



Città di Sassuolo

COMUNE DI SASSUOLO

Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro
le discriminazioni - C.U.G.

Via Fenuzzi, 5 – 41049 Sassuolo

Telefono 0536/880860

PEC comune.sassuolo@cert.comune.sassuolo.mo.it

Spett.li Sindaco e Giunta

Al Nucleo di Valutazione

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento per le Pari Opportunità
monitoraggiocug@funzionepubblica.it

OGGETTO: RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI SASSUOLO, RIFERITA ALL'ANNO 2019, RIGUARDANTE L'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI PARITÀ, PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE ORGANIZZATIVO E DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLE VIOLENZE MORALI O PSICOLOGICHE NEI LUOGHI DI LAVORO.

PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia "C.U.G.", è uno strumento di prevenzione e contrasto alle discriminazioni negli ambienti di lavoro, strettamente collegato al tema del benessere lavorativo ed in grado di garantire l'attuazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego.

Nel rispetto dell'attuale quadro normativo di riferimento (art. 21, legge n. 183/2010 e s.m.i. tra cui l'ultima direttiva n. 2/2019 del 16 luglio 2019, recante misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche), il C.U.G. nel corso dell'anno 2019 ha proseguito nella volontà di sollecitare dinamiche inclusive dei dipendenti del Comune di Sassuolo alla progettualità e agli obiettivi dell'amministrazione comunale. L'attenzione si è focalizzata sugli aspetti derivanti dalle modalità di gestione delle risorse umane mettendo l'accento sulle potenzialità individuali da cui muove una persona, per apportare dei cambiamenti positivi e di conseguenza raggiungere gli obiettivi orientati verso la realizzazione dello scopo condiviso oltre che individuale.

Infatti, come già evidenziato nella precedente relazione annuale, "laddove tali elementi interagiscono costantemente tra loro, migliora la salute mentale, fisica e di rendimento dei lavoratori (*tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, tanto più trova motivazione e significato nel proprio lavoro, con effetti positivi sui risultati che è in grado di raggiungere*)".

ORGANIZZAZIONE ED ATTIVITÀ DEL CUG

Con determinazione dirigenziale n. 638 del 07 dicembre 2016 veniva costituito il nuovo C.U.G. del Comune di Sassuolo, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 (come novellato dall'articolo 21 della legge 183/2010).

Designazioni sindacali		Designazione Ente	
Titolare	Supplente	Titolare	Supplente
Giovanni Levote	Marco Giombetti	Maria Pagano	Emanuela Di Mascolo
Giovanni D'Andrea	Raffaele Di Napoli	Domenico Laruccia	Roberta Ghiddi
Maria Luisa Rioli	Elisabetta Tincani	Cristiano Montanari	Ettore Antoniani

L'attuale Regolamento per il funzionamento del C.U.G. del Comune di Sassuolo (approvato con determinazione n. 469 del 20/07/2012) sarà oggetto di proposta di revisione entro dicembre 2020.

Le funzioni di *segreteria* sono svolte dal Presidente C.U.G., che redige i verbali delle sedute, cura l'invio delle convocazioni e dei documenti, nonché la raccolta e l'archiviazione di tutti gli atti e documenti.

U
COMUNE DI SASSUOLO
Protocollo N. 0011229/2020 del 02/04/2020
Documento Principale

Tutti i verbali redatti dal Comitato sono consultabili sul sito web del Comune di Sassuolo al seguente indirizzo:

www.comunedisassuolo.mo.it >Aree tematiche > Voto, partecipazione e pari opportunità > C.U.G.

Nel corso del 2019 il C.U.G. si è riunito affrontando una pluralità di argomenti, tra cui:

- Approfondimento in merito all'organizzazione del lavoro e allo stress lavoro-correlato;
- Parere preventivo in merito al progetto di modifica della struttura organizzativa e funzionigramma del Comune di Sassuolo;
- Trattazione delle misure e dei meccanismi tesi a favorire l'effettivo equilibrio fra i dipendenti, in relazione alle "progressioni economiche orizzontali" all'interno delle categorie (Peo), iniziando un percorso di confronto, cercando di proporre in aggiunta alle esistenti procedure, ulteriori soluzioni dirette a ridurre al minimo i fattori di disagio espresso da molti colleghi in merito alle modalità di erogazione delle progressioni economiche orizzontali, *che attualmente ostacolano il superamento di un effettivo equilibrio di parità ed opportunità di tutti i lavoratori.*
- Impulso ad azioni dirette avviando campagne di informazione e sensibilizzazione per una cultura a sostegno della piena partecipazione in chiave comparativa, riguardante l'attuazione dei principi e delle attività pertinenti al C.U.G. evitando per quanto possibile la marginalizzazione delle tematiche proprie del Comitato.

ANALISI DEL PERSONALE DELL'ENTE

E' stata effettuata l'analisi del personale in organico al 31 dicembre 2019, sulla base dei dati disaggregati principali, richiesti e forniti dal Settore "Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane" dell'Unione dei Comuni del Distretto ceramico, in relazione al genere, alle mansioni svolte e agli incarichi funzionali di tutti i dipendenti del Comune di Sassuolo.

DOTAZIONE ORGANICA AL 31 DICEMBRE 2019 DIPENDENTI E DIRIGENTI SUDDIVISI PER GENERE E SETTORE/SERVIZI					
SETTORE/SERVIZIO	UOMINI	DONNE	TOTALE	% UOMINI	% DONNE
SETTORE I "Servizi alla persona"	4	38	42	9,55%	90,45%
SETTORE II "Governare e sviluppo del territorio"	13	16	29	45,00%	55,00%
SETTORE III "Programmazione finanziaria e organizzazione"	4	19	23	17,50%	82,50%
SETTORE IV "Affari generali"	4	12	16	25,00%	75,00%
SETTORE V "Servizi alla sicurezza e convivenza urbana"	28	22	50	56,00%	44,00%
Servizi affidati al segretario generale	6	18	24	25,00%	75,00%
Personale non assegnato a unità organizzative (aspettative/altro)	2	5	7	29,00%	71,00%
Personale distaccato o comandato a Unione Comuni del Distretto Ceramico	4	26	30	13,40%	86,60%
TOTALE	65	156	221	29,42%	70,58%
DOTAZIONE ORGANICA AL 31 DICEMBRE 2019 PER GENERE					
COMUNE DI SASSUOLO	UOMINI	DONNE	TOTALE	% UOMINI	% DONNE
	65	156	221	29,42%	70,58%
DOTAZIONE ORGANICA AL 31 DICEMBRE 2019 SUDDIVISO PER GENERE E QUALIFICA/CATEGORIA					
CATEGORIE	UOMINI	DONNE	TOTALE	% UOMINI	% DONNE
SEGRETARIO GENERALE	1	/	1	100,000%	/
DIRIGENTI	3	2	5	60,00%	40,00%
CATEGORIE D	17	52	69	24,70%	75,30%

U
 COMUNE DI SASSUOLO
 Protocollo N. 0011229/2020 del 02/04/2020
 Documento Principale

CATEGORIE C	38	75	113	33,65%	66,35%
CATEGORIE B3	5	15	20	25,00%	75,00%
CATEGORIE B1	1	11	12	8,40%	91,60%
CATEGORIE A	1	1	2	50,00%	50,00%
DOTAZIONE ORGANICA AL 31 DICEMBRE 2019 SUDDIVISO PER CATEGORIA E PER ORARIO DI LAVORO - INTERO/PARZIALE					
CATEGORIE	UOMINI	DONNE	TOTALE	% UOMINI INTERO/PARZIALE	% DONNE INTERO/PARZIALE
DIRIGENTI	3	1	5	60%	40%
		1	4	100%	50%
			1		50%
CATEGORIE D	17	45	69	24,70%	75,30%
		7	62	100%	65,30%
			7		10,00%
CATEGORIE C	38	61	113	33,65, %	66,35%
		14	99	100,00%	64,00%
			14		2,35%
CATEGORIE B3	4 1	14	20	25,00%	75,00%
		1	18	20,00%	70,00%
			2	5,00%	5,00%
CATEGORIE B1	0 1	11	12	8,40%	91,60%
			11	0,00%	100%
			1	100,00%	100%
CATEGORIE A	0 1	1	2	50,00%	50,00%
			1	0,00%	100%
			1	100,00%	100%
PERSONALE FEMMINILE SUDDIVISO PER ETA' NELLE QUALIFICHE/CATEGORIE D'INQUADRAMENTO					
INQUADRAMENTO - CLASSI DI ETA'	fino a 29	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	da 60
Qualifica Dirigenziale (ruolo)				2	
Qualifica Dirigenziale (art. 110)					
Categoria D		6	12	30	4
Categoria C	1	6	19	41	8
Categoria B da p.e.o. accesso a B3			5	7	4
Categoria B da p.e.o. accesso B1			1	6	3
Categoria A				1	
Totale personale femminile per età	1	12	37	87	19
Totale personale Comune (Dir.+Dip.)=221					
% sul personale complessivo	0,45%	5,43%	16,74%	39,37%	8,60%
PERSONALE MASCHILE SUDDIVISO PER ETA' NELLE QUALIFICHE/CATEGORIE D'INQUADRAMENTO					
INQUADRAMENTO - CLASSI DI ETA'	fino a 29	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	da 60
Qualifica Dirigenziale (ruolo)				2	
Qualifica Dirigenziale (art. 110)				1	
Categoria D		3	3	9	2
Categoria C	3	6	14	9	6
Categoria B da p.e.o. accesso a B3				4	1
Categoria B da p.e.o. accesso B1				1	
Categoria A			1		
Totale personale femminile per età	3	9	18	26	9
Totale personale Comune (Dir.+Dip.)=221					
% sul personale complessivo	1,36%	4,07%	8,14%	11,76%	4,07%

PERSONALE FEMMINILE SUDDIVISO PER ANZIANITA' (ANNI) DI SERVIZIO NELLE QUALIFICHE/CATEGORIE D'INQUADRAMENTO										
INQUADRAMENTO - ANNI	0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-55	36-40	41-43	44-...
Qualifica Dirigenziale (ruolo)		1					1			
Qualifica Dirigenziale (art. 110)										
Categoria D	5	6	9	5	13	6	5	3		
Categoria C	9	6	8	14	12	11	6	9		
Categoria B (B3)	1		4	1	3	6				
Categoria B (B1)			2	2	4	3				
Categoria A					1					
TOTALE	15	13	23	22	33	26	12	12	0	0
PERSONALE MASCHILE SUDDIVISO PER ANZIANITA' (ANNI) DI SERVIZIO NELLE QUALIFICHE/CATEGORIE D'INQUADRAMENTO										
INQUADRAMENTO - ANNI	0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-55	36-40	41-43	44-...
Qualifica Dirigenziale (ruolo)	1	1								
Qualifica Dirigenziale (art. 110)	1									
Categoria D	2	4	2	3	3	2	1			
Categoria C	10	5	8	8	2		2	3		
Categoria B (B3)				1	1	2	1			
Categoria B (B1)				1						
Categoria A				1						
TOTALE	14	10	10	14	6	4	3	3	0	0
DOTAZIONE ORGANICA AL 31 DICEMBRE 2019 SUDDIVISO PER GENERE E TITOLO DI STUDIO										
TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE					
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%				
Inferiore al diploma superiore	4	1,81%	26	11,76%	30	13,57%				
Diploma di scuola superiore	40	18,10%	80	36,20%	120	54,30%				
Laurea	3	1,36%	9	4,07%	12	5,43%				
Laurea magistrale	18	8,14%	41	18,56%	59	26,70%				
Master di I livello										
Master di II livello										
Dottorato di ricerca										
Totale personale	65		156		221					
% sul personale complessivo		29,41%		70,59%		100%				
FORME DI LAVORO FLESSIBILE										
TIPOLOGIA LAVORO FLESSIBILE				UOMINI	DONNE	TOTALE				
Tempo determinato art. 92 del D.Lgs. n. 267/2000				0	0	0				
Tempo determinato art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 (*)				1	0	1				
Co.CO.Co.				1	0	1				
Somministrato				1	3	4				
TOTALE				3	3	6				

(*) dirigente già ricompreso nelle tabelle precedenti

Quanto sopra rappresentato, evidenzia chiaramente che, al di là dei dati assoluti numerici, si registra una netta prevalenza delle donne in tutte le categorie e nelle tematiche specifiche come formazione e titolo di studio. Per le cariche Dirigenziali, non emerge un sostanziale divario fra i due generi.

Al momento, non sussistono significative condizioni di divario di genere e, pertanto, le azioni del C.U.G. saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative volte al miglioramento organizzativo, nella continuazione di percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno e nella capacità di gestire in maniera non statica eventuali "conflitti" tra il bisogno di riconoscimento individuale e gli obiettivi realistici conseguibili attraverso il lavoro di gruppo e di input dell'Amministrazione comunale.

DATI ED INFORMAZIONI FORNITI DAL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE - "RSPP"

E' proseguita l'attività di diffusione della cultura della sicurezza e della salute all'interno dell'amministrazione comunale attraverso l'attuazione delle procedure che incrementano livelli motivazionali che conducono di solito a ottime prestazioni dei dipendenti, cosa irrinunciabile affinché si realizzino gli obiettivi comuni.

A seguito del percorso intrapreso atto a garantire la corretta applicazione dei contenuti previsti dal D.Lgs. 81/2008 per l'anno 2019, si è proseguito con la formazione dei lavoratori, tra cui la formazione specifica degli addetti di "prevenzione e protezione antincendio", quest'ultima a completamento di tutta la formazione obbligatoria per ottemperare alla predisposizione dell'organigramma di emergenza per ogni struttura operativa del Comune.

In riferimento al documento di valutazione dello stress lavoro-correlato di cui all'art. 28, comma 1 e 1-bis del D.Lgs. 81/2008, sostanzialmente, è in fase di nuova valutazione (documento condiviso con l'Ausl di Sassuolo) da elaborare e terminare entro l'anno 2020.

Ad oggi, le attività presenti all'interno delle varie sedi del Comune di Sassuolo, non espongono i lavoratori a rischi particolarmente rilevanti né per quanto riguarda la loro sicurezza ed incolumità, né per quanto riguarda la salute degli stessi, senza distinzioni particolari di genere. Le capacità dei lavoratori sono adeguate alle mansioni assegnate ed il carico di lavoro è stato definito in modo che ogni lavoratore sia in grado di svolgerlo senza eccessive pressioni nell'arco dell'orario di lavoro e viene fatta verifica circa l'adeguatezza dei carichi di lavoro assegnati attraverso riunioni con i Responsabili di servizio.

Si può ragionevolmente affermare che la situazione complessiva è sotto controllo, costantemente monitorata attraverso la sorveglianza sanitaria ed il medico competente dell'Ente, al fine di poter intervenire celermente ove emergano sintomi riconducibili allo stress lavoro-correlato.

Tra le variabili, risulta possibile un miglioramento della percezione di benessere del contesto lavorativo, mediante una pratica costante di azioni correttive, che intervengono a risolvere specifici problemi eventualmente rilevati, prevedendo un successivo monitoraggio e contribuendo al miglioramento della fiducia stessa dei lavoratori.

La collaborazione con il C.U.G. si è concretizzata da parte del RSPP anche alla stesura del documento finale del "Piano triennale di Azioni Positive", attraverso indicazioni al Presidente del Comitato, sulla conoscenza delle criticità evidenziate negli ambienti di lavoro, sull'organizzazione in materia di prevenzione e protezione, sui programmi di formazione proposti dal RSPP per promuovere ogni forma di miglioramento costante nell'ambito lavorativo, anche in materia di contrasto ad eventuali insorgenze di rischi da stress lavoro-correlato.

E' proseguita la gestione dei rapporti con gli organi di vigilanza preposti ai controlli in materia di salute e sicurezza, al fine dell'interpretazione di norme e delle indicazioni su procedure in materia di sicurezza sul lavoro.

Infine, sono stati eseguiti sopralluoghi e verifiche presso le strutture comunali per monitorare il rispetto della normativa di sicurezza in materia di sorveglianza sanitaria, in collaborazione con il medico competente.

MONITORAGGIO E VERIFICA SULLO STATO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER L'ANNO 2019

"PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017-2019" APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 7 DEL 17/01/2017.

Dato atto che i "Piani Triennali delle Azioni Positive" sono strumenti necessari per dare attuazione agli obiettivi con finalità di assicurare la "rimozione degli ostacoli" che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, così come definiti dalle vigenti norme in materia, sotto si riporta una sintesi di *quanto verificato*:

"ai fini dell'attività di monitoraggio e controllo finalizzata a verificare l'idoneità delle misure adottate rispetto alle finalità perseguite dall'approvazione del "Piano Triennale delle Azioni Positive 2017-2019" e lo stato di avanzamento dello stesso, si rileva che anche per il 2019, non sono pervenute segnalazioni inerenti ad ogni forma

di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro da sottoporre all'attenzione del Comitato.

In merito agli obiettivi ed azioni positive contenuti nel Piano Triennale per l'anno 2019, il C.U.G. ha svolto attività di propria competenza attraverso monitoraggi, ricognizioni dei percorsi formativi, verifica delle disposizioni adottate in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, individuazione di una serie di attività da intraprendere e sottoporre all'Amministrazione che permetteranno di avviare azioni di tipo integrato, in grado di produrre effetti positivi sul personale dipendente.

E' stato chiesto informazioni in merito a situazioni problematiche presenti nel Comune di Sassuolo per l'anno 2019. Allo stato attuale risultano alcune situazioni conflittuali aperte e costantemente monitorate.

Tenuto conto quanto sopra evidenziato, si ritiene che gli obiettivi fissati nel Piano Triennale delle azioni positive 2017-2019 siano stati sostanzialmente raggiunti.

OBIETTIVI ED AZIONI C.U.G. PER IL 2020

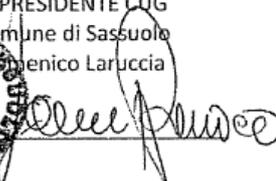
Il C.U.G., propone obiettivi ed azioni per l'anno 2020, coerenti a favorire ed assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di discriminazione diretta e indiretta, ampliando ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio (genere, età, orientamento sessuale, origini etniche, disabilità, religione) e nello specifico:

- Al fine di migliorare l'efficienza delle prestazioni lavorative e la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psicologica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, il C.U.G. congiuntamente con la medicina del lavoro, ha inserito come obiettivo l'inserimento della figura del psicologo del lavoro con la possibilità di attivarla in qualsiasi momento, previo organizzare l'adozione di modalità operative specifiche ed a seguito di accordo e parere favorevole dell'Amministrazione e dei Dirigenti di Settore;
- 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;
- Promuovere la diffusione di conoscenze ed esperienze sui temi del benessere organizzativo, favorendo un'atmosfera relazionale costruttiva all'interno dei Settori del Comune di Sassuolo, analizzando i comportamenti e le interazioni tra colleghi ed ambiente di lavoro, facilitando le relazioni umane fra i dipendenti per evitare eventuali frustrazioni da ansia e stress a vantaggio di azioni orientate verso la realizzazione dello scopo condiviso di gruppo (naturalmente per questo livello di collaborazione serve fiducia, che si sviluppa solo con una buona comunicazione, con la competenza e l'impegno a cooperare tra tutti).

La relazione è stata approvata all'unanimità dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Sassuolo.

Sassuolo, lì 30 marzo 2020

IL PRESIDENTE CUG
Comune di Sassuolo
Domenico Laruccia



U
COMUNE DI SASSUOLO
Protocollo N. 0011229/2020 del 02/04/2020
Documento Principale