

**COMUNE DI CAMPAGNA LUPIA**

Città Metropolitana di VENEZIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: PERSONALE: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE GESTIONE 2022

L'anno duemilaventitre il giorno ventuno del mese di giugno alle ore 21:30 nella sede del Comune, si riunisce la Giunta Comunale in presenza.

Presiede la seduta il NATIN ALBERTO nella sua qualità di Sindaco

Partecipa il Segretario Comunale, Ranza Giorgio.

Nome e cognome		Presente/ Assente
NATIN ALBERTO	SINDACO	Presente
TRAMONTE ANDREA	ASSESSORE	Presente
MORESSA CHIARA	ASSESSORE	Presente
LONGHIN DIEGO	ASSESSORE	Presente
CANTON BARBARA	ASSESSORE	Presente

Il Sindaco, sussistendo il numero legale dei presenti, dà avvio alla trattazione dell'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 10 comma 1 lett b) del D.Lgs. 150/2009 prevede che ogni pubblica amministrazione, nei limiti dell'art. 16 del medesimo decreto, adotti annualmente una "Relazione sulla Performance" che evidenzi i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;

Visto il decreto del Sindaco n. 5 del 13.07.2021 con il quale è stato nominato il nucleo di valutazione del Comune di Campagna Lupia in forma monocratica nella persona della Dott.ssa Raffaella Celin sino al 31.07.2024;

Atteso che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 56/2020 è stato approvato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance in coerenza con le modifiche apportate al D.Lgs. 150/2009;

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 17.01.2022 è stato approvato il Piano delle Performance e relativi obiettivi per l'anno 2022, successivamente modificati con deliberazione di G.C. n. 102/2022;

Considerato che:

- l'Organismo di valutazione ha provveduto a consegnare ai Responsabili d'Area le valutazioni della performance relative alla gestione 2022 e al Sindaco la prevista relazione di sintesi;

- i Responsabili d'Area hanno provveduto a consegnare ai dipendenti le schede di valutazione della performance relative alla gestione 2022;

Visto l'art. 6 del nuovo regolamento sul SMVP approvato con delibera di G.C. n. 60/2020;

Vista l'allegata Relazione sulla Performance relativa alla gestione 2022 ai sensi dell'art.10, comma 1, del D.Lgs. 150/2009;

Visto il documento di validazione della Relazione sulla Performance rilasciato dall'Oiv in data 21.06.2023;

Richiamate le delibere della Civit n. 5 e n. 6 del 2012 e le Linee guida n. 3 del novembre 2018 elaborate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica (Ufficio per la valutazione della Performance), che hanno costituito un parametro di riferimento per la redazione della relazione in argomento;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica e contabile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs 267/2000;

DELIBERA

1. per le ragioni in narrativa indicate e che qui si intendono interamente riportate, di approvare l'allegata Relazione sulla Performance gestione 2022, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di disporre la pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale;
3. di mandare la Relazione sulla Performance all'Organismo di valutazione e ai Responsabili d'Area.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la su esposta proposta di deliberazione, depositata agli atti nei termini previsti;

All'unanimità di voti espressi in forma palese

D E L I B E R A

Di approvare la su esposta proposta di deliberazione che integralmente si richiama per relationem.

Infine, considerata l'urgenza che riveste l'esecuzione dell'atto;

Visto l'art. 134, comma 4, del T.U. 18.8.2000, n. 267, che testualmente recita: "Nel caso d'urgenza le deliberazioni possono essere dichiarate immediatamente eseguibili con il voto della maggioranza dei componenti";

Con votazione unanime

D E L I B E R A

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
NATIN ALBERTO

Documento firmato digitalmente ai sensi del d.lgs 82/2005 e s.m.i.

Il Segretario Comunale
Ranza Giorgio

Documento firmato digitalmente ai sensi del d.lgs 82/2005 e s.m.i.



Comune di Campagna Lupia



United Nations
Educational, Scientific and



Venice and its Lagoon
Venezia e la sua laguna

Documento di validazione della Relazione sulla Performance

2022

La Relazione sulla Performance - Gestione anno 2022 è stata predisposta dal Responsabile del Settore Economico-finanziario.

Lo scrivente Nucleo di Valutazione ha preso in esame la predetta Relazione ed ha svolto il lavoro propedeutico alla validazione sulla base degli approfondimenti ritenuti utili.

La documentazione relativa al processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte sono conservate presso il Nucleo di Valutazione.

Tutto ciò premesso, il Nucleo di valutazione del Comune di Campagna Lupia valida il contenuto della Relazione sulla Performance – Gestione anno 2022.

Vigonza, 21 giugno 2023

Dott.ssa Raffaella Celin

Firmato digitalmente

COMUNE DI CAMPAGNA LUPIA

Relazione sulla Performance Anno 2022

PREMESSA

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici.

La Relazione annuale sulla performance è il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance dell'anno precedente, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato.

La Relazione annuale deve contenere, infine, il bilancio di genere realizzato dall'amministrazione (articolo 10, comma 1, lett. b, d.lgs. 105/2009) al fine di evidenziare il diverso impatto che le politiche e le attività dell'amministrazione hanno determinato in relazione alla diversità di genere. Le amministrazioni possono evidenziare all'interno della Relazione le principali azioni intraprese, in relazione al bilancio di genere.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2022, si riportano di seguito informazioni circa:

1. Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Campagna Lupia
2. Il Piano della Performance 2022
3. La performance organizzativa: attività di misurazione e valutazione
4. La performance individuale dei Responsabili di settore – obiettivi strategici
5. I meccanismi di calibrazione
6. Attuazione degli obiettivi e valutazione della gestione
7. Breve relazione al bilancio di genere
8. Conclusioni

1. IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI CAMPAGNA LUPIA

Le Linee Guida n. 2 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il SMVP come un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance. Il Comune di Campagna nel corso dell'anno 2019 ha adeguato il proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in coerenza con le modifiche apportate al D. Lgs. 150/2009 dal recente D. Lgs. 74/2017: il nuovo SMVP è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 77 del 28 agosto 2019. Successivamente con deliberazione della Giunta n. 56 del 16 settembre 2020 è stato modificato l'art. 25 del Sistema, alla luce delle disposizioni dell'art. 8 del soprarichiamato D. Lgs. 150/2009 e delle Linee Guida n.4/2019 del Dipartimento della Funzione pubblica. Il nuovo art. 25 favorisce la partecipazione dei cittadini e degli utenti alla valutazione della performance organizzativa. In considerazione delle limitate dimensioni del Comune, è stato previsto che il coinvolgimento degli utenti possa avvenire in modo graduale.

Il Sistema sinteticamente prevede:

- l'allineamento temporale del ciclo della performance con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e con quello di programmazione strategica;
- una fase semplificata di monitoraggio dell'andamento del piano per favorire una migliore risposta dei settori;
- la definizione degli obiettivi mediante uno strumento (la scheda) che prevede l'indicazione dei risultati e impatti attesi in termini quantitativi, valori di partenza (baseline), unità organizzative interessate;
- ampi margini di autonomia per i valutatori rispetto alle modalità più opportune da individuare di volta in volta (valutazione dal basso, valutazione tra pari, valutazione a 360°);
- una fase preliminare alla valutazione, specificando alcuni fattori (detti appunto "fattori presupposto") che hanno lo scopo di individuare quelle condizioni che, sia dal punto di vista etico o comportamentale, sia dal punto di vista oggettivo, non consentono l'avvio del processo valutativo, in quanto, a carico del soggetto valutato, si sono verificate situazioni particolarmente gravi;
- fattori di incremento o riduzione, ovvero la possibilità di aumentare o ridurre il punteggio relativo ai comportamenti dei dipendenti e dei responsabili in funzione di particolari attività svolte che hanno comportato un beneficio o hanno determinato un danno per l'amministrazione.

La performance dei responsabili e dei dipendenti è così dettagliata:

performance organizzativa (obiettivi generali dell'Ente, obiettivi trasversali, stato di salute dell'amministrazione): _____ punti 30

performance individuale: obiettivi specifici: _____ punti 40

performance individuale comportamenti organizzativi: _____ punti 30

La valutazione negativa è stata individuata all'articolo 23 comma 2: corrisponde ad un punteggio inferiore a punti 40 per i dipendenti e punti 50 per i responsabili di settore.

Gli obiettivi di **performance organizzativa** sono individuati dalla Giunta nel Piano della performance: i punti sono riconosciuti se gli obiettivi sono raggiunti almeno all'80%.

Per quanto riguarda la **performance individuale dei dipendenti**, i 7 item individuati vengono misurati con una scala da 1 a 10 e il valore finale è dato dalla media del punteggio ottenuto in ogni singolo

comportamento: questo metodo di calcolo consente di compensare i punti di debolezza dei dipendenti con i loro punti di forza.

Anche per quanto riguarda la **performance individuale dei responsabili di settore**, il metodo di calcolo prevede la media del punteggio ottenuto su ogni singola skill, per compensare punti di forza e punti di debolezza.

2. IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2022

Il Piano della performance è stato approvato dal Comune di Campagna Lupia con deliberazione della Giunta n. 6 del 17 gennaio 2022 e successivamente modificato con deliberazione di G.C. n. 102/2022 con la stessa è stata effettuato anche il monitoraggio periodico. Attraverso tali provvedimenti si individuano le linee strategiche e gli obiettivi assegnati ai responsabili come previsto dall'art. 169 c. 1 del D. Lgs. 267/2000, attribuendo agli stessi le risorse economico-finanziarie, le specifiche competenze e le responsabilità. Successivamente, i responsabili hanno a loro volta attribuito ai collaboratori del Settore obiettivi specifici individuali, così completando la fase della programmazione.

La performance organizzativa

La Performance Organizzativa del Comune, che può essere definita come la capacità dell'intera organizzazione di perseguire i propri obiettivi di sistema massimizzando l'efficacia e l'efficienza e generando valore pubblico sia per il contesto esterno che interno, è misurata annualmente attraverso la rilevazione del grado di perseguimento degli obiettivi definiti all'interno della Pianificazione Strategica e della qualità complessiva dei servizi erogati.

La valutazione della performance organizzativa, alla quale concorrono tutti i dipendenti, viene collegata:

- a. allo stato di attuazione complessivo degli obiettivi specifici attribuiti ai Responsabili di Settore
- b. ad obiettivi trasversali a carattere generale, attinenti alle priorità dell'Amministrazione e la cui realizzazione compete a tutti i dipendenti in relazione al Settore ed al ruolo rivestito,
- c. allo stato di salute dell'Amministrazione misurando lo stato delle risorse umane, economico-finanziarie e strumentali in termini quantitativi e qualitativi sulla base di specifici indicatori quale target annuo definito con apposita delibera della Giunta comunale,
- d. al livello di soddisfazione degli utenti ove attivato e/o della verifica degli adempimenti generali in materia di trasparenza e anticorruzione.

Gli ambiti di valutazione incidono nell'ambito del punteggio complessivo per la performance organizzativa, come segue:

- per il 50% per i parametri di cui alle lettere a) e b)
- per il 50% per i parametri di cui alle lettere c) e d).

La valutazione della performance dei Settori costituisce un processo unico composto da più livelli che, a partire dalla pianificazione strategica, definisce gli obiettivi organizzativi e i risultati attesi per arrivare al coinvolgimento delle singole persone: la valutazione delle prestazioni del personale presuppone infatti che la qualità della performance individuale non possa prescindere dalla capacità della struttura di afferenza di garantire il raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei servizi erogati.

Gli obiettivi da assegnare tengono conto della programmazione strategica e degli obiettivi contenuti negli altri documenti di programmazione (DUP, PEG, PTPCT). In particolare, gli obiettivi devono avere le seguenti caratteristiche: essere rilevanti, formulati in modo specifico, utilizzando indicatori ove possibile misurabili e target ambiziosi ma raggiungibili, essere definiti temporalmente.

Gli obiettivi devono essere chiaramente descritti e illustrati per essere pienamente compresi dal personale.

La Performance Organizzativa di struttura e la valutazione dei risultati organizzativi – anno 2022

La Performance Organizzativa, ovvero la capacità del Comune di Campagna Lupia di raggiungere i propri obiettivi, elaborati in linea con la pianificazione strategica, e di rispondere in maniera efficiente ed efficace alla domanda di servizi da parte dei cittadini, è stata pianificata per l'anno 2022 con riferimento al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- A. stato di attuazione complessivo (media valore dei singoli Settori) degli obiettivi specifici attribuiti ai Responsabili di Settore
- B. redazione della relazione di fine mandato
- C. attività propedeutiche alle domande di ammissione ai bandi PNRR e attività conseguenti all'ammissione

Gli Obiettivi di cui alla lettera A. rappresentano il contributo che ciascun Settore, nel complesso, fornisce al Comune nel perseguire le proprie finalità, come definite dalla pianificazione strategica. La misurazione ha come principale obiettivo quello di verificare l'andamento dei processi presidiati dalle stesse, collegandoli alle "azioni di sistema" definite invece dagli obiettivi trasversali di cui alle lettere B. e C.

Per ogni obiettivo il Piano della Performance riporta le modalità di misura, tramite:

- uno o più indicatori (di tipo quantitativo e/o qualitativo);
- i valori target e, eventualmente, i valori soglia;
- i valori iniziali assunti dall'indicatore di riferimento (baseline), ove disponibili.

Gli obiettivi attribuiti ai Responsabili di Settore

Con riferimento allo stato di attuazione complessivo degli obiettivi specifici attribuiti ai Responsabili di settore, l'attività di misurazione e valutazione, effettuata attraverso l'esame delle relazioni presentate dagli interessati e sulla base delle risultanze della Relazione dell'OIV ha dato il seguente esito:

tutti gli obiettivi sono stati pienamente conseguiti. Livello di conseguimento: 100%

Gli obiettivi trasversali

Con riferimento agli obiettivi trasversali, l'attività di misurazione e valutazione, effettuata attraverso le risultanze del Sistema di controllo di gestione e la Relazione dell'OIV ha prodotto il seguente esito:

- redazione della relazione di fine mandato: livello di conseguimento: 100%
- attività propedeutiche alle domande di ammissione ai bandi PNRR e attività conseguenti all'ammissione (target > 4): livello di conseguimento: 100%

Riepilogo:

TABELLA DI RIEPILOGO - INDICATORI RAGGIUNGIMENTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

		livello di raggiungimento	Peso	Punti
art. 20 c. 2 lett. a	obiettivi dei responsabili di settore	100%	50	30
art. 20 c. 2 lett. b	obiettivi trasversali	100%		
				30

Pertanto, la valutazione di questo ambito prevede l'assegnazione di un medesimo punteggio a tutto il personale coinvolto nell'attività, corrispondente a punti 30 (scala 100).

La performance individuale dei Responsabili di settore

La performance individuale dei Responsabili di settore secondo quanto previsto dall'art. 16 c. 1 lett. a) del SMVP è calcolata in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (fino ad un massimo di punti 40) e alle competenze manageriali, capacità professionali, comportamenti organizzativi (fino ad un massimo di punti 30) quale apporto del valutato alla performance in generale.

Con riferimento alle competenze manageriali, capacità professionali, comportamenti organizzativi si precisa che le attività di misurazione e valutazione sono state effettuate con le stesse modalità utilizzate negli anni precedenti (autovalutazione, valutazione del sindaco, integrazione di questi valori da parte del Nucleo di Valutazione sulla base delle osservazioni e dei dati raccolti nel corso delle attività di approfondimento degli obiettivi strategici) e con il coinvolgimento del Segretario comunale.

Non sono stati applicati fattori di incremento e nemmeno di riduzione.

Di seguito si riporta una sintesi della performance individuale complessiva dei responsabili di settore:

Settore	2022
Affari generali	98,92
Economico-finanziario	99,40
Ufficio Tecnico - Settore Lavori Pubblici	96,84
Servizi alla persona	97,00
Urbanistica - Edilizia privata - Ambiente	98,80

3. I MECCANISMI DI CALIBRAZIONE

Dalla comparazione dei punteggi delle schede di tutto il personale del Comune non emergono squilibri che possano essere attribuibili ad un diverso modo di applicare le scale di valutazione: i punteggi appaiono equilibrati, anche se eccessivamente sbilanciati verso la fascia di eccellenza.

4. BREVE RELAZIONE AL BILANCIO DI GENERE

Struttura della relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati del personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dall'Ufficio Personale sulla distribuzione del personale per genere;
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo;
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'Amministrazione (es. OIV,...).

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il CUG ed i vertici dell'Amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal CUG nell'anno 2022.

PRIMA PARTE –ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI DEL PERSONALE

Il numero totale di dipendenti a tempo indeterminato in servizio è pari a 21 al 31.12.2022.

In particolare sono stati analizzati i seguenti dati:

TABELLA 1.1. RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento/classi età	UOMINI					DONNE					
	< 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	< 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	
B			2		1				1	1	
C		1	1			1		3	2		
D			1	3				2	2		
Totale personale	0	1	4	3	1	1	0	5	5	1	21
Totale percentuale		4,76	19,05	14,29	4,76	4,76	0	23,81	23,81	4,76	100

Dalla tabella 1.1 si evince che la componente di personale femminile (57,14%) è superiore rispetto a quella maschile (42,86%) e che l'età media dei dipendenti si colloca tra i 41-60 anni.

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

Tipo presenza/classi età	UOMINI					DONNE					%
	< 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	< 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	
Tempo pieno		1	4	3	1	1		2	4	1	80,95
Part time >50%								2	1		14,29
Part time 50%								1			4,76
Part time < 50%											
Totale personale		1	4	3	1	1		5	5	1	21
Totale percentuale		4,76	19,05	14,29	4,76	4,76		23,81	23,81	4,76	100

Dalla Tabella 1.2 si evince che l'80% del personale in servizio è a tempo pieno. C'è un unico part time al 50% nella fascia d'età 41-50 anni e vi sono 3 part time all'83,33% nella fascia d'età 41-60 anni.

TABELLA 1.3 POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% su personale compl.vo	Valori assoluti	% su personale compl.vo	Valori assoluti	% su personale compl.vo
Posizione organizzativa	3	14,29%	2	9,52%	5	23,81%

Dalla Tabella 1.3 si evince che vi sono 5 posizioni organizzative di cui il 14,29% affidato a figure maschili ed il 9,52% a figure femminili. Le PO femminili corrispondono al 16,67% del personale femminile complessivo. Le figure apicali corrispondono al 23,81% del personale totale in servizio.

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

Permanenza profilo e livello/classi età	UOMINI							DONNE							%
	< 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	tot		< 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	tot		
Inferiore a 3 anni		1				1		1		1			2	14,29	
Tra 3 e 5 anni			1			1				1			1	9,52	
Tra 5 e 10 anni			1			1								4,76	
Superiore a 10 anni			2	3	1	6				3	5	1	9	71,43	
Totale personale	0	1	4	3	1	9		1		5	5	1	11		
Totale percentuale		4,76	19,05	14,29	4,76			4,76		23,81	23,81	4,76		100	

Dalla Tabella 1.4 si evince che il 14,29% dei dipendenti con livelli non dirigenziali conserva il livello nello stesso ente da meno di 3 anni, mentre complessivamente il 71,43% dei dipendenti conservano il livello nello stesso ente da più di 10 anni.

TABELLA 1.5 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	2	9,52	1	4,76	3	14,29
Diploma di scuola superiore	3	14,29	4	19,05	7	33,33
Laurea	4	19,05	7	33,33	11	52,38
Laurea magistrale						
Master I livello						
Master II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	9		12		21	
% su personale complessivo		42,86		57,14	100	

Dalla Tabella 1.5 si evince che il 52,38% dei dipendenti ha una laurea; di questi il 19,05% sono uomini mentre il 33,33% sono donne.

SEZIONE 2: CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

TABELLA 1.6 FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Tipo misura conciliazione/classi età	UOMINI							DONNE							
	< 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	tot	%	< 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	tot	%	
Personale che fruisce part time a richiesta										2					
Personale che fruisce telelavoro															
Personale che fruisce orari flessibili															
Altro-specificare															
Totale personale										2					21
Totale percentuale										9,52					100

Dalla Tabella si evince che il 9,52% del personale, tutto femminile, ha usufruito del part time a richiesta.

SEZIONE 3: PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

A) Piano triennale Azioni Positive 2022-2024

Con deliberazione di G.C. n. 87/2021 è stato approvato il nuovo Piano Azioni Positive che evidenzia i seguenti obiettivi per il triennio 2022-2024:

1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio

B) Formazione

TABELLA 1.7 FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Tipo formazione/classi età	UOMINI							DONNE							totale
	< 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	tot	%	< 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	tot	%	
Obbligatoria (sicurezza) n. ore		15	60	45		120		15		75	75	15	180		300

Aggiornamento professionale gg n. ore			12	18		30				18	6		24		54
Competenze relazionali/manageriali n. ore															
Tematiche cug n. ore															
Violenza di genere n. ore															
Altro-specificare n. ore															
Totale ore		15	72	63		150	15		93	81	15	204		354	
Totale ore %		4,24	20,34	17,80			4,24		26,26	22,88	4,24			100	

Dalla Tabella 1.7 si evince che sono state realizzate n. 54 ore di formazione per corsi a pagamento, sono stati altresì svolti i corsi obbligatori sulla sicurezza sul luogo di lavoro pari a 15 ore di formazione per ogni dipendente.

C) Bilancio di genere

L'Amministrazione non ha un proprio bilancio di genere identificato nello specifico, ma si attiva nell'organizzare eventi comunali sociali/culturali considerando anche la parità di genere (es. presentazione libri sia di autori maschili che femminili, serate a tema prevenzione violenza sulle donne,...) e l'eventuale costo per l'evento ricade nei capitoli afferenti al servizio sociale/culturale.

SEZIONE 4: BENESSERE DEL PERSONALE

Nell'anno 2021, è stata posta attenzione al benessere organizzativo con la somministrazione nel corso dell'anno di n. 1 questionario che ha riportato risultati simili al questionario precedente, per tale motivo non è stato proposto nel 2022. Dall'indagine emerge che all'interno dell'Amministrazione Comunale di Campagna Lupia c'è un buon clima di lavoro (anche se alcune risposte del questionario fanno pensare che non ci sia unanimità dei consensi).

Nel corso del 2022 non si sono rilevate situazioni di discriminazione e/o mobbing.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL CUG

Il CUG è stato aperto interlocutore con la Giunta ed il Consiglio Comunale durante il proprio mandato, restando a disposizione qualora fosse stata necessaria la partecipazione all’attività consultiva.

Nel corso del 2022 non vi sono state occasioni di convocazione da parte di Giunta/Consiglio Comunale.

In particolare:

Nel Comune di Campagna Lupia è stato istituito il CUG con Deliberazione G.C. n. 91 del 20.10.2015.

La nomina dei primi componenti del CUG è avvenuta in data 30.11.2015 da parte del Segretario Comunale.

E’ stato approvato il Regolamento sui criteri per l’istituzione ed il funzionamento del CUG con Deliberazione G.C. n. 115 del 23.12.2015.

L’ultima nomina dei componenti CUG risale a maggio 2020, i componenti rimangono in carica per 4 anni.

Stante l’organizzazione dell’Amministrazione, non è presente un Ufficio fisico predisposto a CUG, ma i suoi componenti restano a disposizione dei dipendenti sia con il contatto diretto, che telefonico, che tramite mail personale istituzionale.

Nel corso del 2022 i componenti del CUG non si sono riuniti in quanto non sono stati necessari incontri specifici perché non si sono raccolte segnalazioni di discriminazione, né di malessere organizzativo o disagio lavorativo.

Conclusioni

Il personale dipendente del Comune di Campagna Lupia risulta equamente suddiviso per genere sia per quanto riguarda le fasce d’età, che per quanto riguarda le posizioni organizzative.

E’ presente un livello di scolarità medio-alto e la maggior parte dei dipendenti riveste il proprio ruolo da più di 10 anni, consolidando una organizzazione ben roduta sia dal punto di vista dell’attività amministrativa che in quella della rete sociale interna all’Ente. Dimostrazione di questo la mancanza di segnalazioni di discriminazioni/mobbing tra i colleghi.

La formazione continua resta un obiettivo primario per permettere l’apprendimento di nuove modalità di incontro/confronto con i cittadini e tra colleghi, e di nuovi apprendimenti (digitalizzazione della PA in primis).