

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

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

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

Conservatorio di Musica G. Frescobaldi di Ferrara

Format 2 della direttiva n. 2/2019

ANNO 2022



PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

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

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

Struttura della Relazione

Dati dell’amministrazione con indirizzo e numero di dipendenti.

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

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

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



DATI DELL'AMMINISTRAZIONE:

Amministrazione: **Conservatorio di Musica G. Frescobaldi di Ferrara**

Regione: **Emilia-Romagna**

Provincia: **Ferrara**

Comune: **Ferrara**

CAP: **44121**

Indirizzo: **Largo Michelangelo Antonioni, 1**

Tipologia di Amministrazione: **Pubblica Amministrazione**

Categoria: **Istituzione di Alta Formazione Artistica e Musicale**

Ministero: **Ministero Università e Ricerca**

Numero dipendenti: **83 (dato al 31/12/2022)**



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

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

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Personale non dirigenziale										
Docenti di prima fascia a tempo indeterminato	0	1	6	17	9	0	0	5	14	4
Docenti di prima fascia a tempo determinato	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Direttore Amministrativo area EP2 a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Direttore Ufficio di Ragioneria EP1 a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Collaboratore Area III a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Assistente Area II a tempo indeterminato	0	0	1	0	0	0	1	3	2	0
Coadiutore Area I a tempo indeterminato	0	0	0	3	2	0	0	1	2	0
Coadiutore Area I a tempo determinato	0	0	0	2	0	0	1	1	2	0
Totale personale	0	2	8	22	11	0	3	12	21	4
% sul personale complessivo	0%	2,41%	9,64%	26,50%	13,25%	0%	3,61%	14,47%	25,30%	4,82%

TAB. 1.2: ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Totale % ⁽¹⁾	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Totale % ⁽¹⁾
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	0	1	2	2	0	5	35,71%	0	2	3	4	0	9	64,29
Tra 3 e 5 anni	0	1	2	1	0	4	50%	0	0	2	2	0	4	50%
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	4	0	6	54,55	0	1	2	1	1	5	45,45%
Superiore a 10 anni	0	0	2	15	9	26	52%	0	0	5	14	5	24	48%
Totale	0	2	8	22	9	41		0	3	12	21	6	42	
Totale %	0%	2,41%	9,64%	26,51%	10,84%			0%	3,61%	14,45%	25,30%	7,23%		

⁽¹⁾La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza.

TAB. 1.3: PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Livello di inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Docente di prima fascia a tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	3	60%	2	40%	5	6,02%
Docente di prima fascia a tempo indeterminato	Laurea magistrale (II livello)	30	58,82%	21	41,18%	51	61,44%
Docente di prima fascia a tempo indeterminato	Specializzazione post-laurea	1	100%	0	0%	1	1,20%
Docente di prima fascia a tempo determinato	Laurea magistrale (II livello)	2	100%	0	0%	2	2,41%
Direttore Amministrativo Area EP2 a tempo indeterminato	Laurea magistrale (II livello)	0	0%	1	100%	1	1,20%
Direttore Ufficio di Ragioneria Area EP1 a tempo indeterminato	Specializzazione post-laurea	0	0%	1	100%	1	1,20%

Collaboratore Area III a tempo determinato	Laurea magistrale (II livello)	0	0%	2	100%	2	2,41%
Assistente Area II a tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	1	50%	1	50%	2	2,41%
Assistente Area II a tempo indeterminato	Laurea triennale (I livello)	0	0%	2	100%	2	2,41%
Assistente Area II a tempo indeterminato	Laurea magistrale (II livello)	0	0%	2	100%	2	2,41%
Assistente Area II a tempo indeterminato	Master di II livello	0	0%	1	100%	1	1,20%
Coadiutore Area I a tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	1	25%	3	75%	4	4,82%
Coadiutore Area I a tempo indeterminato	Diploma di Scuola Superiore	2	50%	2	50%	4	4,82%
Coadiutore Area I a tempo determinato	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67%	1	33,33%	3	3,61%
Coadiutore Area I a tempo determinato	Diploma di Scuola Superiore	0	0%	2	100%	2	2,41%
	Totale personale	42	0	41		83	
	% sul personale	50,60%		49,40%			100,00%

⁽¹⁾La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza.

⁽²⁾La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito.

Si precisa che nelle Istituzioni di Alta Formazione Artistica e Musicale non esiste il Dirigente, ma la figura del Direttore che assume responsabilità in determinati ambiti e viene eletto dal corpo Docente tramite elezione tra i Docenti di ruolo. La/il Direttrice/Direttore eletta/o assumerà le funzioni superiori con o senza esonero dall'insegnamento e rientra nel personale Docente di prima fascia a tempo indeterminato.

Inoltre come previsto dal DPR 132/2002 è prevista la nomina del Presidente che è il legale rappresentante dell'Istituto ma non fa parte del personale (quindi non risulta in tabella) e viene retribuito con un compenso annuale liquidato dal Bilancio del Conservatorio. Viene nominato dal Ministero su proposta di una terna selezionata dal Consiglio Accademico.

Sia la Direttrice che la Presidente sono donne.



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

TAB. 2.1: RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Tot % (1)	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Tot % (1)
Tipo Presenz a														
Tempo Pieno	0	2	8	22	11	43	52,43 %	0	3	11	21	4	39	47,56%
Part Time >=50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	1	0	0	1	100%
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Totale	0	2	8	22	11	43		0	3	12	21	4	40	
Totale %	0%	2,40%	9,64%	26,51%	13,25%			0%	3,61%	14,46%	25,30%	4,83%		

⁽¹⁾La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza.

TAB. 2.2: FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

Classi età / Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% ⁽¹⁾	< 3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% ⁽¹⁾
Personale che fruisce di part time verticale	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	1	0	0	1	100%
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	1	0	0	1	10%	0	2	4	3	0	9	90%
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	1	0	0	1	9,10%	0	2	5	3	0	10	90,90%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Totale	0	0	2	0	0	2		4	10	6	0	22		
Totale %	0 %	0 %	9,09 %	0 %	0 %	2,41 %		18,18 %	45,45 %	27,28 %	0 %	100 %		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza.

TAB. 2.3: FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	0	0%	19	100%	19	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0%	0	0%	0	0%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0%	8	100%	8	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0%	1	100%	1	100%
Totale	0		28		28	

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

- a) Piano Triennale di Azioni Positive: a causa del perdurare dello stato pandemico, degli ultimi due anni, la nostra istituzione sta improntando ora il piano triennale delle azioni positive, tenendo presente le finalità quali il benessere organizzativo e l'analisi dei dati del personale, con l'obiettivo della piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.
- b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

TAB. 3.1: FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età \ Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	0	0	0	0	0%	0	4	0	0	0	0	0%
Aggiornamento professionale	0	0	50	0	0	50	17,24%	0	13,5	148,50	78	0	240	82,75%
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%



Totale ore	0	0	50	0	0			0	13,5	148,5	78	0		
Totale ore %	0	0	17,24%	0	0	50		0	4,66%	51,20%	26,90%	0	240	290

c) Adozione bilancio di genere: non è stato adottato.

d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale:

TAB. 3.2: COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U
Comm. Strum. Antichi 1	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	U
Comm. Strum. Antichi 2	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U
Commissione Viol. Coll.	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	D
Totale personale	7		5		12	100,00%	

e) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

TAB. 3.3: DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
Docenti di prima fascia a tempo indeterminato	€ 39.163,10		€ 39.266,08		€ 102,98	0,26 %
Docenti di prima fascia a tempo	€ 29.684,12		€ 0,00		- € 29.684,12	0%
Direttore Amministrativo area EP2 a tempo indeterminato	€ 0,00		€ 49.431,05 €		€ 49.431,05 €	100%
Direttore Ufficio di Ragioneria EP1 a tempo indeterminato	€ 0,00		€ 38.042,19		€ 38.042,19	100%
Collaboratore Area III a tempo	€ 0,00		€ 23.830,03		€ 23.830,03	100%
Assistente Area II a tempo	€ 26.640,92		€ 26.708,23		€ 67,31	0,25%
Coadiutore Area I a tempo	€ 19.453,57		€ 20.499,85		€ 1.046,28	5,10%
Coadiutore Area I a tempo determinato	€ 17.882,83		€ 18470,76		€ 587,93	3,18%

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Adozione codici di comportamento

E' stato adottato il codice di comportamento dei dipendenti pubblici e pubblicato sul sito del Conservatorio nella sezione apposita in Amministrazione trasparente.

All'interno del Codice di comportamento all'art. 3, comma 2, il Conservatorio garantisce le pari opportunità, la tutela dal mobbing e dalle molestie sessuali e persegue il benessere organizzativo anche attraverso l'operatività del Comitato Unico di Garanzia.

Stress Correlato lavoro

La valutazione dello stress correlato lavoro è stata effettuata con la collaborazione della ditta IGEAM in qualità di RSPP dell'Istituto nell'anno 2021, con la redazione di un documento che si basa sulle Linee Guida INAIL "Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato" ed. 2017.

Nell'ambito dell'indagine effettuata, sono stati raccolti indicatori oggettivi appartenenti alle seguenti tre distinte famiglie:

- Indicatori AZIENDALI (eventi sentinella);
- Indicatori di CONTESTO del lavoro;
- Indicatori di CONTENUTO del lavoro.

L'analisi dei dati raccolti ha consentito, per le tre famiglie di indicatori, l'identificazione dei relativi livelli di rischio e la determinazione del livello di rischio complessivo da stress lavoro-correlato.

Dall'analisi, è stato ottenuto un livello di rischio da stress lavoro-correlato "Non rilevante" per tutti i Gruppi Omogenei dei Lavoratori.

Il livello di rischio non rilevante non determina l'obbligo di ricorrere all'adozione di specifiche azioni correttive, né di procedere ad approfondimenti di valutazione.

Adozione supporto counseling

Nell'anno 2022 abbiamo aderito al progetto EUTERPE con la realizzazione dello sportello di Counseling per gli studenti del Conservatorio.

In qualità di CUG provvederemo in base ai fondi destinati, di estendere il supporto di counseling ai dipendenti.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il piano della performance rientra all'interno del PIAO e viene definito anche in sede di contrattazione integrativa sia istituzionale che nazionale, valutando le professionalità interne e in funzione delle esigenze di razionalizzazione ed ottimizzazione del servizio reso quale supporto amministrativo alla didattica, alla produzione ed alla ricerca, al fine di garantire adeguati livelli di efficienza e produttività.



SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

Modalità di nomina del CUG:

- ✓ *In applicazione di quanto disposto dall'art. 21 Legge 4 novembre 2010 n. 183. dalla Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica e per le pari opportunità del 4 marzo 2011 (Pubblicata in G.U. n. 134 del 11/06/2011) e dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione delegato alle Pari Opportunità (Pubbliata sulla G.U. n. 184 del 07/08/2019) questo Conservatorio di Musica procede alla nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere per chi lavora e contro le discriminazioni, richiedendo la disponibilità con Circolare a tutti i dipendenti, con l'individuazione di n. 4 membri effettivi e di n. 4 membri supplenti, mentre le Organizzazioni Sindacali individueranno altri 4 membri effettivi. Seguirà poi Decreto di nomina del Presidente.*
- ✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: nessuna dotazione al momento.*
- ✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: si sta provvedendo a un piano di formazione dei componenti del CUG;*
- ✓ *Riconoscibilità/visibilità: non esiste una sede fisica del CUG;*
- ✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: no;*
- ✓ *Frequenza e temi della consultazione: due/tre volte all'anno;*
- ✓ *Collaborazioni esterne/interne: Nucleo di Valutazione, RSU, Consigliera delle Pari Opportunità Provinciale e confronto con il CUG del territorio*

B. ATTIVITA’

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ *Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo*
- ✓ *Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza;*
- ✓ *Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo;*
- ✓ *Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (e. bilancio di genere);*



- ✓ *Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;*

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- ✓ *Piani di formazione del personale;*

POTERI DI VERIFICA

- ✓ *Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità (non ancora definito presso la nostra Amministrazione);*
- ✓ *Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo (si vuole proporre una formazione specifica su questo argomento per il prossimo biennio);*
- ✓ *Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro (proposte didattiche e musicali con repertori finalizzati alla sensibilizzazione sul tema).*

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG ha ripreso da pochi mesi l'attività sul campo per il perdurare della pandemia dal 2020.

Dall'analisi svolta non emergono disparità di genere e criticità particolari.

Si intende migliorare sia la parte relativa alla formazione del personale sul benessere organizzativo, proponendo anche un questionario specifico a tutto il personale dipendente che avere una parte propositiva in merito al Piano Triennale delle Azioni positive.