



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

C.U.G.
COMITATO UNICO DI GARANZIA

VERBALE N. 4

ESAME RISULTATI EMERSI DAI QUESTIONARI DI INDAGINE CONOSCITIVA
SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO ALL'INTERNO DEL COMUNE DI SANGUINETTO (VR)

Richiamata la deliberazione di Giunta comunale n. 3 del 15/01/2020, esecutiva ai sensi di legge, recante "Approvazione del Regolamento per la costituzione ed il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

Richiamata la determinazione Reg. Gen. n. 67 del 21/04/2020, con cui veniva nominato il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.);

Viste le note prot. n. 013022 del 09/11/2021 e prot. n. 013349 del 15/11/2021, con cui veniva convocato il Comitato Unico di Garanzia, costituito come segue:

1. Sig.ra **ERICA PASQUALI**
Rappresentante effettivo dell'Amministrazione e Presidente del C.U.G.;
2. Sig.ra **ANNA LUCCHINI**
Rappresentante effettivo dell'Amministrazione;
3. Sig.ra **MARTA CRISTINA ROSSATO**
Rappresentante effettivo dell'Amministrazione;
4. Sig. **FABIO TURRA**
Rappresentante effettivo dell'Organizzazione Sindacale CGIL F.P.;
5. Sig. **MAURIZIO OLIVATO**
Rappresentante effettivo dell'Organizzazione Sindacale CISL FP;
6. Sig. **NICOLA CAVEDINI**
Rappresentante effettivo dell'Organizzazione Sindacale CSA R.A.L.;
7. Sig. **ALESSANDRO BIANCHI**
Rappresentante supplente dell'Amministrazione;
8. Sig. **DAVIDE BOARATI**
Rappresentante supplente dell'Amministrazione;
9. Sig.ra **ANNA ZUCCATO**
Rappresentante supplente dell'Amministrazione

L'anno **Duemilaventuno**, il giorno **Ventitré** del mese di **Novembre**, alle ore **9.00**, si è riunito il C.U.G. del Comune di Sanguinetto, e all'appello risultano:

PASQUALI ERICA	Rappresentante effettivo Amministrazione e Presidente	PRESENTE
LUCCHINI ANNA	Rappresentante effettivo Amministrazione	PRESENTE
ROSSATO MARTA CRISTINA	Rappresentante effettivo Amministrazione	PRESENTE
TURRA FABIO	Rappresentante effettivo Amministrazione	PRESENTE
MAURIZIO OLIVATO	Rappresentante effettivo CISL F.P.	ASSENTE
CAVEDINI NICOLA	Rappresentante effettivo C.S.A. RAL	ASSENTE

L'ordine del giorno, predisposto dal Presidente, è il seguente:

ESAME RISULTATI EMERSI DAI QUESTIONARI DI INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI SANGUINETTO (VR).

Il Presidente del C.U.G. alle ore 9.00 dichiara aperta la seduta, constatando la presenza dei soli componenti dell'Amministrazione, mentre risultano assenti entrambi i Rappresentanti sindacali.

Constatato che la convocazione è stata effettuata regolarmente, secondo quanto disposto dall'articolo 5 c.2 del vigente "Regolamento per la costituzione e il funzionamento del C.U.G.", si prende atto della validità della seduta.

Premesso che il questionario è stato proposto anche lo scorso anno, il Presidente illustra brevemente le motivazioni alla base della predisposizione del medesimo, precisando che tra i compiti del C.U.G. rientra anche l'espletamento di azioni atte a favorire il benessere organizzativo dei dipendenti, come ad esempio la promozione di indagini conoscitive attraverso la compilazione di appositi questionari, secondo quanto previsto dall'art. 6 del vigente "Regolamento C.U.G."

Successivamente, si passa all'esame dei questionari, nel testo approvato dal C.U.G. con verbale n. 3 del 25/10/2021, che sono stati restituiti dai dipendenti dopo essere stati compilati.

Si prende atto che su un totale di n. 20 questionari consegnati dal Presidente del C.U.G.:

- n. 13 questionari sono stati restituiti compilati (65% del totale)
- n. 7 questionari non sono stati consegnati (35% del totale)
- nessun questionario è stato restituito in bianco

Si può quindi affermare che la partecipazione dei dipendenti è stata discreta, dimostrando un mediocre interesse e spirito di collaborazione verso le attività conoscitive svolte dal Comitato a favore della promozione del benessere organizzativo all'interno dell'ambiente di lavoro.

Si passa all'esame dei questionari, che vengono letti ad uno ad uno dai componenti del C.U.G.

I risultati emersi vengono di seguito riportati:

SEZIONE "CARATTERISTICHE DELL'AMBIENTE DI LAVORO"

1. Valutazione del confort dell'ambiente: la maggioranza dei dipendenti lo ritiene scarso, in particolar modo gli aspetti più criticati riguardano le condizioni dell'edificio (ritenute soltanto "mediocri" da 8 dipendenti) e la gradevolezza degli ambienti e degli arredi (valutata tra "insufficiente", "mediocre" e "sufficiente"); anche la pulizia è valutata in modo piuttosto scarso (9 dipendenti le attribuiscono infatti un giudizio tra l'"insufficiente", il "mediocre" e il "sufficiente").
2. Verifica offerta opportunità di sviluppo, di far emergere le qualità personali, disponibilità al confronto delle P.O., chiarezza nelle comunicazioni al personale: la maggioranza ritiene che tutte queste situazioni si verifichino spesso, mentre soltanto un dipendente dichiara che raramente il lavoro consente di far emergere le proprie qualità personali e professionali.

SEZIONE "IL TUO LAVORO IN COMUNE"

La prima parte di questa sezione raccoglie informazioni circa gli anni di inquadramento nell'attuale categoria giuridica, gli anni di attività svolta presso il Comune di Sanguinetto, l'eventuale partecipazione a progressioni verticali di carriera e, in quest'ultimo caso il lasso di tempo trascorso tra la categoria precedente e quella successiva. Premesso che alcuni dipendenti non hanno risposto a queste domande, si rileva la presenza di un'ampia variabilità tra i dipendenti, i quali sono in servizio presso l'Ente da un minimo di cinque mesi ad un massimo di oltre 25 anni, rilevandosi quindi la presenza di diverse fasce d'età all'interno della struttura. Inoltre soltanto due dipendenti sono stati interessati da progressioni verticali di carriera (uno da C a D e uno da B a C).

Passando alle domande seguenti, relative agli istituti contrattuali di cui il personale usufruisce, emerge che soltanto un dipendente non si è mai servito di permessi o interruzioni dal lavoro, mentre tutti gli altri dichiarano di averne fruito, principalmente per la cura di familiari bisognosi di assistenza o per sé stessi.

Passando alla domanda successiva si constata che tra tutti coloro che hanno usufruito di tali permessi nessun dipendente ritiene che ciò abbia impedito o ritardato un avanzamento di carriera; tutti hanno infatti risposto negativamente.



Inoltre quasi tutti affermano che al rientro in servizio il proprio ruolo non è cambiato (soltanto un dipendente afferma che è risultato addirittura superiore).

Con riferimento alla parità di partecipazione al ruolo di guida e decisionale tra uomini e donne, emerge che secondo la maggioranza tale situazione è abbastanza presente nell'ambiente di lavoro e 5 dipendenti ritengono che ciò avvenga molto spesso; 3 dipendenti affermano però che ciò avviene poco spesso.

Le domande successive riguardano la conoscenza della normativa in materia di congedo parentale e la fruizione di istituti contrattuali quali congedo di maternità, congedo parentale, congedo per Legge 104/1992, part-time, nonché la facilità nel ricorrere a tali strumenti di conciliazione. L'esame dei questionari dimostra che 8 dipendenti non conoscono la normativa in materia di congedo parentale mentre 5 dichiarano di esserne a conoscenza; inoltre emerge che gli strumenti di conciliazione maggiormente usufruiti sono in ordine: il congedo di maternità, il part-time, i permessi ex L. 104/1992, il congedo parentale. Inoltre tutti coloro che hanno usufruito del congedo di maternità, del congedo parentale e dei permessi ex L. 104/1992 affermano che è stato molto facile ottenerli, mentre l'aspetto più critico riguarda il part-time, in quanto su 3 dipendenti che ne hanno fruito tutti dichiarano che non è stato per nulla facile usufruirne.

Le successive domande riguardano l'eventuale accudimento di familiari non completamente autosufficienti e la presenza di problematiche nel conciliare tempi di vita e di lavoro, nonché le opinioni dei dipendenti circa la flessibilità lavorativa in entrata e in uscita e in merito all'opportunità di una diversa modulazione dell'orario di lavoro. Esaminando i dati raccolti si evince che 4 dipendenti manifestano problemi a conciliare tempi di lavoro e vita privata, mentre tutti gli altri dipendenti tra quelli che hanno risposto affermano di non avere alcun problema in tal senso.

Si rileva che alla domanda seguente "eventuali commenti", un dipendente ha evidenziato come lo scorso anno sia stato d'aiuto lo smart-working, che ora non è più attuabile (in via semplificata).

Inoltre tutti i dipendenti affermano di ritenere utile una maggiore flessibilità oraria al fine di consentire una più ampia conciliazione della vita lavorativa con quella familiare.

La domanda successiva è stata introdotta nel questionario di quest'anno ed è volta a rilevare l'interesse nei confronti della possibilità di avvalersi del lavoro agile a regime, secondo le nuove modalità introdotte recentemente, che contemplano la sottoscrizione di un accordo individuale tra il l'Ente e i lavoratori interessati; è stato inoltre richiesto, con il successivo quesito, di indicare le motivazioni per le quali i dipendenti vorrebbero usufruire dello smart-working; 6 lavoratori su 13 hanno dichiarato che sono interessati a svolgere lavoro agile con le nuove modalità; di seguito si riportano le motivazioni elencate dai dipendenti:

- opportunità di conciliare il lavoro e la famiglia
- possibilità di gestire i figli piccoli quando non possono frequentare l'asilo e/o la scuola
- comodità (evitando gli spostamenti per coloro che compiono tragitti medio-lunghi)
- possibilità di conciliare il lavoro e la vita privata nei giorni in cui il dipendente ha impegni personali
- riduzione dei tempi morti dovuti agli spostamenti per i tragitti casa-lavoro
- maggiore concentrazione nello svolgimento delle pratiche di back office
- maggiore flessibilità oraria, specialmente nei giorni in cui il lavoratore ha impegni personali.

Si rileva quindi un alto interesse nei confronti di questo strumento che prima dell'emergenza sanitaria da Covid-19 non era mai stato utilizzato e che, grazie all'introduzione in via semplificata per quasi tutti i dipendenti durante la pandemia, ha consentito a coloro che lo hanno sperimentato di coniugare la vita lavorativa con quella privata, soprattutto in caso di accudimento di figli minori nei periodi in cui non frequentano l'asilo e/o la scuola per motivazioni varie, sperimentando questo modo i molteplici vantaggi che ne derivano.

SEZIONE "SUGGERIMENTI"

Quasi tutti i dipendenti (12 su 13) affermano di essere a conoscenza del fenomeno del "mobbing" e nessuno ritiene che esso sia presente all'interno dell'Ente; inoltre 6 dipendenti dichiarano che sarebbero interessati a frequentare un corso di formazione sul "mobbing".

Si giunge ora alla domanda relativa agli aspetti ritenuti maggiormente necessari di miglioramento; in ordine decrescente le cose da migliorare sono reputate le seguenti:



- la sicurezza dell'ambiente di lavoro (12 dipendenti su 13)
- la confortevolezza dell'ambiente di lavoro (10 dipendenti su 13)
- la struttura organizzativa o i processi di lavoro (8 dipendenti su 13)
- i rapporti tra le diverse Unità Organizzative (6 dipendenti su 13)
- i rapporti tra colleghi (6 dipendenti su 13)
- i supporti informatici e tecnologici (6 dipendenti su 13)
- la flessibilità dell'orario di lavoro (6 dipendenti su 13)
- la valorizzazione del personale (4 dipendenti su 13)
- la formazione/aggiornamento del personale (4 dipendenti su 13)
- il sistema di distribuzione degli incentivi (4 dipendenti su 13)
- i sistemi di valutazione del personale (4 dipendenti su 13)
- la chiarezza dei compiti/obiettivi (2 dipendenti su 13)

Nessun dipendente ritiene invece che siano da migliorare i seguenti aspetti:

- la concessione del part-time
- i rapporti con i superiori
- la chiarezza delle informazioni

Inoltre veniva richiesto ai dipendenti di formulare eventuali ulteriori proposte oltre alle suddette suggerite nel questionario; si riporta quanto rilevato da alcuni dipendenti:

1. consolidare la struttura organizzativa in relazione ai compiti assegnati; in tal senso si necessiterebbe di un maggior apporto dell'organo politico per avviare le azioni dovute
2. migliorare la pulizia degli ambienti (oltre ad eseguire operazioni di igienizzazione/sanificazione)
3. migliorare i rapporti tra colleghi di alcune aree diverse, che mancano di reale collaborazione
4. incrementare l'organico amministrativo per sopperire agli eccessivi carichi di lavoro
5. effettuare una valutazione dei carichi di lavoro per ciascun dipendente, in quanto si ritiene che non siano distribuiti in modo corretto.

Pertanto si può affermare che principalmente la maggioranza dei dipendenti lamenta scarse condizioni di pulizia/manutenzione degli ambienti di lavoro, richiedendo lo svolgimento di una approfondita attività di pulizia/igienizzazione (che allo stato attuale non è ritenuta sufficientemente adeguata).

Inoltre si ritiene di dover migliorare gli aspetti connessi ai rapporti tra colleghi e/o tra le diverse Unità Organizzative dell'Ente, nonché i sistemi di valutazione del personale e di distribuzione degli incentivi correlati. Soltanto una minima parte riterrebbe opportuna una maggiore chiarezza degli obiettivi e compiti assegnati.

Proseguendo, si apprende che soltanto un dipendente su 13 rileva la presenza all'interno dell'Ente di discriminazioni di genere, mentre 10 su 13 hanno risposto negativamente; 2 dipendenti non hanno risposto.

Le successive due domande riguardano la conoscenza dell'esistenza del Comitato Unico di Garanzia e la volontà di essere maggiormente informati sulle attività promosse dal medesimo. Si rileva quanto segue:

- 9 dipendenti su 13 dichiarano di esserne a conoscenza (soltanto 4 affermano il contrario)
- 8 dipendenti su 13 non desiderano essere maggiormente informati sulle attività del C.U.G., mentre 5 su 13 vorrebbero esserlo.

Infine l'ultimo quesito è volto a rilevare eventuali proposte/osservazioni in merito ad ulteriori temi/aspetti non affrontati ma che si vorrebbe venissero presi in esame dai prossimi questionari approvati dal C.U.G.: nessun dipendente ha indicato proposte e/o osservazioni.

Il presente verbale viene trasmesso all'Amministrazione comunale, per gli eventuali provvedimenti che la medesima ritenesse opportuno adottare in relazione agli aspetti maggiormente criticati dai dipendenti, soprattutto in ordine alle condizioni igienico-sanitarie degli ambienti di lavoro, che rappresentano l'ambito in cui sono state rilevate le maggiori criticità da parte dei dipendenti che hanno compilato il questionario.

L'incontro termina alle ore 10.00

Sanguinetto, lì 23 Novembre 2021

I RAPPRESENTANTI DEL C.U.G.:

PASQUALI ERICA

Rappresentante effettivo dell'Amministrazione
e Presidente del C.U.G.



[Handwritten signature of Erica Pasquali]

LUCCHINI ANNA

Rappresentante effettivo dell'Amministrazione

[Handwritten signature of Anna Lucchini]

ROSSATO MARTA CRISTINA

Rappresentante effettivo dell'Amministrazione

[Handwritten signature of Marta Cristina Rossato]

TURRA FABIO

Rappresentante effettivo dell'Amministrazione

[Handwritten signature of Fabio Turra]

OLIVATO MAURIZIO

Rappresentante effettivo O.S. CISL FP

ASSENTE

CAVEDINI NICOLA

Rappresentante effettivo O.S. C.S.A. RAL

ASSENTE