



COMUNE DI GUASTALLA
Provincia di Reggio Emilia

Piazza Mazzini, 1
42016 GUASTALLA
Tel. (0522) 839711
Fax (0522) 824834
C.F. e P.IVA 00439260357

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

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2020



COMUNE DI GUASTALLA
Provincia di Reggio Emilia

Piazza Mazzini, 1
42016 GUASTALLA
Tel. (0522) 839711
Fax (0522) 824834
C.F. e P.IVA 00439260357

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020



COMUNE DI GUASTALLA

Provincia di Reggio Emilia

Piazza Mazzini, 1
42016 GUASTALLA
Tel. (0522) 839711
Fax (0522) 824834
C.F. e P.IVA 00439260357

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

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)



COMUNE DI GUASTALLA

Provincia di Reggio Emilia

Piazza Mazzini, 1
42016 GUASTALLA
Tel. (0522) 839711
Fax (0522) 824834
C.F. e P.IVA 00439260357

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.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Il personale del Comune di Guastalla è distribuito in modo abbastanza omogeneo per fasce d'età nonostante alcuni picchi. In particolare per quanto riguarda le donne, quasi la metà (il 42% per precisione) è concentrato nella fascia di età da 51 a 60 anni. Questo si rifletterà tra qualche anno in un cambio generazionale considerevole data la prossimità della pensione di questa fascia di età.

Il 2020 a causa dei numerosi pensionamenti degli anni precedenti, ha visto un incremento di personale neoassunto durante l'anno compreso nella fascia d'età 20-40 anni. Le nuove assunzioni porteranno a un graduale abbassamento dell'età media dei dipendenti e consente di avere uno scambio di competenze molto importante tra il personale senior e quello junior.

Negli organi politici, c'è una sostanziale parità di genere con 13 uomini e 10 donne a rappresentare il Comune di Guastalla in Giunta e Consiglio. Tuttavia, si rileva l'assenza di donne tra i dirigenti.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il 2020 sarà ricordato da tutti come l'anno della pandemia da Covid-19. Questo ha portato ad una sorta di rivoluzione nel sistema socio assistenziale e lavorativo degli Italiani. In generale come dipendenti pubblici e quindi configurati come servizi essenziali per la cittadinanza, non si è mai subito un vero e proprio fermo delle attività, ma queste si sono trasformate totalmente riducendo al minimo la presenza negli uffici e l'affollamento delle sale di attesa per i servizi con il pubblico.

L'introduzione dello smart working da Decreto Ministeriale, ha portato il 90% dei dipendenti comunali a lavorare da casa senza che questo abbia di fatto inficiato sulla qualità del servizio reso ai cittadini. E' cambiata l'organizzazione degli uffici e l'Amministrazione ha predisposto tutte le precauzioni per il lavoro in presenza indifferibile. Dall'analisi dell'allegato 1 della presente relazione, emerge che sono le donne quelle che usufruiscono di misure di conciliazione maggiori come ad esempio



COMUNE DI GUASTALLA

Provincia di Reggio Emilia

Piazza Mazzini, 1
42016 GUASTALLA
Tel. (0522) 839711
Fax (0522) 824834
C.F. e P.IVA 00439260357

il part-time e il lavoro agile, mentre sono gli uomini a chiedere il maggior numero di ore di permesso per L. 104/92. In ogni caso, all'interno degli uffici comunali, continua lo smart working per ridurre al minimo il rischio di blocco delle attività dovuto ad eventuali casi di contagio.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Piano Triennale di Azioni Positive è stato adottato, ma nel corso del 2020 a causa dell'emergenza sanitaria tuttora in corso, non è stato possibile applicare al pieno le azioni previste. Non è possibile suddividere la fruizione per genere della formazione, ma lo smart working emergenziale e non, ha consentito una maggiore adesione da parte del personale alla formazione attraverso webinar e conferenze online, spesso gratuite.

Il Comune di Guastalla al momento non adotta un bilancio di genere, ma, attraverso il confronto con il CUG, cerca di far rispettare la parità di genere. Parità rispettata a pieno nelle commissioni di concorso indetti nel 2020.

Non sussistono differenziali retributivi uomo/donna in quanto i contratti le retribuzioni sono su base tabellare in base all'inquadramento.

A seguito dell'approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) 2021-2023 avvenuta nel mese di Gennaio 2021, il Responsabile della prevenzione della Corruzione e Trasparenza ha proposto una revisione del codice di Comportamento. La revisione del documento è prevista per la prima metà del 2021.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il questionario sul benessere organizzativo è stato predisposto ad inizio 2021 su richiesta del nuovo CUG appena nominato per fare una fotografia dell'attuale situazione percepita dai dipendenti e sulle potenziali azioni da intraprendere.

Il modello usato è quello predisposto dalla Commissione Indipendente per la Valutazione Trasparenza e integrità della PA di ANAC.

Di seguito vengono riassunti i punti principali emersi dall'indagine:

- inadeguatezza/inefficienza del sistema di riscaldamento/raffrescamento e carente isolamento acustico;



COMUNE DI GUASTALLA

Provincia di Reggio Emilia

Piazza Mazzini, 1
42016 GUASTALLA
Tel. (0522) 839711
Fax (0522) 824834
C.F. e P.IVA 00439260357

- casi di mobbing;
- comunicazione scarsa/inefficace tra responsabili e dipendenti;
- carico di lavoro del personale spesso non equilibrato;
- percezione di una mancata correlazione tra performances e valutazione delle stesse;
- il sistema di incentivazione viene percepito come non equo, viene richiesta maggiore trasparenza nelle comunicazioni da parte dell'Amministrazione e dei responsabili;
- miglioramento della formazione inteso come aggiornamento professionale e potenziamento dello stesso;
- i rapporti umani tra colleghi risultano essere buoni;
- scarsa condivisione delle informazioni;

Di seguito si riportano alcune delle proposte del CUG per la risoluzione delle problematiche emerse:

- attivazione di un percorso psicologico per i dipendenti dell'Ente volto ad aiutare in caso di percezione di mobbing o disagio in collaborazione con l'Azienda Bassa Reggiana, come già avviene per alcuni servizi;
- corsi di formazione inerenti alla gestione del personale e alle dinamiche di gruppo, ponendo particolare attenzione al tema della comunicazione interna ed esterna ed alla gestione dei conflitti; il Comitato si fa carico di raccogliere dei preventivi e successivamente di sottoporli all'Amministrazione per l'approvazione;
- creazione di momenti di incontro a cadenza regolare tra responsabili e proprio gruppo di lavoro per raccogliere necessità e/o suggerimenti che emergono durante lo svolgimento del lavoro quotidiano ai fini di migliorare il servizio offerto;
- presentazione/discussione/condivisione preventiva degli obiettivi di lavoro annuali con i dipendenti da parte del responsabile;
- confronto/ricognizione dei carichi di lavoro attribuiti ai dipendenti al fine di verificare adeguatezza e fattibilità;
- maggiore condivisione delle informazioni tra Amministrazione e dipendenti.

Il presidente del CUG sta avviando un dialogo con l'Amministrazione per poter avere a disposizione i fondi per intraprendere i percorsi psicologici e di formazione al fine di risolvere le problematiche di mobbing e scarsa formazione professionale emersi dal questionario.



COMUNE DI GUASTALLA

Provincia di Reggio Emilia

Piazza Mazzini, 1
42016 GUASTALLA
Tel. (0522) 839711
Fax (0522) 824834
C.F. e P.IVA 00439260357

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel Piano della Performance non sono inseriti obiettivi specifici di pari opportunità. Tuttavia, il sistema di definizione degli obiettivi è pubblicato sul sito internet del Comune di Guastalla nella sezione Amministrazione Trasparente.

Quello che viene lamentato dai dipendenti ed emerso anche dal questionario sul benessere organizzativo è che spesso non si ha una chiara visione degli obiettivi che devono essere perseguiti durante l'anno e della loro valutazione.

Viene chiesto, quindi, un confronto maggiore sulle performance da parte dei dipendenti che il CUG intende perseguire nel corso del 2021.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

Il CUG è stato nominato con determina dirigenziale del Segretario Generale numero 206 del 2016. Al momento l’Amministrazione Comunale non ha dedicato un budget per il CUG, ma è intenzione del comitato chiedere un budget dedicato alle principali attività che si vogliono svolgere nel corso del 2021. Purtroppo nel corso del 2020 le riunioni del CUG sono state poche e le sue funzioni ridotte al minimo a causa dell’emergenza sanitaria in corso.

Non è stato chiesto nessun parere da parte dell’Amministrazione durante il 2020.

B. ATTIVITA’

A causa dell’emergenza sanitaria da COVID-19, durante il 2020 tutte le attività del Comitato sono state sospese.

A seguito dell’esito del questionario sul benessere organizzativo, il CUG intende per il 2021 implementare le attività necessarie a migliorare la condizione generale dei dipendenti.



COMUNE DI GUASTALLA

Provincia di Reggio Emilia

Piazza Mazzini, 1
42016 GUASTALLA
Tel. (0522) 839711
Fax (0522) 824834
C.F. e P.IVA 00439260357

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nonostante le donne risultino mediamente più istruite, non vi è una corrispondenza diretta tra il titolo di studio e le posizioni ricoperte. In particolare, gli unici due incarichi di dirigenza sono affidati ad uomini.

Sono emersi casi di mobbing e difficoltà di comunicazione con i responsabili oltre che carichi di lavoro spesso inadeguati e carente formazione.

L'obiettivo principale per il 2021 è quello di attivare un percorso psicologico per affrontare la tematica del mobbing, trovarne le cause e capire come risolverle.

Un altro obiettivo del CUG sempre per l'anno 2021, è cercare di incentivare le attività di formazione e migliorare la comunicazione dipendenti responsabili.