

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 2020, 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 "CUG" 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), il CUG nel corso dell'anno 2020 ha proseguito nella volontà di sollecitare dinamiche inclusive dei dipendenti del Comune di Sassuolo agli obiettivi dell'Amministrazione comunale ed al tempo stesso creare uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione con particolare attenzione alle modalità di gestione delle risorse umane stimolando le 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.

ORGANIZZAZIONE ED ATTIVITÀ DEL CUG

Con determinazione n. 66 del 11 febbraio 2021 veniva costituito il nuovo CUG 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
Patrizia Addante	Giovanni D'Andrea	Domenico Laruccia	Maria Pagano
Maria Luisa Rioli	Elisabetta Tincani	Cristiano Montanari	Giovanni Levote

La Presidenza del CUG è affidata a Domenico Laruccia e, in sua assenza a Maria Pagano.

L'attuale Regolamento per il funzionamento del CUG del Comune di Sassuolo (adottato dal Direttore Generale con determina n. 469 del 20/07/2012) sarà oggetto di proposta di revisione entro *dicembre 2021*.

Le funzioni di *segreteria* sono svolte dal Presidente CUG 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.

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 > CUG

Considerata la situazione emergenziale associata alla gestione epidemiologica da COVID-19 e la necessità di attuare regole operative volte alla realizzazione di misure precauzionali di contenimento del rischio negli

ambiento di lavoro, il "CUG" del Comune di Sassuolo in accordo con il Medico Competente, il SPP, gli RLS ed i DDL ha costantemente valutato e condiviso i provvedimenti ed i protocolli inerenti alle misure emergenziali che l'Ente ha attuato a diversi livelli operativi nei vari Settori, in coerenza con i DPCM emessi dal Governo e ordinanze emesse dalla Regione Emilia-Romagna.

Dato atto di quanto sopra esposto, nel corso del 2020 il CUG si è riunito affrontando i seguenti argomenti, tra cui:

- valutazione/approvazione del "Piano triennale di Azioni Positive 2020-2022";
- garanzia ad una corretta e tempestiva informazione nel pieno rispetto del metodo partecipativo di relazioni, al fine di assicurare un'efficace gestione emergenziale dell'organizzazione del lavoro e della tutela dei lavoratori impegnandosi a contrastare ed eliminare ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, nonché ogni forma di violenza morale o rischi derivanti anche da stress lavoro-correlato.

ANALISI DEL PERSONALE DELL'ENTE

Sulla base dei dati disaggregati principali richiesti e forniti dal Settore "Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane" dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico al 31 dicembre 2020 è stata effettuata l'analisi del personale in organico in relazione al genere, alle mansioni svolte e agli incarichi funzionali di tutti i dipendenti del Comune di Sassuolo.

DOTAZIONE ORGANICA AL 31 DICEMBRE 2020 DIPENDENTI E DIRIGENTI SUDDIVISI PER GENERE E SETTORE/SERVIZI					
SETTORE/SERVIZIO	UOMINI	DONNE	TOTALE	% UOMINI	% DONNE
SETTORE I "Servizi alla persona"	5	33	38	13,10%	86,90%
SETTORE II "Governare e sviluppo del territorio"	9	18	27	33,00%	67,00%
SETTORE III "Programmazione finanziaria e organizzazione"	4	20	24	16,50%	83,50%
SETTORE IV "Affari generali"	4	11	15	26,50%	73,50%
SETTORE V "Servizi alla sicurezza e convivenza urbana"	33	23	56	58,90%	41,10%
Servizi affidati al segretario generale	6	15	21	28,50%	71,50%
Personale non assegnato a unità organizzative (aspettative/altro)	2	2	4	50,00%	50,00%
Personale distaccato o comandato a Unione Comuni del Distretto Ceramico	3	24	27	11,10%	89,00%
TOTALE	66	146	212	31,10%	68,90%
DOTAZIONE ORGANICA AL 31 DICEMBRE 2019 PER GENERE					
COMUNE DI SASSUOLO	UOMINI	DONNE	TOTALE	% UOMINI	% DONNE
	66	146	212	31,10%	68,90%
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	16	52	68	23,50%	76,50%
CATEGORIE C	41	68	109	37,60%	62,40%
CATEGORIE B3	4	13	17	23,50%	76,50%
CATEGORIE B1	1	10	11	8,20%	91,80%
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	2	5	60% 100%	40% 100%
CATEGORIE D	16	52 5	68 63 5	23,50% 100,00%	76,50% 90,30% 9,70%
CATEGORIE C	41	68 9	109 100 9	37,60% 100,00%	62,40% 86,70% 13,30%
CATEGORIE B3	4	13 1	17 16 1	23,50% 100,00%	76,50% 99,20% 0,80%
CATEGORIE B1	0 1	10	11 10 1	8,20% 0,00% 100,00%	91,80% 100%
CATEGORIE A	0 1	1	2 1 1	50,00% 0,00% 100,00%	50,00% 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		7	11	32	2
Categoria C	2	8	14	32	12
Categoria B da p.e.o. accesso a B3			4	8	1
Categoria B da p.e.o. accesso B1			1	3	6
Categoria A				1	
Totale personale femminile per età	2	15	30	78	21
Totale personale Comune (Dir.+Dip.)=221					
% sul personale complessivo	0,94%	7,08%	14,15%	36,79%	9,91%
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)				1	1
Qualifica Dirigenziale (art. 110)				1	
Categoria D		5	3	5	4
Categoria C	7	8	13	10	3
Categoria B da p.e.o. accesso a B3				2	2
Categoria B da p.e.o. accesso B1				1	
Categoria A			1		
Totale personale maschile per età	7	13	17	20	10
Totale personale Comune (Dir.+Dip.)=221					
% sul personale complessivo	3.30%	5.66%	8.02%	9.43%	4.72%

PERSONALE FEMMINILE SUDDIVISO PER ANZIANITA' (ANNI) DI SERVIZIO NELLE QUALIFICHE/CATEGORIE D'INQUADRAMENTO						
INQUADRAMENTO - ANNI	0-5	6-10	>11			
Qualifica Dirigenziale (ruolo)		1	1			
Qualifica Dirigenziale (art. 110)						
Categoria D	8	5	39			
Categoria C	12	3	53			
Categoria B (B3)		1	12			
Categoria B (B1)			10			
Categoria A			1			
TOTALE	20	10	116			
PERSONALE MASCHILE SUDDIVISO PER ANZIANITA' (ANNI) DI SERVIZIO NELLE QUALIFICHE/CATEGORIE D'INQUADRAMENTO						
INQUADRAMENTO - ANNI	0-5	6-10	>11			
Qualifica Dirigenziale (ruolo)		2				
Qualifica Dirigenziale (art. 110)	1					
Categoria D	3	2	11			
Categoria C	17	2	22			
Categoria B (B3)			4			
Categoria B (B1)			1			
Categoria A			1			
TOTALE	21	6	39			
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	1,00%	20	10,00%	23	11,00%
Diploma di scuola superiore	41	19,00%	75	35,00%	116	54,00%
Laurea	5	2,00%	12	6,00%	17	8,00%
Master	17	9,00%	39	18,00%	56	27,00%
Totale personale	66		146		212	
% sul personale complessivo		31,00%		69,00%		100%
FORME DI LAVORO FLESSIBILE						
TIPOLOGIA LAVORO FLESSIBILE	UOMINI	DONNE	TOTALE			
Tempo determinato art. 92 del D.Lgs. n. 267/2000	1	0	1			
Tempo determinato art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 (*)	1	0	1			
Co.CO.Co.	0	0	0			
Somministrato	1	1	2			
TOTALE	3	1	4			

(*) 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, mentre per le cariche dirigenziali non emerge un sostanziale divario fra i due generi.

Non assistendo attualmente a delle significative condizioni di divario di genere, le azioni del CUG continueranno a garantire il permanere di uguali opportunità, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative volte al miglioramento organizzativo, alla formazione professionale distinta in base alle competenze di ognuno e alla 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.

E' proseguita l'attività di diffusione della cultura della sicurezza e della salute all'interno dell'Amministrazione comunale cercando di aiutare il personale ad essere più motivato nell'affrontare al meglio i diversi compiti che portano alla realizzazione di obiettivi comuni.

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 (D.Lgs. 81/2008) né per quanto riguarda la salute degli stessi senza distinzioni particolari di genere, avendo ulteriormente rafforzato l'attività di smart-working o "lavoro agile". Tale strumento è già stato attivato per tutto il personale dell'Ente per rispondere alla situazione di emergenza sanitaria nazionale legata alla pandemia da Covid-19. Il CUG auspica che, anche in una fase successiva all'emergenziale, e laddove il servizio erogato lo renda possibile, questa forma di lavoro venga mantenuta, anche nel rispetto delle indicazioni del Governo.

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.

Risulta possibile, infatti, un miglioramento del benessere nell'ambiente lavorativo mediante azioni correttive che intervengono a risolvere problemi specifici rilevati e conseguentemente che contribuiscono a potenziare la fiducia dei lavoratori.

E' in fase di nuovo esame il documento di valutazione dello stress lavoro-correlato di cui all'art. 28, comma 1 e 1-bis del D.Lgs. 81/2008 (documento condiviso con l'Ausl di Sassuolo) da elaborare e terminare entro l'anno 2021, auspicando la collaborazione del CUG alla nuova rilevazione stress lavoro-correlato.

Attraverso le indicazioni del RSPP con il quale il CUG ha concretizzato una maggiore collaborazione, si sono potute riscontrare le criticità negli ambienti di lavori, conoscere l'organizzazione in materia di prevenzione e protezione, i programmi di formazione proposti dal RSPP per promuovere ogni forma di miglioramento costante nell'ambito lavorativo anche in materia di contrasto ad eventuale insorgenza di rischi da stress lavoro-correlato.

Sulla base del mutato panorama nazionale dovuto dall'emergenza Covid-19, pur introducendo limiti allo svolgimento delle attività connesse alle modalità operative del CUG, si è proseguita la gestione dei rapporti con gli organi di vigilanza preposti ai controlli in materia di salute e sicurezza, secondo l'interpretazione di norme e di indicazioni su procedure in materia di sicurezza sul lavoro.

MONITORAGGIO E VERIFICA SULLO STATO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER L'ANNO 2020

"PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022" APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 35 DEL 30/03/2020.

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 impediscono la piena realizzazione della pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne, così come definiti dalle vigenti norme in materia, possono essere contestualizzati utilizzando la sintesi esposta nella relazione annuale del 2020, ossia:

- in merito agli obiettivi ed azioni positive contenuti nel Piano Triennale per l'anno 2020, il CUG 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.

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 2020-2022" e lo stato di avanzamento dello stesso, si rileva che anche per il 2020, non sono pervenute segnalazioni inerenti ad ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro da sottoporre all'attenzione del Comitato.

Tenuto conto quanto sopra evidenziato, si ritiene che gli obiettivi fissati nel Piano Triennale delle azioni positive 2020 siano stati sostanzialmente raggiunti.

OBIETTIVI ED AZIONI CUG PER IL 2021

Il nuovo CUG, costituito con determinazione n. 66 del 11 febbraio 2021, proporrà obiettivi ed azioni per l'anno 2021 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, ed incrementando forme di tutela

nei confronti di ulteriori fattori di rischio (genere, età, orientamento sessuale, origini etniche, disabilità, religione).

- 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, di violenza morale, psicologica e criticità operative nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici ed in considerazione del potenziale profilo di rischio a seguito dell'emergenza Covid-19, il CUG in collaborazione con il Medico Competente inserirà come *obiettivo* procedure per l'avvio dello Sportello di ascolto e sostegno in favore dei dipendenti attraverso incontri o "counseling orientativi" a cura di una psicologa/o del lavoro per offrire alla persona interessata gli strumenti necessari al superamento delle problematiche legate a criticità di carattere comunicativo e relazionale nell'ambiente lavorativo. Obiettivo non più rinviabile anche in considerazione del *parere favorevole espresso dai dirigenti* nelle due ultime riunioni periodiche in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro. Si auspica pertanto l'adozione di atti necessari ad avere la figura a disposizione dei dipendenti.

Il CUG, inoltre, promuoverà:

- la diffusione delle conoscenze ed esperienze sui temi del benessere organizzativo favorendo un'atmosfera relazionale costruttiva anche in collaborazione con la "Consigliera di parità del territorio" di riferimento
- l'etica della P.A. in relazione all'utenza ed alla sfera del personale dipendente con azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, anche promuovendo il concetto di parità nel contesto esterno.

Il CUG si prefigge l'obiettivo di formare il personale dipendente rendendolo edotto sulle tematiche riguardanti le pari opportunità. A tal fine si renderà necessario la programmazione di una politica formativa che miri ad illustrare ai dipendenti del Comune di Sassuolo, la normativa vigente sul tema delle discriminazioni di genere sul posto di lavoro e i principali organismi di tutela presenti all'interno ed all'esterno dell'Ente. L'attività sarà prevista in raccordo e collaborazione con l'Amministrazione comunale.

Infine, il CUG, proporrà per il prossimo biennio la predisposizione di un "Codice di condotta" contro le discriminazioni e le molestie, al fine di prevenire e contrastare qualsiasi comportamento riconducibile al mobbing o altri fenomeni, comunque denominati, volti all'alterazione dell'integrità psico-fisica e professionale del lavoratore.

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

Sassuolo, lì 25 marzo 2021

Il Presidente C.U.G.
Comune di Sassuolo
Domenico Laruccia
