



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 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

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 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

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

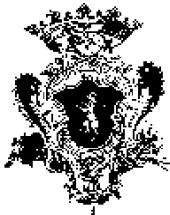
La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite 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 49% 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. Nonostante le assunzioni degli anni passati e i recenti pensionamenti, le donne si concentrano principalmente in questa fascia d'età. In ogni caso, si osserva 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. Piena parità di genere nelle figure apicali dell'Ente che vendono un uomo e una donna ai vertici amministrativi.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Nel corso del 2023 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 vita-lavoro come ad esempio il part-time e il lavoro agile. In controtendenza rispetto agli scorsi anni, anche l'utilizzo di permessi L. 104/92 dove riscontriamo un aumento delle donne nella richiesta di fruizione.



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 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Piano Triennale di Azioni Positive è stato aggiornato nel 2024 e allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Nel 2023 ci si è concentrati molto sul supportare i dipendenti in ambito formativo mettendo a disposizione anche la nuova piattaforma della funzione pubblica Syllabus. Il CUG si impegna a proporre nel corso del 2024 ulteriori azioni per migliorare la parità di genere e le pari opportunità. 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.

Ad inizio 2023 è stato adeguato al DL 36/2022, il Codice di Comportamento del Comune di Guastalla.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il questionario sul benessere organizzativo, predisposto dalla Commissione Indipendente per la Valutazione Trasparenza e integrità della PA di ANAC, è somministrato ogni anno dal CUG per valutare e monitorare la situazione del benessere organizzativo dell'Ente. Nel corso del 2022 sono stati predisposti dei corsi di formazione rivolti ai dipendenti per migliorare le capacità comunicative e soft skills. Dai nuovi risultati del questionario 2023, seppur con un lieve miglioramento rispetto al 2021, si può rilevare che alcuni settori necessitano di ulteriori attività di formazione volte a migliorare la comunicazione ed i processi organizzativi. Il CUG nel corso 2023 ha proposto ai responsabili degli incontri regolari con i propri collaboratori. Al momento della presente relazione, è in corso la somministrazione del nuovo questionario sul benessere organizzativo.

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.



COMUNE DI GUASTALLA

Provincia di Reggio Emilia

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

Viene chiesto, quindi, un confronto maggiore sulle performance da parte dei dipendenti che il CUG intende perseguire nel corso del 2024.

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 (Det. 62/2024). Al momento l’Amministrazione Comunale non ha dedicato un budget per il CUG, ma viene in ogni caso concesso per le attività da predisporre.

B. ATTIVITA'

Nel corso del 2023 il CUG ha avuto un confronto con i responsabili. Si continua con l’attività propositiva e di monitoraggio tipica del Comitato.

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 2024 è favorire il miglioramento dell’ambiente di lavoro e delle relazioni tra colleghi e dipendenti/responsabili, esigenza emersa anche dai questionari somministrati nel 2021

Si continuerà a incentivare i percorsi formativi predisposti dalla funzione pubblica e a trovare soluzioni, compatibilmente con le disponibilità finanziarie messe a disposizione dall’Amministrazione, per migliorare la comunicazione responsabile-collaboratore.