



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 2022



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 2022



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, più della metà (il 47% 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. Si nota in ogni caso, come nel 2022, grazie anche a nuove assunzioni e a pensionamenti, la percentuale di donne nella fascia di età compresa tra 31 e 40 anni si sia considerevolmente alzata arrivando al 40%.

Si è potuto osservare come i neo assunti dell'ultimo biennio, stiano gradualmente abbassando l'età media del personale e portando un notevole ricambio generazionale atto anche a favorire uno scambio di competenze tra tutti i dipendenti.

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. Altra nota positiva è stata la nomina del nuovo Segretario Comunale Dott.ssa Renata Greco che fa sì che ci sia una rappresentazione del genere femminile anche nelle figure apicali dirigenziali.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Nel corso del 2022 è continuata l'organizzazione degli uffici al fine di favorire il lavoro agile a quelle categorie di dipendenti più fragili e l'Amministrazione ha predisposto tutte le precauzioni per il lavoro in presenza indifferibile. Sono ripresi anche i colloqui con i tecnici fermi a causa della pandemia.

Dall'analisi dell'allegato 1 della presente relazione, emerge che sono le donne quelle che usufruiscono di misure di conciliazione maggiori come ad esempio il part-time e il lavoro agile, mentre sono gli uomini a chiedere il maggior numero di ore di permesso per L. 104/92 seppur il divario sia minimo.



SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Piano Triennale di Azioni Positive è stato aggiornato nel 2022. Il CUG ha lavorato per organizzare un corso di formazione rivolto prima ai responsabili e poi ai dipendenti relativo all'utilizzo di una comunicazione efficace. Il corso ha riscosso un grande successo tra i dipendenti. Nella prima seduta del 2023, il CUG ha analizzato i risultati dei corsi e proposto alcune migliorie organizzative per i responsabili.

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

A fine 2022 è stato aggiornato il Codice di Comportamento del Comune di Guastalla.

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;
- 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;



COMUNE DI GUASTALLA
Provincia di Reggio Emilia

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

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. Corso già svolto nel corso del 2022;
- 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. Questo punto è stato trattato ampiamente nella prima seduta del 2023 del CUG;
- 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.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel Piano della Performance, integrato nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 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 2023.



COMUNE DI GUASTALLA
Provincia di Reggio Emilia

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

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

Il CUG è stato nominato con determina dirigenziale del Segretario Generale numero 632 del 2022. A seguito delle elezioni dei nuovi RSU, alcuni membri del CUG sono cambiati ed è stata resa necessaria la nuova nomina. Al momento l’Amministrazione Comunale non ha dedicato un budget per il CUG, ma viene in ogni caso concesso per le attività da predisporre. Non è stato chiesto nessun parere da parte dell’Amministrazione durante il 2022.

B. ATTIVITA’

Nel corso del 2022 sono stati svolti i corsi proposti dal CUG, mentre per il 2023 si vogliono implementare le richieste emerse durante i corsi per quanto possibile.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nonostante le donne abbiano conseguito titoli di studio di maggior rilievo, non vi è una corrispondenza diretta tra il titolo conseguito e le posizioni di responsabilità ricoperte. A partire dal 2022 il ruolo di Segretario Generale affidato ad una donna ha concesso di rispettare la parità di genere almeno a livello apicale.

L’obiettivo principale per il 2023 è quello di provare a risolvere il problema di comunicazione tra dipendenti e responsabili che è stato rilevato nel 2021 e trattato durante i corsi del 2022 rivolto ai dipendenti.

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

ANNO 2022

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG.....	1
ANNO 2021	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	3
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento).....	3
Personale dipendente contratto EELL.....	3
Organi politici:	3
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA.....	4
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.....	4
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE.....	4
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	5
Essendo tutti gli istituti contrattualizzati non vi sono divari economici di genere.....	5
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	5
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	6
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....	6
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	7
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE.....	8
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	8
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....	9
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	9

COMUNE DI GUASTALLA

SITUAZIONE AL 31.12.2022

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Personale dipendente contratto EELL

Inquadramento	Classi età									
	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
B1		0	1	0	1	0	0	0	0	0
B3		0	0	0	1	0	0	0	0	0
B4		0	0	1	0	0	0	0	0	0
BG5		0	0	0	0	0	0	1	0	0
C1		3	0	0	0	1	2	3	2	0
C2		0	2	1	0	0	2	3	2	0
C3		0	0	0	0	0	2	4	4	0
c4		0	0	0	0	0	2	0	4	0
c5		0	0	0	0	0	2	0	1	0
D1		1	1	0	0	2	2	0	1	0
D2		0	0	0	1	0	2	0	2	0
d3		0	0	0	0	0	2	1	1	0
D4		0	0	1	0	0	2	0	1	0
DG3		0	0	1	0	0	2	0	0	0
DG4		0	0	0	0	0	2	0	2	1
DG5		0	0	0	0	0	2	0	1	1
Dir		0	0	0	1	0	2	0	0	0
seg		0	0	0	0	0	2	0	1	0
Totale personale	0	4	4	4	4	3	28	12	22	2
% sul personale complessivo	0%	7%	7%	7%	7%	5%	49%	21%	39%	4%

Organi politici:

classi di età Inquadramento	DONNE					UOMINI				
	<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
CONSIGLIO	1	1	1	1	1		4	1	1	5

classi di età Inquadramento	DONNE					UOMINI				
GIUNTA	0	2	1	1	1		1	0	0	1
Totale personale	1	3	2	2	2	0	5	1	1	6
% sul personale complessivo	5%	14%	9%	9%	9%	0%	23%	5%	5%	27%

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	DONNE							UOMINI						
Classi età Tipo Presenza	<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	%
Tempo Pieno	3	2	7	19	2	33	58%		4	2	4	4	14	25%
Part Time >50%	0	0	5	3	0	8	14%		0	2	0	0	2	4%
Part Time <50%							0%							0%
Totale	3	2	12	22	2	41	72%	0	4	4	4	4	16	28%
Totale %	5%	4%	21%	39%	4%			0%	7%	7%	7%	7%		

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Settore Demografico			1	17%	1	17%
Settore Territorio e Programmazione			1	17%	1	17%
Settore Lavori Pubblici			1	17%	1	17%
Settore Finanziario	1	17%			1	17%
Servizio Legale			1	17%	1	17%
Settore Cultura, Turismo e sport			0,5	8%	0,5	8%
Settore Sociale, pubblica istruzione e relazioni col pubblico			0,5	8%	0,5	8%
Totale personale	1	33%	5	67%	6	100%

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	DONNE							UOMINI						
	<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	%
Inferiore a 3 anni	3	1	3	3	0	10	18%		4	2	0	0	6	0%
Tra 3 e 5 anni	0	1	5	4	0	10	18%		0	2	1	1	4	0%
Tra 5 e 10 anni						0	0%						0	0%
Superiore a 10 anni	0	0	4	15	2	21	37%		0	0	3	3	6	0%
Totale	3	2	12	22	2	41			4	4	4	4	16	
Totale %	5%	4%	21%	39%	4%				7%	7%	7%	7%		

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.

Essendo tutti gli istituti contrattualizzati non vi sono divari economici di genere

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Totale personale				100,00%
% sul personale complessivo				

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	1	100%	1	100%	2	100%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1	100%	1	100%	2	100%
% sul personale complessivo						

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

		DONNE		UOMINI		TOTALE	
Titolo di studio		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
LICENZA MEDIA	B			3		3	5%
	C						
	D						
	DIR/SEG						
DIPLOMA	B	1	2%	1	2%	2	4%
	C	15	26%	4	7%	19	33%
	D	3	5%	2	4%	5	9%
	DIR/SEG						
LAUREA	B						
	C	11	19%	2	4%	13	23%
	D	10	18%	3	5%	13	23%
	DIR/SEG	1	2%	1	2%	2	4%
Totale personale		41		16		57	100%
% sul personale complessivo		72%		28%			

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Nell'anno 2022, all'interno del Comune di Guastalla, non ci sono state commissioni di concorso.

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Totale personale							
% sul personale complessivo							

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

	DONNE							UOMINI						
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	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta			4	3		7	17%						0	0%
%PT			83%, 92%	69%, 83%, 92%										
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta			1			1	2%			2			2	5%
%PT			83%							50%; 83%				
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile	2	1	5	10		18	44%			2	1	1	4	10%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)						0							0	
Totale	2	1	10	13	0	26	63%	0	0	4	1	1	6	15%
Totale %	5%	2%	24%	32%	0%			0%	0%	10%	2%	2%		

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

TABELLA 1.10 – 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						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	10	14%	2	3%	12	0,08%
Totale giorni	10	14%	2	3%	12	0,08%
% sul personale complessivo	0,07%		0,01%		0,08%	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	507,31	100%	486,91	100%	994,22	0,92%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						0
Totale ore	507,31		486,91		994,22	
% sul personale complessivo	0,47%		0,45%		0,92%	

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

	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	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)		1	1	2		4			1	1	1		3	
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazionali	0	4	4	4	4	16		3	28	12	22	2	41	
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruita per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati).

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

Nel corso del 2022 hanno avuto luogo i due corsi di formazione previsti uno per i responsabili e uno per i dipendenti sui temi comunicativi. Nel corso dell'anno è stato in ogni caso implementato il lavoro agile con particolare attenzione ai lavoratori in una situazione lavorativa difficile mettendo in atto tutti gli strumenti a disposizione al fine di agevolare la conciliazione vita lavorativa-vita familiare.

Per l'anno 2022 non si è proceduto a redigere il bilancio di genere.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Iniziativa n. 1 - Pari opportunità

Obiettivo: Per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. In tale ottica deve essere inquadrata la recente Legge n. 81/2017, in precedenza citata, che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni sul lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Si prevedono i seguenti campi d'azione:

Azioni:

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione vita lavorativa – vita familiare: part-time, flessibilità oraria. In particolare per quanto riguarda la flessibilità oraria fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico, si intende mantenere la fascia di elasticità dell'orario di lavoro di quarantacinque minuti, che opera nel senso della possibilità di posticiparne l'inizio (7.45-8.30). Per i lavoratori part-time la flessibilità potrà essere attribuita dal Responsabile di settore compatibilmente con l'orario di apertura al pubblico. La fascia oraria di lavoro autogestito favorisce l'organizzazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro.
- Formazione in orario di lavoro e preferibilmente in ambito comunale o nel territorio reggiano. L'Ente prevede già che la formazione e l'aggiornamento professionale siano svolti in orario di lavoro. Verranno potenziate la possibilità di aggiornamento professionale on line mediante videoconferenza. Tali modalità organizzative favoriscono senz'altro la partecipazione delle donne alla formazione;
- Azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni;
- Particolare attenzione sarà rivolta all'implementazione del Lavoro Agile. A tal proposito l'amministrazione, in collaborazione con l'Unione Bassa Reggiana, ha aderito al progetto Vela (Veloce, leggero, Agile) progetto per lo smart working della Regione Emilia Romagna. Sempre in collaborazione con l'Unione Bassa Reggiana ed i Comuni dell'Unione Bassa Reggiana, è in fase di predisposizione il POLA (Piano Operativo Lavoro Agile).

Attori Coinvolti: Tutti i dipendenti e gli Amministratori

Beneficiari: dipendenti tutti

Spesa: al momento non ancora definiti i capitoli di spesa

Iniziativa n. 2 - Benessere organizzativo

Obiettivo: L'amministrazione ha accolto con favore la proposta del Cug di organizzare corsi indirizzati sia ai responsabili che ai dipendenti con la finalità di sviluppare le soft skill e agevolare l'attività di lavoro in gruppo. Sono stati vagliati diversi preventivi e si è proceduto ad affidare tale tipo di formazione alla ditta laborplay.

Sono stati calendarizzati i corsi, in primis, per i responsabili che si sono svolti nel mese di Gennaio e Febbraio 2022. I corsi per i dipendenti sono stati svolti nel periodo Settembre – Dicembre 2022. Verrà somministrato un nuovo questionario sul Benessere Organizzativo per valutare l'efficacia dei corsi svolti.

Attori Coinvolti: Tutti i dipendenti

Beneficiari: dipendenti **Spesa:** Capitolo 2521