ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA’ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

del Comune di Montale

ANNO 2024

Ai vertici dell'Amministrazione

Ai Responsabili dei Servizi Funzionali

Al Nucleo di Valutazione 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

DEL COMUNE DI MONTALE

ANNO 2024

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:

1) 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.):
Sezione 1. Dati sul Personale
Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro
Sezione 3. Parità/Pari Opportunità

2) dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo. La presente relazione rendiconta dei risultati emersi dal questionario "Indagini sul personale dipendente" compilati dai dipendenti dell'ente a ottobre 2024. Il Comitato auspica che all'illustrazione delle criticità emerse possano seguire riflessioni utili a migliorare il benessere organizzativo dei dipendenti;

3) Codice di Comportamento dei dipendenti Pubblici, Codice Etico e Codice di Condotta;

4) Piano degli Obiettivi e Performance.

<u>Nota Bene:</u> la relazione potrebbe analizzare anche i seguenti ulteriori dati:
a) 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. Nel Comune di Montale non è presente un Servizio Salute e Sicurezza e per tale motivo non è stata effettuata la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere;

b) dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc.). Per l'anno 2024 non sono pervenuti dati ed informazioni da tali soggetti.

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:

A) operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione;

B) sintesi delle attività svolte dal Comitato nell'anno 2024.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

1) DATI FORNITI DAGLI UFFICI RISORSE UMANE SULLA DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER GENERE.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Si esaminano i dati sulla composizione del personale degli anni 2024, 2023 e 2021 (come riportati nella Tabella 1.1., di cui alla Sezione 1, delle Informazioni da parte dell'Amministrazione al CUG e rielaborati ai fini della presente analisi), organizzati per genere, fascia di età (inferiore ai 30 anni, 31-40, 41-50, 51-60, oltre 60), inquadramento contrattuale, tipologia di contratto (a tempo determinato o indeterminato se non diversamente specificato).

Anno 2024

	UOMINI						**DONNE**						
	Fascia di età												
Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	**Tot.**	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	**Tot.**	**Tot.**
Funzionari e EQ				1	1	**2**		1	2	5	3	**11**	**13**
Istruttori		1	3	5	1	**10**		4	2	6	1	**13**	**23**
Operatori esperti				1	1	**2**			1	1	1	**3**	**5**
Tempo determinato				1		**1**			1			**1**	**2**
Tot. personale	0	1	3	8	3	**15**	0	5	6	12	5	**28**	**43**
% su 43 dipendenti	**0,00**	**2,33**	**6,98**	**18,68**	**6,98**	**34,88**	**0,00**	**11,62**	**13,95**	**27,91**	**11,63**	**65,12**	**100 %**

Anno 2023

	UOMINI						**DONNE**						
	Fascia di età												
Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	**Tot.**	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	**Tot.**	**Tot.**
Funzionari e EQ	0	0	0	2	0	**2**	0	3	2	4	2	**11**	**13**
Istruttori	1	0	2	8	1	**12**	0	3	1	10	1	**15**	**27**
Operatori esperti	0	0	0	2	0	**2**	0	0	1	1	2	**4**	**6**
Tempo determinato	0	0	0	0	0	**0**	0	1	0	0	0	**1**	**1**
Tot. personale	1	0	2	12	1	**16**	0	7	4	15	5	**31**	**47**

% su 47 dipendenti	**2,1**	**0**	**4,3**	**25,5**	**2,1**	**34%**	**0**	**14,9**	**8,40**	**32**	**10, 7**	**66%**	**100%**

Anno 2021

	UOMINI						**DONNE**						
	Fascia di età												
Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	**Tot.**	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	**Tot.**	**Tot.**
CATEGORIA D	0	0	1	2	0	**3**	0	3	1	4	2	**10**	**13**
CATEGORIA C	0	2	4	6	1	**13**	1	1	6	8	5	**21**	**34**
CATEGORIA B	0	0	0	2	0	**2**	0	0	2	0	2	**4**	**6**
Tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Tot. personale	0	2	5	10	1	**18**	1	4	9	12	9	**35**	**53**
% su 53 dipendenti	0,00	3,77	9,43	18,87	1,89	**33,96**	1,89	7,55	16,98	22,64	16,98	**66,04**	**100 %**

Dai dati forniti risulta possibile effettuare le seguenti osservazioni e considerazioni relativamente all'anno 2024:
- i dipendenti dell'Ente sono in maggioranza donne (circa 65% donne a fronte di 35% uomini);
- i dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e delle E.Q. sono in grande maggioranza donne (11 donne e 2 uomini);
- i dipendenti inquadrati nell'area degli Istruttori sono distribuiti in modo abbastanza paritario tra donne e uomini;
- i dipendenti inquadrati nell'area degli Operatori Esperti sono in maggioranza donne (il doppio rispetto agli uomini).

Facendo un confronto tra i dati relativi agli anni 2021, 2023 e 2024 emerge che:
- la maggioranza del genere femminile è una caratteristica stabile e strutturale che caratterizza il personale;
- il n° complessivo dei dipendenti è progressivamente diminuito;
- in particolare si è molto ridotto il numero dei dipendenti inquadrati come Categoria C / Istruttori, dai n. 34 del 2021 ai n. 27 del 2023 e ai 23 del 2024;
- risulta invariata la percentuale di uomini e donne sul totale (circa 65-66% donne e 35-35% uomini).

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il Comune di Montale ha adottato, in relazione alle misure di conciliazione vita/lavoro, i seguenti strumenti:

1) part-time: **SÌ;** l'accesso al part-time, secondo la disciplina che regola le trasformazioni di rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, è assicurata e calcolata come

previsto dal vigente CCNL. L'ufficio preposto assicurerà tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.
2) telelavoro: **NO**.
3) smart working: **SÌ**; l'Ente ha introdotto a partire dal 03/07/2023 un'organizzazione del lavoro in modalità agile (a distanza) nella giornata del lunedì. A tal fine è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 23/06/203 il Regolamento per il lavoro a distanza.
Nel 2024 l'ente ha inoltre accolto la direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023 avente ad oggetto la disciplina del lavoro agile, nell'ottica della salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute.
4) flessibilità oraria: **SÌ**; l'ente si impegna a perseguire azioni finalizzate a soddisfare i bisogni di conciliazione dei dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli. Ogni responsabile, soggetto al quale spetta la gestione e organizzazione delle risorse umane, dovrà adottare tutte le misure idonee a favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali, contemperando le esigenze personali delle/i lavoratrici/tori con quelle dell'Amministrazione senza detrimento della qualità del lavoro, anzi potenziando le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.
5) permessi/congedi per disabilità propria o parentale: **SÌ**; l'Ente promuove le pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possano esistere o sorgere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, come la cura dei familiari anziani e/o disabili. L'accesso ai permessi è assicurato come previsto dal vigente CCNL e dalla normativa in materia.

Dai dati contenuti nelle Tabelle n. 1.9 e 1.10 di cui alla Sezione 1, delle Informazioni da parte dell'Amministrazione al CUG (qui riportati e rielaborati ai fini della presente analisi) risulta che concretamente, nel 2024, il personale ha usufruito degli strumenti di conciliazione vita/lavoro limitatamente allo smart working e ai permessi/congedi per disabilità propria o parentale, come di seguito specificato:

PERSONALE CHE USUFRUISCE DEGLI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE VITA/LAVORO													
Genere	**UOMINI**						**DONNE**						**Tot.**
Fascia d'età													
Tipo Misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	**Tot U.**	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	**Tot D.**	
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	0	0	**0**	0	0	1	0	0	**0**	**0**
Personale che	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**	**0**

fruisce di telelavoro													
Personale che fruisce del lavoro agile	1	3	5	5	1	**10**		5	3	9	4	**21**	**31**
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	**0**		0	0	0	0	**0**	**0**
Totale	**1**	**3**	**5**	**5**	**1**	**10**	**0**	**5**	**4**	**9**	**4**	**21**	**31**
% su 43 dipendenti	**2,33**	**6,98**	**11,63**	**11,63**	**2,33**	**23,26**	**0,00**	**11,63**	**9,30**	**20,93**	**9,30**	**48,84**	**72,09**

Dai dati forniti risulta possibile effettuare le seguenti osservazioni e considerazioni relativamente all'anno 2024:
- i dipendenti dell'Ente che usufruiscono dello smart working sono la maggioranza sul totale (72%);
- i dipendenti dell'Ente che usufruiscono dello smart working sono in maggioranza donne (49% donne a fronte di 23% uomini);
- nessun dipendente dell'Ente usufruisce del part-time orizzontale su richiesta.

PERSONALE CHE USUFRUISCE DI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992						
	UOMINI		**DONNE**		**TOTALE**	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	8	%	41	%	49	
Numero permessi orari L. 104/1992 (n. ore) fruiti	0	0	190	%	190	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0	62	%	62	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	19	%	19	
Totale	8	%	312	%	320	

Si rileva che:
- la netta maggioranza del personale che usufruisce di congedi parentali e permessi ex L. 104/1992 è costituito da donne;
- il n° di permessi giornalieri ex L. 104/1992 usufruiti dalle donne ammonta a 41 mentre quello degli uomini ammonta a 8; il n° delle ore di permessi ex L. 104/1992 usufruiti da donne ammonta a 190 mentre quello degli uomini ammonta a 0;
- il n° di permessi giornalieri per congedo parentale usufruiti dalle donne ammonta a 62 mentre quello degli uomini ammonta a 0; il n° delle ore di permessi per congedo parentale usufruiti da donne ammonta a 19 mentre quello degli da uomini ammonta a 0;

SEZIONE 3. PARITÀ /PARI OPPORTUNITÀ

a) Piano Triennale di Azioni Positive. Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 31/01/2024 è stato approvato Piano Triennale di Azioni Positive a favore delle pari opportunità per il periodo 2024-2026; il piano prevedeva i seguenti n. 6 obiettivi che in Comune intende attuare:

- Obiettivo 1) Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, anche tendenti all'esclusione dal circuito lavorativo, favorendo condizioni di benessere nel luogo di lavoro e prevenzione dei disagi lavorativi e quindi un ambiente di lavoro salubre, confortevole, accogliente e sicuro, sotto tutti i punti di vista, impegnandosi ad adottare tutte le azioni per prevenire infortuni e rischi professionali, promuovendo altresì indagini di benessere organizzativo, sottoponendo, ad esempio, i dipendenti ad un questionario in forma anonima, in modo da valutare le reali esigenze venutesi a creare;

- Obiettivo 2) Promuovere, anche in collaborazione con la Consigliera di Parità della Provincia di Pistoia, ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro;

- Obiettivo 3) Promuovere attività formative-informative in tema di benessere organizzativo, sicurezza dell'ambiente di lavoro al fine di sviluppare un maggior senso di appartenenza e motivazione nei lavoratori, stimolando alla creazione di un ambiente relazionale comunicativo e collaborativo e soprattutto il senso di utilità sociale nei dipendenti.

- Obiettivo 4) Migliorare comunicazione, trasparenza e circolarità delle informazioni all'interno dell'ente, ascoltare le istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento delle relazioni e dei processi lavorativi. Impegnarsi a promuovere l'attività di formazione dei dipendenti, tenendo conto dei fabbisogni formativi di ogni servizio, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.

- Obiettivo 5) Accogliere ed applicare la direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023 avente ad oggetto la disciplina del lavoro agile, nell'ottica della salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute.

- Obiettivo 6) L'amministrazione comunale finanzia le azioni del presente piano con risorse proprie o attraverso finanziamenti statali ed europei. Il piano avrà durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione

b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

Si esaminano i dati contenuti nella Tabella n. 1.11 di cui alla Sezione 1, delle Informazioni da parte dell'Amministrazione al CUG (qui riportati e rielaborati ai fini della presente analisi):

	UOMINI						**DONNE**						
Classi età Tipo Formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	**Tot. U.**	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	**Tot. D.**	**Totale**
Obbligatoria (anticorruzione)		3	9	24	9			15	18	36	15		**129**
Obbligatoria (primo soccorso)			8	24				16	16	16	12		**92**
Aggiornamento professionale				98	8			72	21	117	13		**329**
Competenze manageriali/Relazionali													
Tematiche CUG/Violenza di genere (corso Riforma-Mentis)				2				6	4	1	1		**14**
Altro (specificare): abuso di sostanze psicotrope		2	2	2	2			2	2	2	4		**18**
Altro (specificare): rischio violenza e aggressione		2	6	16	6			8	12	24	10		**84**
Totale ore		**7**	**25**	**166**	**25**	**223**		**119**	**73**	**196**	**55**	**443**	**666**
Dipendenti													
Media ore/dipendenti													

n.b.: i dati si riferiscono alla formazione seguita dai dipendenti in servizio al 31/12/2024.

Dai dati forniti risulta possibile effettuare le seguenti osservazioni e considerazioni relativamente all'anno 2024:

- le tre categorie formative per le quali viene fatto nell'Ente il maggior numero di ore di formazione sono, nell'ordine: 1) Aggiornamento professionale, 329 ore totali; 2) Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, 129 ore totali; 3) Formazione in materia di rischio violenza e aggressione, 84 ore totali;

c) L'Ente non ha adottato un bilancio di genere nell'anno 2024.

d) Durante l'anno 2024 le Commissioni di concorso/selezione per il reclutamento del personale sono state composte come risulta dalla Tabella 1.8 di cui alla Sezione 1, delle Informazioni da parte dell'Amministrazione al CUGG (qui riportati e rielaborati ai fini della presente analisi):

Tipo di Commissione	**UOMINI**	**DONNE**
	Valori assoluti	Valori assoluti
Art. 110 D.Lgs 267/2000		4
Art. 30 D.Lgs. 165/2001		4
Totale personale		**8**

e) Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento.

Si esaminano i dati contenuti nella Tabella n. 1.5 di cui alla Sezione 1, delle Informazioni da parte dell'Amministrazione al CUG (qui riportati e rielaborati ai fini della presente analisi):

Inquadramento	**UOMINI**	**DONNE**	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti
Funzionari ed EQ	€ 23.864,99	€ 28.554,17	
Istruttori	€ 23.039,38	€ 22.560,76	
Operatori esperti	€ 22.301,13	€ 15.238,93	
Tempo determinato	*	*	
Totale personale	€ 69.205,50	€ 66.353,86	

** Il personale appartenente a questa categoria è costituito da una sola unità, pertanto i relativi dati reddituali sono omessi per motivi di riservatezza.*

Dai dati forniti risulta possibile effettuare le seguenti osservazioni e considerazioni relativamente all'anno 2024:

- vi è un divario economico di genere della retribuzione netta media annuale per i dipendenti appartenenti alle aree contrattuali dei Funzionari ed EQ (a favore delle donne) e degli Operatori Esperti (a favore degli uomini);
- non vi è un divario economico particolarmente significativo per l'area degli Istruttori.

2) DATI RACCOLTI CON LE INDAGINI SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO CON RIGUARDO ALLE RISULTANZE E AZIONI MESSE IN CAMPO.

INDAGINE SUL PERSONALE DIPENDENTE – ANNO 2024

Il CUG in carica nel quadriennio 2019-2023 ha condotto nel gennaio 2020 una indagine sul benessere organizzativo del personale attraverso un questionario a crocette sottoposto in forma anonima ai dipendenti del Comune di Montale.

Sono stati restituiti compilati n. 37 questionari, la cui analisi non risulta essere stata svolta dal CUG allora in carica e che, nel 2024, è stata ritenuta non significativa in quanto non avrebbe rispecchiato l'attuale situazione di benessere organizzativo.
Pertanto nel mese di ottobre 2024 è stato sottoposto ai dipendenti dell'Ente un nuovo questionario anonimo "Indagine sul personale dipendente", di cui si vengono ad esporre le risultanze.

Il CUG si rivolge all'Amministrazione ed ai Responsabili dei Servizi Funzionali per far presenti le criticità emerse, che si ritiene debbano essere prese in attenta considerazione e non sottovalutate. L'auspicio è che questo possa essere il punto di partenza per una riflessione sulle necessità dei dipendenti, a cui speriamo che vogliano contribuire in primis i vertici dell'Amministrazione ma anche i Responsabili dei Servizi e il Nucleo di Valutazione.

Hanno risposto al questionario 28 dipendenti su 43.

La rilevazione che segue si riferisce solamente a quelle situazioni che hanno suscitato una risposta negativa (o comunque non positiva) in un campione significativo di dipendenti, corrispondente ad almeno 1/3 dei dipendenti che hanno risposto al questionario (almeno 9 su 28), in ordine di rilevanza, raggruppati per numero di opinioni omogenee espresse:

14 dipendenti su 28:
- ritengono poco equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto;

13 dipendenti su 28:
- ritengono che le possibilità reali di fare carriera nel proprio ente non siano legate al merito;
- ritengono che il proprio ente non dia la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli;
- dichiarano che se potesse, comunque cambierebbe ente;

12 dipendenti su 28:
- ritengono il proprio luogo di lavoro sia poco sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.);
- avvertono situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del proprio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie …);
- ritengono che il sistema di misurazione e valutazione della performance non sia stato adeguatamente illustrato al personale;
- ritengono che il ruolo attualmente svolto non sia adeguato al proprio profilo professionale;
- ritengono che nel proprio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno non sia ben delineato e chiaro;

11 dipendenti su 28:
- ritengono che i compiti e ruoli organizzativi non siano ben definiti;

- non ritengono che la propria amministrazione premi le persone capaci e che si impegnano;
- dichiarano di non essere soddisfatti del proprio percorso professionale all'interno dell'ente;
- ritengono che la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione non sia adeguata;
- giudicano poco equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la propria retribuzione;

10 dipendenti su 28:
- dichiarano di non essere molto orgogliosi quando dicono a qualcuno di lavorare nel proprio ente;
- dichiarano che non è chiaro il contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione;
- ritengono che vi sia poca equità nella distribuzione delle responsabilità;

9 dipendenti su 28:
- dichiarano che gli utenti pensano che l'ente in cui lavorano non sia un ente importante per loro e per la collettività;
- ritengono che vi sia poca equità nell'assegnazione del carico di lavoro;
- dichiarano che il proprio lavoro non dà loro un senso di realizzazione personale;
- dichiarano che non sono chiari i risultati ottenuti dalla propria amministrazione;
- ritengono di non essere correttamente informati su come migliorare i propri risultati di performance;
- ritengono di non essere adeguatamente tutelati se non sono d'accordo con il proprio valutatore sulla valutazione della performance;
- ritengono che i risultati della valutazione non li aiutino veramente a migliorare la propria performance.

In generale dunque si rilevano:

a) scarsa equità percepita relativamente al carico di lavoro e alle responsabilità assegnate in relazione alla retribuzione e all'inquadramento;
b) scarsa possibilità di carriera e sviluppo professionale in relazione al merito, di valorizzazione delle proprie competenze trasversali e delle capacità di ognuno;
c) scarsa condivisione degli obbiettivi da parte dei responsabili dei servizi funzionali; mancanza di coinvolgimento dei dipendenti nel ciclo della performance, in particolare nella fase di assegnazione degli obbiettivi e nelle motivazioni che sono alla base della misurazione e valutazione della performance individuale.
In particolare si rileva che circa il 50% dei dipendenti che ha risposto al questionario è del tutto o abbastanza d'accordo nell'affermare che se potesse cambierebbe ente.

3) CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI, CODICE ETICO E CODICE DI CONDOTTA.
Il Comune di Montale ha approvato un nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 22/04/2024 in sostituzione del precedente Codice approvato con deliberazione di G.C. n. 211 del 19/12/2013.
Successivamente, tale testo è stato revocato ed è stato approvato un nuovo testo con delibera di Giunta Comunale n. 29 del 06/03/2025.

Questo ultimo Codice, prima della sua approvazione, è stato trasmesso al CUG che ha dato il proprio parere positivo senza osservazioni.

L'Ente non si è invece dotato di codici etici e di condotta e ad oggi non ne è prevista l'adozione.

4) PIANO DEGLI OBIETTIVI E PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 169 del D. Lgs. 267/2000, la Giunta Comunale approva annualmente il Piano Esecutivo di Gestione contenente il Piano degli Obiettivi assegnati ai Responsabili dei Servizi.

Il PEG-PDO 2024-2026 non ha previsto alcuno specifico obiettivo di pari opportunità, al di fuori della predisposizione e dell'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive, a cura dell'Ufficio Personale – Servizio Funzionale 2, obbligatorio per legge.

Il CUG attualmente in carica si riserva la facoltà di esprimere, in relazione al prossimo Piano degli Obiettivi, eventuali osservazioni e/o raccomandazioni in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Questa parte della relazione è dedicata:
A) all'analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione, con l'obiettivo di far emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione;
B) una sintesi delle attività svolte dal Comitato nell'anno 2024.

A. OPERATIVITÀ E RAPPRESENTATIVITA' DEL COMITATO

Il CUG in carica nel periodo gennaio 2024 – gennaio 2027 è stato nominato con determinazione del Responsabile del Servizio Funzionale 2 n. 1 del 03/01/2024; il Presidente è stato invece nominato con Decreto del Sindaco n. 1 del 12/01/2024.

Per l'anno 2024 non è stato previsto uno stanziamento di bilancio per il finanziamento di programmi di azioni positive e per l'attività del CUG, ai sensi dell'art. 57, comma 1, lett. d) del d.lgs. 165/2001.

Per l'anno 2024 non sono state destinate risorse destinate alla formazione dei/delle componenti.
Tuttavia è stato svolto dai membri del CUG ed è stata proposta ai dipendenti del Comune di Montale la partecipazione al corso di formazione gratuito "Riforma-Mentis" disponibile sulla piattaforma Syllabus in materia di pari opportunità e contrasto alla violenza di genere.

Fino all'anno 2023 i principali documenti relativi al CUG (atti di nomina, regolamento etc…) erano disponibili su una pagina del sito internet istituzionale dell'Ente. A seguito di un intervento di completo rinnovamento del sito, avvenuto a fine 2023, tutta la documentazione del CUG, di interesse per i dipendenti del Comune è stata trasferita in una cartella di file condivisa sul server del Comune di Montale. Tale cartella è liberamente accessibile e consultabile da tutti i dipendenti.

Nell'anno 2024 l'amministrazione non ha approvato atti normativi o circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG.

Non è previsto che le consultazioni tra amministrazione e CUG avvengano con frequenza stabilita e fissa; ciononostante, l'amministrazione è sempre disponibile a confrontarsi sulle tematiche di competenza del CUG ove emergano situazioni che richiedano l'intervento o il parere del CUG.

Nell'anno 2024 il CUG non si è avvalso della collaborazione di soggetti esterni o interni all'amministrazione.
Tuttavia il Regolamento del CUG prevede la possibilità di invitare alle riunioni soggetti anche esterni all'amministrazione in qualità di esperti su specifiche tematiche pertinenti all'attività del Comitato. Gli esperti svolgono funzione consultiva e non hanno potere di voto.
Si riporta inoltre il contenuto dell'art. 9 del Regolamento del CUG del Comune di Montale "Rapporti con organi istituzionali e organismi esterni".
"1. Per l'espletamento delle proprie funzioni il Comitato può:
a) avvalersi dell'apporto di esperti anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro, nonché chiedere di avvalersi dell'apporto di uffici dell'Amministrazione aventi le necessarie competenze, fermo restando che tali soggetti non hanno in alcun caso potere di voto;
b) promuovere incontri con altri Enti e/o organismi aventi analoghe finalità. Il Comitato può collaborare, come previsto dalle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG di cui alla Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri:
- con il /la Consigliere/a nazionale di parità;
- con l'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro;
- con l'UNAR, Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per tutte le azioni ascrivibili all'ambito delle discriminazioni per razza o provenienza etnica;
- con gli OIV, Organismi Indipendenti di Valutazione, previsti dall'art. 14 del Dlgs. 150/2009, per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle performance.
2. Il Comitato, nell'ambito delle proprie competenze di cui all'art. 7, formula proposte che vengono trasmesse ai soggetti abilitati alla contrattazione decentrata."

B. SINTESI DELLE ATTIVITÀ
Questa parte della relazione è dedicata:
1) alle informazioni circa la presa in carico da parte dell'amministrazione delle considerazioni formulate dal CUG nella relazione annuale 2023 redatta nel 2024;
2) alla valutazione relativa all'attuazione delle proposte di miglioramento dell'anno 2023;
3) ad una sintesi delle attività curate dal CUG nell'anno 2024.

ESPRESSIONE DI PARERI
Nell'anno 2024 il CUG, richiesto dall'amministrazione di esprimersi in ordine al Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) 2024-2026, ha espresso parere positivo, dichiarandosi favorevole all'adozione dello stesso, a condizione che nel PAP si desse atto che l'Amministrazione si impegnava a dare attuazione alla direttiva del 29/11/2023 del Ministro della Pubblica Amministrazione in materia di "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme", facendone propri le premesse, gli obiettivi e i piani di azione.

3) Si riporta di seguito una sintesi delle attività svolte da CUG nell'anno 2024, suddivise per obiettivi raggiunti e presi in carico/in corso di attuazione:

A) – Obiettivi raggiunti:

I. - creazione di uno specifico indirizzo di posta elettronica del CUG;

II. - creazione e costante aggiornamento di una cartella condivisa sul server del Comune di Montale, liberamente accessibile e consultabile da tutti i dipendenti, dedicata al CUG, sulla quale pubblicare i nominativi dei membri del CUG, il Regolamento del CUG, i verbali di riunione e le relazioni annuali del CUG, l'indirizzo di posta elettronica del CUG e il n. verde antiviolenza e stalking 1522;

III. - aggiornamento del Regolamento interno di istituzione e funzionamento del Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

IV. - inserimento nel PAP 2024/2026 dell'obiettivo di cui alla direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29/11/2023 avente ad oggetto il "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme";

V. - analisi dei risultati dei questionari 2020 e sottoposizione dei nuovi questionari ai dipendenti entro il 31/10/2024;

VI. - inserimento nel PAP 2025/2027 dell'obiettivo del maggior coinvolgimento dei dipendenti nella fase di assegnazione degli obiettivi e di maggior chiarezza nell'espressione delle motivazioni alla base dell'assegnazione del punteggio nella scheda di valutazione della performance individuale (anno 2025).

VII. - analisi dettagliata dei dati raccolti con il questionario "Indagini sul personale dipendente" 2024 attraverso l'elaborazione delle percentuali di risposta e la stesura di una relazione (anno 2025).

B) - Obiettivi presi in carico/in corso di attuazione:

I. - partecipazione di tutti i dipendenti comunali al corso "Riforma Mentis" della durata di 1 ora disponibile gratuitamente sul sito Syllabus, quale iniziativa formativa promossa dalla citata direttiva ministeriale del 29/11/2023; si rileva che ad oggi solamente 14 dipendenti su 43 hanno svolto tale formazione di 1 ora;

II. - ricerca e individuazione di altre iniziative formative in materia di pari opportunità per i dipendenti comunali; si rileva la difficoltà di raggiungere questo obiettivo a causa del mancato stanziamento di fondi di bilancio per la formazione specifica su questo tema, sia per la generalità dei dipendenti che per i componenti del CUG; per i membri del CUG è stato individuato il corso Syllabus "La Cultura del Rispetto" di 12 ore formative;

III. - interventi da effettuare per riqualificare il bagno nell'ingresso a piano terra del Comune: 1) consentire che sia gli utenti esterni che i dipendenti vi possano accedere liberamente, senza utilizzo di una chiave come avviene ora; 2) dotarlo di un fasciatoio a muro (richiudibile) per neonati; 3) segnalare il servizio igienico con un cartello chiaro e ben visibile indicante anche la possibilità di utilizzo da parte di disabili e la presenza di fasciatoio.

IV. - adozione di un Codice Etico del Comune di Montale al fine di garantire il rispetto delle pari opportunità;

V. creazione, nel bilancio di previsione economico-finanziario, di un capitolo di spesa dedicato alle spese per la formazione dei componenti del CUG, per la formazione di tutti i dipendenti nelle materie delle pari opportunità, del mobbing e della violenza di genere, nonché per altre attività e iniziative di competenza del CUG;

VI. - sollecitare i dipendenti che ancora non lo avessero fatto a partecipare al corso "Riforma-Mentis" già proposto nell'anno 2024 (anno 2025);

VII. - aggiornamento schede di valutazione della performance individuale (anno 2025);
VIII. - nomina di un Responsabile della Formazione (anno 2025);
IX.- modifiche del Regolamento dell'Orario di lavoro (anno 2025).

Montale (PT), 11/04/2025

Per il Comitato Unico di Garanzia
del Comune di Montale
La Presidente Silvia Bellandi

SILVIA
BELLANDI
15.04.2025
06:55:27
GMT+00:00