



COMUNE DI CENTO

RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL COMUNE DI CENTO

ANNO 2022



COMUNE DI CENTO

Ai vertici dell'Amministrazione

Al Nucleo di Valutazione dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

monitoraggiocug@funzionepubblica.it



COMUNE DI CENTO

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

SITUAZIONE AL 31.12.2021



COMUNE DI CENTO

SOMMARIO

<i>PREMESSA</i>	<i>pag. 5</i>
<i>PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI</i>	<i>pag. 6</i>
<i>SEZIONE 1 – DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI</i>	<i>pag. 6</i>
<i>SEZIONE 2 – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO E FORMAZIONE.....</i>	<i>pag. 13</i>
<i>ANALISI DEI DATI SUL PERSONALE – COMMENTO ALLE TABELLE.....</i>	<i>pag. 15</i>
<i>SEZIONE 3 – PARITA'/PARI OPPORTUNITA'</i>	<i>pag. 26</i>
<i>AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI.....</i>	<i>pag. 32</i>
<i>AZIONI DA REALIZZARE.....</i>	<i>pag. 37</i>
<i>SEZIONE 4 – BENESSERE DEL PERSONALE.....</i>	<i>pag. 41</i>
<i>SEZIONE 5 – PERFORMANCE.....</i>	<i>pag. 46</i>
<i>SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA</i>	<i>pag. 49</i>



COMUNE DI CENTO

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 Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle pubbliche amministrazioni”.

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.

**PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI****SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI****TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Classi età Inquadramento	UOMINI (tot. 50)					DONNE (tot. 110)				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
tempo determinato cat C	1	4	2	1	0	3	2	0	1	0
tempo determinato cat D	2	0	0	0	0	1	2	1	0	0
tempo indeterminato cat B	1	1	0	1	0	0	0	3	8	4
tempo indeterminato cat C	1	6	14	8	0	0	7	18	23	4
tempo indeterminato cat D	0	0	4	3	0	1	6	6	18	0
Tempo determinato cat. Dirigenti (art. 110 TUEL)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
tempo indeterminato cat Dirigenti	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Totale personale	5	11	20	14	0	5	17	29	51	8
% sul personale per genere	10%	22%	40%	28%	0	4,54 %	15,45 %	26,36%	46,36%	7,27 %
% sul personale complessivo	3,12 %	6,88 %	12,50%	8,75%	0,00	3,12 %	10,63 %	18,12%	31,88%	5,00 %



COMUNE DI CENTO

Inquadramento	Genere	Tot. Uomini	Tot. Donne	Tot. complessivo
tempo determinato cat C		8	6	14
tempo determinato cat D		2	4	6
tempo indeterminato cat B		3	15	18
tempo indeterminato cat C		29	52	81
tempo indeterminato cat D		7	31	38
tempo determinato cat. Dirigenti		0	1	1
tempo indeterminato cat Dirigenti		1	1	2
Totale personale		50	110	160
%		31,25%	68,75%	100%

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	4	11	20	13	0	48	96%	5	17	26	46	7	101	91,81%
Part Time >50%	1	0	0	1	0	2	4%	0	0	2	5	1	8	7,29%
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0,90%
Totale	5	11	20	14	0	50	100%	5	17	29	51	8	110	100%
Totale %	3,12%	6,88%	12,50%	8,75%	0	31,25%		3,12%	10,63%	18,12%	31,88%	5%	68,75%	

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>



COMUNE DI CENTO

TAB. 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
U.O.C. SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE	1	6,67	0	0	1	6,67
U.O.C. SERVIZI INFORMATIVI E CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA	1	6,67	0	0	1	6,67
U.O.C. SERVIZIO UFFICIO UNICO DELLE ENTRATE	0	0	1	6,67	1	6,67
U.O.C. SERVIZIO OPERE PUBBLICHE, PATRIMONIO E MOBILITA'	0,92	6,16	0,08	0,51	1	6,67
U.O.C. SERVIZI TECNICI AMMINISTRATIVI E MANUTENZIONI	0	0	1	6,67	1	6,67
U.O.C. SERVIZI SCOLASTICI ED EDUCATIVI	0	0	1	6,67	1	6,67
U.O.C. SERVIZI CULTURALI	1	6,67	0	0	1	6,67
U.O.C. URBANISTICA E AMBIENTE, PAESAGGIO E P.A.E.S.	1	6,67	0	0	1	6,67
U.O.C. SERVIZI ECONOMATO, PATRIMONIO E CONTABILITA' ECONOMICA	0	0	1	6,67	1	6,67
U.O.C. SERVIZI CONTROLLI INTERNI, CONTROLLO DI GESTIONE E AFFARI AMMINISTRATIVI	0	0	1	6,67	1	6,67
U.O.C. SERVIZIO PERSONALE	0	0	1	6,67	1	6,67
U.O.C. SERVIZIO FINANZIARIO E PROGRAMMAZIONE	0	0	1	6,67	1	6,67
U.O.C. SERVIZI CITTADINI E IMPRESE E SERVIZI DEMOGRAFICI	0	0	1	6,67	1	6,67
U.O.C. SERVIZI AFFARI ISTITUZIONALI E LEGALI	0	0	0,75	4,99	0,75	4,99
U.O.C. SERVIZI AFFARI ISTITUZIONALI E LEGALI E SERVIZI DEMOGRAFICI	0	0	0,25	1,68	0,25	1,68
U.O.C. SERVIZI SOCIALI E SPORTELLO SOCIALE	0	0	1	6,67	1	6,67
Totale personale	4,92		10,08		15	
% sul personale complessivo		32,82%		67,18%		100%



COMUNE DI CENTO

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	5	10	7	2	0	24	15%	5	12	5	1	0	23	14,38 %
Tra 3 e 5 anni	0	1	4	1	0	6	3,75%	0	5	2	2	0	9	5,63%
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	1	0	2	1,25%	0	0	0	5	0	5	3,13%
Superiore a 10 anni	0	0	8	10	0	18	11,25 %	0	0	22	43	8	73	45,63 %
Totale	5	11	20	14	0	50	31,25 %	5	17	29	51	8	110	68,75 %
Totale % sul personale complessivo	3,12 %	6,87 %	12,50 %	8,75 %	0	31,25 %		3,12 %	10,62 %	18,12 %	31,87 %	5,0 %	68,7 %	

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
cat. A	0,00	16.689,78	-16.689,78	-
cat. B	17.865,18	18.051,26	-186,08	-1,04
cat. C	16.459,05	17.320,47	-861,43	-5,23
cat. D	21.214,04	23.143,29	-1.929,25	-9,09
Dirigenti	58.899,83	43.142,49	15.757,34	26,75
Totale personale	114.438,09	118.347,29	-3.909,20	-3,42
% sul personale complessivo				100,00%



COMUNE DI CENTO

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	1	33,33%	2	66,66%	3	100%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1		2		3	
% sul personale complessivo della categoria dirigenziale		33,33%		66,66%		100,00%

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore			1	25%	1	25%
Diploma di scuola superiore			3	75%	3	75%
Laurea					0	
Laurea magistrale					0	
Master di I livello					0	
Master di II livello					0	
Dottorato di ricerca					0	
Totale personale	0		4		4	
% sul personale complessivo		0		100%		100%

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	14,29	5	35,71	7	50%
Diploma di scuola superiore	1	7,14	6	42,86	7	50%
Laurea					0	
Laurea magistrale					0	
Master di I livello					0	
Master di II livello					0	
Dottorato di ricerca					0	
Totale personale	3		11		14	
% sul personale complessivo		21,43%		78,57%		100%



COMUNE DI CENTO

CATEGORIA ECONOMICA C	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	1,03	1	1,03	2	2,06
Diploma di scuola superiore	23	23,71	35	36,08	58	59,79
Laurea	1	1,03	4	4,12	5	5,15
Laurea magistrale	11	11,34	19	19,59	30	30,93
Master di I livello	1	1,03	1	1,03	2	2,06
Master di II livello					0	0,00
Dottorato di ricerca					0	0,00
Totale personale	37		60		97	
% sul personale complessivo		38,14%		61,86%		100,00%

CATEGORIA ECONOMICA D	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore					0	0,00
Diploma di scuola superiore	1	2,38	4	9,52	5	11,90
Laurea	0	0,00	4	9,52	4	9,52
Laurea magistrale	25	59,52	6	14,29	31	73,81
Master di I livello	2	4,76	0	0,00	2	4,76
Master di II livello					0	0,00
Dottorato di ricerca					0	0,00
Totale personale	28		14		42	0,00
% sul personale complessivo		66,67%		33,33%		100,00%



COMUNE DI CENTO

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Collaboratore tecnico cat B3	2	50,00	2	50,00	4	100,00	D
CFL Servizi Scolatici cat. D	1	25,00	3	75,00	4	100,00	U
CFL Servizi Informativi cat. D	2	50,00	2	50,00	4	100,00	U
CFL Politiche Europee cat. D	2	50,00	2	50,00	4	100,00	U
CFL 4 posti cat. C	1	25,00	3	75,00	4	100,00	D
Selezione T.D. soli titoli cat. C Elettorale	0	,00	3	100,00	3	100,00	D
Selezione T.D. soli titoli cat. C Geometra	2	66,67	1	33,33	3	100,00	D
Totale personale	10	38,47%	16	61,53%	26	100,00%	



COMUNE DI CENTO

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO E FORMAZIONE

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	6	1	9	5,52%
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce del lavoro agile	0	2	9	2	0	13	30,23%	0	10	18	33	6	67	41,10%
Personale che fruisce di orari flessibili	3	6	14	7	0	30	69,77%	3	14	22	41	7	87	53,38%
Altro														
Totale	3	8	23	9	0	43	100%	3	24	42	80	14	163	100%
Totale %						20,88%							79,12%	

** Part time a richiesta: è il rapporto di lavoro che nasce full time e diviene part time su richiesta del dipendente.



COMUNE DI CENTO

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	111	56,06%	282	36,45%	393	40,43%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	66	33,33%	357,5	46,21%	424	43,62%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	21	10,60%	134	17,32%	155	15,95%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	0	0	0	0
Totale	198	100,00%	773,5	100%	972	100%
% sul personale complessivo		20,40%		79,60%		100,00%

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISA PER GENERE ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	84	22	9	115	17,22%	0	9	148	94	39	290	15,52%
Aggiornamento professionale	4	60	239	158	0	461	69,01%	6	143,5	329	684	60	1223	65,44%
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	4	0	4	0,60%	0	0	0	109	0	109	5,83%
Tematiche CUG (linguaggio di genere)	0	0	4	0	0	4	0,60%	0	4	20	12	0	36	1,93%
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro (trasparenza e anticorruzione)	8	20	28	28	0	84	12,58%	4	36,5	54	100	16	211	11,29%
Totale ore	12	80	355	212	9	668		10	193	551	999	115	1869	
Totale ore %	1,80	11,98	53,15	31,73	1,34		26,33%	0,54%	10,33%	29,5%	53,47%	6,16%		73,67%



COMUNE DI CENTO

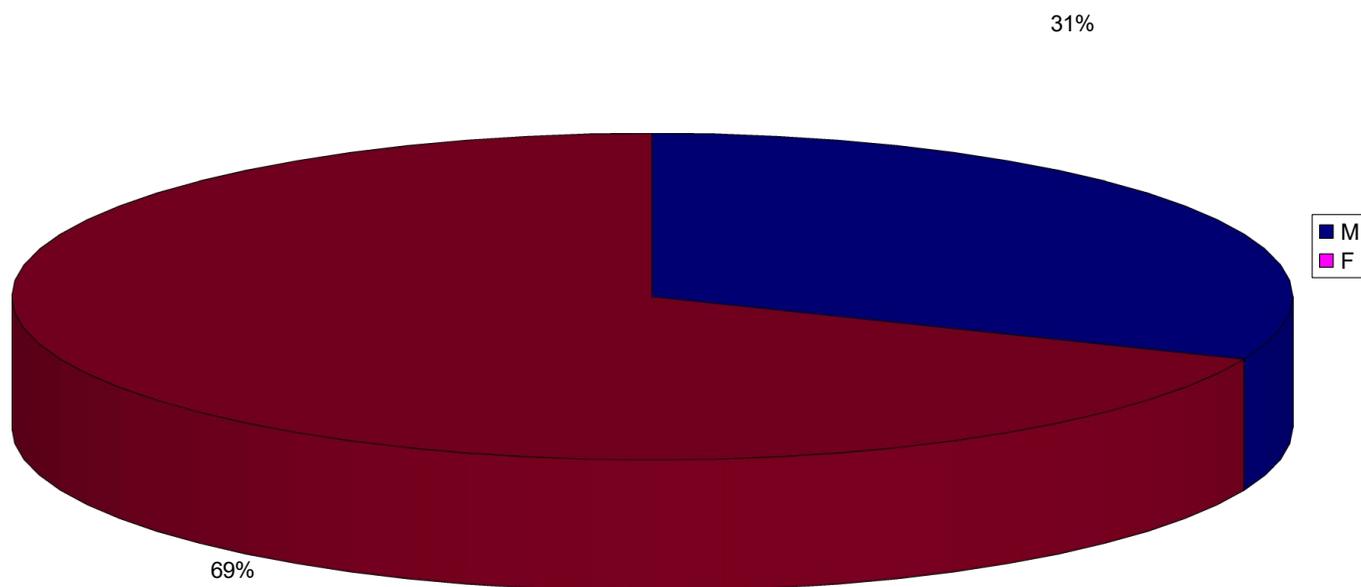
ANALISI DEI DATI SUL PERSONALE: COMMENTO ALLE TABELLE

SEZIONE 1: DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI

Tabella 1.1: Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Il personale del Comune di Cento, tra il 2020 ed il 2021, è aumentato di 11 unità, passando da 149 dipendenti a 160 (+ 7,38%). A livello di suddivisione per genere, si osserva un incremento di 8 unità per il genere maschile, ed di 3 unità per il genere femminile. Questo fa aumentare lievemente la percentuale di dipendenti maschi, che passa dal 28,2% al 31,25%, mentre le dipendenti femmine passano dal 71,8% al 68,75%.

Distribuzione % dei dipendenti del Comune di Cento per Genere

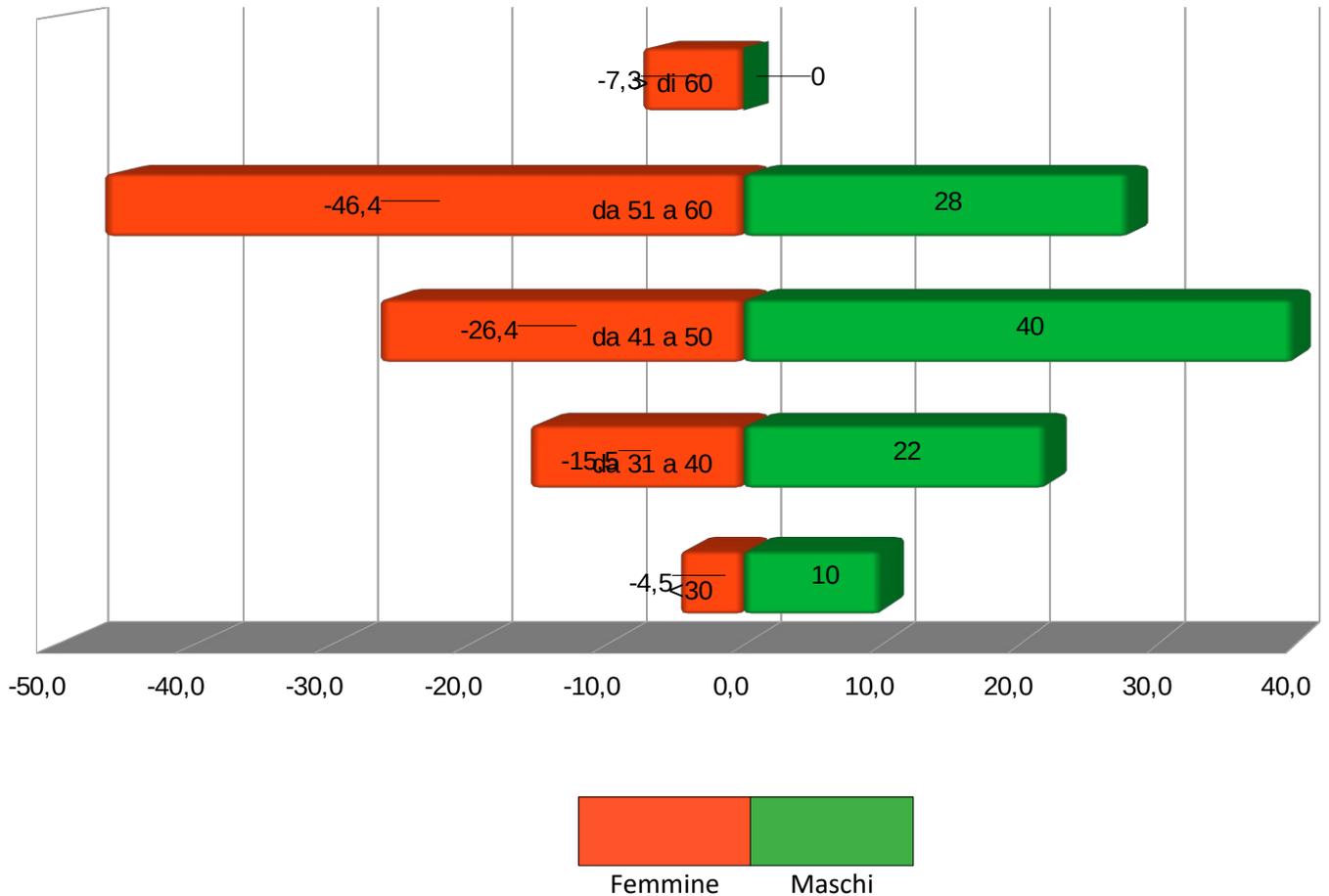




COMUNE DI CENTO

Per quanto riguarda la distribuzione per età, riportata nel grafico che segue, si può notare come il personale sia concentrato nelle classi d'età più elevate, con una differenza: per i maschi la classe più rappresentata è quella da 41 a 50 anni, per le femmine è quella successiva, da 51 a 60 anni, dove si concentrano quasi la metà delle dipendenti (46,4% del totale delle dipendenti).

PIRAMIDE DELLE ETA' VALORI % PERSONALE DIPENDENTE DEL
COMUNE DI CENTO 31/12/2021

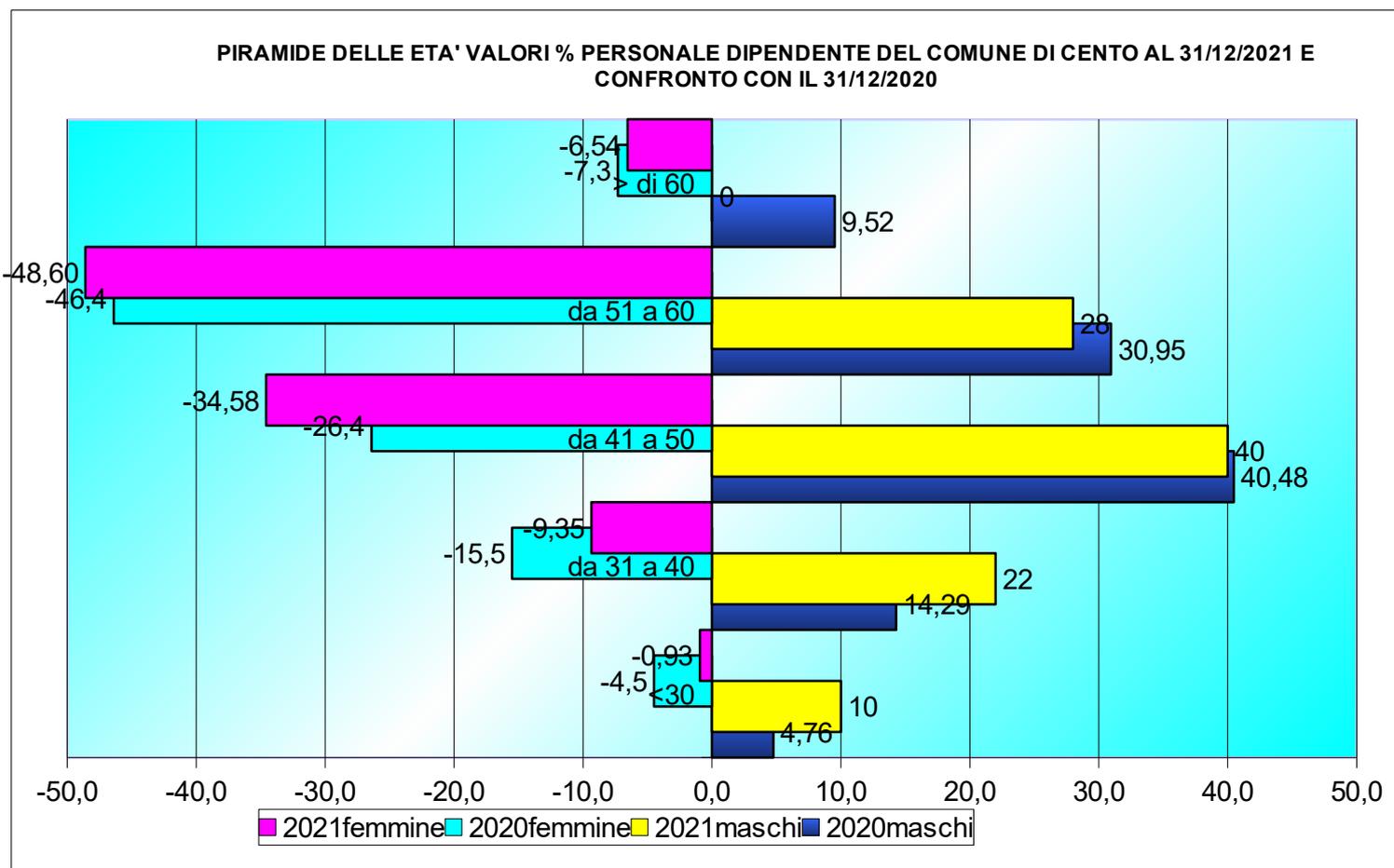




COMUNE DI CENTO

Se osserviamo il grafico successivo, dove si raffrontano le piramidi delle età relative al 2020 e 2021, si può notare un incremento dei dipendenti maschi nelle classi più giovani (+3 under 30; +5 nella classe 31-40 anni e +3 nella 41-50 anni); all'opposto è stata azzerata la classe aperta over 60, dove il numero di dipendenti è passato da 4 a zero.

Per quanto riguarda le donne c'è stato un aumento sia nella classe d'età più giovane, che è aumentata di 4 unità, sia nella classe di età 31-40 anni che è passata da 10 a 17 dipendenti. Perde 8 unità invece la classe dai 41 ai 50 anni e rimangono sostanzialmente stabili le classi over 50 anni.



Si nota sicuramente un **ringiovanimento della struttura organizzativa**, dovuto congiuntamente a due fattori: il primo è l'innesto di personale al di sotto dei 40 anni, che dalle 19 unità del 2020 passa alle 38 unità del 2021 ed in termini percentuali dal 12,8% al 23,8% del totale; il secondo fattore è la fuoriuscita di personale in età avanzata, infatti la classe d'età all'estremità opposta, sopra i 60 anni d'età si riduce da 11 unità, pari al 7,4% del totale, ad 8 unità, corrispondenti al 5% del totale (tutte di genere femminile).

L'indicatore dell'età mediana (che suddivide i dipendenti in due gruppi di uguale numerosità, metà con età più bassa e metà con età più alta) rileva comunque un'età elevata del personale, anche se risulta diminuito nel biennio di riferimento: nello specifico per i maschi l'età mediana,



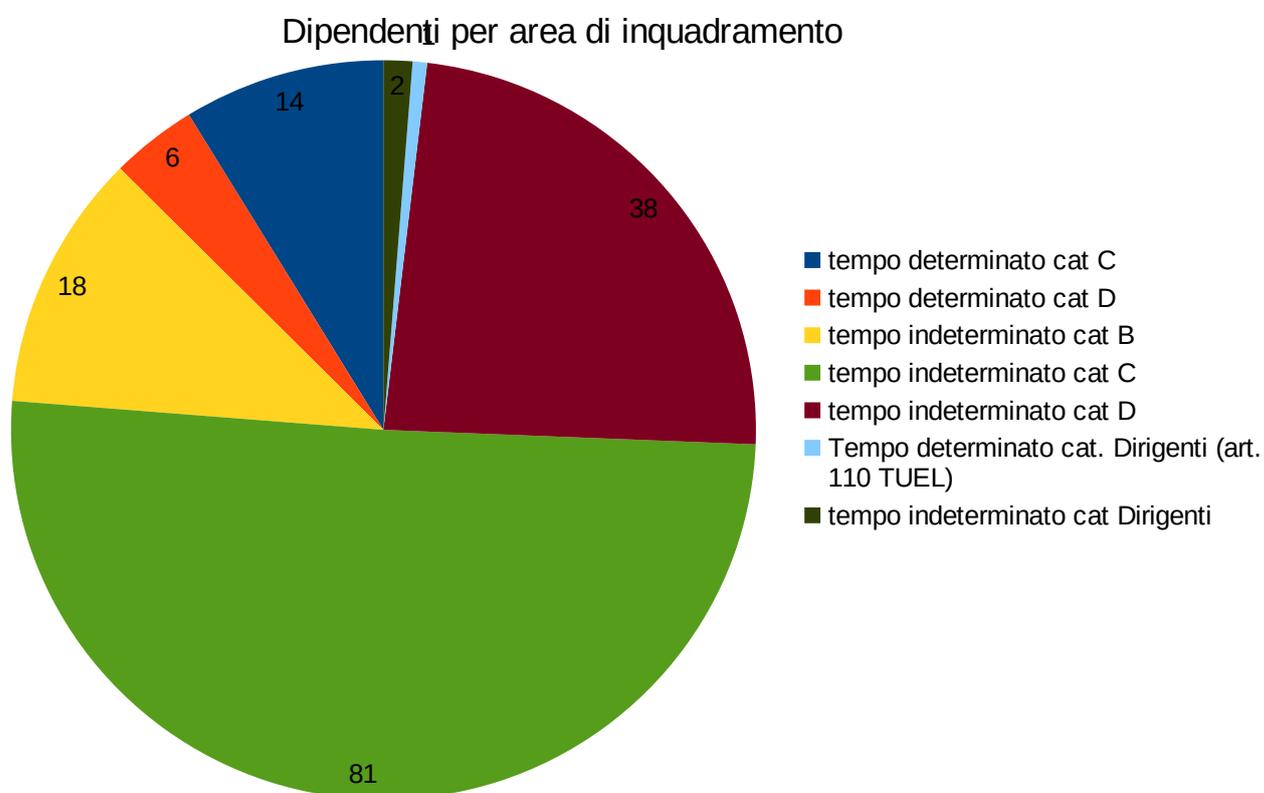
COMUNE DI CENTO

pari a 44 anni, è diminuita di 2 anni rispetto al 2020, mentre per le femmine è pari a 49 anni, ed è diminuita di 3 anni rispetto al 2020.

Il grafico seguente suddivide il totale dei dipendenti del Comune di Cento per tipologia di inquadramento. La Categoria C è quella maggiormente rappresentativa, con oltre la metà del personale, e si avvicina al 60%, comprendendo anche la Cat. C a tempo determinato.

A seguire la Categoria D, ridottasi di 4 unità per il tempo indeterminato ma alla quale si sono aggiunti n. 6 unità a tempo determinato.

Queste due categorie insieme rappresentano oltre l'80% del totale dei dipendenti.





COMUNE DI CENTO

Il grafico successivo mostra la suddivisione per inquadramento e per genere.

Si riportano alcune considerazioni: rispetto al 2020, è cresciuta la quota dei dipendenti di categoria C a tempo determinato dal 2,4% al 16% tra i maschi, e dal 2,8% al 5,4% tra le femmine. La classe più ampia rimane la categoria C a tempo indeterminato, che per i dipendenti uomini si riduce dal 66,7% nel 2020 al 58% nel 2021. Nella categoria B la presenza femminile è in percentuale più che doppia rispetto a quella maschile (13,6% del totale delle donne rispetto al 6% del totale degli uomini), mentre nella categoria D il 14% sono maschi (in calo rispetto al 23,8% del 2020) ed il 28,2% sono femmine.

Ripartizione del personale per genere ed inquadramento. Valori %

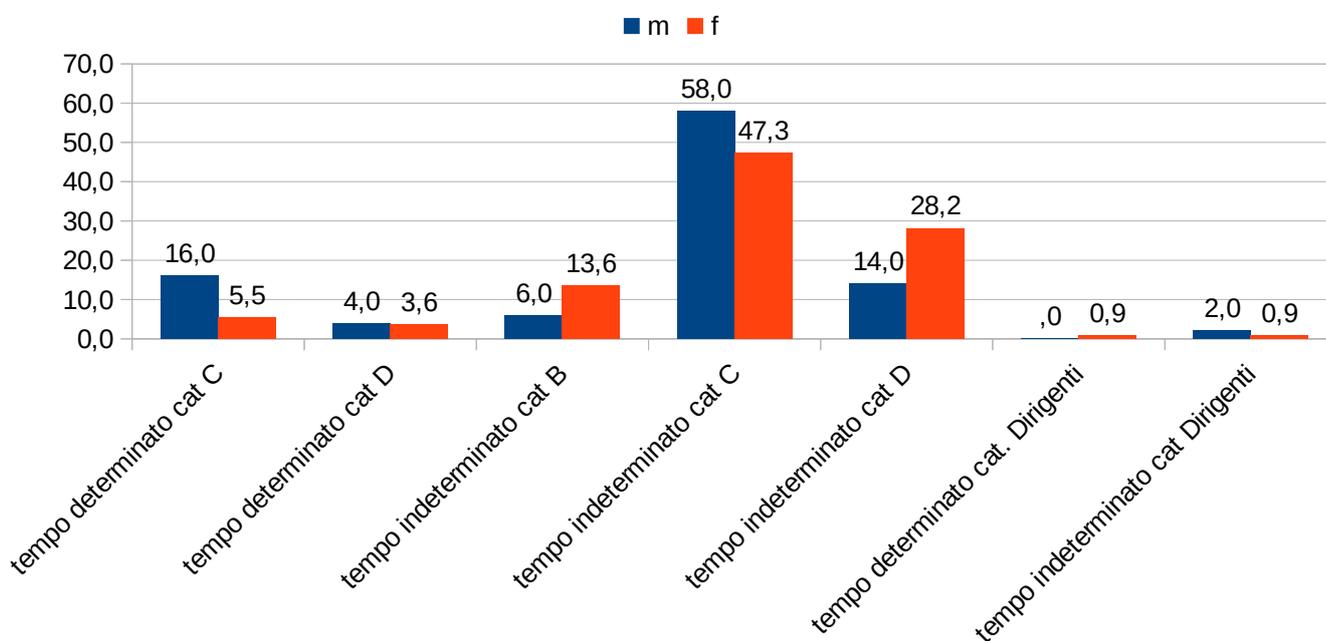


Tabella 1.2: Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza.

Da una prima analisi dei dati si nota un utilizzo del part-time in maggioranza tra le dipendenti di genere femminile.

Se si calcolano le percentuali sul totale dei dipendenti per genere, per avere una lettura dei dati che non sia influenzata dall'eterogenea distribuzione del personale a favore del genere femminile, si osserva quanto segue:

tra le dipendenti l'utilizzo del part time > 50% si è ridotto nel corso degli anni, infatti nel 2019 era utilizzato dal 10,8% delle donne, nel 2020 dall' 8,4% fino ad arrivare al 7,27% del 2021;

mentre tra i dipendenti uomini lo stesso tipo di part time era utilizzato nel 2019 dal 2,4% degli uomini, nel 2020 dal 2,38% e nel 2021 dal 4% dei dipendenti uomini totali.



Tabella 1.3: Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali ripartite per genere.

Le posizioni di responsabilità sono rimaste 15 in valore assoluto su 160 dipendenti.

Se osserviamo la ripartizione per genere, la percentuale dei maschi è aumentata, passando dal 24,5% del 2020 al 32,8% del 2021, mentre per le femmine si è ridotta dal 75,5% del 2020 al 67,2% del 2021.

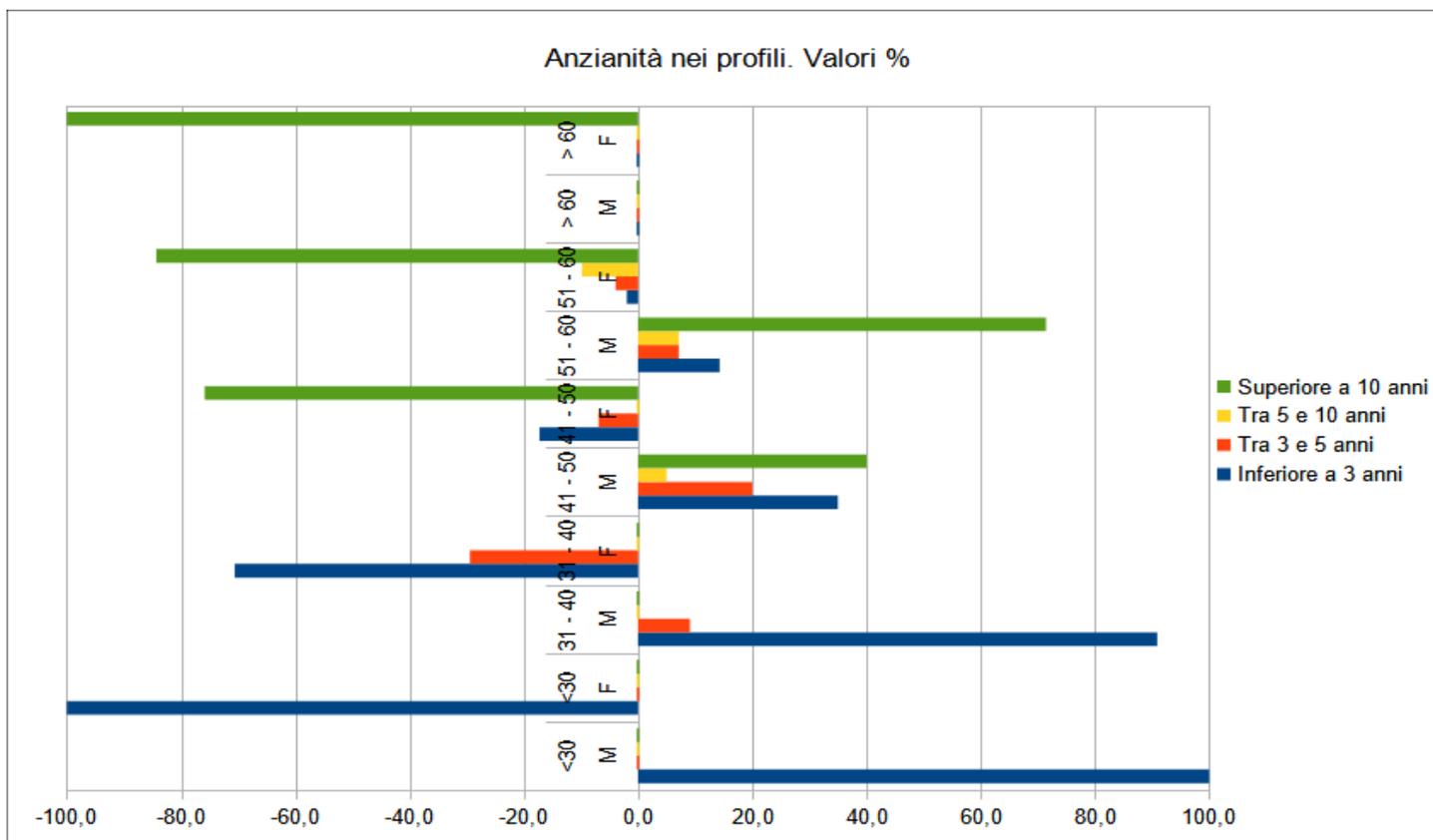
Tra i dipendenti maschi la percentuale di posizioni di responsabilità sul totale è pari al 9,8%, in crescita rispetto al 8,7% del 2020, mentre tra le dipendenti femmine si riduce al 9,2% rispetto al 10,6% del 2020.

Tabella 1.4: Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

In generale si può osservare una permanenza diffusa e prolungata nel tempo all'interno dello stesso profilo e livello, il che denota un lento avanzamento professionale all'interno di tutte le categorie.

Nello specifico si può rilevare che con l'assunzione di personale con età inferiore ai 40 anni, si è ridotta la permanenza media nello stesso profilo nelle due fasce d'età più giovani:

il 48% dei maschi permane per meno di 3 anni nello stesso profilo rispetto al 36,6% del 2020, ed il 36% permane per oltre 10 anni rispetto al 43,9% del 2020; tra le donne, il 20,9% delle dipendenti permane nello stesso profilo per meno di 3 anni, rispetto al 19% del 2020, ed il 66,36% rimane nello stesso profilo da oltre 10 anni, esattamente come nel 2020.





COMUNE DI CENTO

Tabella 1.5: Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Il grafico seguente mostra la distribuzione delle retribuzioni medie per genere ed inquadramento.

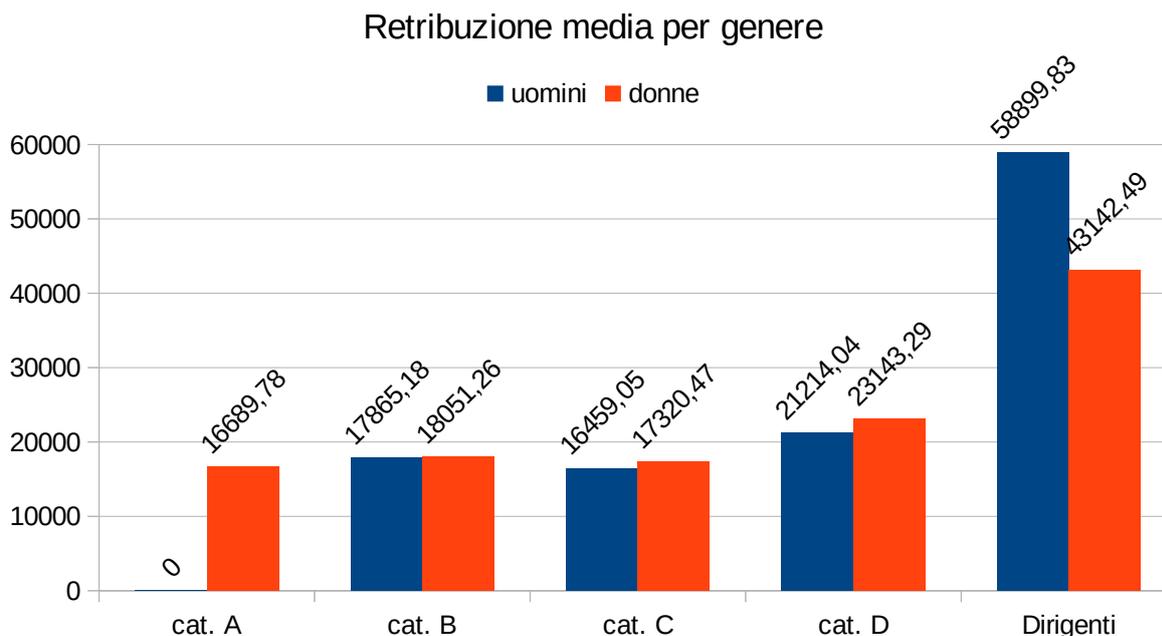


Tabella 1.6 – Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Il personale dirigenziale è costituito da 1 uomo e 2 donne e tutti hanno conseguito la laurea magistrale come titolo di studio.

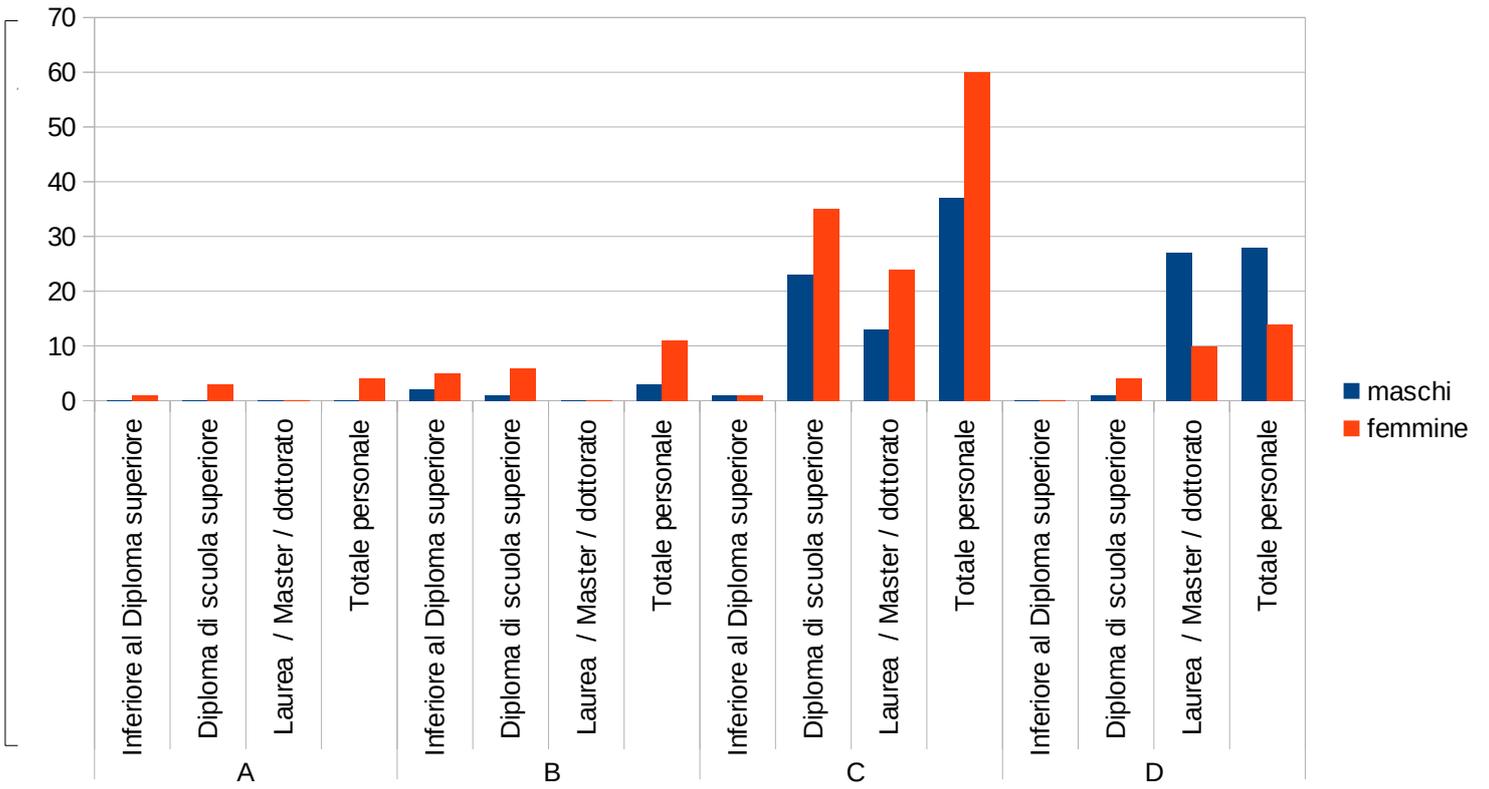
Tabella 1.7: Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

I due grafici che seguono rappresentano, il primo in valori assoluti e il secondo in percentuali, il personale non dirigenziale suddiviso per livello di inquadramento e titolo di studio.

Non si evidenziano variazioni rilevanti tra il 2020 ed il 2021.



COMUNE DI CENTO



Personale non dirigenziale suddiviso per inquadramento e titolo di studio. Valori %

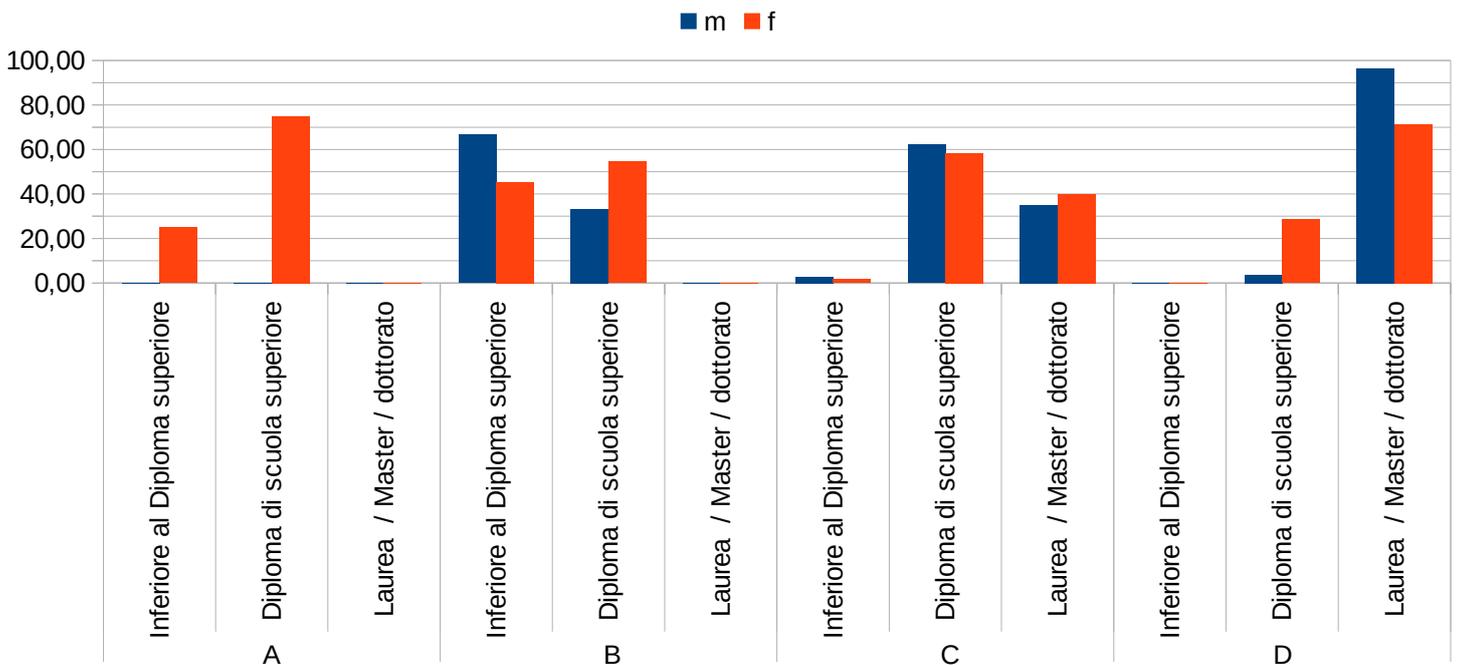




Tabella 1.8: Composizione di genere delle commissioni di concorso

La composizione delle commissioni di concorso è conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente, con componenti di entrambi i generi in egual numero.

SEZIONE 2: CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E FORMAZIONE

Tabella 1.9: Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

La misura di conciliazione vita-lavoro più utilizzata è sicuramente l'orario flessibile, utilizzata dal 60% dei dipendenti uomini e dal 79% delle dipendenti donne, percentuali simili a quelle del 2020.

Per quanto riguarda la modalità di lavoro agile, durante il primo anno di emergenza sanitaria Covid-19, dal mese di marzo 2020 in poi, era stata utilizzata dal 64,42% dei dipendenti, con una percentuale simile tra uomini e donne (il 64,28% dei dipendenti uomini e il 64,48% delle dipendenti donne). Nel 2021 la percentuale di uomini che ha lavorato in smart working si è abbassata notevolmente passando al 26% mentre per le donne la percentuale è rimasta abbastanza stabile (60,90%) rispetto all'anno precedente.

Il part time a richiesta, infine, che si può definire come quel rapporto di lavoro che nasce full time e diviene part time su richiesta del/della dipendente, è stato utilizzato solamente da nove dipendenti tutte donne (che corrispondono all'8,18% del totale delle dipendenti), mentre nel 2020 era stato richiesto dal 2,38% dei dipendenti uomini e dal 9,34% delle dipendenti donne.

Fruizione delle misure di conciliazione per genere

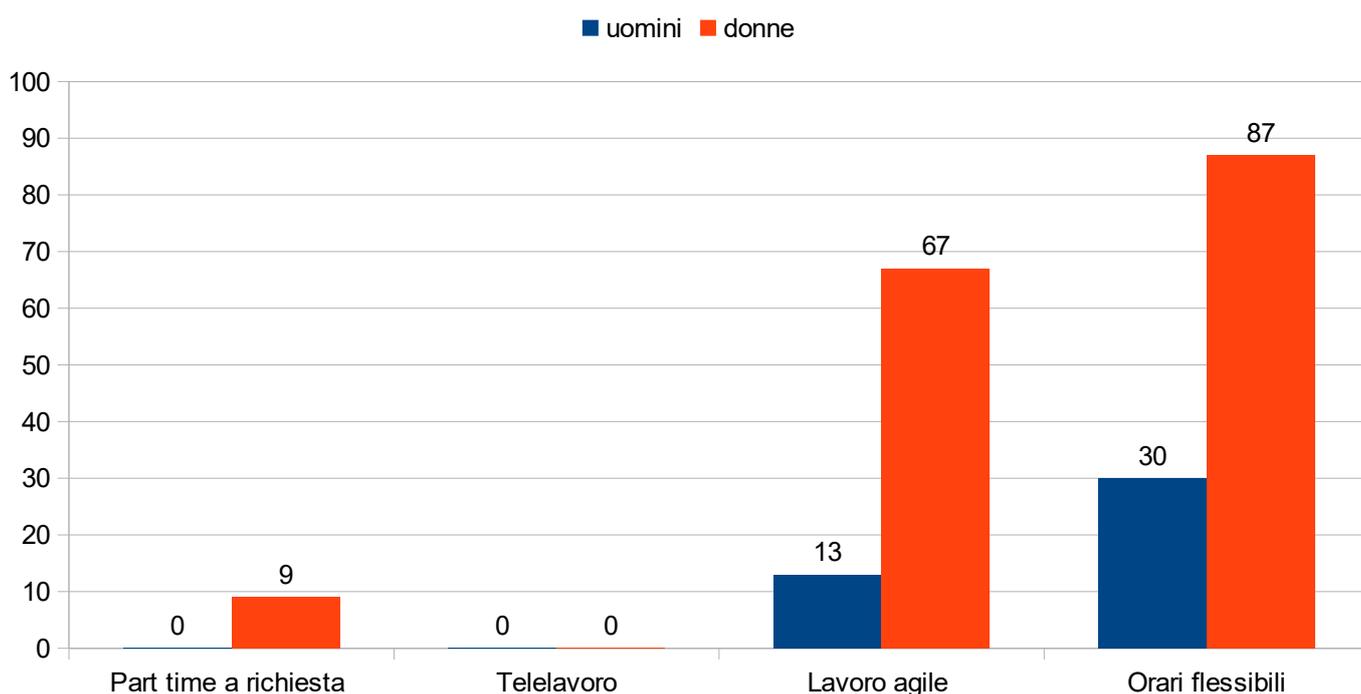




TABELLA 1.10: Fruizione dei congedi parentali e dei permessi L. 104/1992 per genere

Il grafico mostra l'utilizzo dei permessi, giornalieri e orari, per L. 104/92 e dei congedi parentali, in valore assoluto, suddiviso per genere.

Il numero di permessi giornalieri L. 104/92 è diffusamente fruito da entrambi i generi: infatti il 28,24% del totale è utilizzato dagli uomini, che rappresentano il 31,25% del personale, ed il 71,75% dei permessi giornalieri è utilizzato dalle donne che rappresentano il 68,75% del personale.

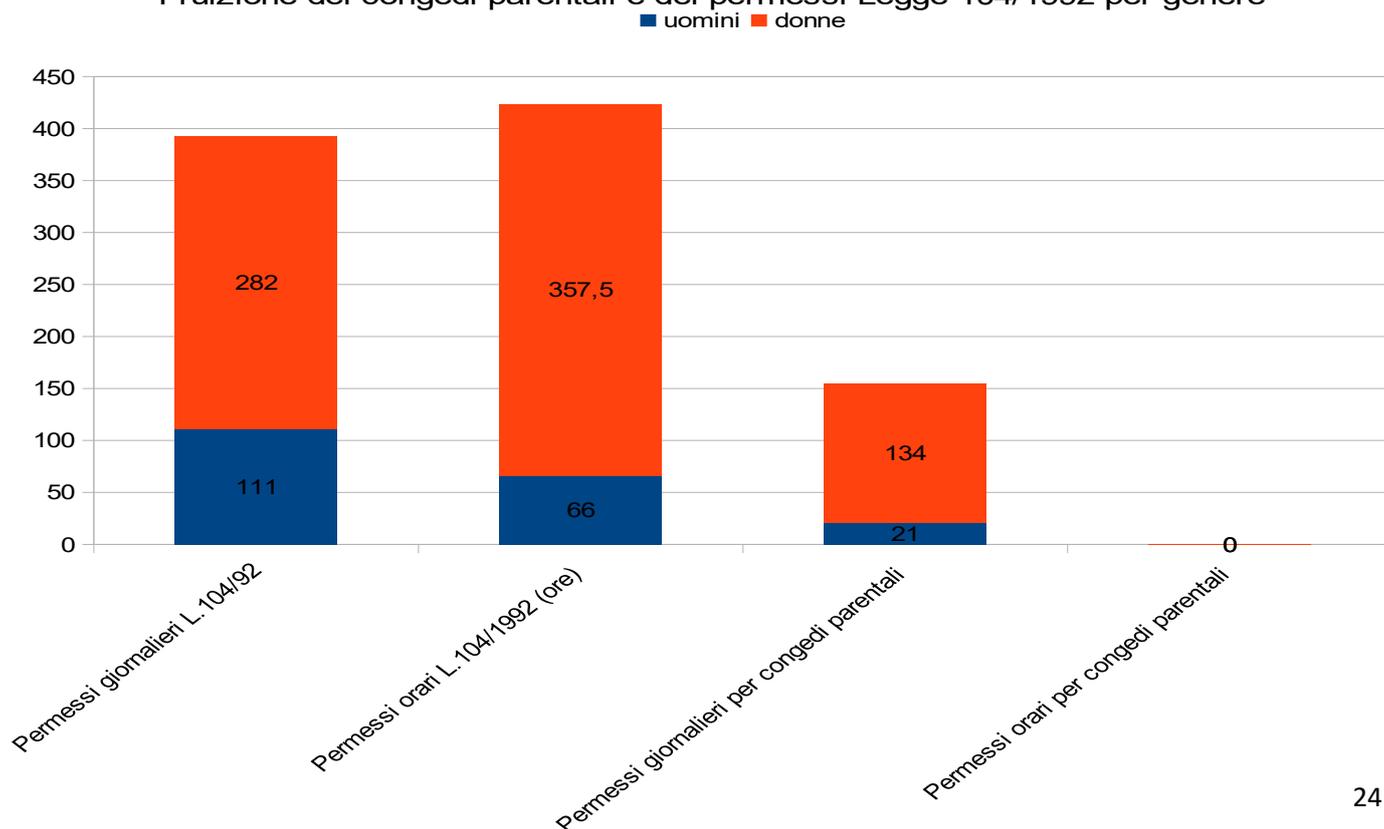
Per quanto riguarda le altre tipologie di congedi si può affermare che siano prevalentemente fruiti dal personale di genere femminile.

Questo può indicare che, se l'utilizzo del permesso L. 104/92 riguarda entrambi i generi, e pertanto l'assistenza dei familiari anziani e/o disabili non autosufficienti sia equamente suddivisa, la gestione dei figli tramite l'utilizzo di congedi parentali sia ancora principalmente in carico alla donna.

Rispetto al 2020, il numero di permessi giornalieri è diminuito, passando dai 460 totali ai 393; al contrario il numero dei permessi orari L. 104/92 sono aumentati, passando dai 308 del 2020 (esclusivamente fruiti da personale femminile) ai 413,5 del 2021, con una componente non trascurabile di 66 ore fruito dal personale maschile.

Sono in aumento anche i permessi giornalieri fruiti per congedi parentali, che sono passati dai 122 del 2020 ai 155 del 2021 (di cui 21 fruiti da personale maschile); i congedi parentali orari invece si sono azzerati, mentre erano 32 nel 2020.

Fruizione dei congedi parentali e dei permessi Legge 104/1992 per genere



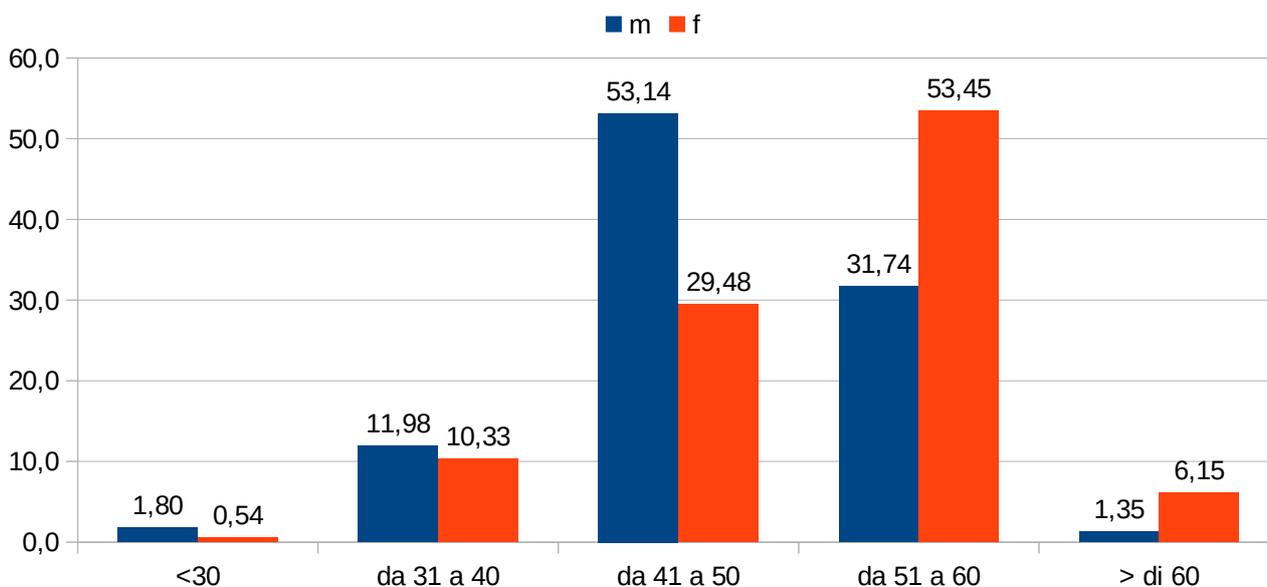


COMUNE DI CENTO

Tabella 1.11: Fruizione della formazione suddiviso per genere ed età

Il grafico mostra il numero medio di ore di formazione fruite dal personale del Comune, suddiviso per genere ed età.

Fruizione della formazione suddiviso per genere ed età. Valori %



In termini assoluti gli uomini hanno fruito di 668 ore di formazione complessive, pari a 13,4 ore medie per ogni dipendente maschio, mentre le donne hanno fruito di 1.869 ore di formazione, pari a 17 ore medie per ogni dipendente donna.



COMUNE DI CENTO

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

La Direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche” approvata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna la Direttiva 4 marzo 2011, sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e attuare i principi di parità e di pari opportunità e rafforza il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.

Come previsto dalla Direttiva succitata, gli Enti locali, al pari delle altre amministrazioni pubbliche sono tenuti all'approvazione di **Piani Triennali di Azioni Positive** per assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il Comune di Cento, in continuità con i precedenti Piani Triennali di Azioni Positive, ha approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 04/02/2021 il “**Piano Triennale di Azioni Positive 2021/2023**” ed ha, inoltre, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 10/02/2022 l’”**Aggiornamento del Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023 del Comune di Cento – Anno 2022**”.

Nel PTAP è esplicitata la volontà del Comune di Cento di assicurare ai propri dipendenti parità e pari opportunità di genere rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua e di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo con l'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, favorendo così l'ottimizzazione della produttività del lavoro attraverso il miglioramento dell'efficacia-efficienza delle prestazioni lavorative.



COMUNE DI CENTO

Nel Piano Triennale, dopo un'introduzione sulla situazione del personale dell'Ente, si elencano una serie di attività e di azioni a favore delle pari opportunità, previste dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, già consolidate da tempo presso l'Ente:

- a) composizione delle Commissioni di concorso delle procedure di assunzione conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente, con componenti di entrambi i sessi;*
- b) presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali; a tal proposito si evidenzia che gli incarichi dirigenziali e di Posizione Organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera;*
- c) partecipazione delle donne lavoratrici a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi in sede, nelle giornate di rientro, con facoltà di scelta tra la fascia ante o post meridiem;*
- d) particolare considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, come dimostrato dalle diverse articolazioni orarie concesse in particolare in caso di maternità o di assistenza a familiari anziani;*
- e) trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne, nonché applicazione delle medesime condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali;*
- f) composizione paritetica del Comitato Unico di Garanzia che tiene conto della rappresentanza di genere.*

Il Piano prosegue con l'esplicitazione delle azioni positive, suddivise in

- azioni realizzate e risultati raggiunti*
- obiettivi in continuità con il precedente piano triennale 2018/2020*
- nuovi obiettivi per il triennio 2021/2023*

I progetti sono in continuo divenire, quindi la loro rappresentazione è da considerarsi sempre "in progress" e aggiornabile annualmente.

Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta rimodulazione degli interventi a seguito dell'emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative.

I. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI

1) PERCORSO FORMATIVO SULLE TEMATICHE DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO E SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Negli anni 2018 e 2019 sono state realizzate due edizioni del percorso formativo ad oggetto "Azioni organizzative e misure per contrastare lo stress lavoro correlato – stress e gestione del cambiamento",



COMUNE DI CENTO

che ha coinvolto nella prima edizione 21 Dirigenti e Posizioni Organizzative e 25 dipendenti, e nella seconda edizione (organizzata in due diverse sessioni) 20 Dirigenti e Posizioni Organizzative e 55 dipendenti.

2) QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Al termine dei percorsi formativi sullo stress da lavoro correlato, nel corso del 2019, si è proceduto ad una prima somministrazione del Questionario sul benessere organizzativo ai dipendenti effettivi del Comune di Cento. I risultati ottenuti sono stati elaborati e successivamente presentati a tutto il personale con l'indicazione delle azioni migliorative da mettere in atto.

Il Questionario è stato riproposto a distanza di due anni, nel periodo giugno-luglio 2021, in modalità on-line, con una variante: nella sua seconda somministrazione, oltre ai precedenti tre livelli di rilevazione (**benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico**) su proposta del Comitato Unico di Garanzia, sono state aggiunte due sezioni, relative in particolare ai **bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e all'utilizzo dello smart working**.

Nella sezione **Rilevazione dei bisogni di conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro**, sono state proposte alcune domande relative alla distanza dal luogo di lavoro, alla composizione del nucleo familiare, alla presenza o meno di figli e/o di persone anziane, disabili o fragili che hanno necessità di assistenza, all'utilizzo o meno di strumenti di conciliazione e all'esigenza di ricevere informazioni sulle tipologie di misure.

Nella sezione finale **Questionario relativo all'utilizzo dello smart working**, è stato chiesto ai dipendenti se hanno usufruito dello smart working, in quale misura, quanto è stato utile per conciliare tempi di vita e di lavoro e se c'è interesse ad utilizzarlo anche oltre il periodo emergenziale.

È stato, infine, organizzato un momento di presentazione dei risultati ottenuti rivolto ai dipendenti ed agli amministratori (23 dicembre 2021) ed è in corso di realizzazione nella Intranet del sito web dell'ente una pagina dedicata all'evento per dare la possibilità, a chi non è potuto essere presente all'incontro, di visionare la registrazione ed il materiale presentato dai relatori.

3) PROGETTO SPERIMENTALE SPORTELLLO DI ASCOLTO

In continuità con le azioni volte a promuovere il benessere organizzativo, è stato attivato per il biennio 2019-2020 il progetto sperimentale Sportello di ascolto psicologico del Comune di Cento.

Nel corso dell'anno 2020 si sono registrati i seguenti risultati: complessivamente 18 utenti hanno usufruito del servizio, 7 utenti tramite colloqui individuali e 11 utenti tramite colloqui in coppia o in gruppo.

Le tipologie di disagio presentate sono state nella maggioranza dei casi di tipo relazionale (15 utenti) e in alcuni casi misto, relazionale e motivazionale (3 utenti).

La tipologia di disagio relazionale maggiormente rappresentata è stata quella nei confronti del proprio superiore gerarchico, dirigente o responsabile (12 utenti), al secondo posto quella nei confronti di collaboratori (4 utenti) ed in ultimo quella nei confronti dei colleghi (2 utenti).

Il progetto prosegue anche per il biennio 2021-2022 e nel corso dell'anno 2021 sono stati registrati i seguenti risultati: complessivamente 19 dipendenti hanno usufruito del servizio, 14 utenti tramite colloqui individuali e 5 tramite colloqui in coppia o in piccolo gruppo.

Le tipologie di disagio presentate sono state nella maggioranza dei casi di tipo relazionale (11 utenti) e in diversi casi misto, relazionale e motivazionale (6 utenti) e in pochi casi solo motivazionale (2 utenti).



COMUNE DI CENTO

La tipologia di disagio relazionale maggiormente rappresentata è stata quella nei confronti del proprio superiore gerarchico, dirigente o responsabile (7 casi), al secondo posto quella nei confronti dei colleghi (3 casi) ed in ultimo quella nei confronti dei collaboratori (1 caso).

4) PROGETTO SMART WORKING

In seguito alla situazione pandemica iniziata nel 2020, il Comune di Cento ha risposto adottando nuove modalità di organizzazione del lavoro e compiendo un passo in avanti nel processo di trasformazione ed innovazione tecnologica e ha attivato, nella seconda metà dell'anno 2020, il progetto "CeLaFai Cento Lavora Flessibile Agile Intelligente", progetto che propone lo sviluppo dello smart working all'interno dell'amministrazione comunale, la realizzazione di vari percorsi formativi per il personale e la definizione di rinnovate modalità di lavoro e strutture organizzative.

5) INTEGRAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ALL' ART. 7, LETT. B "CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)"

La proposta del Comitato Unico di Garanzia, trasmessa ai Dirigenti, al Segretario generale e alla rappresentanza sindacale, è stata accolta e formalmente recepita in sede di delegazione trattante, tramite una dichiarazione congiunta posta in calce all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo che implementa l'articolo 7 "Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali (PEO)", nei termini di seguito riportati:

"Le parti danno atto che ai fini delle progressioni orizzontali di cui all'art. 7 del CCI, nel caso in cui l'assenza per astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, interdizione dal lavoro per lavoratori a rischio disposta dal ITL, congedo parentale facoltativo, congedo biennale ex L. 104/92 e grave patologia certificata, abbia comportato una non valutazione della performance individuale, saranno considerate le ultime tre valutazioni".

II. OBIETTIVI IN CONTINUITÀ CON IL PIANO TRIENNALE 2018-2020

Rimangono validi alcuni degli obiettivi già indicati nei precedenti piani triennali e in particolare nel piano 2018/2020 che, parzialmente modificati, sono ritenuti comunque di particolare interesse e da realizzare entro la durata del PTAP:

Obiettivo/Azione n. 1 – PERCORSO FORMATIVO SULLE TEMATICHE DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO E SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Destinatari: Tutti i dipendenti

Obiettivi: Completare il percorso formativo sul benessere organizzativo estendendolo anche ai dipendenti che non hanno partecipato alle edizioni già realizzate.

Servizi/soggetti coinvolti: Servizio Personale.

Tempi: 2021/2023

Obiettivo/Azione n. 2 – QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Destinatari: Tutti i dipendenti, dirigenti, posizioni organizzative, amministratori.



COMUNE DI CENTO

Obiettivo/i: Somministrazione con cadenza biennale del questionario online sul benessere organizzativo a tutti i dipendenti effettivi dell'ente ed analisi dei dati ottenuti. Restituzione dei risultati ai dipendenti, alla dirigenza e agli amministratori.

Nella somministrazione del 2021 sono state aggiunte, rispetto al modello base di questionario, due sezioni di domande relative alle seguenti tematiche:

- bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;*
- utilizzo dello smart working.*

Servizi/soggetti coinvolti: CUG, Servizio sistemi informativi.

Tempi: 2021/2023

Obiettivo/Azione n. 3 – SPORTELLO DI ASCOLTO PSICOLOGICO

Destinatari: Tutti i dipendenti

Obiettivi: Prosecuzione dell'attività dello Sportello di Ascolto Psicologico del Comune di Cento.

Servizi/soggetti coinvolti: Servizio Personale

Tempi: 2021/2022

Obiettivo/Azione n. 4 – PROGETTO SMART WORKING

Destinatari: Tutti i dipendenti

Obiettivo/i: Rendere strutturale la modalità di lavoro agile per i dipendenti dell'ente.

Servizi/soggetti coinvolti: Servizio Personale, Servizio Sistemi Informativi.

Tempi: 2021/2023

III. NUOVI OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2021/2023

Obiettivo/Azione n. 1 – Formazione del personale

Destinatari: Tutti i dipendenti

Obiettivi:

1) Formazione sul linguaggio di genere:

Azioni:

a) Corso formativo online sulla piattaforma SelfER "Attenzione al genere nel linguaggio della Pubblica Amministrazione":

- formazione rivolta in particolare ai membri del CUG e dei servizi maggiormente coinvolti dalla tematica: già effettuata nel mese di gennaio 2021;

- formazione obbligatoria per tutti i dipendenti: entro il 31/12/2022.

b) Monitoraggio sull'applicazione pratica del linguaggio di genere corretto negli atti e nella modulistica dei servizi dell'ente.



COMUNE DI CENTO

2) *Corsi di formazione e aggiornamento su varie tematiche relative alle pari opportunità e, in base a quanto è emerso dai risultati della somministrazione del questionario sul benessere organizzativo nel 2021, anche sui diversi strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e su tematiche varie di competenza del servizio personale.*

Servizi/soggetti coinvolti: CUG, Servizio Personale e Dirigenti dei servizi coinvolti

Tempi: 2021/2023

Obiettivo/Azione n. 2 – Formazione degli amministratori

Destinatari: Amministratori, Dirigenti, Posizioni Organizzative

Obiettivo/i: Corsi di formazione su tematiche relative alle pari opportunità

Servizi/soggetti coinvolti: CUG, Servizio Personale

Tempi: 2021/2023

Obiettivo/Azione n. 3 – Rafforzamento del ruolo del CUG

Destinatari: Tutti i dipendenti, Dirigenti, PO, Amministratori

Obiettivi:

Azioni:

a) Rafforzamento del ruolo del CUG all'interno dell'ente attraverso azioni di diffusione delle informazioni in particolare tramite l'implementazione della pagina dedicata nella intranet e nel sito web, l'aggiornamento costante della documentazione pubblicata e la presentazione delle attività del CUG ai dipendenti ed agli amministratori tramite l'invio per mail di newsletter in occasione di eventi di particolare rilevanza.

b) Adesione alla "Rete Nazione dei Comitati Unici di Garanzia":

la Rete nasce come "azione positiva" per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di Garanzia possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati.

Servizi/soggetti coinvolti: CUG, Servizio sistemi informativi, Ufficio comunicazione.

Tempi: 2021/2023.



COMUNE DI CENTO

AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI

DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PRECEDENTE

INIZIATIVA N. 1:

Attivazione Progetto Obiettivo di cui alla delibera G.C. n. 177/2020 e ss.mm.ed ii., ad oggetto AVVIO E CONSOLIDAMENTO DI UN PIANO DI ORGANIZZAZIONE INTERNA PER LO SMART WORKING.

Obiettivo:

La situazione pandemica COVID-19 ha determinato per le pubbliche amministrazioni la necessità di attivare, con una forte accelerazione, la modalità di lavoro in smart working prevista dalla Legge 22/05/2017 n. 81, con conseguente messa in campo di misure organizzative volte ad assicurare l'erogazione dei servizi indifferibili ai cittadini; infatti, le misure adottate a livello nazionale per il contenimento della situazione epidemiologica, pur essendo finalizzate a ridurre la presenza dei dipendenti negli uffici pubblici e ad evitare il loro spostamento, prevedono che le pubbliche amministrazioni garantiscano comunque l'attività amministrativa per i procedimenti aventi carattere di indifferibilità e urgenza.

Il passaggio repentino verso il lavoro agile dettato dalla situazione emergenziale venutasi a creare e la rivoluzione digitale imposta dal Covid-19, unita al costante processo di innovazione tecnologica che viene richiesto alle pubbliche amministrazioni spingono l'ente nella direzione di un e-government locale, realizzabile mediante l'implementazione dell'attività di analisi organizzativa, la modernizzazione dei processi amministrativi, lo sviluppo delle competenze digitali del personale dipendente, affinché il lavoro agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata anche al termine del periodo emergenziale; il tutto con ricadute positive in termini di qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, di diffusione dell'ICT, di responsabilizzazione e conciliazione dei tempi vita-lavoro del lavoratore.

A garanzia dell'efficacia del progetto nel lungo periodo il Comune di Cento ha aderito alla community e al kit di riuso del Progetto VeLA "Veloce, Leggero, Agile" del quale è capofila la Regione Emilia-Romagna, che promuove lo scambio di tecniche, di buone pratiche e il confronto con esperienze già esistenti in materia di lavoro agile.

Nel corso del 2021 i dipendenti hanno continuato ad usufruire della modalità semplificata per lo smart working, in base a quanto previsto dalle Direttive nazionali; dal 15 ottobre 2021 tale misura rimane utilizzabile solamente da parte dei lavoratori fragili.

Si è provveduto ad approvare il **Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile (Smart Working)** come da deliberazione di Giunta n. 118/2021, così da convertire lo smart working



COMUNE DI CENTO

da strumento atto a fronteggiare una pandemia, come quella da Covid-19, a nuova espressione lavorativa a vantaggio sia della risorsa umana che della Pubblica Amministrazione. La disciplina del lavoro agile, contenuta nella Legge n. 81/2017, pone in particolare l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come ad esempio: pc portatili, tablet e smartphone).

INIZIATIVA N. 2:

“Bando per contributi per l’avvio e il consolidamento di progetti di smart working” – Progetto CE.LA.FAI (CEnto LAVora Flessibile Agile Intelligente).

Obiettivo:

Nell’ambito del progetto il primo obiettivo rappresentato è quello di incrementare e consolidare le capacità di gestione del lavoro da remoto, ripensate su un nuovo stile di leadership, basato sulla fiducia e improntato sulla maggiore responsabilizzazione del singolo, su aggiornate competenze digitali, nuovi spazi e tempi di lavoro e su una diversa concezione di equilibrio vita-lavoro per il risultato atteso di veder favorito il miglioramento del clima lavorativo e del benessere del lavoratore (miglioramento dei rapporti interpersonali, della motivazione, del senso di appartenenza, diminuzione dell’ansia e dello stress).

Le iniziative n. 1 e n. 2 sono tra loro complementari e sono state realizzate nel corso del biennio 2020-2021:

Azioni:

Creazione di un gruppo di lavoro interno all’Ente, coordinato dal servizio personale, per la realizzazione di uno studio pilota sull’attivazione dello smart working, di un relativo Piano Formativo, definizione di obiettivi minimi di impatto attesi e di indicatori volti a misurare produttività, benessere individuale e bilanciamento tra vita lavorativa e vita personale.

Attori Coinvolti:

Segretario Generale, Dirigenti e personale dell'ente coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo come individuato nelle varie fasi progettuali.

Misurazione:

L’Obiettivo di PEG sopra richiamato prevedeva di adottare, entro l’esercizio 2021, un regolamento disciplinante le modalità e i processi per i quali sia possibile destinare allo svolgimento del lavoro agile nel Comune di Cento un numero di lavoratori non inferiore al 60% dei dipendenti dell’Ente: il **Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile (Smart Working)** è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 118/2021.

In parallelo il progetto CE.LA.FAI è proseguito e si è concluso nel 2021 con azioni mirate al raggiungimento del medesimo risultato, favorendo, tramite adeguato piano formativo e strumentazione, il passaggio alla digitalizzazione dell’Ente aumentandone le competenze digitali in un’ottica di efficienza, rapidità e semplificazione delle procedure amministrative il tutto nell’intento di rendere nel breve termine lo Smart Working stabile modalità lavorativa.

Beneficiari:



COMUNE DI CENTO

Considerato che la *ratio* del lavoro agile presuppone che i lavoratori ammessi dichiarino una maggiore soddisfazione, autonomia e organizzazione lavorativa rispetto alla modalità di lavoro in presenza, ne consegue implicitamente che i maggiori beneficiari di tale soluzione lavorativa siano, anche per la percentuale numerica, i dipendenti di genere femminile.

Spesa:

L'obiettivo di cui all'Iniziativa n. 2 è stato finanziato con risorse regionali avendo l'Ente partecipato con il progetto CE.LA.FAI (CEnto LAvora Flessibile Agile Intelligente) al Bando di cui alla DGR 261/2020 "*Bando per contributi per l'avvio e il consolidamento di progetti di smart working*" - Regione ER, ottenendo complessivamente € 66.594,00 di finanziamento.

Iniziativa n. 3:

PROGETTO "ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLO SPORTELLO DI ASCOLTO PSICOLOGICO SUL LUOGO DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEL COMUNE DI CENTO DAL 01/01/2021 FINO AL 31/12/2022 CON EVENTUALE RINNOVO DI UN ANNO"

Obiettivo:

Si tratta di un servizio di sostegno e di analisi per tutte le problematiche relazionali, motivazionali e più in generale psicologiche che ogni dipendente si può trovare ad affrontare nel proprio ambiente di lavoro, volto a promuovere il benessere organizzativo.

Azioni:

L'accesso al servizio avviene tramite contatto diretto del/della dipendente con la Psicologa del Lavoro.

Il Progetto è iniziato in via sperimentale nel 2019 e nel corso del 2020, in seguito alla situazione emergenziale determinata dalla pandemia da Covid-19, si sono attivati i colloqui in modalità da remoto, mentre nel 2021 sono ripresi i colloqui in presenza.

Lo sportello prevede un supporto ai gruppi di lavoro/dipendenti che nell'attività quotidiana vivono situazioni di disagio, esplicite o latenti, per un loro efficace funzionamento.

I gruppi, in accordo con il responsabile di riferimento, hanno potuto ottenere supporto attraverso tre modalità:

- attività di supervisione e osservazione
- attività di supporto per far fronte a problemi dovuti a dinamiche di gruppo
- attività di formazione mirata

Attori Coinvolti:

Lo Sportello di Ascolto è organizzato dal Settore Personale ed è rivolto a tutti i/le dipendenti del Comune di Cento.

Concretamente ciascun dipendente ha facoltà di rivolgersi allo sportello individualmente o insieme a uno o più colleghi, ad un collaboratore, ad un superiore, nel rispetto dell'adesione volontaria di ciascuno e previo consenso da parte della Psicologa.

I gruppi possono trovare una consulenza sia relativamente a problemi presenti al loro interno sia per problematiche intercorrenti con altri gruppi o un interlocutore. Ogni colloquio ha una durata minima di 50 minuti e massima di 1 ora. L'informativa è resa disponibile tramite opuscolo illustrativo disponibile sulla intranet dell'Ente.



COMUNE DI CENTO

Misurazione:

Nel corso del primo anno di sperimentazione dello Sportello di Ascolto, dai dati forniti al Servizio Personale e conservati agli atti dello stesso, risulta che complessivamente 18 utenti hanno usufruito del servizio, 7 utenti tramite colloqui individuali e 11 utenti tramite colloqui in coppia o in gruppo.

Le tipologie di disagio presentate sono state nella maggioranza dei casi di tipo relazionale (15 utenti) e in alcuni casi misto, relazionale e motivazionale (3 utenti).

La tipologia di disagio relazionale maggiormente rappresentata è stata quella nei confronti del proprio superiore gerarchico, dirigente o responsabile (12 utenti), al secondo posto quella nei confronti di collaboratori (4 utenti) ed in ultimo quella nei confronti dei colleghi (2 utenti).

Il progetto è proseguito anche nel 2021 e nel corso dell'anno sono stati registrati i seguenti risultati: complessivamente 19 dipendenti hanno usufruito del servizio, 14 utenti tramite colloqui individuali e 5 tramite colloqui in coppia o in piccolo gruppo.

Le tipologie di disagio presentate sono state nella maggioranza dei casi di tipo relazionale (11 utenti) e in diversi casi misto, relazionale e motivazionale (6 utenti) e in pochi casi solo motivazionale (2 utenti).

La tipologia di disagio relazionale maggiormente rappresentata è stata quella nei confronti del proprio superiore gerarchico, dirigente o responsabile (7 casi), al secondo posto quella nei confronti dei colleghi (3 casi) ed in ultimo quella nei confronti dei collaboratori (1 caso).

Beneficiari:

E' garantito indifferentemente l'accesso allo Sportello ad entrambi i generi e a tutti i dipendenti di qualsiasi profilo professionale.

Spesa:

L'obiettivo di cui all'Iniziativa n. 3 comporta per gli esercizi 2021/2022 un costo pari ad € 30.938,18 iva compresa a carico del bilancio dell'ente.

Iniziativa n. 4

SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI CENTO

Obiettivo e azioni:

Nel periodo giugno-luglio 2021 è stato riproposto il questionario sul benessere organizzativo a tutto il personale dipendente dell'Ente, per un confronto con i risultati raccolti durante la prima somministrazione avvenuta nel 2019.

Oltre ai precedenti tre livelli di rilevazione (**benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico**) su proposta del Comitato Unico di Garanzia, sono state aggiunte due sezioni, relative in particolare ai **bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** e all'**utilizzo dello smart working**.

Nella sezione **Rilevazione dei bisogni di conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro**, sono state proposte alcune domande relative alla distanza dal luogo di lavoro, alla composizione del nucleo familiare, alla presenza o meno di figli e/o di persone anziane, disabili o fragili che hanno necessità di assistenza, all'utilizzo o meno di strumenti di conciliazione e all'esigenza di ricevere informazioni sulle tipologie di misure.



COMUNE DI CENTO

Nella sezione finale **Questionario relativo all'utilizzo dello smart working**, è stato chiesto ai dipendenti se hanno usufruito dello smart working, in quale misura, quanto è stato utile per conciliare tempi di vita e di lavoro e se c'è interesse ad utilizzarlo anche oltre il periodo emergenziale.

È stato, infine, organizzato un momento di presentazione dei risultati ottenuti rivolto ai dipendenti ed agli amministratori (23 dicembre 2021) ed è stata creata nella Intranet del sito web dell'ente una pagina dedicata all'evento per dare la possibilità, a chi non è potuto essere presente all'incontro, di visionare la registrazione ed il materiale presentato dai relatori.

Misurazione:

La risposta dei dipendenti è stata, anche in questa seconda somministrazione del Questionario, assolutamente positiva: hanno infatti risposto 126 dipendenti su un totale di 146 che avrebbero dovuto rispondere, quindi un 86,30%.

Analizzando le tre principali sezioni, non si rilevano particolari rilevanti differenze con i risultati ottenuti nel 2019.

Relativamente alle due sezioni aggiuntive si rileva un interesse dei dipendenti nei confronti delle tematiche sulle diverse misure di conciliazione vita-lavoro ed in particolare sullo smart working.

La maggioranza dei dipendenti rispondenti al questionario sarebbe interessato ad un utilizzo dello smart working anche oltre il periodo emergenziale.

Per un'analisi più approfondita dei risultati si veda la *Sezione n. 4 – Benessere del personale*.

Attori coinvolti: Il CUG e il Servizio Personale .

Beneficiari: Tutti/e i/le dipendenti dell'Ente.



COMUNE DI CENTO

AZIONI DA REALIZZARE

INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Iniziativa n.1

PROGETTO "ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLO SPORTELLO DI ASCOLTO PSICOLOGICO SUL LUOGO DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEL COMUNE DI CENTO DAL 01/01/2021 FINO AL 31/12/2022 CON EVENTUALE RINNOVO DI UN ANNO"

E' prevista la prosecuzione del Progetto Sportello di Ascolto Psicologico per tutto l'anno 2022, con possibilità di rinnovo anche per il 2023.

Per la descrizione del progetto si veda la sezione precedente (Iniziativa n. 3).

Iniziativa n. 2

PROGETTO DI VALUTAZIONE DEL CLIMA AZIENDALE E DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO

Obiettivo:

Obiettivo del progetto è analizzare la realtà dell'Ente per proporre successive soluzioni di miglioramento relativamente all'ambiente e clima di lavoro.

Il clima è un indicatore del benessere percepito dalle persone che compongono un'organizzazione.

L'indagine di clima fa una fotografia delle caratteristiche dell'organizzazione mettendo insieme le opinioni e le percezioni di ciascun collaboratore.

Il punto di vista di ciascun/a dipendente è importante per capire quali azioni mettere in campo per rendere l'Ente un posto sempre migliore in cui lavorare.

Azioni:

Le prime fasi del progetto che corrispondono, in particolare, ai colloqui con il personale di vertice (con i Dirigenti e le Dirigenti, con il Responsabile di Settore e con il Segretario Generale), si sono svolte dal mese di dicembre 2021 al mese di marzo 2022.

Nel mese di aprile 2022 è stato somministrato il questionario su piattaforma online a tutti/e i/le dipendenti dell'ente.

La durata del progetto è di un anno: da dicembre 2021 a dicembre 2022.

Attori coinvolti:

Il progetto è stato organizzato dal datore di lavoro e la sua organizzazione è in capo al Settore Personale.

Si è proceduto nel mese di novembre 2021 all'affidamento diretto alla Ditta aggiudicataria del servizio di valutazione del clima aziendale e dello stress lavoro correlato.

Un team di professionisti esperti, in tematiche legate alla gestione e sviluppo delle risorse umane, è stato incaricato di analizzare la realtà aziendale per proporre successivamente soluzioni di miglioramento relativamente all'ambiente e clima di lavoro.



COMUNE DI CENTO

Misurazione:

Al termine della somministrazione del questionario verranno effettuate le elaborazioni e le analisi necessarie, verrà prodotto un report con interpretazione dei dati e verranno proposte azioni di miglioramento organizzativo generale.

A conclusione del progetto verrà organizzato un evento di restituzione dei risultati.

Beneficiari:

Tutti/e i/le dipendenti del Comune di Cento.

Spesa:

Per le annualità 2021 e 2022 sono state impegnate risorse interne all'Amministrazione per il complessivo importo pari ad € 20.898,60 iva compresa.

Iniziativa n. 3

PERCORSO FORMATIVO SULLE TEMATICHE DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO E SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo:

Si prevede di effettuare una ricognizione dei dipendenti che non hanno svolto il percorso formativo realizzato negli anni 2018 e 2019, relativo alle "Azioni organizzative e misure per contrastare lo stress da lavoro correlato – stress e gestione del cambiamento" per organizzare una eventuale terza edizione dello stesso corso rimodulata anche sulla base di quanto è emerso dai risultati del questionario sul benessere organizzativo e di quanto emergerà dagli esiti dell'indagine di clima in corso di svolgimento.

Attori coinvolti: Il CUG e il Servizio Personale .

Beneficiari: Tutti/e i/le dipendenti neo assunti/e e coloro che non hanno frequentato le scorse edizioni del corso di formazione.

Iniziativa n. 4

FORMAZIONE DEL PERSONALE SUGLI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Obiettivo:

Sulla base di quanto emerso dall'analisi dei risultati del questionario sul benessere organizzativo, verranno proposti ai dipendenti vari corsi di aggiornamento sulle tematiche dei diversi strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Attori coinvolti: Il CUG e il Servizio Personale .

Beneficiari: Tutti/e i/le dipendenti dell'Ente.

Iniziativa n. 5

FORMAZIONE DEL PERSONALE E DEGLI AMMINISTRATORI SULLE TEMATICHE DELLE PARI OPPORTUNITA', SULLA PREVENZIONE E CONTRASTO DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE



COMUNE DI CENTO

Obiettivo:

Verranno proposti nel corso del triennio di riferimento del Piano Triennale di Azioni Positive, diversi corsi di formazione su varie tematiche relative alle pari opportunità, sulla prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione, rivolti sia ai dipendenti che agli amministratori dell'Ente.

FORMAZIONE SUL LINGUAGGIO DI GENERE NELLA P.A.:

Il primo corso in programmazione nell'anno 2022 per tutti i dipendenti, gli amministratori e i collaboratori dell'Ente è il corso on-line denominato "**Attenzione al genere nel linguaggio della Pubblica Amministrazione**" disponibile sulla piattaforma Self-ER della Regione Emilia Romagna.

Nei primi mesi del 2021 il corso è stato seguito da un primo gruppo "pilota" di dipendenti e collaboratori dell'ente, composto dai membri del CUG e dai dipendenti e collaboratori dei servizi maggiormente coinvolti dalla tematica.

L'inclusione e le pari opportunità passano anche attraverso un uso del linguaggio e una comunicazione che sappiano porre attenzione alle differenze di genere, rappresentando persone e ruoli sociali e lavorativi in maniera plurale e non stereotipata.

Anche la comunicazione pubblica può e deve svolgere un ruolo fondamentale nella promozione di cambiamenti culturali e nel contrasto alle discriminazioni e agli stereotipi di genere.

Il linguaggio della PA ha un ruolo strategico nel diffondere una cultura contraria alle discriminazioni, che promuova la parità di genere, valorizzando le differenze e contribuendo alla diffusione di modelli sociali, lavorativi e culturali in cui riconoscersi e verso i quali tendere.

Nell'ambito della diffusione di una cultura attenta al rispetto delle differenze, si intende sensibilizzare sull'importanza di un linguaggio parlato, scritto e visivo adeguato agli obiettivi etici della comunicazione, in grado di contrastare gli stereotipi di genere, smantellare pregiudizi e discriminazioni anche indiretti, valorizzando le differenze e la presenza femminile.

Adottare una prospettiva di genere nel linguaggio e nella comunicazione aiuta a mettere al centro il target e a considerare che "il destinatario" non è neutro.

Il corso "L'attenzione al genere nel linguaggio della PA" affronta questi temi in modo lieve ma allo stesso tempo documentato, dando agli operatori e alle operatrici pubbliche indicazioni operative su come gestire la comunicazione esterna e quella interna in maniera sensibile alle differenze di genere e alle pari opportunità.

Attori coinvolti: Il CUG e il Servizio Personale.

Beneficiari: dipendenti, amministratori e collaboratori dell'Ente.

Iniziativa n. 6:

INIZIATIVE VOLTE A DIFFONDERE L'USO DEL CORRETTO LINGUAGGIO DI GENERE NEI DOCUMENTI PRODOTTI DALL'ENTE

Al termine del percorso formativo sull'attenzione al genere nel linguaggio della PA, si potrà programmare un monitoraggio sull'effettiva applicazione pratica del corretto linguaggio di genere negli atti, nella modulistica dell'Ente e nei documenti pubblicati sul web.



COMUNE DI CENTO

Attori coinvolti: Il CUG e gli uffici di tutti i Settori dell'ente.

Beneficiari: Tutti/e i/le dipendenti dell'Ente.

Iniziativa n. 7:

RAFFORZAMENTO DEL CUG ATTRAVERSO L'AGGIORNAMENTO DELLA PAGINA WEB DEDICATA E LA DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI SULLE SUE ATTIVITA'

L'importanza dell'azione del CUG all'interno dell'Ente è collegata anche alla conoscenza da parte del personale e degli amministratori delle sue funzioni e del suo ruolo.

Questa conoscenza può essere promossa attraverso azioni di diffusione delle informazioni a tutti i dipendenti con le iniziative promosse e le informazioni di carattere generale sulle tematiche del CUG, e tramite il miglioramento ed il costante aggiornamento della pagina web dedicata.

Attori coinvolti: Il CUG, il Servizio Sistemi Informativi e l'Ufficio Comunicazione.

Beneficiari: Tutti/e i/le dipendenti dell'Ente.



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Relativamente alle tematiche collegate al benessere del personale, si analizzano in questa sezione in maniera più approfondita i progetti realizzati e in fase di realizzazione già presentati nelle sezioni precedenti.

• **SPORTELLO DI ASCOLTO PSICOLOGICO SUL LUOGO DI LAVORO**

In continuità con le azioni volte a promuovere il benessere organizzativo, è stato attivato dal mese di dicembre 2019 lo “Sportello di ascolto psicologico del Comune di Cento”, progetto che ha avuto un positivo riscontro da parte del personale dell’Ente.

Infatti una delle azioni positive previste dal PTAP è appunto il proseguimento di tale importantissimo progetto fino al 31/12/2022 con possibilità di proroga di un ulteriore anno.

Come già descritto nella sezione precedente, i risultati registrati nelle due annualità di svolgimento di questo progetto sperimentale si possono così riassumere:

per l’anno 2020 complessivamente 18 utenti hanno usufruito del servizio, 7 utenti tramite colloqui individuali e 11 utenti tramite colloqui in coppia o in gruppo.

Le tipologie di disagio presentate sono state nella maggioranza dei casi di tipo relazionale e in alcuni casi misto, relazionale e motivazionale.

La tipologia di disagio relazionale maggiormente rappresentata è stata quella nei confronti del proprio superiore gerarchico, dirigente o responsabile, al secondo posto quella nei confronti di collaboratori ed in ultimo quella nei confronti dei colleghi.

L’utilizzo di questo importante strumento è stato notevole anche in piena emergenza sanitaria Covid-19 ed è per questo motivo che è stato ritenuto importante programmare la prosecuzione dell’attività dello sportello anche nelle due successive annualità.

Nel corso dell’anno 2021 sono stati registrati i seguenti risultati: complessivamente 19 dipendenti hanno usufruito del servizio, 14 utenti tramite colloqui individuali e 5 tramite colloqui in coppia o in piccolo gruppo.

Le tipologie di disagio presentate sono state nella maggioranza dei casi di tipo relazionale e in diversi casi misto, relazionale e motivazionale mentre in pochi casi solo motivazionale.

La tipologia di disagio relazionale maggiormente rappresentata è stata quella nei confronti del proprio superiore gerarchico, dirigente o responsabile, al secondo posto quella nei confronti dei colleghi ed in ultimo quella nei confronti dei collaboratori.

I risultati contenuti nei report sull’attività dello sportello di ascolto saranno analizzati attentamente da parte del datore di lavoro per poter adottare successive eventuali misure organizzative e formative rivolte al personale dell’Ente.

• **QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE**

Relativamente alle azioni che hanno come obiettivo il benessere del personale, è stato riproposto nel 2021 il Questionario sul benessere organizzativo rivolto al personale dipendente, sul modello del questionario proposto da ANAC già somministrato nel 2019, con due sezioni aggiuntive sulle misure di conciliazione vita-lavoro e sullo smart working proposte dal Comitato Unico di Garanzia.



COMUNE DI CENTO

Analizzando le risposte alle prime tre sezioni, non si rilevano particolari rilevanti differenze con i risultati ottenuti nel 2019.

Infatti, come per la precedente somministrazione, si riscontrano elementi positivi per quanto riguarda il basso livello di discriminazione (rispetto all'identità di genere, all'etnia, all'età...), il basso valore rispetto ad atti di mobbing e di molestie percepite sotto forma di parole e comportamenti, i rapporti di collaborazione con i colleghi e la stima reciproca, l'adeguatezza delle competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro e il livello di autonomia nello svolgimento dello stesso.

Rimane abbastanza positivo il senso di appartenenza al proprio ente anche se poi è in aumento la percentuale di dipendenti che potendo cambierebbe ente.

Sono leggermente in calo rispetto al 2019 la percezione di sicurezza del proprio luogo di lavoro e il livello di soddisfazione rispetto alle caratteristiche di quest'ultimo, il luogo di lavoro non tranquillizza i lavoratori sotto il profilo della sicurezza, così come in calo sono anche le valutazioni sul contesto del proprio lavoro: è bassa la percezione di adeguatezza nella circolazione delle informazioni.

Gli aspetti che richiedono un miglioramento sono, come per la precedente somministrazione, relativi, in particolare, ai temi dell'equità nella propria amministrazione e della carriera e sviluppo professionale: i dipendenti giudicano poco equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la retribuzione ed anche il modo in cui viene differenziata la retribuzione in rapporto alla qualità e alla quantità del lavoro svolto; si rileva una percezione di mancanza di equità nell'assegnazione del carico di lavoro e nella distribuzione delle responsabilità; c'è una percezione di mancanza di chiarezza sul percorso di sviluppo professionale e di mancanza di collegamento tra possibilità di fare carriera e merito; si rileva un calo nella soddisfazione relativamente al proprio percorso professionale.

Un aspetto che sicuramente richiede particolare attenzione riguarda il grado di condivisione del sistema di valutazione: è stata data una bassa valutazione rispetto alla conoscenza delle strategie della propria amministrazione e, anche se leggermente in aumento rispetto al 2019, rimangono bassi i valori relativi alla condivisione degli obiettivi strategici, alla chiarezza dei risultati ottenuti e al contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi.

Migliorabile è anche il sistema di valutazione che necessita di una migliore comunicazione tra valutatore e valutato anche finalizzata alla percezione dell'equità della valutazione stessa.

Si rileva, inoltre, un calo nella percezione di adeguatezza nel premiare le persone capaci e che si impegnano.

La valutazione del proprio superiore gerarchico rimane stabile rispetto al 2019 e comunque nella media della scala dei valori.

Per quanto riguarda le due sezioni finali, aggiuntive rispetto al questionario precedente, relative alla **conciliazione vita-lavoro** e allo **smart working**, si possono rilevare innanzitutto diverse informazioni sulla composizione del nucleo familiare dei dipendenti: il 55,6% è formato da 3 o 4 componenti e il 43,7% ha al suo interno persone con disabilità/anziane/in situazione di fragilità che necessitano di assistenza; un 65,1% ha figli che hanno in particolare più di 17 anni (58,5%), 11 -14 anni (24,4%) e 0 - 3 anni (12,2%).

La maggior parte dei dipendenti non usufruisce di supporto esterno alla famiglia (nonni e baby sitter) nella gestione dei figli.



COMUNE DI CENTO

Una percentuale di dipendenti corrispondente al 39,7% ha usufruito di strumenti di conciliazione vita-lavoro, in particolare dello smart working (82%), dell'orario flessibile (26%) e dei congedi (15%).

Questi strumenti hanno supportato le famiglie in particolare durante l'emergenza sanitaria Covid-19, per la cura dei figli e dei familiari bisognosi di assistenza.

Un 78,9% di chi non ne ha usufruito sarebbe interessato in caso di necessità ed in particolare allo smart working (48,3%).

La maggioranza dei dipendenti è interessata a ricevere informazioni sulle diverse misure di conciliazione mediante brevi corsi di formazione organizzati dal servizio personale.

Relativamente allo smart working, il 65,9% dei dipendenti l'ha utilizzato nel corso del biennio 2020 – 2021 ed è risultato di grande utilità per conciliare vita familiare e vita lavorativa per la maggioranza dei rispondenti.

Il principale motivo di non utilizzo dello strumento è stata l'impossibilità di svolgere il proprio lavoro in modalità agile, proprio per la tipologia di lavoro stesso.

Infine il 61,9% dei dipendenti è interessato all'utilizzo dello smart working anche oltre il periodo emergenziale, come modalità di lavoro ordinaria.

Si riportano di seguito le domande delle due sezioni finali del questionario.

QUESTIONARIO PER LA RILEVAZIONE DEI BISOGNI DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DEI TEMPI DI LAVORO

- 1) *quante persone compongono il tuo nucleo familiare?*
- 2) *all'interno o al di fuori del tuo nucleo familiare ci sono persone con disabilità o anziane o in una situazione generale di fragilità che necessitano di assistenza?*
- 3) *all'interno del tuo nucleo familiare ci sono figli?*
- 4) *se si, quanti?*
- 5) *in quali fasce d'età si collocano? 0-3 anni; 4-5 anni; 6-10 anni; 11-14 anni; 15 -17 anni; oltre i 17 anni*
- 6) *la gestione dei tuoi figli è supportata da altre figure al di fuori del nucleo familiare (nonni, baby sitter...)?*
- 7) *quanto dista la tua abitazione dalla sede di lavoro? meno di 5 km; tra 5 e 15 km; tra 15 e 40 km; oltre 40 km*
- 8) *quale mezzo utilizzi prevalentemente per gli spostamenti casa-lavoro? a piedi; bicicletta; auto; autobus; treno*
- 9) *in ambito lavorativo usufruisci di strumenti di conciliazione vita-lavoro?*
- 10) *se si, quali? part time; smart working; forme di flessibilità dell'orario lavorativo a richiesta; congedi (di maternità/paternità, parentali, L. 104/92)*
- 11) *a quali bisogni risponde l'utilizzo di strumenti di conciliazione vita-lavoro? cura dei figli; cura dei familiari anziani o con disabilità o in condizione di fragilità; esigenze personali; emergenza covid*
- 12) *saresti interessato/a ad usufruirne in caso di necessità?*



13) *quale in particolare? part time; smart working; forme di flessibilità dell'orario lavorativo a richiesta; congedi straordinari*

14) *saresti interessato/a a ricevere maggiori informazioni da parte del tuo datore di lavoro (ad esempio tramite brevi seminari informativi) sulle diverse misure di conciliazione a disposizione?*

QUESTIONARIO RELATIVO ALL'UTILIZZO DELLO SMART WORKING:

1) *Nel 2020 e nel 2021 hai usufruito dello smart working?*

2) *Se sì, per quanti giorni a settimana in media? meno di 3 giorni; 3 giorni; più di 3 giorni*

3) *Se no, per quale motivo? il mio lavoro non può essere svolto in modalità agile; non mi è stato autorizzato; per una scelta personale; altro*

4) *l'utilizzo dello smart working è stato utile per conciliare vita familiare e vita lavorativa?*

5) *l'utilizzo dello smart working è stato utile per conciliare vita familiare e vita lavorativa? poco; abbastanza; molto*

6) *saresti interessato/a ad utilizzare lo smart working anche oltre il periodo emergenziale come modalità di lavoro ordinaria?*

• **PROGETTO DI VALUTAZIONE DEL CLIMA AZIENDALE E DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO**

Dalla valutazione dei dati di monitoraggio dello Sportello di Ascolto Psicologico del Comune di Cento del biennio 2020-2021 e degli esiti della somministrazione del questionario sul benessere organizzativo, sono emerse criticità relazionali all'interno dell'Ente ed è stata evidenziata la necessità di ulteriori iniziative al fine di mitigare le criticità emerse e indagarne la possibile estensione ad un gruppo più diffuso di lavoratori, che non hanno ritenuto di avvalersi dello "Sportello di Ascolto".

E' stata valutata quindi l'opportunità di attivare un progetto per la valutazione del clima aziendale e dello stress lavoro correlato a cura di professionisti specializzati, quale utile approfondimento della situazione percepita dai lavoratori nell'ambito delle proprie attività, al fine di verificare la portata degli indizi di criticità emersi dai monitoraggi effettuati.

Si è proceduto quindi nel mese di novembre 2021 all'affidamento diretto alla Ditta aggiudicataria del servizio di valutazione del clima aziendale e dello stress lavoro correlato.

Un team di professionisti esperti, in tematiche legate alla gestione e sviluppo delle risorse umane, è stato incaricato di analizzare la realtà aziendale per proporre successivamente soluzioni di miglioramento relativamente all'ambiente e clima di lavoro.

Per raggiungere questo obiettivo, è utile e necessario conoscere il punto di vista di ogni lavoratore al fine di comprendere il grado di soddisfazione e di benessere nonché analizzare il clima generale e verificare eventuali profili migliorativi.

Le prime fasi del progetto, in particolare i colloqui con i Dirigenti e le Dirigenti, con il Responsabile di Settore e con il Segretario Generale, si sono svolte dal mese di dicembre 2021 al mese di marzo 2022 e nel mese di aprile 2022 è stato somministrato il questionario a tutti/e i/le dipendenti dell'ente.

Il punto di vista di ciascun dipendente è importante per capire quali azioni mettere in campo per rendere l'Ente un posto sempre migliore in cui lavorare.



COMUNE DI CENTO

Il clima è un indicatore del benessere percepito dalle persone che compongono un'organizzazione. L'indagine di clima fa una fotografia delle caratteristiche dell'organizzazione mettendo insieme le opinioni e le percezioni di ciascun collaboratore.

Il questionario è assolutamente anonimo e non vi è alcuna possibilità di individuare l'autore delle risposte. I dati raccolti saranno trattati in maniera anonima e in forma aggregata, nel rispetto della normativa vigente in tema di dati personali.

Al termine della somministrazione del questionario verranno effettuate le elaborazioni e le analisi necessarie, verrà prodotto un report con interpretazione dei dati e verranno proposte azioni di miglioramento organizzativo generale.

A conclusione del progetto, che terminerà indicativamente nel mese di dicembre 2022, verrà organizzato un evento di restituzione dei risultati.



SEZIONE 5. PERFORMANCE

Sulla base di quanto previsto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 “*Norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*” (modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 74), le amministrazioni pubbliche sviluppano, in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il ciclo di gestione della performance, articolato nelle seguenti fasi:

- definizione preventiva e assegnazione degli obiettivi, corredati da valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
- collegamento tra obiettivi e risorse finanziarie, umane e strumentali;
- monitoraggio in corso d'esercizio circa il grado di realizzazione e adozione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione dei risultati conseguiti e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- utilizzo di sistemi premianti secondo logiche di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni, agli organi politici, agli organi tecnico-amministrativi, agli organi di controllo esterni ed interni, ai cittadini e ai portatori di interesse a qualsiasi titolo.

Gli Enti locali sono tenuti ad organizzare la propria attività mediante la determinazione di obiettivi specifici di performance organizzativa ed individuale, coordinando fra loro i documenti programmatici indicati dal D.Lgs. n. 267/2000.

In attuazione dei principi introdotti dal D.lgs. 150/2009, il Comune di Cento si è dotato di strumenti coerenti con tali principi ed il ciclo di gestione della performance è effettuato con specifico riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative ed ai singoli dipendenti, ed è sviluppato in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

A partire dall'anno 2017, con l'adozione del “*Regolamento comunale di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio*”, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 207 del 12/10/2017, viene disciplinato il sistema di merito ed il relativo assetto premiale, nonché il monitoraggio, la misurazione e valutazione delle prestazioni rese dalle strutture e dalle risorse umane, in coerenza con le modificazioni introdotte al sopra citato D.Lgs. 150/2009.

Il processo di definizione ed assegnazione degli obiettivi, di individuazione dei rispettivi indicatori di risultato e valori attesi, avviene attraverso l'adozione del P.E.G. e si inserisce nel ciclo della performance che collega la pianificazione, la definizione degli obiettivi, l'attività di misurazione e valutazione dei risultati conseguiti (performance) e l'utilizzo di sistemi premianti.



COMUNE DI CENTO

Gli obiettivi che sono stati approvati ed assegnati con il PEG sono rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance alla quale si collega l'utilizzo di un sistema premiante, secondo quanto previsto nel *Regolamento di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio*.

In collegamento con la programmazione strategica ed operativa dell'amministrazione comunale ed i contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza 2020/2022, nel P.E.G. 2020/2022 è previsto uno specifico obiettivo in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

La Giunta Comunale approva ogni anno la **Relazione annuale sulla performance** che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

La **Relazione sulla Performance** costituisce la consuntivazione degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dell'Ente e viene redatta con una duplice finalità: rendere trasparente e comunicare agli utenti interni/esterni il rendiconto dei risultati di performance conseguiti dal Comune di Cento nell'anno di riferimento e avviare un circolo virtuoso di miglioramento nella definizione del sistema di misurazione e di valutazione della performance e degli obiettivi che lo compongono.

La Relazione è soggetta ad approvazione da parte della Giunta Comunale e successiva validazione da parte del Nucleo di Valutazione; viene quindi pubblicata sul sito dell'Ente nella sezione denominata Amministrazione Trasparente-Performance-Relazione sulla performance.

Il documento illustra la performance complessiva dell'Ente per l'anno precedente, sia organizzativa (che esprime il risultato che una intera organizzazione con le singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi), sia individuale (che esprime il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi).

Il raccordo tra obiettivi e risorse si ottiene integrando il ciclo di gestione della performance con il ciclo di bilancio formando in tal modo una entità unitaria logicamente e funzionalmente coordinata.

La coerenza fra le misure e gli obiettivi connessi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione contenuti nel **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza** 2020/2022, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 11 del 30/01/2020, e gli obiettivi di performance, il cui coordinamento è previsto dall'art. 44 del D.Lgs. 33/2013 e dall'art. 1 comma 8 bis della Legge 190/2012, si consegue mediante la previsione nel Piano stesso e nei documenti di programmazione e gestione, di specifici obiettivi organizzativi e gestionali corredati da adeguati indicatori di misurazione dei risultati.

I risultati conseguiti dall'intera struttura organizzativa permettono di attestare, sia ai fini della performance organizzativa che della performance individuale, una valutazione positiva in relazione agli obiettivi di trasparenza, prevenzione e rispetto delle norme in materia di privacy.



COMUNE DI CENTO

Ai fini della misurazione e valutazione della **performance organizzativa** dell'ente raggiunta dall'intera struttura comunale con l'apporto dei singoli settori/servizi, ciascun dirigente ed il Comandante di P.M. relaziona l'attività svolta nei servizi dallo stesso diretti ed illustra i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati, la qualità dei servizi erogati, nonché il grado di soddisfazione dei bisogni della collettività.

Tale relazione è corredata dagli indicatori ritenuti da ciascun dirigente significativi ai fini della valutazione della performance.

In tale relazione si considerano gli ambiti di valutazione della performance organizzativa previsti dall'art. 8 D.Lgs. 150/2009 e art. 6 del vigente regolamento comunale:

- a) attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;*
- b) attuazione e misurazione del grado di attuazione di piani e programmi;*
- c) rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;*
- d) modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali*
- e) sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con gli stakeholder, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;*
- f) efficienza nell'impiego delle risorse;*
- g) qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;*
- h) raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.*

L'Ente misura e valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto contenuto nei titoli I e II del D. Lgs. 150/2009.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione Comunale, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.



COMUNE DI CENTO

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il CUG del Comune di Cento, che trae origine dal precedente Comitato per le Pari Opportunità, è stato istituito con deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 10/01/2013 che ha approvato il Regolamento comunale di costituzione del CUG.

Nel mese di febbraio 2013 è stato organizzato un incontro informativo rivolto ai dipendenti del Comune di Cento durante il quale la Consigliera di Parità della Provincia di Ferrara ha illustrato compiti e funzioni del Comitato Unico di Garanzia, prima della richiesta di interesse per la nomina dei componenti del CUG.

Con Determinazione del Dirigente del Servizio Personale n. 248 del 11/04/2013 sono stati nominati i componenti e il presidente e con Determinazione n. 741 del 30/09/2013 sono stati nominati i supplenti.

Il CUG così costituito ha approvato nella seduta dell’8 luglio 2013 il proprio regolamento interno: “Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Cento”.

Come previsto dal regolamento interno, è stata individuata una componente del CUG per le funzioni di segreteria.

Tra le prime azioni del CUG si evidenzia l’adesione alla Carta per le pari opportunità e l’uguaglianza sul lavoro, tramite deliberazione di Giunta Comunale n. 196 del 24/10/2013 e l’adozione del codice di comportamento del Comune di Cento tramite deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 30/01/2014.

Il Comune di Cento ha anche aderito alla carta d’intenti della RE.A.DY “Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni anti discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere” mediante deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 11/04/2013.

Nel corso dell’anno 2014 è stato organizzato dal CUG un percorso formativo sulle tematiche LGBT rivolto ai dipendenti dei settori comunali più interessati, in particolare servizi sociali, URP, polizia municipale.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 227 del 18/11/2015 il Comune di Cento ha approvato e aderito all’accordo di cooperazione strategica tra l’ufficio della Consigliera di parità provinciale e i CUG del territorio provinciale di Ferrara.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 18/01/2018 è stato approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2018/2020, uno strumento fondamentale per garantire il diritto alla pari dignità e libertà delle lavoratrici e dei lavoratori, in continuità con i precedenti Piani.

È stato svolto un monitoraggio dei dati di contesto relativi alla realtà dell’Ente sulla situazione dei dipendenti in servizio, la formazione e le assenze dal lavoro prendendo come riferimento il triennio 2015-2017.

Il Comune di Cento ha partecipato al primo incontro del tavolo regionale permanente per le politiche di genere della Regione Emilia Romagna.

In seguito allo scadere del mandato quadriennale del CUG, è stato avviato il percorso di rinnovo dei componenti, organizzando un incontro informativo rivolto a tutti i dipendenti del Comune di Cento sui temi dei compiti e delle funzioni del CUG, sui principi di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e sugli strumenti a disposizione del CUG.



COMUNE DI CENTO

Con determinazione n. 216 del 20/03/2019 sono stati nominati i nuovi componenti, i supplenti ed il presidente del CUG.

Durante il 2019 il CUG ha provveduto alla somministrazione a tutti i dipendenti del Comune di Cento del questionario on-line sul benessere organizzativo e al termine della raccolta dei risultati dell'indagine ha organizzato, in collaborazione con il servizio personale dell'Ente, un incontro rivolto al personale dipendente di presentazione dei risultati ottenuti dalla somministrazione del questionario e di presentazione del progetto sperimentale di Sportello di Ascolto del Comune di Cento, avviato nel mese di dicembre 2019.

Nel corso del 2020, compatibilmente con le priorità dettate dalla situazione emergenziale sanitaria dovuta al Covid-19, la maggior parte dell'attività del CUG si è incentrata sulla raccolta dei dati relativi al personale dell'Ente per la predisposizione della relazione annuale e la programmazione delle attività da inserire nel Piano triennale di Azioni Positive 2021/2023, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 04/02/2021.

Nel corso di questi anni di attività, è stata creata, nel sito web del Comune di Cento, una pagina dedicata al CUG all'interno della sezione relativa alle pari opportunità.

Uno degli obiettivi che ci si è posti è quello di implementare la pagina sulla rete civica dedicata al CUG e di aggiornare costantemente le notizie e la documentazione pubblicate.

Come si può evincere dall'analisi dei dati sul personale raccolti nella prima parte della relazione, l'emergenza sanitaria da Covid-19 ha avuto un notevole impatto sull'esperienza lavorativa dei dipendenti del Comune di Cento nel biennio 2020-2021.

La modalità di lavoro agile, che fino al 2019 non era stata utilizzata da nessun dipendente, è stata, dal mese di marzo 2020 in avanti, la modalità lavorativa utilizzata dalla maggioranza dei dipendenti.

Sicuramente poter lavorare da casa ha permesso di conciliare la vita familiare, soprattutto nei periodi di chiusura delle scuole, e la vita lavorativa.

È evidente, al di là dell'emergenza pandemica, la necessità di continuare il percorso di digitalizzazione e di uso ordinario di tale modalità di lavoro orientando l'attività del dipendente più al raggiungimento di risultati che alla mera presenza sul luogo di lavoro, anche in un'ottica di conciliazione tra vita privata e lavoro e benessere del lavoratore.

AZIONI DEL CUG ANNO 2021

Nel corso dell'anno 2021 si è proceduto alla modifica del regolamento interno del CUG all'art. 8 "*Rapporti con l'Amministrazione e le OO.SS.*" in virtù di quanto espresso dalla Direttiva 2/2019 che rafforza ulteriormente il ruolo consultivo del CUG.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 4/02/2021 è stato approvato il "*Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 del Comune di Cento*".

Il CUG ha proposto, durante gli incontri che ha svolto nell'anno, l'integrazione del Contratto Collettivo Integrativo all'articolo relativo alle procedure per le progressioni economiche orizzontali.

La proposta, che è stata trasmessa ai Dirigenti, al Segretario generale e alla rappresentanza sindacale, è stata accolta e formalmente recepita in sede di delegazione trattante tramite una dichiarazione congiunta posta in calce all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo che implementa l'articolo 7 "*Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali (PEO)*", nei termini di seguito riportati:



COMUNE DI CENTO

“Le parti danno atto che ai fini delle progressioni orizzontali di cui all’art. 7 del CCI, nel caso in cui l’assenza per astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, interdizione dal lavoro per lavoratori a rischio disposta dal ITL, congedo parentale facoltativo, congedo biennale ex L. 104/92 e grave patologia certificata, abbia comportato una non valutazione della performance individuale, saranno considerate le ultime tre valutazioni”.

Durante i mesi di giugno e luglio 2021 si è proceduto alla somministrazione del Questionario sul Benessere Organizzativo, ampliato con le due sezioni su conciliazione vita-lavoro e smart working.

Dopo aver raccolto e analizzato i risultati ottenuti, è stato organizzato un incontro pubblico rivolto a tutti i dipendenti e agli amministratori che si è svolto nella giornata del 23 dicembre 2021 ed è stato pubblicato il materiale presentato, comprensivo della registrazione dell’incontro, sulla intranet comunale, a disposizione di tutti i dipendenti.

Il CUG, in sinergia con il Servizio Sistemi Informativi e l’Ufficio Comunicazione, procede costantemente all’aggiornamento della pagina web dedicata ed è in fase di organizzazione l’implementazione della stessa per una maggiore fruibilità dei contenuti.

Il principale impegno del CUG, infine, è costituito dalla predisposizione della relazione annuale: la raccolta dei dati e la loro elaborazione si concentrano nei primi mesi di ciascun anno, occupando gran parte delle attività dei componenti.