



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

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 2021



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

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 2020



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

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.)

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 SANGUINETTO
Provincia di Verona

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

[In questa sezione inserire un'analisi dei 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 organizzativa¹ ecc.. Qualora si disponga di dati riferiti agli anni precedenti operare un raffronto delle serie storiche]

Dall'analisi dei grafici successivamente illustrati possiamo evidenziare quanto segue:

N° dipendenti: alla data del 31/12/2020 il Comune di Sanguinetto conta n. 18 dipendenti, di cui 10 uomini (55,56%) e 8 donne (44,44%).

N° personale part-time: i dipendenti titolari di rapporto di lavoro a tempo parziale sono 5 (27,78%), di cui 4 donne (80,00%) e 1 uomo (20,00%).

N° personale con rapporti di lavoro flessibile: al 31/12/2020 è presente 1 dipendente a tempo determinato (con la qualifica di Vice Segretario), che svolge la sua attività lavorativa per 10 ore settimanali. A tal proposito il Comune di Sanguinetto ha stipulato apposita convenzione con l'Ente titolare del rapporto di lavoro a tempo indeterminato (il Comune di Bovolone) per l'utilizzo del dipendente secondo quanto consentito dall'art. 1 c.557 della Legge n. 311/2004.

Ripartizione del personale per età: si segnala l'assenza di personale di età inferiore ai 30 anni: il 16,67% dei dipendenti ha un'età compresa tra i 31 e i 40 anni, nello specifico 66,67% uomini e 33,33% donne; il 27,78% dei dipendenti ha un'età compresa tra i 41 e i 50 anni, nello specifico 20,00% uomini e 80,00% donne; il 44,44% dei dipendenti ha un'età compresa tra i 51 e i 60 anni, nello specifico 62,50% uomini e 37,50% donne; l'11,11% dei dipendenti (100% uomini) ha un'età superiore ai 60 anni; si evidenzia pertanto una generale maturità all'interno dell'Ente, in linea con il trend nazionale.

Ripartizione del personale per livello di inquadramento: si evidenzia che il 16,67% dei dipendenti (3 unità, di cui 2 uomini e 1 donna) sono inquadrati nella categoria giuridica D (con la titolarità della Posizione Organizzativa); la maggioranza dei dipendenti (il 61,11% di cui 45,45% uomini e 54,55% donne) riveste la categoria giuridica C; il 16,67% (3 unità di cui 2 uomini e 1 donna) è inquadrato nella categoria giuridica B; infine soltanto un dipendente uomo (appartenente alle categorie protette) riveste la categoria giuridica di inquadramento A.

Ripartizione del personale per anzianità di servizio: si segnala che il 66,67% dei dipendenti (tot. 12) è in servizio da più di 10 anni, nello specifico il 50,00% degli uomini e il 50,00% delle donne.

Ripartizione del personale per titolo di studio: si rileva che soltanto l'11,11% dei dipendenti (tot. 2 uomini) sono in possesso di un titolo di studio inferiore al diploma di scuola superiore, mentre il 55,55% dei dipendenti possiede il diploma di scuola superiore (di cui 60% uomini e 40,00% donne); infine il 33,33% (di cui 66,67% uomini e 33,33% donne) possiede una laurea. Si può pertanto rilevare all'interno dell'Ente un livello di istruzione piuttosto elevato.

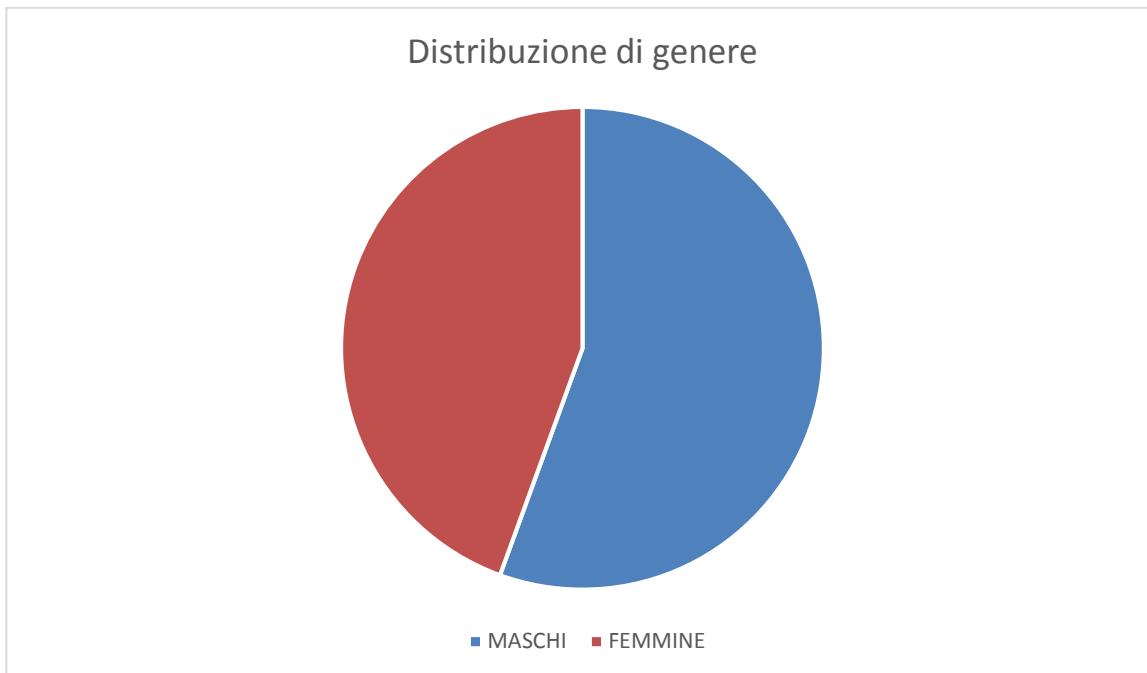
All'interno del Comune di Sanguinetto, trattandosi di un Ente di ridotte dimensioni, non sono presenti figure dirigenziali.

¹ Si intenda posizioni di responsabilità

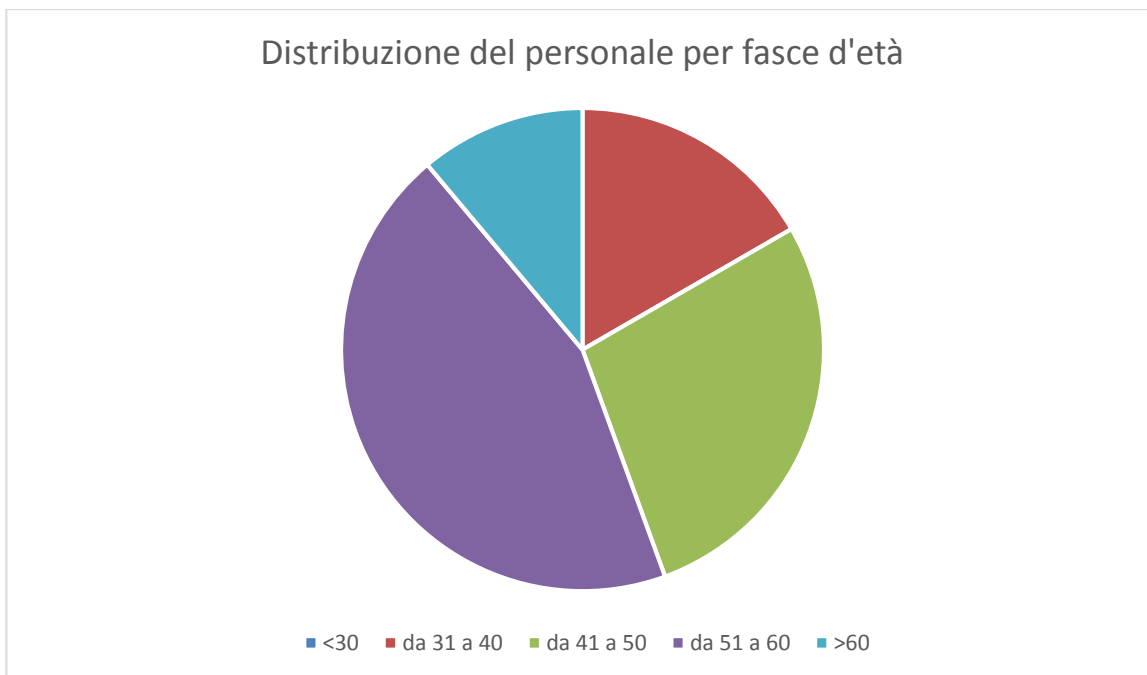


COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER GENERE



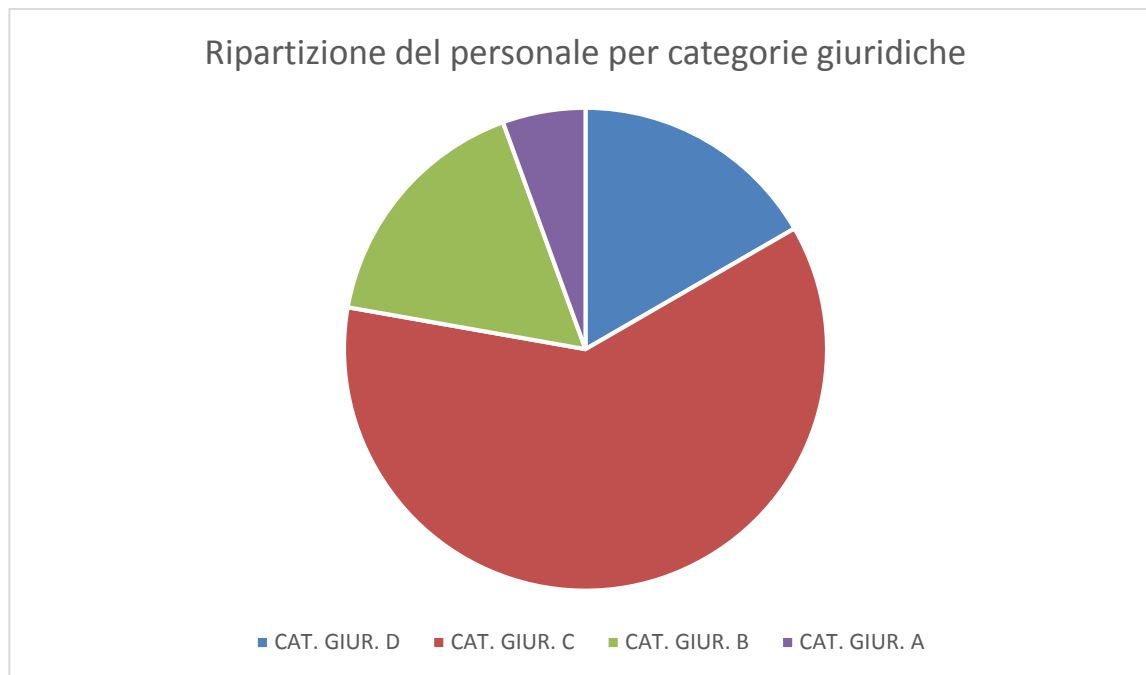
DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER FASCE D'ETA'





COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIE GIURIDICHE DI INQUADRAMENTO



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

[In questa sezione inserire una analisi dei 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]

Nel corso dell'anno 2020 gli istituti contrattuali di conciliazione concessi ai dipendenti sono stati principalmente i seguenti:

- flessibilità oraria (in ingresso e/o in uscita): si specifica che, come previsto dall'art. 18 del vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio giuridico 2019-2021, la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il Responsabile di servizio, senza bisogno di richiesta alcuna. La flessibilità oraria viene consentita nel limite massimo di trenta minuti;
- part-time: nel corso del 2020 nessun dipendente ha avanzato richiesta di concessione dell'orario a tempo parziale. Si rimanda a quanto illustrato nella Parte I - Sezione 1 - per quanto riguarda la percentuale totale dei dipendenti che usufruiscono del part-time all'interno dell'Ente e la ripartizione di genere tra gli stessi;
- congedi parentali: all'interno della struttura ci sono due lavoratrici attualmente titolari di congedi parentali retribuiti al 30%, madri di figli di età inferiore agli anni otto (nell'anno 2020 sono state usufruite soltanto tre giornate di congedo);
- congedi COVID-19 retribuiti al 50%: nel corso del 2020 due lavoratrici con figli minori di anni 14 hanno usufruito dei congedi COVID-19 retribuiti al 50% introdotti dalla normativa statale



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

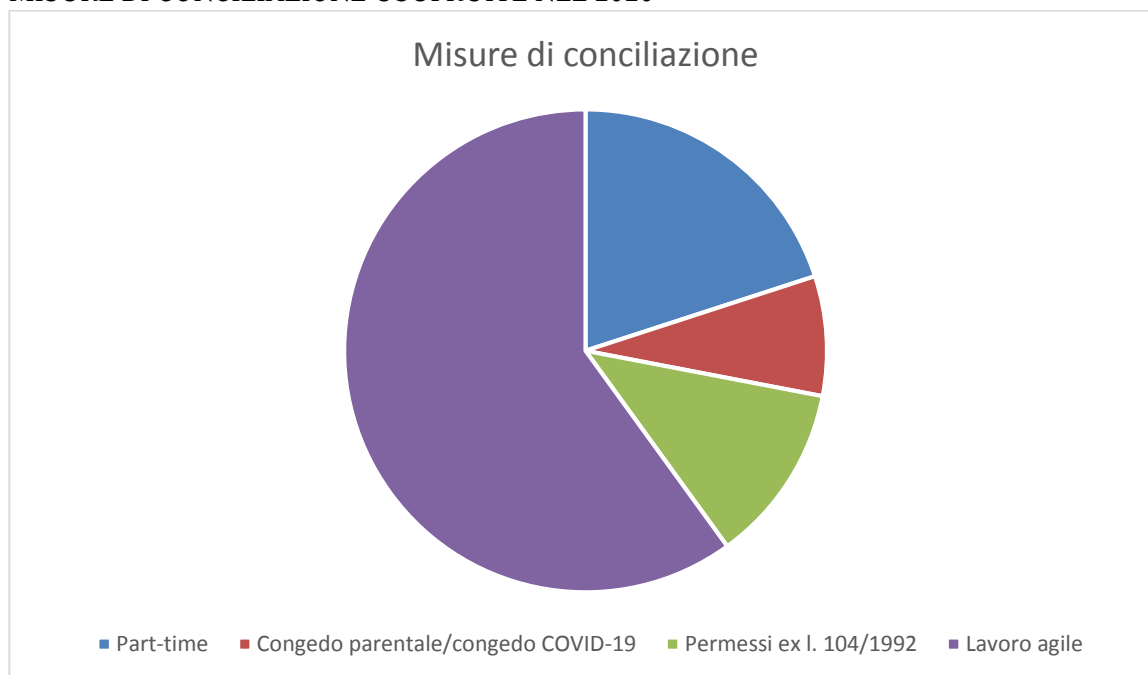
durante il periodo di sospensione della didattica in presenza di ogni ordine e grado. In totale nel 2020 sono stati richiesti congedi Covid-19 per n. 28 giorni;

- permessi ex L. 104/1992: all'interno dell'Ente tre dipendenti sono titolari di permessi per l'assistenza a persone in condizione di disabilità (di cui due per l'assistenza a familiari e uno titolare di permessi per sé stesso in quanto portatore di handicap). Nel 2020 sono stati usufruiti permessi giornalieri ex L. 104/1992 per un totale di 67 giorni (di cui il 79,10% fruiti per sé stesso dal lavoratore portatore di handicap e il 20,90% fruiti da donne per l'assistenza a familiari in situazione di disabilità). Inoltre sono stati fruiti permessi su base oraria per un totale di 17 ore (interamente richieste dalle titolari di permessi per l'assistenza ai familiari disabili);
- lavoro agile: nel corso del 2020 tutti i dipendenti non preposti ad attività indifferibili, da rendersi cioè necessariamente con la presenza in servizio, hanno svolto la propria prestazione lavorativa con modalità agile, seppur in misura diversa nei vari periodi dell'anno.

Nel periodo 17/03/2020-31/12/2020 sono state usufruite in totale n. 528 giornate di lavoro agile, suddivise per genere come segue:

- uomini: 179 giorni (33,90%)
- donne: 349 giorni (66,10%)

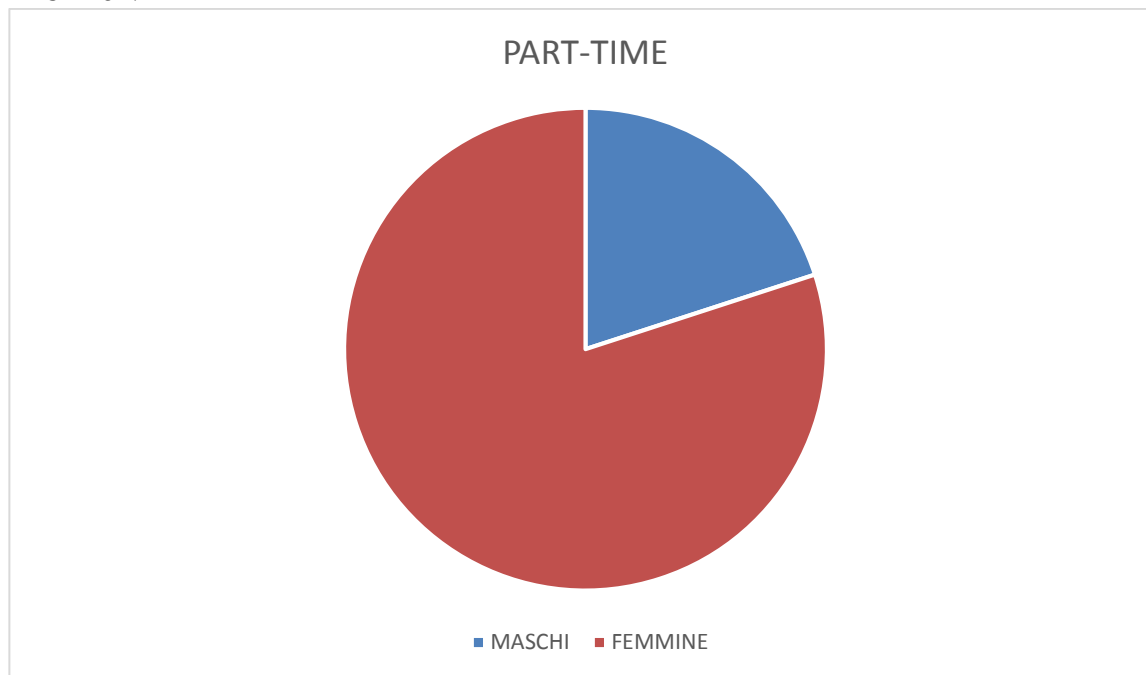
MISURE DI CONCILIAZIONE USUFRUITE NEL 2020





COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

FRUIZIONE DEL PART-TIME



SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

[In questa sezione inserire le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e analizzare i risultati di tali misure. A titolo esemplificativo, la sezione può essere articolata come segue:

- a) Con deliberazione di Giunta n. 53 del 13/05/2020, esecutiva ai sensi di legge, veniva adottato il Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022.

In sintesi le misure contenute nel suddetto Piano e realizzate nel corso del 2020 sono le seguenti:

1. Promozione del ruolo del C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia), svolta attraverso la trasmissione ai dipendenti di informazioni relative alle attività intraprese dal Comitato.
2. Tutela del benessere lavorativo del personale, concretamente realizzata attraverso lo svolgimento di un questionario di indagine conoscitiva sul benessere organizzativo dei dipendenti, le cui risultanze sono state sottoposte all'Amministrazione comunale con nota prot. n. 0545 del 14/01/2021.
3. Promozione delle misure di conciliazione contrattualmente previste, finalizzate a favorire un giusto bilanciamento tra le esigenze di servizio e gli impegni di carattere familiare, in particolare per le lavoratrici. Gli istituti di conciliazione usufruiti dal personale sono i seguenti: flessibilità oraria (in ingresso e/o in uscita), part-time, congedi parentali (oltre ai congedi COVID-19 retribuiti al 50% che sono stati introdotti nel 2020 per i periodi di sospensione delle attività didattiche a causa dell'emergenza epidemiologica), permessi orari/giornalieri ex L. n. 104/1992, lavoro agile (la cui fruizione è stata imposta dalla normativa quale misura di contrasto e contenimento della diffusione del COVID-19).



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

Con deliberazione di Giunta comunale n. 31 del 10/03/2021, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge, è stato inoltre approvato il Piano triennale di Azioni Positive 2021-2023, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia.

Le azioni indicate nel suddetto Piano, che l'Ente intende quindi promuovere nel corso dell'anno 2021, sono le seguenti:

1. Continuare nell'attività di promozione del ruolo del C.U.G. attraverso la trasmissione a tutto il personale dipendente dei verbali delle riunioni del Comitato, al fine di rendere i lavoratori partecipi delle attività propositive, consultive e di verifica svolte dal C.U.G.
2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, attraverso la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile all'interno delle Commissioni esaminatrici. E' opportuno segnalare che il Comune di Sanguinetto assicura il rispetto di tale disposizione già da tempo; infatti le Commissioni giudicatrici delle procedure di concorso/mobilità volontaria svolte dall'Ente sono state composte in ottemperanza al suddetto dettato, comunicando al contempo la composizione delle Commissioni stesse alla Consigliera regionale di parità tramite la trasmissione della determinazione di nomina.
3. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni, mediante lo svolgimento di indagini conoscitive effettuate con questionari/indagini di clima, a cadenza almeno annuale, volti ad accertare l'eventuale presenza di situazioni di criticità sia nell'ambito della qualità dell'ambiente di lavoro dal punto di vista della confortevolezza, della pulizia, della sicurezza, sia nell'ambito dei rapporti tra i dipendenti e tra le diverse aree organizzative dell'Ente.
4. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti, mediante lo svolgimento di indagini conoscitive effettuate con questionari/indagini di clima, a cadenza almeno annuale, volti ad accertare l'eventuale presenza di situazioni di criticità sia nell'ambito della qualità dell'ambiente di lavoro dal punto di vista della confortevolezza, della pulizia, della sicurezza, sia nell'ambito dei rapporti tra i dipendenti e tra le diverse aree organizzative dell'Ente.
5. Continuare a favorire la conciliazione degli orari lavorativi con le esigenze derivanti dagli impegni a carattere familiare, attraverso la concessione degli istituti contrattualmente previsti ai dipendenti che ne facciano richiesta sulla base di motivate esigenze e sempre nell'ottica del buon andamento dei servizi cui i lavoratori sono preposti. A tal proposito è da evidenziare che il Comune di Sanguinetto non ha mai ostacolato le richieste avanzate in tal senso dai dipendenti, dimostrandosi sempre pronto ad accogliere, per quanto possibile, le necessità manifestate dal personale, come emerso anche dal questionario di indagine svolto nel 2020, in cui la quasi totalità dei dipendenti ha dichiarato che è stato facile ricorrere agli istituti di conciliazione vita privata/lavoro qualora ne veniva fatta richiesta.
6. Favorire lo svolgimento del lavoro agile, attivato nel corso del 2020 in seguito all'adozione della normativa statale che ha imposto lo smart working quale modalità organizzativa della prestazione lavorativa utile al contrasto e al contenimento dell'emergenza epidemiologica derivante dalla diffusione del COVID-19.

In assenza del P.O.L.A. (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) nel corso del 2021 verrà concesso lo svolgimento del lavoro agile ad almeno il 30% del personale, ove lo richieda.



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

Si segnala che tutte le suddette attività, sia quelle realizzate nel 2020 sia quelle la cui attuazione è prevista durante l'anno in corso, non necessitano di alcun finanziamento in quanto non comportano oneri a carico dell'Ente.

(se adottato, descrivere azioni previste nell'anno in corso e attuate nell'anno precedente; specificare quali azioni sono state finanziate e l'ammontare del relativo finanziamento; se non adottato descrivere motivazioni);

- b) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative):

Non sussistono notevoli differenziali retributivi tra uomini e donne dal momento che i titolari di Posizione Organizzativa percepiscono tutti il medesimo importo a titolo di indennità di P.O.; tra gli altri dipendenti si rilevano piccole differenze negli importi delle indennità di responsabilità che non sono però riconducibili al genere, ma derivano dalla quantificazione del numero e della tipologia dei procedimenti assegnati a ciascun dipendente e sono determinati dalle apposite schede di rilevazione della responsabilità compilate dai competenti Responsabili di Area.

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.

Con verbale n. 1 del 10/12/2020 veniva approvato dal C.U.G. il questionario di indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale all'interno del Comune di Sanguinetto, le cui risultanze venivano successivamente esaminate e rese note con verbale n. 2 del 21/12/2020, trasmesso all'Amministrazione comunale con nota prot. n. 0545/2021.

Riportando in questa sede, in modalità sintetica, i risultati derivanti dai questionari compilati dai dipendenti, è stato rilevato che la maggioranza di essi lamenta principalmente scarse condizioni di pulizia/manutenzione degli ambienti lavorativi; invece, per quanto attiene l'aspetto relativo alle relazioni interpersonali e tra le diverse Unità Organizzative dell'Ente, soltanto una minima parte dei dipendenti ha dichiarato di ritenere migliorabili gli aspetti connessi ai rapporti con i colleghi e i sistemi di misurazione/valutazione delle performance, nonché di distribuzione degli incentivi ad esse correlati.



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

Non è stata invece rilevata da alcun dipendente la presenza di situazioni di discriminazioni di genere all'interno della struttura.

Dal momento che la presenza di criticità nei rapporti interpersonali è stata evidenziata soltanto da una minima parte di dipendenti non si è rilevata la necessità di adottare misure per la prevenzione del disagio lavorativo quali sportelli di ascolto, circoli di ascolto, ecc...

Resta inteso che il C.U.G. svolge ininterrottamente la sua funzione consultiva che si concretizza nella raccolta di segnalazioni e/o suggerimenti; pertanto qualora dalla prossima rilevazione effettuata attraverso il questionario di indagine annuale oppure da eventuali segnalazioni presentate al Comitato dai dipendenti dovessero emergere situazioni di considerevole disagio lavorativo, il Comitato valuterà l'opportunità, unitamente all'Amministrazione, di introdurre le idonee misure correttive volte a contrastare tali fenomeni ostativi al raggiungimento di sane relazioni interpersonali, sia tra i colleghi, sia tra dipendenti e Responsabili di Servizio, sia tra le diverse Unità Organizzative dell'Ente.

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].

Il Piano della performance, validato dal nucleo di valutazione, si compone di due parti: la performance individuale (collegata ad obiettivi che devono essere raggiunti individualmente) e la performance organizzativa (collegata ad obiettivi che coinvolgono la totalità dei dipendenti).

Nell'individuazione degli obiettivi relativi alla performance organizzativa stati coinvolti tutti i dipendenti, senza discriminazione di genere alcuna.

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]

Con determinazione Reg. Gen. n. 67 del 21/04/2020 veniva costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), composto come segue:

1.Sig.ra **ERICA PASQUALI**

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



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

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

A. OPERATIVITA'

I rappresentanti dell'Amministrazione sono stati individuati tramite avviso di interpello chiedendo la disponibilità a tutti i dipendenti comunali.

La durata della carica è prevista per 4 anni, rinnovabile una sola volta.

Il funzionamento del C.U.G. è disciplinato da apposito Regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 3 del 15/01/2020, esecutiva ai sensi di legge.

Il C.U.G. del Comune di Sanguinetto ha composizione paritetica e svolge tutte le funzioni, propositive consultive e di verifica attribuitegli dalla vigente normativa in materia, collaborando con i vertici dell'Amministrazione comunale.

[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:*
Il C.U.G. non è stato dotato di budget in quanto per lo svolgimento delle attività ad esso assegnate si avvale delle risorse umane dell'Ente, in particolare attraverso il supporto dell'ufficio Personale, ed utilizza i locali dell'Ente e le strumentazioni in dotazione allo stesso.
- ✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:*
non sono state previste specifiche risorse destinate alla formazione dei componenti del C.U.G.; gli stessi hanno la possibilità di formarsi in merito alla normativa attinente al Comitato in orario d'ufficio.
- ✓ *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)*



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

Sul sito istituzionale è presente una sezione dedicata appositamente al Comitato Unico di Garanzia, nella quale sono pubblicate tutte le informazioni che riguardano la sua composizione e le attività svolte

- ✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:*
L'art. 9 del "Regolamento per la costituzione e il funzionamento del C.U.G.", approvato con D.G.C. n. 3/2020, disciplina i rapporti con l'Amministrazione.
- ✓ *Frequenza e temi della consultazione:*
Nel corso del 2020 il C.U.G. si è riunito in sessione ordinaria due volte:
 - nell'incontro del giorno 10/12/2020 (verbale n. 1) è stato approvato il questionario di indagine conoscitiva sul benessere organizzativo all'interno dell'Ente
 - nell'incontro del giorno 21/12/2020 (verbale n. 2) sono state esaminate le risultanze del suddetto questionario, le quali sono state poi sottoposte all'attenzione dell'Amministrazione, attraverso la trasmissione del verbale con nota prot. n. 0545/2021.
- ✓ *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU)]*
Nel 2020 il C.U.G. non ha fatto ricorso ad alcun tipo di collaborazione con figure interne e/o esterne all'Ente. Rimane comunque costante il confronto verbale con la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

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*
Con deliberazione di Giunta comunale 53 del 13/05/2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022.
- ✓ *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*
Il Comitato non ha ricevuto formali segnalazioni di eventuali discriminazioni di carattere morale, sessuale o psicologico nella propria amministrazione. E' stato comunque approvato con verbale n. 1/2020 un questionario di indagine conoscitiva del benessere organizzativo del personale, le cui risultanze sono state esaminate con verbale n. 2/2020.
- ✓ *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*
Non si è ritenuto di porre in essere alcuna iniziativa in tal senso, considerato che l'Ente da sempre attua politiche volte a favorire la fruizione degli istituti di conciliazione previsti



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

dalla normativa e non sono state presentate segnalazioni di disfunzione in tal senso da alcun dipendente.

- ✓ *Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa*
Non è stata avanzata dal C.U.G. alcuna proposta in tal senso.
- ✓ *Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)*
Strumento non posto in essere
- ✓ *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*
Azione non attuata

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*

Nel 2020 non è stata sottoposta al Comitato alcuna richiesta in tal senso, pertanto il C.U.G. non ha esercitato potere consultivo, non avendo formulato pareri.

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*
Nel 2020 il Comitato non ha proceduto alla verifica dello stato di attuazione del Piano di Azioni Positive vigente.
- ✓ *Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo*
Con verbale n. 1 in data 21/12/2020 sono state esaminate le risultanze del questionario di indagine conoscitiva sul benessere organizzativo dei dipendenti, come illustrato alla sezione 4 - "benessere del personale", cui pertanto si rimanda.
- ✓ *Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro -mobbing*
Non sono giunte al comitato alcune segnalazioni riguardanti casi di violenze morali e/o psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing. Pertanto non si è rilevata la necessità di porre in atto azioni di contrasto
- ✓ *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*
Nel corso del 2020 non sono emersi elementi oggettivi, né sono state inoltrate al Comitato segnalazioni che facciano rilevare la presenza, all'interno della struttura, di situazioni di discriminazione di alcun genere.



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

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]

Premesso che il C.U.G. è stato costituito soltanto lo scorso anno, si può affermare che sono state svolte da parte del Comitato le principali funzioni assegnate dalla normativa.

E' da segnalare peraltro che, come sopra esposto, non sono pervenute al C.U.G. segnalazioni, da parte dei dipendenti, circa la presenza di disfunzioni e/o discriminazioni che abbiano reso necessario un intervento da parte del Comitato, il quale resta comunque sempre a disposizione per esercitare la sua funzione di verifica qualora si rendesse necessario. Quale obiettivo di miglioramento è ipotizzabile cercare di effettuare con maggior frequenza indagini conoscitive/indagini di clima tra il personale, chiedendo ai dipendenti (principalmente attraverso lo strumento dei questionari sul benessere organizzativo) di formulare idonee proposte atte a superare le criticità di volta in volta rilevate all'interno dell'Ente.

La presente relazione viene approvata e sottoscritta all'unanimità dai componenti del C.U.G. con verbale n. 2 del 24/03/2021.