



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 OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2024



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 2024



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 si propone di analizzare la situazione del personale attraverso i dati forniti dall'Amministrazione e di offrire uno strumento per le iniziative di benessere organizzativo, monitorando l'attuazione delle misure previste nel Piano delle azioni positive. Il CUG è incaricato di raccogliere dati da diversi attori interni e di valutare l'attuazione delle politiche su parità, benessere organizzativo e contrasto a discriminazioni e violenze psicologiche sul 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)

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.



COMUNE DI GUASTALLA

Provincia di Reggio Emilia

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

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Il personale del Comune di Guastalla è distribuito in modo relativamente equilibrato per fasce d'età, pur con alcune variazioni. Tra le donne, il 40% rientra nella fascia 51-60 anni, mentre tra gli uomini questa fascia registra la percentuale più alta (10%). Rispetto all'anno precedente, la percentuale di donne in questa fascia è diminuita dal 49% al 40%. Nonostante assunzioni e pensionamenti recenti, la maggior parte delle dipendenti rimane concentrata in questa fascia. Tuttavia, i neoassunti degli ultimi due anni stanno progressivamente abbassando l'età media del personale, favorendo il ricambio generazionale e lo scambio di competenze tra i dipendenti.

La Giunta rinnovata a Giugno 2024 presenta un lieve squilibrio di genere, con quattro uomini (compreso il Sindaco) e due donne. Nel Consiglio Comunale, invece, si osserva una quasi parità con 12 uomini e 10 donne. Le nuove elezioni hanno anche contribuito a un abbassamento dell'età media degli organi istituzionali. Nelle posizioni apicali dell'Ente si registra una piena parità di genere, con un uomo e una donna ai vertici amministrativi.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Nel corso del 2024 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.

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.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Il Piano Triennale di Azioni Positive è stato aggiornato e integrato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Nel 2024 l'attenzione si è focalizzata sul supporto formativo ai dipendenti, includendo l'uso della nuova piattaforma pubblica Syllabus. Il CUG prevede di proporre nel 2025 ulteriori iniziative per promuovere la parità di genere e le pari opportunità.

Attualmente, il Comune di Guastalla non adotta un bilancio di genere, ma attraverso la collaborazione con il CUG, si impegna a garantire il rispetto della parità di genere.



COMUNE DI GUASTALLA

Provincia di Reggio Emilia

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

Non vi sono differenze retributive tra uomini e donne, poiché i contratti prevedono retribuzioni tabellari in base all'inquadramento.

Nel 2024 è stato inoltre aggiornato il Codice di Comportamento del Comune di Guastalla per adeguarlo alla normativa vigente.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il questionario sul benessere organizzativo, elaborato dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, Trasparenza e Integrità della PA di ANAC, viene somministrato annualmente dal CUG per monitorare il benessere dell'Ente. I risultati del 2024, sebbene mostrino un lieve miglioramento rispetto al 2023, evidenziano la necessità di ulteriori interventi formativi in alcuni settori per ottimizzare la comunicazione e i processi organizzativi.

Nel 2024, il CUG ha proposto ai responsabili di organizzare incontri regolari con i propri collaboratori. Per il 2025, si prevede di riproporre corsi dedicati ai dipendenti, mirati al potenziamento delle capacità comunicative e delle soft skills.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

A partire dal 2025, il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) include obiettivi specifici sulle pari opportunità, finalizzati alla creazione di valore pubblico. Inoltre, le iniziative per il miglioramento della salute di genere sono integrate nella sezione dedicata al capitale umano. Il sistema di definizione degli obiettivi è consultabile sul sito del Comune di Guastalla nella sezione Amministrazione Trasparente. Dal questionario sul benessere organizzativo e dai feedback dei dipendenti emerge la necessità di una maggiore chiarezza sugli obiettivi annuali e sui criteri di valutazione. Per rispondere a queste esigenze, il CUG intende promuovere nel 2025 un confronto più strutturato sulle performance.



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. OPERATIVITÀ

Il CUG è stato nominato con determina dirigenziale del Segretario Generale n. 62 del 08/02/2024 e integrato con determinazione n. 397 del 04/09/2024. A seguito delle elezioni dei nuovi RSU, previste per Aprile 2025, alcuni membri del CUG cambieranno e si renderà necessaria una nuova nomina successiva. Al momento l’Amministrazione Comunale sta predisponendo un budget per il CUG, per consentire le attività di formazione su comunicazione e soft skills richiamate nella sezione 4.

B. ATTIVITÀ

Nel 2024, il Comitato ha continuato le attività di proposta e monitoraggio. Per il 2025, è previsto l’avvio di almeno due corsi di formazione: uno sul linguaggio di genere e uno sulla comunicazione e sviluppo delle soft skills, rivolto a tutti i dipendenti.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Sebbene le donne abbiano conseguito titoli di studio più elevati, non vi è una corrispondenza diretta tra il livello di istruzione e le posizioni di responsabilità ricoperte. Dal 2022, l’assegnazione del ruolo di Segretario Generale a una donna ha garantito il rispetto della parità di genere almeno a livello apicale.

L’obiettivo principale per il 2025 è migliorare l’ambiente di lavoro e le relazioni tra colleghi e tra dipendenti e responsabili, un’esigenza emersa anche dai questionari sul benessere organizzativo. Si continuerà a promuovere i percorsi formativi offerti dalla funzione pubblica e a individuare soluzioni, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, per potenziare la comunicazione tra responsabili e collaboratori.