

COMITATO UNICO DI GARANZIA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

RELAZIONE ANNO 2020

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) è stato istituito ai sensi dell' art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010.

Si tratta di un organismo che sostituisce, unificandone le competenze, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico per il contrasto del fenomeno del mobbing ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale dirigente e non dirigente. E' titolare di competenze che comprendono non soltanto le discriminazioni legate al genere, ma tutti i cosiddetti "fattori di rischio" che la legislazione e la giurisprudenza comunitarie hanno enunciato nel tempo legati a fattori quali età, razza, orientamento sessuale, lingua, disabilità, origine etnica.

Il C.U.G. è formato da componenti rappresentanti dell'Amministrazione e designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un numero di supplenti.

Come specificato nella Direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione e Sottosegretario alle Pari Opportunità, il C.U.G. all'interno dell'Ente esercita funzioni di monitoraggio, propositive, consultive e di verifica in merito al contrasto a pratiche discriminatorie e di mobbing nel contesto lavorativo, perseguendo principalmente i seguenti obiettivi:

- Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici;
- Garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica o 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;
- Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

La richiamata Direttiva ha, altresì, introdotto misure rafforzative delle funzioni del C.U.G., in particolare per quanto concerne la funzione propositiva in capo al Comitato, riconoscendo maggiore rilievo alla predisposizione di azioni volte al benessere lavorativo all'interno dell'Ente.

Il 2020 è stato segnato sensibilmente dalla diffusione repentina della pandemia da Covid 2019, un fenomeno epidemiologico che ha influito in maniera tangibile sulla organizzazione e le attività in capo alla Città Metropolitana di Napoli, che è intervenuta in tempi brevissimi al fine di adottare tutte le misure considerate necessarie in merito alle modalità di espletamento delle prestazioni lavorative, al fine di evitare il più possibile contatti tra il personale ed allo stesso tempo assicurare i servizi essenziali alla comunità.

L'Ente pertanto ha attivato immediatamente lo Smart Working emergenziale per tutti i dipendenti, tranne che per le strutture la cui attività deve necessariamente essere resa in presenza, come la Polizia Provinciale e la sorveglianza stradale

La Città Metropolitana di Napoli ha adottato modalità "da remoto" per lo svolgimento delle riunioni istituzionali e non, onde limitare al massimo il pericolo di contagio ed ha, altresì, dotato le proprie sedi di dispositivi di sicurezza quali mascherine, apparecchi di misurazione della

temperatura corporea e di gel sanificatori, provvedendo, anche a effettuare periodici interventi di sanificazione dei locali.

Il Comitato, pertanto, sottolinea l'impegno profuso da parte della Amministrazione, a vari livelli, al fine di tutelare i dipendenti in una fase della vita lavorativa resa maggiormente onerosa sotto molteplici aspetti.

Inoltre lo Smart Working cosiddetto emergenziale è stata una delocalizzazione della postazione lavorativa piuttosto che una reale innovazione del processo produttivo.

Tuttavia le nuove condizioni di lavoro imposte dalla pandemia hanno fatto sì che i dipendenti sperimentassero modalità di lavoro diverse dall'ordinario che, se adeguatamente progettate e strutturate, potranno entrare a far parte dell'organizzazione del lavoro nell'Ente.

Ciò naturalmente non potrà mai prevalere sulla modalità di lavoro in presenza in quanto il contatto diretto con i colleghi agevola i processi decisionali attraverso l'interazione ed il confronto. Non va inoltre sottaciuto che la vita lavorativa rappresenta una parte importante della socialità, essenziale per il mantenimento di un equilibrato contesto relazionale.

DATI SUL PERSONALE

Alla data del 31.12.2020 la Città metropolitana di Napoli registrava un contingente di personale pari a 679 dipendenti dei quali 447 maschi (65,8%) e 232 femmine (34,2%) con una diminuzione rispettivamente di circa il 3,5 % e 2,8% sull'anno precedente.

Si conferma, rispetto alla situazione 2019, la composizione di genere che mostra la prevalenza maschile (65,8%).

I dati trasmessi dall'Area Risorse Umane rivelano che il personale maschile dell'Ente prevale su quello femminile, in sostanziale omogeneità con la situazione relativa al 31/12/2019, essendo stato rilevato che soprattutto nella categoria B sussiste la distinzione più significativa; anche nelle categorie C e D il dato mantiene una sostanziale similitudine con l'anno precedente, laddove si riscontra la diversità di distribuzione che vede prevalere il personale maschile. Nei quadri Dirigenziali prevale la presenza maschile, come per le posizioni organizzative, mostrando dati sostanzialmente invariati.

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Come noto, le misure di contenimento della diffusione del rischio epidemiologico da Covid-19, hanno determinato nelle PPAA un uso massiccio del lavoro agile.

Nel 2020 all'interno dell'Ente le misure di conciliazione (escluso il lavoro agile) coinvolgono 183 dipendenti su 679 totali, corrispondente a circa il 27%, dei quali il 56,28 % è costituito da uomini ed il 43,72 % da donne.

In relazione all'utilizzo dell'istituto del part time, nel 2020 la percentuale di fruizione da parte dei maschi rispetto al 2019 aumenta dal 29,2 % al 52,6%, per le femmine si riduce dal 70,8 % al 47,4%. L'analisi della fruizione di congedi parentali comparata all'anno precedente, evidenzia una sostanziale conferma nelle percentuali di utilizzo, in quanto per il 2020 la percentuale per i dipendenti maschi è pari al 48,8 % (nel 2019 corrisponde al 47,7%) per le dipendenti femmine al 51,2 % (nel 2019 corrisponde al 52,5%); per quanto concerne, infine, i permessi ex L. 104/1992, la percentuale di utilizzo maschile aumenta dal 44,35% del 2019 al 59,5% del 2020, quella femminile cala dal 55,65% del 2019 al 40,5% del 2020.

I dati forniti sembrerebbero indurre alla considerazione che i suddetti istituti, previsti dalla normativa quali strumenti per consentire una cura della famiglia e della dimensione domestica, in passato maggiormente richiesti da parte delle donne, siano appannaggio anche maschile, in un'ottica di flessibilità di ruoli.

PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2018/2020 aveva previsto che nel corso del triennio di riferimento fossero attivate una serie di azioni positive tra le quali in particolare la rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità e l'adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro finalizzate al conseguimento del benessere organizzativo, il rafforzamento dei rapporti tra le istituzioni a sostegno delle politiche di genere, l'effettività della partecipazione e il riequilibrio delle presenze femminili nelle posizioni lavorative e la promozione della cultura di genere.

Il raggiungimento dei suddetti obiettivi è stato tuttavia penalizzato dall'emergenza sanitaria legata alla pandemia da Covid 19, che ha di fatto impedito l'attivazione di misure ed iniziative nel settore. Per la realizzazione delle azioni sopra descritte non è stato necessario l'impiego di risorse finanziarie.

Con Delibera del 17 marzo 2020 l'Ente ha approvato l'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive.

Ai fini della attuazione delle misure volte alle Pari Opportunità il C.U.G. interagisce, con la Consigliera di Parità, figura presente all'interno dell'Amministrazione e che riveste ruolo e funzione di pubblico ufficiale nel contrasto alle discriminazioni sui luoghi di lavoro pubblici e privati, inclusa la Città Metropolitana di Napoli; la Consigliera, in considerazione della esperienza e della vasta conoscenza in materia di lotta alla disparità e tutela delle pari opportunità, costituisce punto di riferimento e confronto nell'ambito della predisposizione di azioni mirate alla salvaguardia ed alla tutela delle pari opportunità.

Nel 2020, non risultano pervenute al C.U.G. segnalazioni di mobbing o di malessere organizzativo; tale dato può essere interpretato come segnale di un clima organizzativo complessivamente positivo.

FORMAZIONE

La Città Metropolitana predispone annualmente il Piano della Formazione sulla scorta dei dati forniti dagli uffici competenti in materia di formazione del personale. Si rileva che tra i partecipanti sono presenti entrambi i generi, anche se in misura diversificata, attribuibile probabilmente al differente interesse nutrito nei confronti delle tematiche affrontate.

Per quanto riguarda l'inserimento nei corsi di formazione a domanda individuale, nel corso del 2020, su 123 richieste di partecipazione, 65 (52,84%) sono pervenute da donne e 58 (47%) da uomini, contrariamente al 2019, nel corso del quale il personale maschile ha inoltrato richiesta in misura sensibilmente maggiore rispetto a quello femminile.

Ai corsi di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza hanno partecipato, su un totale di 94 dipendenti, 49 donne e 45 uomini.

COMMISSIONI DI CONCORSO

Come per il 2019, anche nella nomina delle commissioni di concorso impegnate nelle selezioni di personale ai fini del reclutamento, l'Ente ha rispettato la composizione in base al genere. Nel corso del 2020 sono state nominate con Determinazioni Dirigenziali cinque commissioni di concorso per la copertura di varie figure nell'ambito delle competenze economico/finanziarie, all'interno delle quali le funzioni di Presidente e Segretario sono state ricoperte da personale femminile mentre i componenti da personale maschile. Si riscontra, pertanto, che è stato rispettato il principio della parità di genere.

BILANCIO DI GENERE

Con il termine bilancio di genere, o *gender budgeting*, si intende il documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di un'Amministrazione.

Come già programmato per l'annualità 2019, anche per il 2020 tra le proposte del CUG era stata prevista la elaborazione del Bilancio di genere, un documento che prevede un' interazione tra vari uffici della Amministrazione, considerata la sua complessità. Le restrizioni e le limitazioni allo svolgimento ordinario delle attività imposte dalla diffusione della pandemia da Covid 2019, non hanno consentito di procedere in tal senso.

Il Comitato si riserva di attivarsi in futuro ai fini della predisposizione del citato documento, ritenuto strumento utile da utilizzare all'interno della Amministrazione in quanto volto ad indirizzare la spesa pubblica a sostegno di interventi che permettano alle donne di sviluppare pienamente le proprie capacità in ambito familiare, professionale e sociale, senza essere costrette a sceglierne uno a discapito degli altri ed altresì a contribuire alla costruzione di un'agenda politica consapevole di una diversa ripartizione delle risorse tra uomini e donne.

BENESSERE LAVORATIVO

Il Comitato di Garanzia della Città metropolitana di Napoli nell'ambito degli incontri che hanno avuto luogo nel corso del 2020, ha focalizzato l'attenzione in particolare sulla tutela del diritto alla salute, la cui integrità contribuisce al miglioramento della qualità della vita, anche lavorativa, esprimendosi a favore della attivazione di polizze destinate a rimborsare le spese mediche sostenute dai dipendenti per sé stessi ed eventualmente, in misura parziale, per i propri familiari. Ha inoltre considerato la possibilità di mettere in campo azioni mirate a facilitare il raggiungimento della sede di lavoro, mediante la istituzione di un servizio navetta, ovvero ad accordare un contributo alle spese per l'acquisto di abbonamenti ed infine la predisposizione di appositi stalli interni di parcheggio per quanti raggiungono la sede di lavoro con l'utilizzo di bicicletta; inoltre, al fine di assicurare ai dipendenti che operano in più sedi il sostegno dell'Ente, il Comitato ha valutato la possibilità di istituire postazioni di *coworking*, intendendosi per tale un modello che prevede la condivisione temporanea degli spazi di un ambiente lavorativo.

PERFORMANCE

La L. n. 56 del 7 aprile 2014 ha istituito le Città Metropolitane, definendone finalità e funzioni; in merito a queste ultime, l'art. 1 comma 85, lettera f), ha disposto che tra quelle fondamentali in capo alla Città Metropolitana rientri il controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e la promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale

In continuità con l'annualità precedente, gli obiettivi generali in materia di pari opportunità possono essere individuati in particolare in alcune macro-aree, ovvero:

- Pari Opportunità
- Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica
- Benessere organizzativo
- Promozione della cultura di genere; promozione di iniziative di sensibilizzazione generalizzata dei lavoratori sul tema della lotta alla omofobia e alle discriminazioni di carattere sessuale.

Per quanto riguarda gli obiettivi mirati, rientrano la rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità e l'adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro finalizzate al conseguimento del benessere organizzativo ed il rafforzamento dei rapporti tra le istituzioni a sostegno delle politiche di genere

OPERATIVITA'

Il C.U.G. della Città Metropolitana di Napoli è stato istituito in applicazione dell'art 21 della L. 183/2010; ai fini della individuazione dei componenti, l'Amministrazione ha attivato una procedura di interpello interno rivolto a tutto il personale dell'Ente al quale è stato richiesto di allegare il proprio CV e di segnalare in merito a personali conoscenze, esperienze e attitudini nell'ambito delle pari opportunità e della lotta alle discriminazioni; in fase di individuazione dei componenti del comitato è stata data priorità alla tutela della parità di genere. L'Amministrazione ha contestualmente richiesto a ciascuna delle OO.SS maggiormente rappresentative al proprio interno di segnalare il nominativo da inserire all'interno del Comitato. Con Determinazione Dirigenziale n. 612 del 23 gennaio 2013 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente per il primo mandato, alla scadenza del quale con Determinazioni Dirigenziali n. 1217 del 23 febbraio 2018 e n. 6265 del 12/10/2018, si è proceduto al relativo rinnovo.

Attualmente il CUG risulta così composto:

In rappresentanza dell'Amministrazione:

Anna Capasso – Designata come Presidente del CUG, giusto Decreto del Sindaco Metropolitan n. 69 del 30 gennaio 2018.

Maurizio Bertolotto – Ha ricoperto la carica di Vicepresidente CUG, nominato nel corso della riunione del 20 novembre 2018 in regime di prorogatio fino al 30 dicembre 2020, in virtù delle particolari limitazioni imposte al regolare svolgimento delle attività imposte dalla diffusione della pandemia da Covid 19.

Concetta Graziano - Effettivo

Alessandra Palumbo - Effettivo

Vincenzo Romano - Effettivo

Giuliana Camardella - Supplente

Annamaria Fontanarosa - Supplente

Lucio Grande - Supplente

In rappresentanza della parte sindacale

Renata Monda – Attuale Vicepresidente, rappresentante sindacale della DIREL, nominata nella riunione del 30 dicembre 2020 con le modalità previste dal Regolamento del CUG della Città Metropolitana di Napoli di cui alla Delibera G.P. 944/2013; il Presidente, in accordo con i componenti, ha ritenuto opportuno l'avvicendamento in tale funzione tra un rappresentante della Amministrazione e un rappresentante sindacale.

Marisa Attanasio CGIL

Debora Troncone CISL

Maria Alessandra De Francesco UIL

Candida Manna CSA

Il C.U.G. è dotato di un proprio Regolamento, approvato con Delibera di Giunta Provinciale n. 944/2013.

Il C.U.G. non dispone di stanziamenti specifici di bilancio.

Il C.U.G. ha una casella di posta elettronica dedicata, ed è in corso la creazione di uno spazio web in intranet

Nel corso del 2020 il Comitato si è riunito per discutere, in particolare sui seguenti temi:

- Azioni volte al benessere lavorativo dei dipendenti dell'Ente.
- Tutela del diritto alla salute.
- Realizzazioni di azioni mirate a facilitare il raggiungimento della sede di lavoro.
- Predisposizione di postazioni di coworking.
- Corsi di formazione rivolti al personale, sul tema della lotta alle discriminazioni.

- Applicazione di politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- Iniziative volte a sensibilizzare il personale dell'Ente sui temi delle pari opportunità e della lotta alla violenza di genere.
- Impiego del Lavoro Agile all'interno della Amministrazione

In merito a quest'ultimo punto, si rappresenta che, come previsto dalle Linee Guida al Lavoro Agile del Ministero per la Funzione Pubblica, il Comitato si propone di vigilare, al fine di assicurare che il lavoro agile costituisca realmente uno strumento di conciliazione vita familiare e lavorativa ed in particolare, nella fase iniziale della adozione di tale modalità di prestazione lavorativa, che nessuna tipologia di lavoratori sia aprioristicamente esclusa dalla possibilità di accedervi.

Il Comitato si propone, altresì, di collaborare con l'Amministrazione nel monitoraggio degli impatti del lavoro agile, prestando particolare attenzione agli effetti sul benessere organizzativo, anche attraverso indagini di clima, che sono tra gli strumenti di cui lo stesso Legislatore suggerisce l'impiego.

La Direttiva n. 3 del 2017 del Ministro per la Semplificazione della Pubblica Amministrazione, nel fornire indirizzi e linee guida in merito alla organizzazione del lavoro agile, dà risalto alla funzione dei Comitati Unici di Garanzia il cui ruolo, propositivo e consultivo, è prioritariamente quello di fornire sostegno in merito all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del personale, al fine promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

La successiva Circolare n. 1/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione riprende la previsione della richiamata Direttiva e conferma l'importanza della collaborazione dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel momento in cui le Amministrazioni sono tenute ad adottare tutte le iniziative necessarie all'attuazione delle misure volte a favorire il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa.

Tenuto conto del panorama legislativo e regolamentare in materia di Lavoro Agile, il Comitato riconosce al Lavoro Agile un ruolo evolutivo di rilievo in termini di:

- organizzazione del lavoro, che necessita del pieno apporto dei Dirigenti dell'Ente chiamati a riorganizzare;
- raggiungimento di singoli e ben definiti obiettivi, nell'ambito della organizzazione del lavoro negli uffici di propria pertinenza.

Nel corso del mese di luglio 2020 (nota RU 79436) il C.U.G., tenuto conto del panorama legislativo e regolamentare in materia di lavoro agile, ha fornito agli uffici competenti dell'Amministrazione il suo apporto con una serie di suggerimenti ritenuti utili alla disciplina dell'istituto del lavoro agile, ai fini del redigendo Regolamento, di seguito specificati:

- calendarizzazione mirata del lavoro al di fuori della sua sede professionale, in una misura che tenga conto delle esigenze familiari e di quelle legate alla regolare erogazione del servizio, e verifica, in corso d'opera, dell'impatto e degli esiti sull'Ente per coglierne benefici e criticità;
- riconoscimento della erogazione del buono pasto ai dipendenti in smart working, in quanto ritenuto bilanciamento dell'onere economico sostenuto dai dipendenti che svolgono la prestazione lavorativa utilizzando attrezzature proprie e al di fuori della sede abituale di lavoro;
- istituzione del Gruppo di Supporto e del Gruppo Monitoraggio, finalizzati rispettivamente ad offrire supporto tecnico nella implementazione del lavoro agile e ad effettuare un monitoraggio sull'impatto di tale modello organizzativo all'interno dell'Amministrazione, in quanto ritenuti validi strumenti nella prospettiva di migliorarne e ottimizzarne la relativa attuazione;

- individuazione da parte dei dipendenti in modalità Lavoro Agile, pur non prevedendo la legge la scelta di una postazione fissa, di alcuni luoghi abituali al di fuori della sede di lavoro, con intento di rafforzare la tutela dei dipendenti in termini infortunistici.
- agevole fruizione del lavoro agile nei periodi che coincidono con la chiusura degli istituti scolastici, a sostegno dei dipendenti genitori di minori di anni 14, essendo ben noto che in tali circostanze la gestione dei figli di tale età comporta maggiori difficoltà organizzative;
- definizione delle cd “fasce di reperibilità”, e della modalità di fruizione, all’interno delle stesse, dei permessi brevi e del riconoscimento del “diritto alla disconnessione”;

Il percorso si è concluso nel 2021 con l’approvazione del Regolamento della disciplina del Lavoro Agile, giusta Delibera del Sindaco n. 40 del 25/02/2021.

Il Comitato ha, inoltre, fornito osservazioni e suggerimenti a sostegno della redazione del **Piano Triennale delle azioni Positive 2021/2023** per la parte relativa a nuove azioni da mettere in campo, quali:

- *Attivazione di uno Sportello di ascolto*, da implementare con il supporto degli uffici dell’Area Risorse Umane, del CUG e della Consigliera di Parità, con l’intento di accogliere le istanze dei dipendenti relative a situazioni di squilibrio di genere, discriminazioni e casi in cui il benessere lavorativo risenta di condizioni di criticità; a tal uopo andrà definito un percorso di contatto con lo sportello prevedendo la tutela dei dati sensibili;
- *Predisposizione di interventi nell’ambito del Welfare*, definito quale complesso delle erogazioni e prestazioni che un’azienda/Ente riconosce ai propri dipendenti con lo scopo di migliorarne la vita privata e lavorativa, volti allo studio del fenomeno all’interno dell’Ente con l’intento di rilevare le diverse esigenze del personale e dunque intervenire in maniera più mirata ed efficace.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Al luce di tale situazione, il CUG, si propone di realizzare in sinergia con i diversi uffici dell’Ente, le seguenti azioni:

1. Individuare strategie tese a favorire il ricorso a tutte le possibili forme di flessibilità e articolazione oraria, quali misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
2. Rafforzare la collaborazione del CUG con l’ufficio competente in materia di pari opportunità in merito alle attività consultive, propositive e di verifica;
3. Collaborare con gli uffici dell’Ente al fine di rendere il Lavoro Agile una misura efficace ai fini della conciliazione tra vita lavorativa e familiare;
4. Costituire un gruppo di lavoro intersettoriale (in collaborazione con gli uffici dell’Area Finanziaria e delle Risorse Umane) volto alla elaborazione del bilancio di genere;
5. Prevedere l’inserimento di obiettivi di bilancio connessi al ruolo e funzioni del CUG anche in connessione con le strutture interne competenti per materia (Ufficio Pari opportunità, Consigliera di parità);
6. Inserire obiettivi di pari opportunità tra gli obiettivi trasversali, attivando una fase di condivisione e consultazione con la RSU e gli uffici delle Risorse Umane;
7. Predisporre un aggiornamento del regolamento del CUG alla luce della richiamata Direttiva 2/2019;
8. Analizzare i dati retributivi in collaborazione con la Direzione Trattamento Giuridico ed Economico del Personale, al fine di individuare eventuali criticità con particolare riferimento a divari di genere.