



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 - CUG

Via Fenuzzi, 5 - 41049 Sassuolo

Telefono 0536/880860

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

Spett.le Giunta Comunale
Segretario Generale

e p.c. Direttori di Settore

OGGETTO: RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI SASSUOLO, RIFERITA ALL'ANNO 2018, RIGUARDANTE L'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI PARITÀ, PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE ORGANIZZATIVO E DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO.

PREMESSA:

Come previsto dalle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "CUG" (art. 21, Legge 4 Novembre 2010, n. 183), la relazione annuale (da redigere entro il 30 marzo) si propone di illustrare la situazione del personale del Comune di Sassuolo nel corso del 2018, con riferimento all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.

Il Comitato Unico di Garanzia è uno strumento di prevenzione e contrasto alle discriminazioni, ma essendo dichiaratamente collegato al tema del benessere lavorativo, assume in sé la sfida di farsi strumento della stretta interrelazione tra il miglioramento del clima lavorativo, l'aumento di efficienza della pubblica amministrazione e le problematiche di genere.

Nel corso dell'anno 2018 il CUG ha proseguito la propria attività focalizzando l'attenzione, in particolare, su aspetti inerenti la comunicazione e le modalità di gestione delle risorse umane in un'ottica di studio prospettico multidisciplinare all'interno dei vari settori del Comune di Sassuolo.

Infatti, come già evidenziato nella precedente relazione del 2018, "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 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
Gianni 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

U
COMUNE DI SASSUOLO
PROTOCOLLO N. 0012170/2019 del 28/03/2019
Documento Principale

L'attuale regolamento per il funzionamento del Comitato di Garanzia del Comune di Sassuolo (approvato con Determinazione n. 469 del 20/07/2012) sarà oggetto di proposta di revisione entro Dicembre 2019.

Le funzioni di Segreteria sono svolte dal Presidente CUG, che redige i verbale delle sedute, cura l'invio delle convocazioni e dei documenti di interesse, 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

Nel corso del 2018 il CUG si è riunito affrontando una pluralità di argomenti, tra cui:

- approfondimento in merito all'organizzazione del lavoro e allo stress lavoro-correlato;
- presa in considerazione di segnalazioni pervenute da parte di dipendenti su questioni di competenza del CUG;
- promuovere la diffusione di conoscenze ed esperienze sui temi del benessere organizzativo attraverso anche:
 - a) la condivisione degli obiettivi da raggiungere a livello di singoli settori;
 - b) la possibilità di inserimento della figura dello "psicologo del lavoro", al fine di aiutare a dirimere quelle situazioni particolari di criticità lavorativa.

ANALISI DEL PERSONALE DELL'ENTE:

E' stata effettuata l'analisi annuale sul personale in organico, sulla base dei dati disaggregati richiesti e forniti dal Settore "Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane" per il monitoraggio della realtà del Comune di Sassuolo, in relazione al genere, alle mansioni svolte e agli incarichi funzionali.

SITUAZIONE DOTAZIONE ORGANICA AL 31 DICEMBRE 2018 PER GENERE					
COMUNE DI SASSUOLO	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% MASCHI	% FEMMINE
	67	163	230	29,91%	70,09%
SITUAZIONE DOTAZIONE ORGANICA AL 31 DICEMBRE 2018 PER CATEGORIA E PER GENERE					
CATEGORIE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% MASCHI	% FEMMINE
SEGREARIO GENERALE	1	/	1	100,000%	/
DIRIGENTI	3	2	5	60,00%	40,00%
CATEGORIE D3	5	18	23	21,50%	78,50%
CATEGORIE D1	12	36	48	25,00%	75,00%
CATEGORIE C	36	78	114	22,00%	78,00%
CATEGORIE B3	7	17	24	29,00%	71,00%
CATEGORIE B1	2	11	13	20,00%	80,00%
CATEGORIE A	2	1	3	66,50%	33,50%
SITUAZIONE DOTAZIONE ORGANICA AL 31 DICEMBRE 2018 PER CATEGORIA E PER ORARIO DI LAVORO - INTERO/PARZIALE					
CATEGORIE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% MASCHI INTERO PARZIALE	% FEMMINE INTERO PARZIALE
DIRIGENTI	3	2	5	100%	100%

U
 COMUNE DI SASSUOLO
 Protocollo N. 0012170/2019 del 28/03/2019
 Documento Principale

CATEGORIE D3	5	18	23	100%	100%
CATEGORIE D1	12	36	48	25,00%	75,00%
	4	28		33,40%	78,00%
	8	8		66,60%	22,22%
CATEGORIE C	36	78	114	22,00%	78,00%
	16	59		44,50%	75,70%
	20	19		55,50%	2,30%
CATEGORIE B3	7	17	24	29%	71%
	4	16		57,20%	94,20%
	3	1		42,80%	5,80%
CATEGORIE B1	2	11	13	20,00%	80,00%
	1			50%	100%
	1			50%	
CATEGORIE A	2	1	3	66,50%	33,50%
	1			50%	100%
	1			50%	

ASSENZA DIPENDENTI PER PERMESSI ANNO 2018 – MONITORAGGIO CUG			
MASCHI	A GIORNATA INTERA	FEMMINE	A GIORNATA INTERA
	844		1947
	A ORE		A ORE
	73,98		828,93

Quanto sopra rappresentato, evidenzia la prevalente presenza femminile sia sotto il profilo numerico, sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente, ove si registra una netta prevalenza delle donne in tutte le categorie e sull'utilizzo dell'orario di lavoro parziale.

Per le cariche Dirigenziali, non emerge un sostanziale divario fra i due generi.

Al momento, non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano 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 di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno".

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

E' proseguita l'attività di diffusione della cultura della sicurezza e della salute all'interno dell'amministrazione comunale attraverso corsi di informazione e di formazione a tutti i lavoratori.

A seguito del percorso intrapreso a garantire la corretta applicazione dei contenuti previsti dall'art. 37, comma 1 del D.Lgs. 81/2008 ed Accordi Stato-Regioni 2011, per l'anno 2018 si sono svolti e terminati gli incontri di formazione per tutto il personale dell'Amministrazione Comunale di Sassuolo riguardo la formazione specifica suddivisa per funzioni e servizi (esempio Polizia Municipale – Educatrici nidi d'infanzia, ecc.) tenuto da enti formatori esterni a completamento degli obiettivi programmati ed indicati dal Responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Nel periodo di riferimento si è proceduto al completamento della formazione con l'aggiunta del corso di formazione per "preposti", corso di formazione "primo soccorso", corso di formazione BLS.

Il RSPP ha costantemente fornito supporto a tutti i Settori per individuare i fattori di rischio presenti nelle strutture lavorative e le relative misure di prevenzione e protezione da adottare per la tutela dei lavoratori e dell'utenza esterna (rimodulazione e sistemazione di alcuni uffici comunali per superare alcune criticità riscontrate come ad esempio rendere identificabili e fruibili i percorsi d'esodo necessari per ogni struttura). Coordinamento e collaborazione con tecnici di SGP per attività di supporto all'eliminazione di quanto rilevato durante i sopralluoghi negli edifici del Comune di Sassuolo, ecc.

Si è proceduto alla revisione ed elaborazione dei seguenti documenti:

- DVR e PE di tutte le strutture di competenza, tranne la biblioteca N. Cionini (le valutazioni si consegneranno entro Aprile 2019) in quanto in fase di interventi di adeguamento in materia di sicurezza, tra cui, installazione di porte d'esodo, adeguamento bagni ed impiantistica di emergenza;

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 del medico competente.

U
COMUNE DI SASSUOLO Protocollo N. 0012170/2019 del 28/03/2019 Documento Principale

E' proseguita la gestione dei rapporti con gli organi di vigilanza preposti ai controlli in materia di salute e sicurezza.

Si è collaborato con i datori di lavoro ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, al fine della interpretazione di norme e delle indicazioni di procedure in materia di sicurezza sul lavoro.

Si ottempera costantemente alle richieste da parte dei DDL e Responsabili di servizio per la redazione e gestione dei documenti di valutazione rischi da interferenze "DUVRI" - art. 26 del D.Lgs. 81/2008.

MONITORAGGIO E VERIFICA SULLO STATO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER L'ANNO 2018

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

Dato atto che i "Piani delle Azioni Positive" sono strumenti necessari per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità tra uomini e donne, con la 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, si riporta la seguente sintesi:

"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 2018, non sono pervenute segnalazioni per discriminazioni da sottoporre all'attenzione del Comitato.

In merito agli obiettivi contenuti nel Piano per l'anno 2018, 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, diffusione delle proprie attività attraverso il sito web, 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.

Il CUG di Sassuolo ha chiesto informazioni in merito a situazioni problematiche presenti nel Comune di Sassuolo per l'anno 2018. Allo stato attuale risultano alcune situazioni conflittuali aperte e costantemente monitorate.

OBIETTIVI ED AZIONI CUG PER IL 2019:

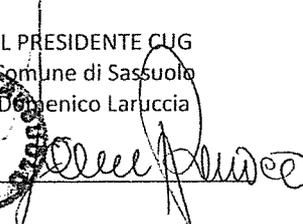
Il CUG, propone obiettivi ed azioni per l'anno 2019, coerenti a favorire ed assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione diretta e indiretta, ampliando ad una tutela espressa 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, ottimizzare la produttività di ogni dipendente, attraverso la sostituzione del personale cessato 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;
- 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 proponendo ai Direttori di Settore:
 - a) maggiore condivisione degli obiettivi da raggiungere a livello di singoli settori;
 - b) l'inserimento della figura dello "psicologo del lavoro", al fine di aiutare a dirimere quelle situazioni particolari di criticità lavorativa.
 - c) proposta di questionario su benessere organizzativo.

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

Sassuolo, li 28 Marzo 2019

IL PRESIDENTE CUG
Comune di Sassuolo
Domenico Laruccia



U
COMUNE DI SASSUOLO
Protocollo N. 0012170/2019 del 28/03/2019
Documento Principale