2019.

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione ed essere uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, attraverso una verifica costante dello stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dal Comune di Terni.

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

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati relativi alle risorse umane dell’Ente che corrisponde anche alla macro-area 1 del PAP del Comune di Terni 2021-2023: “*Analisi qualitativa e quantitativa dei dati relativi alle risorse umane dell’Ente*” raccolti da varie fonti e suddiviso in 5 sezioni, mentre la **seconda parte** della relazione è dedicata all’analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché ad una sintesi delle attività curate dal Comitato Unico di Garanzia nell’anno 2021.

- Gli uffici della Direzione personale – organizzazione del Comune di Terni hanno fornito tutti i dati al 31/12/2021 necessari ad elaborare la presente relazione e a compilare tutte le tabelle secondo il format all.1 della direttiva n. 2/2019.

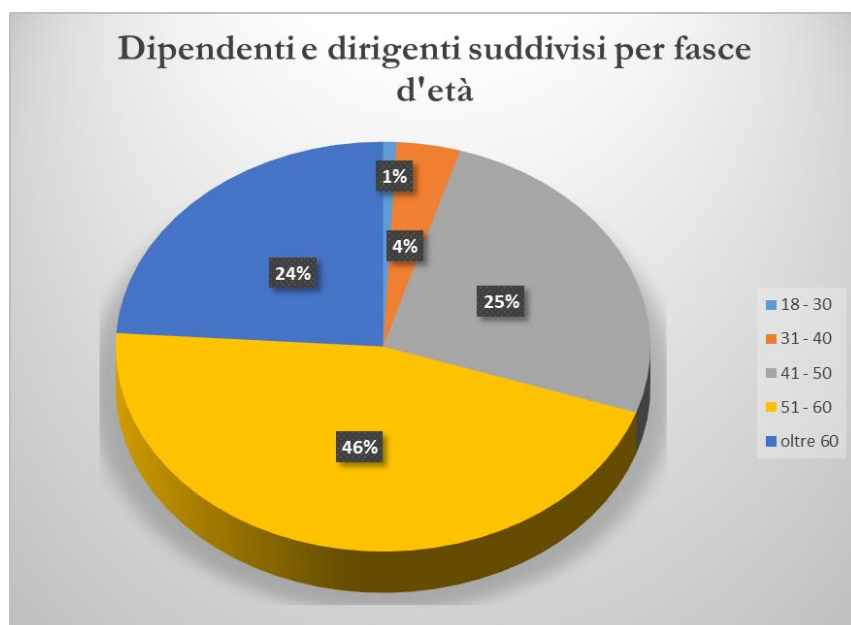
Per l’anno 2021 non sono stati presi in considerazione i dati riguardanti i membri degli organi di vertice politici, come suggerito dalla direttiva, ma solo i dati del personale dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e del personale dirigenziale.



PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI RELATIVI ALLE RISORSE UMANE DELL'ENTE

SEZIONE 1. DATI DEL PERSONALE

1.1 Popolazione comunale



Età	Numero dipendenti
18 - 30	5
31 - 40	24
41 - 50	155
51 - 60	288
oltre 60	150

I dati relativi alla distribuzione dei dipendenti (n. 622 dipendenti di cui n. 11 dirigenti) del Comune di Terni suddivisi per fascia d'età al 31.12.2021, mostrano un quadro in cui la gestione dell'età all'interno del contesto lavorativo risulta così distribuita: i dipendenti inclusi nella fascia di età over 60 sono il 24% della popolazione comunale, quelli della fascia 41-50 sono il 25%, mentre la fascia più consistente il 46% è formata da coloro che appartengono ai 51-60 anni di età.



COMUNE DI TERNI

CUG - Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni
P.zza M. Ridolfi, 39 - 05100 Terni

Da considerare anche il trend orientato all'affievolimento della popolazione comunale nell'anno 2021 dovuto a 19 assunzioni a fronte di 48 collocamenti a riposo.

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

	UOMINI					DONNE				
Classi di età	<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 professionale Personale non DIRIGENZIALE										
Profilo professionale cat. B1			4	15	13		1	5	27	18
Profilo professionale cat. B3				4	2				5	4
Profilo professionale cat. C	2	5	41	59	31		11	69	84	51
Profilo professionale D	1	2	6	49	21	2	5	27	38	9
Totale personale	3	7	51	127	67	2	17	101	154	82
% sul personale	0,5%	1,1%	8,3%	20,7%	10,9%	0,3%	2,7%	16,5%	25,2%	13,4%

La tab. 1.2 sulla ripartizione del personale per genere ed età nei livelli d'inquadramento professionale mostra che la popolazione comunale, a prescindere dal genere, è in stasi sul profilo professionale cat. C e che sostanzialmente nella categoria intermedia C e nella categoria B, la proporzione fra le due componenti a favore delle donne è in linea al dato complessivo del personale comunale.

Una possibile motivazione della maggiore presenza di donne tra i lavoratori può fondarsi nella quota, tutt'ora rilevante, del personale scolastico storicamente al femminile anche presso il Comune di Terni.

Solo nell'inquadramento professionale della categoria D gli uomini della fascia di età 51-60 sono in numero maggiore rispetto alle donne, mentre nella fascia 41-50 sono le donne ad essere più numerose. Il dato potrebbe dipendere dall'esigenza dell'alta scolarizzazione e della preparazione concorrenziale delle donne più giovani per poter fronteggiare al meglio gli allarmanti dati occupazionali degli ultimi anni.

1.3 Ripartizione dei dirigenti per genere ed età



COMUNE DI TERNI

CUG - Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni
P.zza M. Ridolfi, 39 - 05100 Terni

	UOMINI					DONNE				
Classi di età	<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 professionale Personale DIRIGENZIALE				4	1			3	3	
% sul personale dirigenziale				36,4%	0,1%			27,3%	27,3%	

Anche nella dirigenza del Comune di Terni di recente rinnovo, il dato conferma il primato della componente femminile over 40.

1.4 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<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	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	9	7	5	6	0	27	<u>10,4%</u>	10	2	16	5	3	36	<u>9,9%</u>
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	0	0	1	<u>0,4%</u>	0	0	0	2	0	2	<u>0,6%</u>
Tra 5 e 10 anni	0	0	3	2	1	6	<u>2,3%</u>	0	3	7	1	0	11	<u>3%</u>
Superiore a 10 anni	0	0	37	122	67	226	<u>86,9%</u>	0	12	76	146	79	313	<u>86,5%</u>
Totale	9	7	46	130	68	260		10	17	99	154	82	362	
Totale %	<u>3,5%</u>	<u>2,7%</u>	<u>17,7%</u>	<u>50%</u>	<u>26,1%</u>		<u>100%</u>	<u>2,8%</u>	<u>4,7%</u>	<u>27,3%</u>	<u>42,5%</u>	<u>22,7%</u>		<u>100%</u>

1.5 Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio



COMUNE DI TERNI

CUG - Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni
P.zza M. Ridolfi, 39 - 05100 Terni

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	28	11%	31	8,7%	59	9,7%
Diploma di scuola superiore	163	63,9%	180	50,6%	343	56,1%
Laurea	64	25,1%	145	40,7%	209	30,2%
Totale personale	255		356		611	
% sul personale complessivo		41,7%		58,3%		100%

1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea magistrale	5	45,5%	6	54,5%	11	100%
% sul personale complessivo		45,5%		54,5%		100%

Dalla lettura comparata delle tre tabelle si evince che il personale dipendente (86,9%) della fascia di età over 50 anni nel Comune di Terni ha un anzianità di servizio, nel senso di permanenza giuridica nei profili di appartenenza superiore ai dieci anni. Il cul-de-sac potrebbe dipendere da vari fattori:

- dalla massiccia presenza del personale diplomato (56,1%) nel profilo professionale C giunto a fine carriera;
- dalla mancanza di progressioni verticali per il personale laureato (30.2%), che sono riprese solo nel 2021 e hanno interessato 12 unità complessivamente per tutti i profili professionali nei livelli d'inquadramento giuridico;
- dalla carenza di politiche del personale orientate alla formazione professionale mirata alla meritocrazia premiante delle risorse disponibili (uomini con laurea 45.5% e donne 54.5%).



Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

Nell'ambito della “conciliazione vita/lavoro” sono generalmente inclusi quegli istituti che intervengono a modificare la tradizionale strutturazione sia degli orari che della modalità di prestazione della propria attività professionale. Il fine è l’armonizzazione delle due sfere di azione del lavoratore: quella lavorativa (tempo di lavoro), in cui il tempo e le capacità vengono messe a disposizione del mercato del lavoro a fronte di una retribuzione economica; quella privata (tempo di vita) dove tempo e capacità sono dedicate a propri interessi e finalità.

Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

2.1 Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot. Uomini	% Riferita al tot. 622 (*)	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot. Donne	% Riferita al tot. 622 (*)
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	2	8	50	123	66	249	40,8%	2	16	102	152	80	352	56,5%
Part Time >50%					1	1	0,1%			1	2	4	7	1,1%
Part Time < e pari al 50%			2	8		10	1,6%		1	1	1		3	0,4%
Totale	2	8	52	131	67			2	17	104	155	84		
Totale uomini e donne % (**)	0,8%	3,0%	20,0%	50,0%	25,7%	260	41,8%	0,5%	4,7%	28,7%	42,8%	23,2%	362	58,1%

(**) percentuali delle classi di età degli uomini e delle donne sono riferite al totale 260 e 362; (*) percentuali verticali sono riferite al totale dei dipendenti in servizio al 31/12/2022 (622).

2.2 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età



COMUNE DI TERNI

CUG - Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni
P.zza M. Ridolfi, 39 - 05100 Terni

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot. Uomini	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot. Donne	%
Tipo misura di conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta			1	2	1	4			1	2	1	3	7	
Part time verticale			1	2	1	4			1	1	1		3	
Part time orizzontale									1			2	3	
Misto											1		1	
Personale che fruisce di telelavoro												1	1	
Personale che fruisce del lavoro agile	1		30	78	35	144			12	87	117	61	277	
Personale che fruisce di orari flessibili (all.B)			1	2		3			1	4	6	4	15	
Totale	1		33	84	37	155	24,9%		16	94	126	71	307	49,3%
Totale % su 622	0,3%		5,3%	13,5%	5,9%				2,5%	15,1%	20,2%	11,4%		

Nell'ambito della sezione 2 sono stati presi in considerazione tre principali strumenti di conciliazione:

- il part-time (che comporta una riduzione quantitativa delle ore dedicate all'attività lavorativa);
- il telelavoro (che comporta una diversa localizzazione dell'ambiente di lavoro che viene svolto, per una quota del totale presso il proprio domicilio);
- il lavoro agile (che comporta una diversa "modalità" di misurazione del lavoro che privilegia l'aspetto dei risultati raggiunti e dell'efficacia del lavoro svolto).

Gli over 50, che ricorrono a forme di lavoro flessibile sono il 33,7% dei lavoratori (di cui 126 donne e 84 uomini) e gli over 60 sono il 17,3 % (71 lavoratrici e 37 lavoratori). Si riscontra sostanzialmente un maggiore ricorso al lavoro flessibile da parte del genere femminile.

Al 31/12/2021 i contratti individuali di lavoro part-time fin dall'assunzione sono 9, alcuni trasformati a tempo pieno e/o con maggiore percentuale di ore lavorate in corso d'anno. Mentre i tempi pieni trasformati in part-time nel tempo sono complessivamente 12.

Su 260 dipendenti uomini, gli over 40 (1,6 %) fruiscono di un part time verticale con un numero di ore minore e/o pari al 50% dell'orario standard e la metà di essi sono su espressa richiesta del dipendente. In una lettura più ampia si potrebbe ipotizzare il ricorso al tempo part time perché il limite delle 18 ore settimanali consente, ai sensi di legge, lo svolgimento della libera professione nel mercato del lavoro privato.



Invece su 362 dipendenti donne, le ultrasessantenni fruiscono di part-time orizzontale superiore al 50% dell'orario standard. La fascia di età è più vicina a quella pensionabile e probabilmente più obbligata a conciliare al meglio vita personale e vita lavoro.

Infatti con l'avanzare dell'età aumenta il rischio del manifestarsi di disturbi o malattie che possono incidere sull'attività lavorativa, la capacità del lavoratore di svolgere i propri compiti è correlata, oltre al suo livello di istruzione e alle sue capacità, anche al suo stato di salute. Il concetto fondamentale che deve stare alla base della tutela della salute e della sicurezza di ogni lavoratore, e in generale del lavoratore over 50 è quello che occorre "adattare il lavoro al lavoratore" e non viceversa anche nel rispetto dei principi del D.lgs. 81/2008, il quale contiene le norme base a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e richiama reiteratamente in più punti il concetto di fondo sopra esposto.

Inoltre tra i 50 e i 60 anni, il carico delle esigenze di conciliazione (lavoro-cura) sembra gravare sulle dipendenti donne e il dato lascia pensare che la riduzione del tempo da dedicare al lavoro sia motivato proprio da questo. Sembrerebbe, dalla sommaria lettura dei dati, che ancor più che nella fase di vita "riproduttiva" (nuclei familiari con presenza di bambini piccoli), il carico del lavoro di cura, ricada sulle donne di età adulta con l'aumento delle esigenze di assistenza espresse da parenti ed affini della generazione precedente. La conciliazione avverrebbe, quindi, in accordo alle analisi sociologiche che vedono le donne impegnate su più fronti entrambi sostanzialmente "lavorativi": quello per il mercato, regolarmente retribuito, e quello di cura non retribuito. Alcuni istituti di conciliazione (part-time, aspettative varie) risultano, inoltre, "onerosi" per chi vi ricorre perché comportano una corrispondente riduzione della capacità di reddito e, pertanto, un "relativo impoverimento" da parte di chi vi fa ricorso.

Per gli ultra sessantenni (24% della popolazione comunale) sembra verificarsi il fenomeno consistente nel fatto che con l'aumentare dell'anzianità lavorativa aumenterebbe il rischio del verificarsi di episodi di apatia e smarrimento, legati soprattutto alla transizione occupazionale del passaggio dalla vita lavorativa al collocamento a riposo. Questo fenomeno può avere ripercussioni non solo a livello personale, ma anche a livello organizzativo-gestionale per gli uffici, incidendo negativamente sulla efficienza degli stessi. Sarebbe utile, pertanto, sperimentare percorsi di accompagnamento verso un congedo positivo e pro attivo dal lavoro, nella prospettiva di un possibile impiego e utilizzo delle risorse, capacità, abilità utili allo scambio tra generazioni. Il passaggio di saperi e conoscenze sul posto di lavoro invece, spesso e volentieri, si scontra con un fenomeno di pre - allontanamento anticipato rispetto alla data di cessazione del rapporto di lavoro (smaltimento massivo di ferie pregresse accumulate negli anni soprattutto a fine carriera).



COMUNE DI TERNI

CUG - Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni
P.zza M. Ridolfi, 39 - 05100 Terni

Dall'esame dei dati della tabella 2.2 il telelavoro è un istituto che presso il Comune di Terni è stato svolto per l'anno 2021 solo da una dipendente ultrasessantenne; le altre forme di flessibilità per particolari situazioni di flessibilità oraria (art. 27 del CCNL del personale del comparto funzioni enti locali del 21/05/2018) sono state richieste da 18 dipendenti (2.89 % del personale dipendente)

In conclusione per il 2021 il lavoro agile è stato lo strumento di conciliazione più utilizzato, nato da una situazione emergenziale da marzo 2020, ha visto ben 421 dipendenti coinvolti su 622 (68% del personale).

2.3 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per generi

	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valori	%	Valori	%	Valori
	assoluti		assoluti		assoluti
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1022	39%	1595	61%	2617
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	430,25	17%	2091,75	83%	2522
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	108	21%	396	79%	504
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	21	16%	114.00	84%	135
Totale dipendenti che hanno fruito L.104/92	50	34%	95	66%	145
Totale dipendenti che hanno fruito congedi vari	7	27%	19	73%	26
% sul personale complessivo	57	9%	114	18%	n. dipendenti 622

I dati sulla fruizione del beneficio della L. 104/92 riferiti al 31/12/2021, coincidono con i dati elaborati per la rilevazione annuale PERLAPA anno 2021 (Banca dati della Pubblica Amministrazione - Dipartimento della Funzione Pubblica) e confermano che anche in questo caso le donne fruiscono maggiormente dei benefici ex L. 104/92 per l'accudimento dei famigliari.



COMUNE DI TERNI

CUG - Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni
P.zza M. Ridolfi, 39 - 05100 Terni

Gli istituti tipici per l'accudimento dei famigliari e dei figli, strumenti pro maternità e paternità, quali congedi parentale al 100% e al 30% della retribuzione, il congedo parentale covid19 al 50 % della retribuzione (art. 2 comma 2 del D.L. 30 del 13.03.2021, convertito in L. 61 del 06/05/2021 per l'anno 2021), sono ancora utilizzati maggiormente dalle madri.

Tra i due tipi di permessi appare evidente la predominanza del primo istituto (assistenza a familiari non autosufficienti) rispetto al secondo (connesso alla presenza di figli minori) e comunque il dato conferma la prevalente presa in carico del "lavoro di cura" da parte del genere femminile più o meno giovane.

	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valori	%	Valori	%	Valori
Congedo parentale art. 42 T.U. 151/2001	assoluti		assoluti		assoluti
	1017	70%	417	29%	1434

Eccezione che conferma la regola sono i dati riferiti al congedo parentale "a giorni" previsto dall'art. 42 del T.U. 151/2001 per periodi di tempo lunghi. Se nella fruizione dei congedi parentali brevi per i figli e nella fruizione del beneficio della L. 104/92 (tre giorni e/o 18 ore al mese) il primato è detenuto dalle lavoratrici donne, per quando riguarda il congedo parentale ex art. 42, che ha come presupposto l'handicap grave di un familiare e la possibilità di assentarsi per massimo due anni nella vita lavorativa, i maggiori fruitori per l'anno 2021 sono stati i lavoratori uomini (70%). Potremmo solo azzardare delle ipotesi: un certo legame con le conseguenze della pandemia da covid19 (massivo obbligo di vaccinazione nazionale)? o un probabile mutamento di trend al maschile della tendenza all'accudimento dei famigliari affetti da handicap grave ai sensi dell'art. 3, co. 3 della L. 104/92?

2.4 In quali di questi ambiti si ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria
- Politiche di sostegno per la circolazione di sapere e competenze tra generazioni

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

3.1 Piano Triennale Azioni Positive

Tra le funzioni del CUG, oggetto di consolidamento da parte della Direttiva n. 2/2019, c'è sicuramente quella propositiva con la predisposizione del Piano di Azioni Positive volta a favorire



l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, quella di promozione del miglioramento delle condizioni di benessere lavorativo, nonché quella di prevenzione e rimozione delle situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'Amministrazione Pubblica. Infatti la direttiva prevede espressamente che in ragione del collegamento con il ciclo della Performance il Piano Triennale di Azioni Positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al piano della Performance dell'Ente (delibera di G.C. n. 129 del 25/05/2021).

Per il Comune di Terni il Piano delle Azioni Positive (di seguito PAP), per il triennio 2021-2023 comprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità Opportunità e valorizzazione delle risorse umane

Obiettivo 2: Benessere lavorativo e individuale

Obiettivo 3: Promozione della cultura di genere

Nel PAP, è stato adottato il concetto di "macroarea". Le 5 macroaree (1. *Analisi qualitativa e quantitativa dei dati relativi alle risorse umane*; 2. *Informazione e visibilità del CUG*; 3. *Pari opportunità e valorizzazione delle risorse umane*; 4. *Benessere lavorativo ed individuale*; 5. *Promozione della cultura di genere*) inserite nel Piano raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Tali azioni spesso concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluto proprio dare evidenza a questa loro multi-dimensionalità. Il PAP ha uno sviluppo temporale triennale ma, in analogia con altri strumenti di pianificazione e programmazione dell'Ente, è da considerarsi sempre "in progress" e aggiornabile di anno in anno per gli anni successivi.

Avendo trattato in modo dettagliato della macro-area 1 "*Analisi qualitativa e quantitativa dei dati relativi alle risorse umane*", per la **macro-area 2 "*Informazioni e visibilità del Comitato Unico di Garanzia*"**, quanto ipotizzato nel 2021 per accrescere le conoscenze e le competenze del Cug, istituito dall'art. 21, c. 1, Legge 183/2010 è sostenuto dalla direttiva del Presidente del Consiglio n. 2 del 2019 e nello specifico, sui temi del benessere organizzativo ed individuale, ha trovato l'avvio. Infatti il dirigente risorse umane organizzazione e il presidente del CUG hanno avviato l'iter di registrazione



alla Rete nazionale dei Cug per avere un proficuo e costante confronto con altre Amministrazioni che si è concluso nei primi mesi del 2022.

Tra le misure adottate nel 2021 dall'Amministrazione è stata data attenzione allo sviluppo della comunicazione interna per quanto riguarda l'attività del CUG, aggiornando la sezione nell'intranet dedicata al CUG e così consolidare la circolazione delle informazioni tra il personale dipendente. Nei primi mesi del 2022 è stata istituita un'apposita sezione dedicata al Comitato Unico di Garanzia sul sito istituzionale del Comune di Terni. L'intento è potenziare per il futuro questa sezione non solo in modo compilativo ma dinamico, con l'inserimento di news e articoli.

Il desiderio del Cug è la diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre Amministrazioni o Enti, anche richiedendo la collaborazione con la Consiglieria/e di fiducia dell'Ente (quando sarà nominata presso l'Ente) e con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento.

A gennaio 2021 è stato effettuato dalla Scuola Umbra di Amministrazione pubblica Villa Umbra (PG) un corso formativo per i dipendenti comunali su: *“Il lavoro e disuguaglianza nella P.A - Il ruolo del CUG”*.

Relativamente alla **macro-area 3 “Pari opportunità e valorizzazione delle risorse umane”** per favorire una sostanziale uguaglianza tra i dipendenti con riguardo al genere, si è puntata l'attenzione sul “Lavoro Agile”, il PAP prevedeva la messa a regime di un sistema misto a far data dal 01/01/2022 e una sempre maggiore estensione del lavoro agile, a seguito della positiva valutazione della sperimentazione attivata da marzo 2020. Infatti il lavoro agile, ha coinvolto la maggior parte dei lavoratori del Comune di Terni, ad esclusione del personale impegnato in servizi da rendere necessariamente in presenza; in particolare sono stati esclusi i servizi educativi e scolastici, la Polizia Locale e il servizio controllo degli accessi.

Oltre ad essere una politica di conciliazione, il lavoro agile è una leva di valorizzazione delle risorse umane che, se bene utilizzata, può favorire una maggior autonomia e responsabilità dei lavoratori, un orientamento ai risultati, una maggiore fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più “sostenibili”. Grazie a questa esperienza il Comune di Terni ha potuto fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria, consentendo la conciliazione tra



l'esigenza di contrasto alla pandemia e la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi. Anche l'avvio della trasformazione digitale sta sostenendo i processi di innovazione organizzativa e il cambiamento culturale all'interno dell'Amministrazione ed ha fornito supporto nel periodo emergenziale. Contestualmente il Regolamento sul lavoro agile, approvato con Delibera di G.C. n. 270 del 17/11/2021 ha formalizzato, in un certo senso, l'entrata ufficiale del lavoro agile nell'organizzazione del lavoro del Comune di Terni.

Sulla base di queste premesse, l'intenzione dell'Amministrazione è quella di capitalizzare l'esperienza della pandemia al fine di rendere il lavoro agile una misura volta a favorire una cultura organizzativa fondata sulla valorizzazione delle competenze e il miglioramento del livello di soddisfazione e benessere delle risorse umane e lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato.

Tale processo richiede azioni di analisi e monitoraggio del lavoro agile, sistematiche ed organiche, per individuarne i punti di forza e le criticità in un'ottica di pari opportunità, che tenga conto di eventuali discriminazioni legate a svantaggi di età, di competenze digitali, di genere e di accesso alle tecnologie. Occorre, inoltre, mettere in campo interventi formativi sulle caratteristiche del lavoro agile e sulle capacità e le abilità coinvolte nel lavoro da remoto e messe in campo dai dipendenti e dai loro responsabili e coordinatori. Di fondamentale importanza è la costruzione di reti con realtà locali o nazionali per favorire lo scambio di idee, buone prassi e avviare possibili collaborazioni su temi legati al lavoro agile.

In virtù quindi della nuova organizzazione del lavoro che porta ad esigenze diverse di conciliazione con i tempi di vita è necessario avviare un percorso con le OO.SS. di riformulazione del Regolamento sull'orario di lavoro (in vigore dal 2012) post-emergenza che, alla luce dell'esperienza pandemica, stabilisca una disciplina coordinata con il Regolamento sul lavoro agile, con i nuovi indirizzi a livello nazionale e locale e con i nuovi scenari lavorativi che emergeranno dall'approvazione del nuovo CCNL di settore.

Inoltre, superato lo stato emergenziale, si sta costituendo il nuovo Nucleo di Ascolto, la cui operatività è stata posticipata ai primi mesi del 2022. Il Nucleo di Ascolto, seppur con finalità diverse ma complementari, era stato già previsto dal D.lgs. 81/2008 e s.m.i) e la Direttiva n. 2/2019 sottolinea la sua importanza come sensore delle situazioni di malessere e di verifica dell'assenza di forme di discriminazione o violenza diretta o indiretta sul luogo di lavoro.



La **macro-area 4 “Benessere lavorativo e individuale”**, per promuovere e sostenere il benessere organizzativo ed il individuale attraverso misure mirate, sono stati implementati i contenuti con il passaggio dai buoni pasto cartacei a quelli elettronici da ottobre 2021. E’ stata avviata una nuova procedura dematerializzata per l’invio delle domande di congedo parentale, dei moduli di flessibilità oraria (allegato B), dei riepiloghi presenze firmati digitalmente e di varia documentazione riguardante la comunicazione interna e la gestione del rapporto di lavoro. Tali misure hanno semplificato i relativi processi di scambio nelle comunicazioni ufficiali. In particolare gli incontri individuali e di coordinamento si sono svolti prevalentemente a distanza, prima via mail e/o telefonicamente e poi in video conferenza. In virtù dell’emergenza Covid-19, si è dato spazio alla flessibilità oraria contemplando nuove possibilità di prestare servizio, delle quali si terrà conto anche nella formulazione del nuovo Regolamento sull’orario di lavoro del personale dipendente per l’anno 2022.

Si deve prendere atto che nell’attuazione del PAP, le iniziative previste per il 2021 in riferimento ai tre obiettivi generali (pari opportunità, benessere lavorativo e individuale, promozione della cultura di genere) hanno riscontrato evidenti difficoltà di raggiungimento a causa dello stato di emergenza sanitaria e di riorganizzazione gestionale delle risorse.

L’estensione di nuove forme e modalità lavorative sono state supportate con forti difficoltà dalla procedura di sostituzione della strumentazione informatica e dal processo di trasformazione digitale dell’Amministrazione. In sede di approvazione del PAP è emersa l’esigenza di proseguire l’esperienza ordinaria del lavoro agile, in un’ottica di trasversalità tra generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il digital gap tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani.

La transizione digitale, la digitalizzazione dei servizi e la mappatura delle dotazioni tecnologiche con difficoltà stenta a procedere in modo armonico e di pari passo con gli intenti del PAP, anche perché l’elaborazione di un Piano per l’adeguamento delle strumentazioni tecnologiche hardware e software, come previsto in esso per il 2021 non è stato ancora formalizzato.

Le azioni di diversity management, ovvero tutte quelle iniziative pratiche e gestionali delle risorse umane che i responsabili di direzione dovrebbero attivare, volte a valorizzare le diversità (differenze culturali, orientamento sessuale, orientamento religioso, orientamento politico, età e disabilità) sui luoghi di lavoro e i punti di forza di ogni lavoratore, hanno subito un rallentamento a causa



dell'impossibilità di svolgersi in presenza (percorso di reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi riguardante in particolare la maternità e/o aspettative varie, affiancamento per il passaggio di saperi tra generazioni etc.) ma anche a causa della mancanza di una cultura lavorativa orientata in tal senso.

Le azioni formative e i corsi da remoto sono stati portati avanti dall'Amministrazione, trovando molta disponibilità dei dipendenti comunali a parteciparvi (FAD, webinar, webex, gotomeeting).

Circa l'allestimento dei punti ristoro all'interno delle varie direzioni previsti nel 2021, la Direzione personale e organizzazione ha installato un distributore automatico di depurazione acqua nella sede di palazzo Pierfelici ed uno è stato sistemato nella sede di C.so del Popolo, resta ancora privo del distributore automatico la sede centrale di Palazzo Spada.

L'intento è allestire una stanza ristoro al servizio dei dipendenti della sede di Palazzo Pierfelici per consumare i pasti durante la pausa pranzo e/o come momento di scambio esperienziale di lavoro e miglioramento del benessere lavorativo e individuale.

Mentre per la **macro-area 5** "**Promozione della cultura di genere**" che mira ad accrescere la cultura di genere e della parità tra il personale dipendente anche attraverso il rapporto con la città, è stato pubblicato, nella sezione CUG del sito istituzionale del Comune, il "Protocollo d'Intesa per la costituzione della rete territoriale inter istituzionale antiviolenza della zona sociale n. 10" di cui il Comune di Terni è capo fila.

Da ricordare inoltre, che l'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Umbria ha organizzato da remoto per l'anno 2021 un corso di formazione in 6 moduli: "*La P.A. e il codice delle Pari opportunità: strumenti, obblighi, responsabilità nella lotta alle discriminazioni per la promozione del benessere lavorativo (in materia antidiscriminatoria e giuslavorista in base all'art. 15 del codice delle pari opportunità D.lgs. 198/2006)*" al quale i dipendenti comunali interessati hanno potuto partecipare.

Per l'anno 2022 sarà cura del CUG richiedere percorsi di formazione mirata del personale sulla cultura delle pari opportunità e nello specifico di un percorso formativo digitale per migliorar la qualità dei servizi resi, per rafforzare le competenze relazionali, il team working e la gestione del conflitto.



3.2 Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo Formazione	Uomini	Donne
Obbligatoria (sicurezza)	5	87
Aggiornamento professionale	72	141
Competenze manageriali/Relazionali	52	129
Tematiche CUG		2
Violenza di genere		3
TOTALE	129	362

Si nota che l'esigenza di crescere professionalmente e di acquisire nuove competenze caratterizza la totalità della componente femminile del Comune di Terni, al di là dell'appartenenza ai diversi profili professionali e a prescindere dall'esercizio di ruoli di vertice, mentre la componente maschile è coinvolta solo per il 50%. E' scarso, invece, il coinvolgimento del personale in generale sulle tematiche CUG e sulla violenza di genere.

3.3 In quale tipo di formazione si ritiene necessario incrementare politiche d'intervento?

- Formazione mirata alla transizione digitale della pubblica amministrazione e alla cultura digitale fondata su nuove regole etiche, anche alla luce di nuove modalità di lavoro (lavoro agile).
- Formazione su tematiche del benessere organizzativo, contrasto alle violenze morali e psicologiche sul posto di lavoro, parità e pari opportunità.
- Formazione specifica volta allo sviluppo delle conoscenze e delle competenze trasversali dovute all'esperienza professionale maturata e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale dipendente per una giusta valorizzazione delle risorse interne.

3.4 Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso



COMUNE DI TERNI

CUG - Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni
P.zza M. Ridolfi, 39 - 05100 Terni

Tipo di Commission	UOMINI	DONNE	TOTALE	Presidente	
				U	D
Progressioni verticali interne	7	9	16	1	3
Selezione personale esterno	19	17	36	6	3
Totale personale	26	26	52	7	6
% sul personale complessivo	4.1%	4.1%			

Nella formazione delle Commissioni di concorso c'è stata una sostanziale parità di genere sia nella scelta dei membri che nell'incarico di Presidente.

3.5 Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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	%
Dirigenti	111.723,39	93.860,76	17.862,63	17,38
Segretario Generale	14.177,28		14.177,28	
Categoria D	41.524,16	34.521,75	7.002,41	18,42
Categoria C	26.430,38	24.886,47	1.543,91	6,02
Categoria B3	25.937,28	22.281,80	3.655,48	15,16
Categoria B1	22.663,16	21.401,73	1.261,43	5,73

Nel calcolo delle retribuzioni medie nette sono stati presi in considerazione solo i dipendenti che hanno avuto una retribuzione mensile piena annua (579 dipendenti). Dall'immediata lettura dei dati affiora un divario economico tra le retribuzioni dei dirigenti uomini e i dirigenti donne, ma in base al vigente CCNL del personale dirigente, ciò che varia non è la retribuzione – base, quanto l'indennità di posizione che a sua volta è legata a una diversa valutazione della caratura delle direzioni da parte dell'Amministrazione Comunale e dei vertici politici.

Il divario retributivo per l'anno 2021, quindi, trova giustificazione nel fatto che due dirigenti uomini hanno avuto degli incarichi dirigenziali ad interim.



Una probabile stereotipata lettura dei dati riguardanti gli importi netti medi, suddivisi per uomini e donne degli altri profili professionali, fa notare una particolare differenza (18.42%) tra uomini e donne appartenenti alla categoria D. Anche in questo caso il divario retributivo non dipende da possibili discriminazioni di genere a livello contrattuale, ma potrebbe derivare dalla diversa fruizione del salario accessorio tra i due generi. Gli uomini sono soprattutto impiegati nelle aree tecnico-operative e più disponibili alla diversa fruizione degli istituti del lavoro straordinario, servizio di protezione civile, turnazione, reperibilità e/o incarichi di posizione organizzativa. In conclusione le donne sembrano obbligate dalla necessità imperante della conciliazione del tempo lavoro con quello familiare, mentre gli uomini sono più orientati a dare spazio al tempo lavoro rispetto al tempo di cura.

3.6 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

	UOMINI		DONNE		
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti
Posizione organizzativa di direzione	26	56	20	44	46
Incarichi di alta professionalità	4	8	0	0	50
Totale personale	30	60	20	40	
% sul personale complessivo	30	5%	20	3%	622

Tra i funzionari con incarico di posizione organizzativa il rapporto uomini/donne muta a vantaggio degli uomini, la distribuzione degli incarichi di posizione organizzativa è del 60% a favore degli uomini e del 40% pro donne, al confine quasi di un divario tra i generi, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006, n. 198, se si includono i dati della dirigenza maschile e le figure di vertice del Segretario con incarico di Direttore Generale che tuttavia non è dipendente dell'Ente.

Il rapporto, a favore dei primi (la percentuale maschile si manifesta soprattutto nelle mansioni di natura tecnica con funzioni di geometra, architetto, ingegnere, geologo), dovrebbe spingere verso un'attenzione specifica alla definizione e alla ripartizione delle responsabilità per migliorare la distribuzione in un'ottica di genere, incrementando anche figure professionali di alta formazione di natura amministrativa contabile.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE



Nel 2017 è stata effettuata una indagine sul benessere organizzativo, sicurezza e motivazione al lavoro coordinata dall'Università di Perugia rivolta a tutti dipendenti dell'ente.

Per l'anno 2021 non sono state effettuate indagini sul benessere organizzativo, ma è stato avviato il percorso di costituzione dello Sportello d'ascolto che si è concluso nel mese di maggio 2022.

Il Codice di Comportamento e il Codice di Condotta sono pubblicati nella Intranet del Comune e a disposizione per la consultazione.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

L'Amministrazione per l'anno 2021 ha mantenuto un esistente schema di macro-organizzazione, tuttavia la stessa ha garantito la costante analisi degli assetti a livello micro-organizzativo, di pari passo con ulteriori interventi positivi al riguardo della griglia della salute organizzativa, tra i quali:

- il potenziamento, per quanto possibile, delle risorse umane tramite assunzioni di 19 dipendenti per l'anno 2021;
- il riavvio del processo di sviluppo di carriera, attraverso l'espletamento delle procedure che hanno consentito alcuni progressioni verticali (12 dipendenti) interne all'Ente;
- la generale condivisione del sistema di valutazione con i dipendenti.

Il sistema della Performance si pone vari obiettivi generali ma anche specifici collegati alla qualità e quantità delle risorse disponibili, al monitoraggio in corso di esercizio con l'attivazione di eventuali interventi correttivi, all'utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito, ad una rendicontazione dei risultati agli organi d'indirizzo politico- amministrativo per finire agli utenti finali destinatari dei servizi.

Insieme al POLA e al Piano Anticorruzione, il Piano delle performance confluirà in un documento unico di programmazione e governance (PIAO) e quindi i fini ultimi ricalcano per alcuni versi i propositi del Piano delle Azioni Positive, quali la comprensione e l'analisi del complessivo andamento dell'Amministrazione; partecipazione alla realizzazione di un adeguato grado di benessere organizzativo dell'Ente; individuare percorsi di accrescimento personale e professionale attraverso la promozione della parità e la valorizzazione della diversità; massimizzare la trasparenza dei processi decisionali e la circolazione delle informazioni all'interno dei processi di analisi per agevolare la cultura della condivisione e della partecipazione e promuovere le pari opportunità.

Per quanto riguarda la comprensione e l'analisi delle cause degli scostamenti dei risultati ottenuti rispetto a quanto programmato e per supportare la definizione degli interventi di miglioramento delle



performance, sulla base dei risultati degli scostamenti è stato effettuato un monitoraggio intermedio il 30/08/2021 degli obiettivi operativi contenuti nel Piano delle Performance 2021-2023.

Il fine del monitoraggio è quello di rispondere alle esigenze di efficienza ed efficacia della macchina amministrativa, riuscendo a rispettare il cronoprogramma prefissato in sede di definizione degli obiettivi strategici dell'Ente (DUP).

Anche il vigente Regolamento sul lavoro agile per favorire l'innovazione, la condivisione e integrare la gestione delle risorse umane e dell'ambiente di lavoro con le esigenze legate ai dipendenti all' art. 14 richiama la valutazione della performance sul lavoro agile e ha previsto che l'adozione della modalità di lavoro agile sia oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale.

Certamente l'Amministrazione dovrà adeguare progressivamente i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno individuando idonei indicatori al fine di valutare efficienza, efficacia ed economicità delle attività svolte in modalità agile e in armonizzazione con il piano triennale della performance.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Con Determinazione Dirigenziale n. 247 del 29/1/2021 veniva ricostituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Nella composizione del CUG è stata assicurata una certa presenza di tutte le componenti di personale dell'Amministrazione e, nel complesso, la presenza di entrambi i generi (3 componenti uomini e 5 componenti donne), l'apparente disparità di genere, fisiologicamente ad oggi non modificabile, si fonda sulla diversa composizione del personale dipendente che vede maggiore presenza della componente femminile rispetto a quella maschile.

Nel corso dell'anno 2021 il CUG, istituito originariamente presso il Comune di Terni con deliberazione di Giunta Comunale n. 223/2012, ha sviluppato la propria attività secondo i principali compiti istituzionali ad esso attribuibili, che opportunamente si richiamano in questa sede:

- **funzioni propositive:** il CUG è competente a proporre agli enti le misure antidiscriminatorie e di garanzia della parità considerate opportune;
- **funzioni consultive:** le amministrazioni hanno il compito di consultare il Comitato al fine di verificare l'impatto che gli atti organizzativi e datoriali possono avere sulle pari opportunità;
- **funzioni di verifica:** il CUG opera in stretta collaborazione con tutti i soggetti che possono contribuire al raggiungimento degli obiettivi prefissati dalla legge, con particolare riferimento quindi alle Organizzazioni Sindacali, alle R.S.U., ai R.L.S. e ai soggetti responsabili della sicurezza sul lavoro, il Medico competente e la Direzione Risorse Umane – Organizzazione.



Il rafforzamento di tali compiti e/o la definizione di ulteriori strumenti che ne potenziano l'efficacia, è la conseguenza del combinato disposto di norme e disposizioni, con particolare riferimento alla gestione delle segnalazioni di molestie/discriminazioni e ai rapporti con l'O.I.V. dell'Ente.

Nel corso del 2021 sono state svolte n. 5 riunioni in videoconferenza e le attività del Comitato sono state incentrate, prevalentemente, su quanto stabilito nel corso della riunione di insediamento in esito alla condivisa programmazione delle stesse ovvero:

- Programmare un aggiornamento in chiave propositiva del Piano delle Azioni Positive 2021-2023 in corso d'opera.
- Affrontare i temi della conciliazione tempi di vita/lavoro in esito ad una preventiva raccolta di dati che consenta l'elaborazione di una proposta da sottoporre all'Amministrazione Comunale.
- Riflettere sull'opportunità di lavorare su un'ipotesi di bilancio di genere con i caratteri del "consuntivo", ovvero sulla base delle azioni programmate ed effettivamente realizzate in tale direzione
- Analisi e proposte di miglioramento relative al tema "Digitalizzazione P.A."
- Impatto del lavoro agile – Formazione dei POLA (Piani Operativi Lavoro Agile) all'interno del PIAO (Piano Integrato di attività e organizzazione). Regolamentazione
- Invio della relazione CUG sull'attuazione del PAP agli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019 e pubblicazione sulla rete nazionale dei CUG e sul sito istituzionale del Comune di Terni.

In esito al primo punto della programmazione delle attività, il Comitato ha lavorato all'integrazione della proposta di Piano delle Azioni Positive mediante l'approfondimento dei temi e l'inserimento di una serie di attività riguardanti le diverse aree di intervento cui il piano è suddiviso. Il PAP, con le modifiche apportate dai vari gruppi di lavoro, è stato approvato all'unanimità dal Comitato nella seduta del 29.7.2021. L'amministrazione Comunale ha accolto e fatto propri i suggerimenti del CUG e il Piano Azioni Positive 2021 – 2023 è stato definitivamente approvato dalla Giunta Comunale con Delibera n. 199 del 26.8.2021.

Nonostante, le difficoltà anche interne nel far ripartire il nuovo CUG e nel riacquistare un ruolo attivo presso l'Ente, dopo un lungo periodo di assenza dell'istituto (l'ultimo Comitato Unico di garanzia è cessato il 04/02/2017), l'opera di sensibilizzazione è in corso sulle tematiche e sulla funzione del CUG all'interno del Comune, sia per vertici politici e amministrativi che per il personale dipendente.

Da parte dell'Amministrazione Comunale c'è una disponibilità d'intenti e ma la fattiva operatività è ancora in via di costruzione, poiché carenze di personale per coadiuvare l'azione del CUG e mancanza



di sensibilità e interesse a collaborare per dare attuazione ai propositi condivisi nel PAP sono i punti critici del rapporto CUG-Comune di Terni.

Il personale dipendente ha espresso, in un certo senso, la volontà di partecipare alla vita dell'ente, confermata dall'adesione di circa l'85% del personale al questionario di auto misurazione somministrato dalla Direzione personale ed organizzazione del 2017.

L'Amministrazione Comunale negli stessi anni ha somministrato anche un ulteriore questionario al personale, partecipando all'indagine sul benessere organizzativo, sicurezza e motivazione al lavoro coordinata dall'Università di Perugia che ha riguardato l'analisi del clima organizzativo, la sicurezza e la motivazione al lavoro nel Comune di Terni. I dati possono essere consultati nella sezione CUG del sito istituzionale Comunale.

Il CUG nel monitoraggio delle azioni previste nel PAP per l'annualità 2021, ha potuto constatare soprattutto la sensibilità e l'interesse dell'Amministrazione per il lavoro agile, infatti è del novembre 2021 l'approvazione del regolamento sul lavoro agile adottato da tutte le Direzioni ed è interesse del CUG vigilare su possibili discriminazioni tra personale appartenenti a direzioni diverse nella diversificata applicazione della nuova modalità, se segnalata dai dipendenti.

Sicuramente si riconoscono le notevoli difficoltà operative nel finalizzare le azioni previste dal PAP, dovute all'emergenza pandemica del 2020 che ha indotto a un utilizzo non programmato del lavoro agile. Tale ampliamento rispetto ai percorsi preesistenti è stato governato al meglio nella sua operatività, ma sarebbe opportuno aprire una riflessione più approfondita sull'impatto del lavoro agile, anche rispetto alla dimensione della conciliazione tra vita lavorativa e privata.

Da questo punto di vista il dibattito in corso, a livello nazionale ma anche europeo, chiede di porre attenzione ad alcune criticità quali la dimensione della salute e della sicurezza sul lavoro e del diritto alla disconnessione dagli strumenti digitali (quest'ultimo è stato riconosciuto come fondamentale nella recente risoluzione del Parlamento dell'Unione Europea del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione UE sul diritto alla disconnessione del lavoratore in smart working): in tal senso, è apparso opportuno l'inserimento di determinate azioni positive nell'ambito del PAP 2021 – 2023 anche nella prospettiva del potenziamento delle piattaforme tecnologiche e dei progetti di digitalizzazione di documenti e archivi, con la necessaria attenzione a non favorire disuguaglianze dovute al crearsi di condizioni di svantaggio per il divario di competenze digitali tra i dipendenti.

Il CUG è consapevole che gli obiettivi sono molti e complessi, e che vi sono difficoltà disgreganti interne al comitato stesso, ma segnala la necessità di maggiore tempestività operativa per concretizzare le azioni positive in quanto sono misure speciali e temporanee che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel breve termine. Misure "speciali" in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare forme di



COMUNE DI TERNI

CUG - Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni
P.zza M. Ridolfi, 39 - 05100 Terni

discriminazione, sia dirette che indirette e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Le azioni sono anche “preferenziali” per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza sostanziale femminile nei luoghi di vertice.

Un nuovo equilibrio tra lavoro in presenza e lavoro in agile e un modo più penetrante di attivazione delle azioni positive richiede che l'Amministrazione Comunale si faccia carico fattivamente di quanto previsto dal Piano delle Azioni Positive, mettendo a disposizione risorse sia umane che strumentali, con la costituzione di uno Staff di supporto trasversale da affiancare al Comitato nelle attività di reperimento dati, informazione, organizzazione iniziative e assistenza digitale. Inoltre per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del Piano triennale di Azioni Positive, il Comune di Terni dovrà attivare un percorso di valutazione il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumentali disponibili, sarà affidato al Dirigente del Servizio Risorse Umane, che ne darà comunicazione al Cug con cadenza semestrale.

**Il Comitato Unico di Garanzia
del Comune di Terni**