



COMUNE DI SANGUINETTO  
Provincia di Verona

C.U.G.  
COMITATO UNICO DI GARANZIA

VERBALE N. 2

ESAME RISULTATI EMERSI DAI QUESTIONARI DI INDAGINE CONOSCITIVA  
SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO ALL'INTERNO DEL COMUNE DI SANGUINETTO (VR)

**Richiamata** la deliberazione di Giunta comunale n. 3 del 15/01/2020, esecutiva ai sensi di legge, recante "Approvazione del Regolamento per la costituzione ed il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

**Richiamata** la determinazione Reg. Gen. n. 67 del 21/04/2020, con cui veniva nominato il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.);

**Viste** le note prot. n. 014856 del 15/12/2020 e prot. n. 015072 del 21/12/2020, con cui veniva convocato il Comitato Unico di Garanzia, costituito come segue:

1. Sig.ra **ERICA PASQUALI**  
Rappresentante effettivo dell'Amministrazione e Presidente del C.U.G.;
2. Sig.ra **ANNA LUCCHINI**  
Rappresentante effettivo dell'Amministrazione;
3. Sig.ra **MARTA CRISTINA ROSSATO**  
Rappresentante effettivo dell'Amministrazione;
4. Sig. **FABIO TURRA**  
Rappresentante effettivo dell'Organizzazione Sindacale CGIL F.P.;
5. Sig. **MAURIZIO OLIVATO**  
Rappresentante effettivo dell'Organizzazione Sindacale CISL FP;
6. Sig. **NICOLA CAVEDINI**  
Rappresentante effettivo dell'Organizzazione Sindacale CSA R.A.L.;
7. Sig. **ALESSANDRO BIANCHI**  
Rappresentante supplente dell'Amministrazione;
8. Sig. **DAVIDE BOARATI**  
Rappresentante supplente dell'Amministrazione;
9. Sig.ra **ANNA ZUCCATO**  
Rappresentante supplente dell'Amministrazione

L'anno **Duemilaventi**, il giorno **Ventuno** del mese di **Dicembre**, alle ore **10.00**, si è riunito il C.U.G. del Comune di Sanguinetto, e all'appello risultano:

|                        |   |          |
|------------------------|---|----------|
| PASQUALI ERICA         | Rappresentante effettivo Amministrazione e Presidente | PRESENTE |
| LUCCHINI ANNA          | Rappresentante effettivo Amministrazione              | PRESENTE |
| ROSSATO MARTA CRISTINA | Rappresentante effettivo Amministrazione              | PRESENTE |
| TURRA FABIO            | Rappresentante effettivo Amministrazione              | PRESENTE |
| MAURIZIO OLIVATO       | Rappresentante effettivo CISL F.P.                    | ASSENTE  |
| CAVEDINI NICOLA        | Rappresentante effettivo C.S.A. RAL                   | ASSENTE  |

L'ordine del giorno, predisposto dal Presidente, è il seguente:

ESAME RISULTATI EMERSI DAI QUESTIONARI DI INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI SANGUINETTO (VR).

Il Presidente del C.U.G. alle ore 10.05 dichiara aperta la seduta, constatando la presenza dei soli componenti dell'Amministrazione, mentre risultano assenti entrambi i Rappresentanti sindacali.

Constatato che la convocazione è stata effettuata regolarmente, secondo quanto disposto dall'articolo 5 c.2 del vigente "Regolamento per la costituzione e il funzionamento del C.U.G.", si prende atto della validità della seduta.

Il Presidente illustra brevemente le motivazioni alla base della predisposizione del questionario, precisando che tra i compiti del C.U.G. rientra anche l'espletamento di azioni atte a favorire il benessere organizzativo dei dipendenti, come ad esempio la promozione di indagini conoscitive attraverso la compilazione di appositi questionari, secondo quanto previsto dall'art. 6 del vigente "Regolamento C.U.G."

Successivamente, si passa all'esame dei questionari, nel testo approvato dal C.U.G. con verbale n. 1 del 10/12/2020, che sono stati restituiti dai dipendenti dopo essere stati compilati.

Si prende atto che su un totale di n. 18 questionari consegnati:

- N. 13 questionari sono stati restituiti compilati
- N. 1 questionario è stato restituito in bianco
- N. 4 questionari non sono stati consegnati

Si può quindi affermare che la partecipazione dei dipendenti è stata elevata, dimostrando interesse e spirito di collaborazione verso le attività conoscitive svolte dal Comitato a favore della promozione del benessere organizzativo all'interno dell'ambiente di lavoro.

Si passa all'esame dei questionari, che vengono letti ad uno ad uno dai componenti del C.U.G.

I risultati emersi vengono di seguito riportati:

SEZIONE "CARATTERISTICHE DELL'AMBIENTE DI LAVORO"

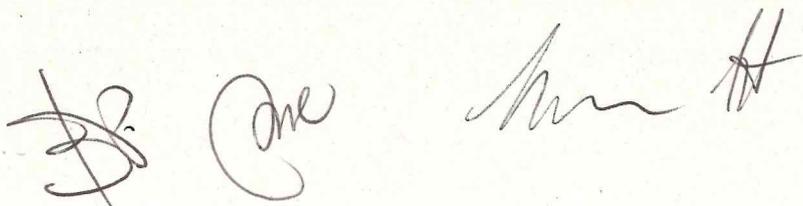
1. Valutazione del confort dell'ambiente: la maggioranza dei dipendenti lo ritiene scarso, in particolar modo gli aspetti più criticati riguardano le condizioni dell'edificio (ritenute soltanto "mediocri" da 7 dipendenti), la gradevolezza degli ambienti e degli arredi (valutata tra "mediocre" e "sufficiente") e la pulizia (solo 2 dipendenti le attribuiscono infatti il giudizio "buono").
2. Verifica offerta opportunità di sviluppo, di far emergere le qualità personali, disponibilità al confronto delle P.O., chiarezza nelle comunicazioni al personale: la maggioranza ritiene che tutte queste situazioni si verifichino spesso, mentre 3 dipendenti dichiarano che soltanto raramente il lavoro consente di far emergere le proprie qualità personali e professionali.

SEZIONE "IL TUO LAVORO IN COMUNE"

La prima parte di questa sezione raccoglie informazioni circa gli anni di inquadramento nell'attuale categoria giuridica, gli anni di attività svolta presso il Comune di Sanguinetto, l'eventuale partecipazione a progressioni verticali di carriera e, in quest'ultimo caso il lasso di tempo trascorso tra la categoria precedente e quella successiva. Premesso che alcuni dipendenti non hanno risposto a queste domande, si rileva la presenza di un'ampia variabilità tra i dipendenti, i quali sono in servizio presso l'Ente da un minimo di un anno ad un massimo di oltre 25 anni, rilevandosi quindi la presenza di diverse fasce d'età all'interno della struttura. Inoltre soltanto due dipendenti sono stati interessati da progressioni verticali di carriera (uno da C a D e uno da B a C).

Passando alle domande seguenti, relative agli istituti contrattuali di cui il personale usufruisce, emerge che soltanto due dipendenti non si sono mai serviti di permessi o interruzioni dal lavoro, mentre tutti gli altri dichiarano di averne fruito, principalmente per la cura dei figli minorenni e per altri familiari bisognosi di assistenza.

Passando alla domanda successiva si constata che tra tutti coloro che hanno usufruito di tali permessi soltanto un dipendente ritiene che ciò abbia impedito o ritardato un avanzamento di carriera, mentre tutti gli altri hanno risposto negativamente.



Inoltre tutti affermano che al rientro in servizio il proprio ruolo non è cambiato (soltanto un dipendente non ha risposto).

Con riferimento alla parità di partecipazione al ruolo di guida e decisionale tra uomini e donne, emerge che secondo la maggioranza tale situazione è abbastanza presente nell'ambiente di lavoro e 5 dipendenti ritengono che ciò avvenga molto spesso; nessuno quindi esprime in merito giudizi negativi.

Le domande successive riguardano la conoscenza della normativa in materia di congedo parentale e la fruizione di istituti contrattuali quali congedo di maternità, congedo parentale, congedo per Legge 104/1992, part-time, nonché la facilità nel ricorrere a tali strumenti di conciliazione. L'esame dei questionari dimostra che 7 dipendenti non conoscono la normativa in materia di congedo parentale mentre 6 dichiarano di esserne a conoscenza; inoltre emerge che gli strumenti di conciliazione maggiormente usufruiti sono in ordine: il congedo di maternità, il part-time, il congedo parentale, i permessi ex L. 104/1992. Inoltre tutti coloro che hanno usufruito del congedo di maternità, del congedo parentale e dei permessi ex L. 104/1992 affermano che è stato molto facile ottenerli, mentre l'aspetto più critico riguarda il part-time, in quanto su 4 dipendenti che ne hanno fruito solo uno dichiara che è stato molto facile accedervi, due dichiarano che è stato poco/abbastanza facile, un dipendente dichiara che non è stato per nulla facile usufruirne.

Le successive domande riguardano l'eventuale accudimento di familiari non completamente autosufficienti e la presenza di problematiche nel conciliare tempi di vita e di lavoro, nonché le opinioni dei dipendenti circa la flessibilità lavorativa in entrata e in uscita e in merito all'opportunità di una diversa modulazione dell'orario di lavoro. Esaminando i dati raccolti si evince che solo 2 dipendenti manifestano problemi a conciliare tempi di lavoro e vita privata, mentre tutti gli altri dipendenti tra quelli che hanno risposto affermano di non avere alcun problema in tal senso.

Si rileva che alla domanda seguente "eventuali commenti", un solo dipendente ha lamentato che i carichi di lavoro vengono sempre attribuiti a coloro che sono già maggiormente produttivi rispetto ad altri.

#### SEZIONE "SUGGERIMENTI"

Tutti i dipendenti affermano di essere a conoscenza del fenomeno del "mobbing" e un solo dipendente ritiene che esso sia presente all'interno dell'Ente; inoltre 4 dipendenti dichiarano che sarebbero interessati a frequentare un corso di formazione sul "mobbing".

Successivamente, 6 dipendenti affermano di non sapere cosa sia la banca delle ore e tra i 7 dipendenti che sostengono di esserne a conoscenza, soltanto uno ritiene che non sia uno strumento utile per favorire la conciliazione vita privata/lavoro, mentre gli altri 6 affermano il contrario.

Si giunge ora alla domanda relativa agli aspetti ritenuti maggiormente necessari di miglioramento; in ordine decrescente le cose da migliorare sono repute le seguenti:

- la confortevolezza dell'ambiente di lavoro (6 dipendenti su 13)
- la sicurezza dell'ambiente di lavoro (6 dipendenti su 13)
- i rapporti tra le diverse Unità Organizzative (4 dipendenti su 13)
- la valorizzazione del personale (3 dipendenti su 13)
- il sistema di distribuzione degli incentivi (2 dipendenti su 13)
- la struttura organizzativa o i processi di lavoro (2 dipendenti su 13)
- i rapporti tra colleghi (2 dipendenti su 13)
- la chiarezza delle informazioni (1 dipendente su 13)
- i rapporti con i superiori (1 dipendente su 13)
- i supporti informatici e tecnologici (1 dipendente su 13)
- la chiarezza dei compiti/obiettivi (1 dipendente su 13)
- i sistemi di valutazione del personale (1 dipendente su 13)

Nessun dipendente ritiene invece che siano da migliorare i seguenti aspetti:

- la flessibilità dell'orario di lavoro
- la concessione del part-time
- la formazione/aggiornamento del personale



Inoltre veniva richiesto ai dipendenti di formulare eventuali ulteriori proposte oltre alle suddette suggerite nel questionario; si riporta quanto rilevato da alcuni dipendenti:

1. incentivare i dipendenti meno produttivi a rendere di più
2. sanificare l'intero ambiente di lavoro ritenuto insalubre, in particolare eseguendo le seguenti operazioni: tinteggiatura, pulizia, eliminazione della polvere
3. acquistare la mobilia necessaria a garantire la corretta custodia dei documenti, nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali
4. acquisire le unità di personale mancanti
5. tinteggiare e sanificare gli uffici
6. effettuare i tamponi Covid-19 al personale dipendente
7. pulire a fondo gli ambienti, igienizzare e sanificare gli stessi, oltre a tinteggiare quelli che lo necessitano
8. pulire e mantenere gli edifici, oltre ad assumere il personale tecnico esterno

Pertanto si può affermare che principalmente la maggioranza dei dipendenti lamenta scarse condizioni di pulizia/manutenzione degli ambienti di lavoro, richiedendo lo svolgimento di lavori di tinteggiatura degli uffici, di approfondita attività di pulizia/igienizzazione (che allo stato attuale non è ritenuta sufficientemente adeguata), nonché di sanificazione degli ambienti.

Soltanto in minima parte si ritiene di dover migliorare gli aspetti connessi ai rapporti tra colleghi e/o tra le diverse Unità Organizzative dell'Ente, nonché i sistemi di valutazione del personale e di distribuzione degli incentivi correlati.

Proseguendo, si apprende che nessun dipendente rileva la presenza all'interno dell'Ente di discriminazioni di genere.

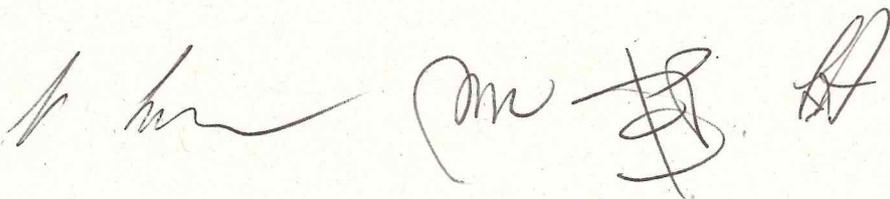
Infine le ultime due domande riguardano la conoscenza dell'esistenza del Comitato Unico di Garanzia e la volontà di essere maggiormente informati sulle attività promosse dal medesimo. Si rileva quanto segue:

- 9 dipendenti su 13 dichiarano di esserne a conoscenza (soltanto 4 affermano il contrario)
- 6 dipendenti su 13 non desiderano essere maggiormente informati sulle attività del C.U.G., mentre 5 su 13 vorrebbero esserlo (2 dipendenti non hanno risposto a questa domanda).

Il presente verbale viene trasmesso all'Amministrazione comunale, per gli eventuali provvedimenti che la medesima ritesse opportuno adottare in relazione agli aspetti valutati maggiormente critici dai dipendenti, soprattutto in ordine alle condizioni igienico-sanitarie degli ambienti di lavoro, che rappresentano l'ambito in cui sono state rilevate le maggiori criticità dalla maggioranza dei dipendenti che hanno compilato il questionario.

L'incontro termina alle ore 11.00

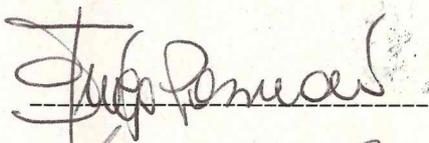
Sanguinetto, lì 21 Dicembre 2020



**I RAPPRESENTANTI DEL C.U.G.:**

PASQUALI ERICA

Rappresentante effettivo dell'Amministrazione  
e Presidente del C.U.G.



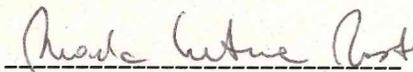
LUCCHINI ANNA

Rappresentante effettivo dell'Amministrazione



ROSSATO MARTA CRISTINA

Rappresentante effettivo dell'Amministrazione



TURRA FABIO

Rappresentante effettivo dell'Amministrazione



OLIVATO MAURIZIO

Rappresentante effettivo O.S. CISL FP

**ASSENTE**

CAVEDINI NICOLA

Rappresentante effettivo O.S. C.S.A. RAL

**ASSENTE**