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 2021

Ai vertici dell'Amministrazione

- Sindaco del Comune di Ostiglia
  Dott. Valerio Primavori
- Giunta Comunale

Al Responsabile del Settore AA.GG. – Finanziario
Dott. Cazzavillan Giuseppe

All'OIV dell'Amministrazione
Dott. Gianluca Bertagna

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

P.C.:

- R.S.U. del Comune di Ostiglia
- Dipendenti Comunali

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020

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 "L*inee 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)

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

[I dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età (es. 20-30 anni, 31-40, 41-50, 51-60, oltre 60), tipo di contratto, qualifica/profilo, livello, posizione organizzativa1ecc.. sono inseriti nell'allegato 1 della presente relazione fornito dall'Ufficio Personale del Comune di Ostiglia.]

I/le dipendenti del Comune di Ostiglia al 31/12/2020, con contratto a tempo indeterminato, sono n. 36 (se si esclude dal calcolo il Segretario Comunale attualmente a scavalco).

La popolazione femminile risulta prevalente: è pari a n. 24 Donne e corrisponde al 65% del totale assunti. Alla data della rilevazione (31/12/2020) n. 1 dipendente risulta in aspettativa non retribuita.

La popolazione maschile, anch'essa con contratto a tempo indeterminato, è pari a n. 13 unità (incluso il Segretario) che equivalgono al 35% del totale assunti.

La fascia di età più popolosa è quella dai 51 a 60, sia per gli Uomini che per le Donne: le Donne per il 35% , gli Uomini per il 11% sul totale dei/delle dipendenti.

Solo 7 Uomini e 9 Donne, tra tutti i dipendenti, hanno meno di 41 anni ed solo 1 dipendente ha meno di 30 anni.

L'Ente non presenta la Dirigenza ma il vertice delle singole unità organizzative (Settori) è attribuito ai Responsabili di Posizione Organizzativa (di seguito indicati con l'espressione R.P.O.).

C'è una situazione di disparità reale tra Uomini e Donne a livello delle n. 3 figure apicali (R.P.O.) anche se il numero maggiore di Alte Professionalità (categoria di inquadramento **D** in cui sono ricompresi i seguenti profili**:** Istruttore Direttivo Socio Culturale, Istruttore direttivo contabile, Istruttore direttivo amministrativo, Assistente sociale) si attesta tra la popolazione femminile (n. 5 donne). Gli unici 3 uomini inquadrati nelle Alte Professionalità sono, altresì, titolari di posizione organizzativa. In passato è accaduto anche di avere in prevalenza responsabili donne, quindi, si può affermare che quello attuale non è divario frutto di discriminazione ma conseguenza del ricambio generazionale (pensionamenti/mobilità in uscita e nuove assunzioni). Si auspica, però, che l'Amministrazione valuti la possibilità di scegliere, al femminile, almeno una figura apicale nel prossimo futuro.

Nelle categorie non dirigenziali B C e D, sempre appartenenti alla fascia 41-60, ci sono in tutto 8 Donne e 4 Uomini. L'Ente non presenta dipendenti assunti con contratto a tempo determinato ex art. 90 o 110 T.U.E.L. (D. Lgs. n. 267/2000).

L'Anzianità nei profili non dirigenziali, ossia la **permanenza nei profili e nel livello**, di categoria A – B - C (dato rilevante n. 25 unità suddivisi nelle diverse fasce d'età) è

[1] Si intenda posizioni di responsabilità

Inferiore a 3 anni per il 50% delle Donne e per il 19% degli Uomini, mentre è superiore a 10 anni per il 17% delle Donne e per il 11% degli Uomini.
Per il personale di categoria C non dirigenziale (la categoria più popolata dell'Ente con n. 19 unità), la permanenza nei profili e nel livello è Inferiore a 3 anni in quanto le progressioni orizzontali sono state riattivate nell'ultimo triennio.
Da questi dati emerge che sono "le Donne tra 51 e i 60 anni" ad essere maggiormente penalizzate dal punto di vista della progressione, per la grande staticità nei livelli e nei profili.

Molto interessanti sono i dati relativi al **livello di istruzione** del **personale non dirigenziale femminile e maschile.**
Su 24 Donne, 4 hanno un titolo di studio al di sotto del diploma superiore (11,11%); 12 hanno un diploma di scuola superiore (33,33%); 8 hanno un'istruzione universitaria (22,22%).
Su 12 Uomini, 5 hanno un titolo di studio inferiore al diploma (13,89%); 4 hanno un diploma di scuola superiore (11,11 %); 3 hanno un'istruzione universitaria (8,33 %).
Complessivamente il livello d'istruzione del personale non dirigenziale fa rilevare un 24,32% di persone con titolo di studio inferiore al diploma superiore; 43,24 % di persone con diploma di scuola superiore; 29,73% dei dipendenti con istruzione universitaria a vari livelli.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

[I dati forniti dall'amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere sono inseriti nell'allegato 1 della presente relazione fornito dall'Ufficio Personale del Comune di Ostiglia]

Sulle misure di Conciliazione:

Il Part-Time

Al 31/12/2020 il part-time risulta utilizzato da 3 persone assunte a tempo indeterminato (di cui 3 Donne e 0 Uomini), ha quindi un incidenza pari al 8% sul totale del personale dipendente.
Le Donne sono presenti a tempo pieno per il 57%, con contratto part-time < 50% per l' 8%, con part-time > 50% per il 0% .
Le fasce di età che utilizzano maggiormente il part-time sono: quella dai 51 ai 60 anni con n. 2 dipendenti e quella dai 41 ai 50 con n. 1 dipendente.
Gli Uomini sono presenti a tempo pieno per il 32%, con contratto part-time >50% per l' 0%, con contratto part-time <50% per l'0%;

Il Telelavoro è attualmente inutilizzato: 0 Donne e 0 Uomini.

Da alcuni anni sono previsti **altri Istituti per favorire la conciliazione:**

- come previsto dall'Art. 26-Orario di lavoro flessibile del CCNL 2016-2018 a n. 3 donne (8.33%) e n. 1 Uomo (2.78%) è stato concessa l'agevolazione oraria per consentire la conciliazione vita/lavoro/famiglia in quanto genitori di bambini in età scolare
- le ferie e i riposi solidali a favore dei colleghi per venire incontro a particolari esigenze di cure/assistenza prolungate nel tempo,
- la personalizzazione temporanea degli orari di lavoro (in caso di estrema necessità) concordando la stessa con il proprio R.P.O. di riferimento.

Nel corso del 2020 il personale che, a causa della pandemia da Covid-19, ha fruito del **lavoro agile (smart working emergenziale)** è pari a n 19 unità cosi distribuite: 5 Uomini (13.89%) e 14 Donne (38.89%). Le comunicazioni di avvio lavoro agile in forma semplificata al portale ministeriale sono in numero maggiore (22), ciò denota che pur se qualcuno ha firmato l'informativa sulla sicurezza e l'ufficio personale ha comunicato quanto previsto dalle norme, n. 4 dipendenti non hanno fruito dello smart working per scelta organizzativa personale.

Sull'utilizzo dei **Congedi parentali** si può dire che la formula più utilizzata è quella del congedo ad ore con n. 225 ore utilizzate nel 2020, di cui n. 0 ore utilizzate da Uomini. Il numero congedi/giornalieri (38/anno) di cui 38 gg dalle Donne e 0 gg dagli Uomini.

I permessi Legge 104 sono maggiormente utilizzati **in forma oraria** (n. 1420,50 permessi ore/anno) di cui n. 1392,50 permessi ore richiesti dalle Donne e n. 28 permessi ore richiesti dagli Uomini.

I permessi giornalieri Legge 104 sono 121/anno di cui 30 giornate utilizzate dagli Uomini (25%) e i 91 giornate (75%) utilizzati dalle Donne.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

In questa sezione sono inserite le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e sono analizzati i risultati di tali misure. La sezione è articolata come segue:

a) Piano Triennale di Azioni Positive L'Amministrazione Comunale del Comune di Ostiglia, nella seduta del 31.01.2020, con atto di Giunta n. 10, ha approvato il Piano delle Azioni Positive 2020-2022 (d'ora in poi abbreviato con la sigla P.A.P. 2020-2022). Nella presente relazione si riporta quanto previsto nel richiamato P.A.P. 2020-2022:

> Il Piano si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Ostiglia per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità.
>
> Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo

l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere. Pertanto, le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 del Comune di Ostiglia, in continuità con il precedente Piano 2019-2021, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 declina le azioni positive in 7 ambiti di intervento con finalità ed obiettivi specifici, come sotto riportati (in rosso le valutazioni del CUG sullo stato di attuazione dell'azione positiva).

AMBITO 1 Studi e indagini a sostegno della promozione delle Pari Opportunità

Finalità: Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e del Benessere Organizzativo (ATTUATA)

Obiettivi:

a) *Monitorare la situazione del personale nei diversi settori di attività dell'ente (rispetto al PAP precedente);*

b) *Monitorare la fruizione degli istituti contrattuali riferiti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.*

AMBITO 2 Promozione del benessere organizzativo e verifica codice di comportamento. **(NON ATTUATA)**

Finalità: Promuovere il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro

Obiettivi:

a) *Monitorare, verificare ed eventualmente aggiornare il codice di comportamento;*

b) *Potenziare le sinergie tra i soggetti che si occupano di benessere per la realizzazione di attività comuni.*

AMBITO 3 – Linguaggio di genere (NON ATTUATA)
Finalità: *Favorire il rispetto del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti amministrativi dell'Ente per garantire le Pari Opportunità*
Obiettivi:
a) Sensibilizzare il personale dell'Ente all'utilizzo del linguaggio di genere;
b) Promuovere l'uso del linguaggio di genere nei documenti dell'ente attraverso l'utilizzo, per quanto possibile, di termini inclusivi anziché divisivi.

AMBITO 4 conciliazione (PARZIALMENTE ATTUATA)
Finalità: *Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione del personale*.
Obiettivi:
a) *Garantire la diffusione, tra il personale, delle novità normative in materia di congedo parentale;*
b) *Promuovere azioni di sostegno e affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze personali o familiari;*
c) *Promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro. In particolare, in caso di nuove richieste di servizio part-time, procedere ad una analisi della concessione del part-time nelle varie strutture dell'ente ed individuazione di obiettivi di miglioramento.*

AMBITO 5 organizzazione del lavoro e ambiente di lavoro (PARZIALMENTE ATTUATA)
Finalità: *Garantire il benessere lavorativo nell'ambito dell'organizzazione del lavoro*
Obiettivi:
a) *Favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative;*
c) *Valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto di prossima uscita dal mondo del lavoro per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza oltre che facilitare l' eventuale inserimento del personale subentrante;*
d) Collocare il materiale di archivio non corrente negli appositi locali per rendere gli ambienti di lavoro più salubri e sicuri oltre che funzionali ad una soddisfacente organizzazione degli spazi;

AMBITO 6 sensibilizzazione, informazione e comunicazione (NON ATTUATA)
Finalità: *Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità*
Obiettivi:
a) *Diffondere la comunicazione delle azioni per il benessere e per le pari opportunità;*
b) *Individuare e promuovere nuove azioni di miglioramento in tema di benessere lavorativo anche attraverso la pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive e l'analisi ed il confronto con la realtà di altri Enti.*

AMBITO 7: Funzionamento del CUG (ATTUATA)

Finalità: Potenziare il ruolo e l'azione del CUG
Obiettivi:
a) *Promuovere la formazione e l'aggiornamento del CUG, nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del Comitato.*

Diversi fattori, a nostro avviso, hanno di **fatto impedito il raggiungimento di molti degli obiettivi**, in alcuni casi annullandone l'effetto positivo o rallentandone il corso. Alcuni di essi sono stati raggiunti in modo parziale, altri sono stati riproposti o modificati nel tempo, altri mai attuati.
Nel corso del 2020 il fattore primario è attribuibile all'emergenza sanitaria nazionale che ha spostato e concentrato energia e forze su altri ambiti d'azione, al fine di garantire il livello quali/quantitativo dei servizi indifferibili ed essenziali nella fase 1 dell'emergenza sanitaria nazionale e dopo, nella fase 2, attuare servizi per supportare le aziende locali e mitigare nei cittadini/utenti gli effetti della crisi economica innescata dal Covid-19.
Sono stati, quindi, accantonati ambiti relativi al linguaggio di genere, benessere lavorativo e buon clima di lavoro ma, ahinoi, si è anche parzialmente attuata l'iniziativa dell'ambito 5 che intendeva valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto (in uscita per pensionamento o trasferimento per mobilità esterna) attraverso l'affiancamento dei neo assunti. Il Comitato quindi si discosta dall'opinione dell'ufficio personale che considera attuata tale iniziativa e rileva che è vero che l'emergenza covid ha avviato un percorso verso un nuovo modo di lavorare (lavoro agile o smart working) e gli smart workers sono stati formati, affiancati e si sono **mutualmente aiutati** a vincere la sfida di rinnovare il quotidiano per raggiungere gli obiettivi lavorativi anche da remoto, superando le difficoltà connesse ai collegamenti intermittenti e colmando le lacune informatiche con percorsi di formazione mirata (si pensi ai webinar "i martedi delle competenze digitali") e strumenti innovativi come la "newsletter dello smart worker" o le diverse infografiche diffuse ai dipendenti su tematiche varie (sicurezza sul lavoro, buone prassi e sintesi delle novità legislative). Diverso però è il giudizio che questo Comitato ritiene di esprimere sul passaggio di conoscenze e competenze tra dipendenti in uscita e neo assunti, ritenendo che **il ricambio generazionale si è svolto senza reali "passaggi di consegne e affiancamenti" con riflessi negativi sull'intera compagine lavorativa e i carichi di lavoro.**
L'avvento dello **smart working emergenziale** ha favorito la conciliazione vita/lavoro/famiglia e garantito la continuità dei servizi, ma bisogna sottolineare che **è stata una scelta imposta** per ottemperare ai dettami del D. Lgs n. 34/2020 (iniziativa statale quindi) e, tutt'oggi, qualche personaggio locale continua a storcere

il naso verso questa nuova forma lavorativa, preferendo il controllo visivo del personale, come se aver in ufficio il dipendente fosse garanzia di effettivo impegno lavorativo (chi timbra non è tenuto a rendicontare quanto effettivamente svolto e, in alcuni casi, non sempre a presenza equivale produttività).

Il clima aziendale risente delle disomogenea ripartizione dei carichi di lavoro e delle fatiche organizzative connesse alla pandemia (spesso occorre dare soluzioni immediate e non programmate).

Una discreta quota di dipendenti, nel complesso, ha svolto con zelo i compiti assegnati cercando di colmare lacune e carenze formative ove presenti, affrontando il ricambio del personale e supportando i nuovi assunti. Il personale ha cercato di adattarsi agli eventi innescati dalla crisi anche accettando di abbandonare esperienze e competenze acquisite per digitalizzare alcuni processi e lavorare da remoto e non frenare la macchina comunale. Altri dipendenti hanno investito nella propria formazione con percorsi autodidattici e materiale formativo gratuito reperito online, altri hanno condiviso le nuove conoscenze acquisite interscambiando appunti e materiale di aggiornamento professionale. Si è come innescata dalla crisi una cultura della sussidiarietà e della condivisione.

Un dato interessante, parlando di benessere organizzativo, è **l'aumento costante nel triennio del numero di dipendenti che ha fatto domanda di mobilità interna/esterna o che si sia rivolto al CUG.**

Pensiamo che questi cambiamenti debbano risuonare come un campanello d'allarme. A tal proposito si è inserito nelle linee di intervento per gli anni successivi un progetto di supporto allo sportello d'ascolto delle esigenze del personale.

b) Sulla **fruizione della formazione** si rileva che il numero di Uomini e Donne formati in formazione obbligatoria, aggiornamento professionale e competenze relazionali/manageriali, è direttamente proporzionale alla presenza effettiva di Uomini e Donne. Nel Comune di Ostiglia la formazione è tradizionalmente considerata come un diritto/dovere universale, senza distinzioni di sesso, età, livello. Il profilo professionale ricoperto (in genere istruttore) incide maggiormente sull'accesso all'aggiornamento professionale (rispetto all'operaio o al collaboratore). Il numero di Uomini formati sulle competenze manageriali/relazionali è molto alto poiché la maggior parte delle figure apicali è Uomo.

Sono state erogate complessivamente:

917 ore di Formazione obbligatoria di cui 194 a Uomini e 723 a Donne

707 ore di Aggiornamento professionale di cui 100 a Uomini e 607 a Donne

92 ore di Competenze manageriali/Relazionali di cui 88 a Uomini e 4 a Donne.

0 ore sulle tematiche CUG erogate in prevalenza a Donne (0 ore) a Uomini (0 ore)

d) Per quanto riguarda **le Commissioni di Concorso** non ne sono state analizzate quindi non è possibile affermare nulla sulla sostanziale parità di figure maschili e femminili all'interno delle commissioni. Anche il dato della Presidenza non è rilevabile in quanto nessuna procedura concorsuale o di mobilità si è svolta nel corso del 2020. Le assunzioni dell'organico sono avvenute con scorrimento graduatorie di altri enti, previo accordo con le Amministrazioni.

e) Il **divario economico** sulla media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno vede un valore medio del 7,43% a favore degli Uomini nelle categorie non dirigenziali (categoria B).
Il divario tra Uomini e Donne, rispetto a Dirigenti e agli assunti a tempo determinato ex articolo 90 o 110, non si registra in quanto la dirigenza e i contratti a termine non sono attualmente presenti nel Comune di Ostiglia.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

[In questa sezione analizzare i dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo e i dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove effettuata. Se tali indagini/valutazioni non sono state effettuate, descrivere e analizzare le motivazioni. Esaminare anche le azioni messe in campo a seguito delle indagini/valutazioni e la loro efficacia (Circoli d'ascolto organizzativo, Sportelli d'ascolto/counselling ecc).
Indicare l'adozione di codici (es. etico, di condotta, di comportamento) specificando la tipologia, la data di decorrenza. Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG.
Descrivere le misure adottate per prevenire situazioni di disagio lavorativo. Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione, avendo sempre cura di analizzarne l'efficacia.
Il comune di Ostiglia ha adottato il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" (approvato in attuazione dell' art. 54, comma 5, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) che definisce le condotte che il personale può o non deve tenere nell'organizzazione reale al fine di garantire condizioni di rispetto e qualità del lavoro. In questo Comune alla data odierna **non è mai stata svolta un'indagine sul clima aziendale.**

Descrivere le misure adottate per prevenire situazioni di disagio lavorativo.
I vari responsabili dei settori nonché qualche componente dei ruoli apicali dell'organizzazione, ha promosso negli anni iniziative di gruppo (riunioni di staff per il coordinamento dell'azione amministrativa) ed individuali (colloqui individuali tra dipendente e R.P.O. di riferimento) al fine di individuare e prevenire il disagio lavorativo.
Non è mai stato programmato dal Servizio Prevenzione e Protezione l'affidamento di una analisi dello stress-lavoro correlato per l' esposizione a rumore– vibrazioni.
In futuro si potrà suggerire tale indagine quale azione positiva, ovviamente terminata l'emergenza Covid.

Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione, avendo sempre cura di analizzarne l'efficacia.

Perché si possa definire mobbing occorre una sentenza che rilevi alcune caratteristiche (es.: disagio comprovato – sintomatico - causato dalla condizioni di lavoro e che perdura da almeno 6 mesi… ecc.) ciò quindi è sempre difficile da provare.

Qualche situazione di crisi personale e disagio è stata manifestata al CUG e il Comitato, per quanto possibile, ha cercato di porsi quale portavoce del malessere generalizzato verso gli amministratori indirizzando loro i verbali delle riunioni in forma riservata nel rispetto della privacy.

Come CUG ad oggi non siamo a conoscenza di fatti accaduti o azioni intraprese di denuncia o di contrasto.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

[in questa sezione va riportata una analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione; l'analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili; eventuali osservazioni e/o raccomandazioni del CUG in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo].

Non ci risultano inseriti indicatori riferiti a obiettivi di pari opportunità nel piano della performance sia organizzativa sia individuale. Risulta da costruire la competenza del CUG necessaria a relazionarsi in modo costruttivo con l'Organismo indipendente di valutazione e ad impattare positivamente sul Sistema di valutazione.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

[Questa parte della relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nel periodo di riferimento]

A. OPERATIVITA'

[In questa sezione sono inserite in maniera schematica le seguenti informazioni:

- ✓ *Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)*
- ✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001*
- ✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione*
- ✓ *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)*
- ✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG*
- ✓ *Frequenza e temi della consultazione*
- ✓ *Presa in carico dei pareri*
- ✓ *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU)]*

Atti di Costituzione del Comitato Unico di Garanzia

Il primo C.U.G. del Comune di Ostiglia è stato istituito con:

- delibera G. C. n. 24 del 22 marzo 2011;

- determina del Responsabile dell'Area Personale – Organizzazione n. 127 del 24/03/2011;
- determina del Responsabile dell'Area Personale – Organizzazione n. 30 del 07/02/2012;

Nel corso del 2020 il comitato è stato rinnovato con determina del Responsabile del Settore Affari Generali - Finanziario n. 253 del 25/05/2020

Il Comitato ha approvato il Regolamento di funzionamento, ancora oggi in vigore, che stabilisce durata, modalità di funzionamento e compiti assegnati in base alla prima direttiva della Presidenza del Consiglio del 2011.
Il comitato ha durata quadriennale ed è rinnovabile. E' composto da pari numero di componenti indicati dall'Amministrazione e di componenti indicati dalle Organizzazioni Sindacali effettivamente presenti e operanti nell'Ente. E' tenuto a osservare, nella sua costituzione, il principio di parità di genere.
La **nomina** avviene a seguito di avviso pubblico, autocandidatura e selezione sulla base di competenze, esperienze e motivazione. Di fatto le attività del CUG sono state minimali per lungo tempo limitandosi ad approvare gli atti indispensabili e i pareri che, nel tempo, gli sono stati richiesti.
Il CUG attuale (d'ora in poi CUG 2020-2024) si è insediato a partire da giugno 2020 con atto di Nomina (determina del Responsabile AA.GG-Finanziario n. 253 del 25/05/2020) ed è composto da 12 persone, 6 componenti effettivi e 6 supplenti.
Il Comitato dispone di una pagina sul portale del Comune, dove i dipendenti possano accedere alle informazioni sulla composizione e su eventuali rinnovi o cambi del CUG, sulle funzioni e gli obbiettivi assegnati in relazione alla normativa, i regolamenti e gli atti ufficiali adottati, i piani di azioni positive, i monitoraggi, le iniziative collegate agli obbiettivi, i verbali degli incontri e le decisioni del Comitato stesso e le comunicazioni da e per l'Amministrazione. Per una maggior condivisione ed organizzazione è stato creato ed è attivo fra i componenti un gruppo whatsapp, utile anche per le riunioni da remoto durante l'emergenza covid-19.
Il CUG non dispone di un capitolo di spesa con budget dedicato per le proprie attività ma, previa autorizzazione,nel redigendo bilancio 2021-2023 è stato richiesto al Responsabile Finanziario di ottemperare alle norme che prevedono un capitolo di spesa per il CUG gestiti dal Settore AA.GG-Finanziario, in particolare per ciò che riguarda il Piano delle attività formative.
Si **riunisce** in presenza o in modalità "riunione in videoconferenza" almeno quattro volte all'anno e utilizza gli spazi comuni per le riunioni su prenotazione. Al momento non ha ancora uno spazio fisico dedicato e riconoscibile.
Si ipotizza che tale spazio sarà individuato entro il 2023 con l'apertura dello sportello

di ascolto previsto dalla direttiva 2 che è stato inserito nel PAP 2021-2023.
Gran parte dell'attività di comunicazione e scambio pareri tra Amministrazione e Comitato si svolge per e-mail. Gli incontri sono convocati in orario di servizio e possono prevedere la partecipazione di esperti interni o esterni in relazione ai temi presenti nell'ordine del giorno.
Gli incontri vengono verbalizzati. Il documento finale, condiviso e approvato (dalla maggioranza dei componenti) e le decisioni prese vengono comunicate all'Amministrazione, in genere entro due/quattro settimane e pubblicate, nel rispetto, della privacy nella pagina web dedicata sul sito istituzionale del Comune.
Alle richieste o proposte inoltrate dal CUG nel corso del 2020 in generale è stato dato riscontro positivo (a volte con suggerimenti), ad altre alcun riscontro. In particolare rispetto alla formazione richiesta dal nuovo gruppo insediato, è stato garantito l'accesso a opportunità formativa specifica per i componenti CUG, inserendo la formazione Cug nella programmazione annuale delle attività formative obbligatorie.
In coincidenza con la pubblicazione della direttiva 2 per il rafforzamento del ruolo dei CUG nella PA il Comitato di Ostiglia ha cercato di potenziare il funzionamento e promuovere le attività del Comitato.
Sul tema "presa in carico pareri" si rinvia al paragrafo Poteri Consultivi e Poteri Propositivi

B. ATTIVITA'

[In questa sezione vanno inserite informazioni circa la presa in carico da parte dell'amministrazione delle considerazioni formulate dal CUG nella relazione annuale redatta l'anno precedente; la valutazione relativa all'attuazione delle proposte di miglioramento dell'anno precedente; una sintesi delle attività curate dal CUG nell'anno di riferimento (quante volte si è riunito, su quali ambiti è stato impegnato, partecipazione a reti e progetti)
Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:
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*
- ✓ *Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa*
- ✓ *Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es 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):

- ✓ *Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza*
- ✓ *Piani di formazione del personale*
- ✓ *Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione*
- ✓ *Criteri di valutazione del personale*
- ✓ *Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze*

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*
- ✓ *Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo*
- ✓ *Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing*
- ✓ *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*

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato, per quanto riguarda il compito di verifica]

Il Comitato attuale (CUG 2020-2024) al suo insediamento non ha ricevuto dal CUG uscente indicazioni, ciò nonostante i componenti hanno cercato di promuovere le attività del comitato tra il personale dipendente e hanno tentato di sviluppare progetti e attività da inserire nei piani di azioni positive dal 2021 in poi:

Obiettivo 1: Pari opportunità, conciliazione vita lavoro, sensibilizzazione e valorizzazione delle differenze
Obiettivo 2: Benessere Organizzativo
Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica
Obiettivo 4: Consolidamento delle buone prassi
Per i dettagli delle azioni positive proposte si rimanda al Piano triennale delle azioni positive 2021-2023

Nel corso del 2020 il comitato si è riunito sei volte:
- il 30 gennaio (precedente cug)
- il 26 maggio (insediamento nuovo CUG 2020-2024)
- il 03 giugno
- il 13 ottobre
- il 04 novembre
- il 12 novembre

I principali temi trattati sono stati
- il nuovo Piano della formazione. Parere finale positivo.
- Piano triennale della azioni positive 2020-2022. Parere finale positivo.
- parere urgente su regolamento smart working. Parere positivo ma con suggerimenti migliorativi
- data elezioni per rinnovo carica presidente cug e recepimento candidature
- ratifica uso gruppo whatsapp cug per riunioni virtuali (periodo emergenza covid 19)
- Voto elezioni presidente e scrutinio
- Modifica regolamento di funzionamento cug per disciplinare le riunioni virtuali
- Parere su verbale conferenza R.P.O. (mappatura profili professionali smart working - vedi allegato nota prot 16130/2020 Comune di Ostiglia). Parere positivo sul documento con suggerimenti
- Proposte per piano azioni positive
- Esame richieste pervenute da due dipendenti
- Esame delle altre n. 2 richieste pervenute

Il nuovo C.U.G. ha avviato diversi azioni di rinnovamento e percorsi di promozione del Comitato tra i/le dipendenti/e (invio video informativi su “cosa è e cosa fa il Cug”, materiale divulgativo su come affrontare i risvolti psicologici della pandemia da covid-19 realizzati dal CUG del Ministero della Difesa, invio proposte alla Giunta per il Piano Azioni Positive 2021-2023, aggiornamento sezione sito comunale dedicata al CUG, esame di diverse problematiche del personale dipendente, resa pareri obbligatori su adempimenti previsti per legge).

POTERI PROPOSITIVI:
Si intende promuovere
a) l'aumento di benessere organizzativo mediante diverse misure, in particolare:

- proposta di regolamentazione del passaggio di competenze tra dipendenti, in concomitanza con trasferimenti, mobilità interna, pensionamenti e la semplificazione delle procedure di mobilità interna;
- l'aumento dell' attività di comunicazione a favore di tutti i dipendenti, relativa alle misure di pari opportunità, life-balance e conciliazione fruibili all'interno del contratto di lavoro, nonché sui rischi derivanti da stress lavoro correlato, da mobbing o da comportamenti violenti o lesivi della dignità delle persone;

b) La crescita delle competenze professionali e organizzative che riguarda:

- l' implementazione della formazione continua del personale con attenzione a garantire a tutti pari frequenza di accesso alle occasioni formative, anche per colmare eventuali lacune o mancanze (ad esempio nella formazione informatica e nella acquisizione di nuovi strumenti di gestione per aumentare competenze ed efficienza);
- la promozione della formazione interna utilizzando le competenze e le esperienze presenti nei servizi e la loro trasferibilità a tutti i dipendenti;
- il riconoscimento delle attitudini e delle competenze professionali e la loro valorizzazione anche nei processi di mobilità interna e attribuzione di posizioni di responsabilità.

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
Come rilevato nella sezione dati, se nell'accesso alle carriere come nella formazione non sussiste una condizione di disparità di trattamento o discriminazione in base al genere, tuttavia si rileva dal punto di vista della fruizione di permessi e congedi parentali o delle altre misure di conciliazione (riposi e ferie solidali, permessi inserimenti minori negli asili, part-time, telelavoro) una differenza numerica sostanziale che vede ancora le donne assumersi il maggior carico di cura dei familiari, siano essi minori o anziani. Il dato ha una evidente ricaduta se confrontato

con quelli relativi alla permanenza delle dipendenti di età compresa tra i 41 e 50 e tra i 51 e i 60 anni nei livelli e nelle funzioni non dirigenziali: la permanenza oltre i 10 anni riguarda il 17% delle Donne e il 11% degli Uomini.

POTERI CONSULTIVI

Dal 2020 il CUG riceve comunicazioni direttamente dai dipendenti interessati ma non dall'ufficio personale sulle richieste in tempo reale che riguardano mobilità di personale, assunzioni e cessazioni, provvedimenti di riorganizzazione. Si chiederà, quindi, di essere quanto meno edotti circa le decisioni già assunte anche se non contrattabili.

Il CUG riceve atti ufficiali in corso di elaborazione/approvazione per il rilascio dei pareri. Si auspica un incontro con il Sindaco e le RSU di ente e anche un ulteriore appuntamento con l'Organismo Indipendente di Valutazione sul tema dei criteri di valutazione del personale e piano della Performance, in attuazione direttiva 2/2019, poiché allo stato attuale la correlazione e l'integrazione tra il Piano Azioni positive e Piano della Performance sono da costruire.

Tuttavia va rilevato che ogni anno il CUG viene consultato prima della deliberazione e assunzione del Piano Formativo.

POTERI DI VERIFICA

La verifica dello stato di attuazione del piano è stata frutto di collaborazione tra CUG e il settore che gestisce il personale. Tante delle attività previste dal piano precedente non sono state attuate, mentre il nuovo Piano azioni positive 2021-2023 concentra e declina diversamente gli obiettivi da raggiungere.

Il 2020 è stato un anno di transizione e molti cambiamenti di carattere organizzativo hanno coinvolto tutto l'ente, sia le persone che i luoghi di lavoro.

Per quanto riguarda la rilevazione e segnalazione di problemi legati alle condizioni di lavoro nel corso del 2020 il comitato ha ricevuto delle segnalazione a mezzo mail e i casi sono stati oggetto di discussione e verbalizzazione.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

[Nelle considerazioni conclusive inserire una analisi complessiva della situazione del personale alla luce dei dati raccolti, avendo cura di formulare delle proposte di miglioramento]

Alla luce dei dati raccolti e delle considerazioni già espresse in queste pagine possiamo dire che, paradossalmente, l'anno della crisi da covid-19 è stato innesco di molti cambiamenti e lo sforzo del CUG è stato più orientato a comprendere il presente, a cercare di porsi con positività ed impegno cercando di formarsi per diventare più competente e costruttivo nelle sue proposte.

Le proposte di miglioramento sono state inserite nel nuovo piano (2021-2023) e riguardano in particolare l'ampliamento della flessibilità con l'introduzione del lavoro agile (almeno con la soglia minima del 30% dei profili mappati come idonei al lavoro da remoto) e lo studio per la messa a punto di nuove forme di miglioramento aziendale (sia lato welfare che lato linguaggio di genere) e di nuovi strumenti per capire le dinamiche della compagine organizzativa comunale (indagine di clima e benessere organizzativo). La formazione, la valorizzazione delle competenze e esperienze del personale e l'attenzione nei confronti dei dipendenti più fragili o comunque in difficoltà, cosi come il necessario riallineamento dei carichi lavorativi dovranno esser portati all'attenzione dell'Amministrazione.

Ostiglia 18/03/2021

IL PRESIDENTE PRO TEMPORE *Vignieri Annalisa*

Sig.ra Simonetta Callegarini

Sig. Michele Bottoni

Sig.ra Trazzi Paola

Sig. Riva Antonio

Sig.ra Bellani Romina

Le firme sono olografe sul documento in originale conservato agli atti della Segreteria Comunale.