

# **COMUNE DI CAMPAGNA LUPIA**

## **Relazione sulla Performance Anno 2021**

## 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 2021, 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 2021
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 2021

Il Piano della performance è stato approvato dal Comune di Campagna Lupia con deliberazione della Giunta n. 7 del 24 gennaio 2021 avente ad oggetto “Approvazione PEG 2021 – 2023 e conseguenti obiettivi istituzionali e strategici” e individua 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 eventuali obiettivi specifici individuali, così completando la fase della programmazione.

Con deliberazione della Giunta n. 98 del 24/11/2021 avente ad oggetto “Approvazione modifiche PEG e modifica obiettivi strategici”, su richiesta dei Responsabili dei Settori Lavori Pubblici e Servizi alla Persona, sono stati modificati alcuni degli obiettivi precedentemente pianificati.

### **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 2021**

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 2021 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. mappatura processi per inserimento nel piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza triennio 2021-23 e pubblicazione degli stessi nei procedimenti amministrativi sito internet – sezione amministrazione trasparente ai sensi del d.lgs. N. 33/2013 – art. 35
- C. Formazione in materia di prevenzione della corruzione destinata ad esecutori amministrativi, collaboratori amministrativi, istruttori amm.vi e responsabili di settore

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 del Sistema di controllo di gestione ha dato il seguente esito:

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

Il miglioramento proposto negli anni precedenti con riferimento all'attribuzione di un sistema di pesatura della complessità dei diversi obiettivi assegnati è stato attuato all'interno di ogni singolo settore. Un successivo *step* di miglioramento per gli anni futuri potrebbe essere quello di ridurre il numero di obiettivi strategici assegnati ai singoli responsabili, aumentandone il livello sfidante, perseguendo finalità ampie in grado di coinvolgere la totalità del personale afferente (sia direttamente che indirettamente) e misurando il grado di complessità con riferimento all'intera Amministrazione.

### **Gli obiettivi trasversali**

Con riferimento agli obiettivi trasversali, l'attività di misurazione e valutazione, effettuata attraverso sulla base delle risultanze del Sistema di controllo di gestione, di apposita documentazione prodotta dalla Responsabile del Settore Affari Generali e di una verifica effettuata presso la sede municipale in data 16 marzo 2022 alla presenza del Segretario, ha prodotto il seguente esito:

- mappatura processi per inserimento nel piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza triennio 2021-23 e pubblicazione degli stessi nei procedimenti amministrativi sito internet – sezione amministrazione trasparente ai sensi del d.lgs. N. 33/2013 – art. 35. Livello di conseguimento: 100%
- Formazione in materia di prevenzione della corruzione destinata ad esecutori amministrativi, collaboratori amministrativi, istruttori amm.vi e responsabili di settore. Livello di conseguimento: 100%

Riepilogo:

<b>TABELLA DI RIEPILOGO - INDICATORI RAGGIUNGIMENTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>				
		<b>livello di raggiungimento</b>	<b>Peso</b>	<b>Punti</b>
art. 20 c. 2 lett.a	obiettivi dei responsabili di settore	100%	50	30
art. 20 c. 2 lett.b	obiettivi trasversali	100%		
				<b>30</b>

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:

<b>Settore</b>	<b>2021</b>
Affari generali	99,25
Economico-finanziario	99,40
Ufficio Tecnico - Settore Lavori Pubblici	97,00
Servizi alla persona	97,90
Urbanistica - Edilizia privata - Ambiente	99,40

### 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 (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 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 2021.

#### 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 31.12.2021.

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					2		
C		1	1			1		3	2		
D			1	3				2	2		
<b>Totale personale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>21</b>
<b>Totale percentuale</b>		<b>4,79</b>	<b>19,03</b>	<b>19,03</b>		<b>4,79</b>	<b>0</b>	<b>23,80</b>	<b>28,56</b>		<b>100</b>

Dalla tabella 1.1 si evince che la componente di personale femminile (57,15%) è superiore rispetto a quella maschile

(42,85%) e che l'età media dei dipendenti si colloca tra i 41-50 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	4		1		2	5		<b>80,95</b>
Part time >50%								2	1		<b>14,28</b>
Part time 50%								1			<b>4,7</b>
Part time < 50%											
<b>Totale personale</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		<b>1</b>		<b>5</b>	<b>6</b>		<b>21</b>
<b>Totale percentuale</b>		<b>4,79</b>	<b>19,03</b>	<b>19,03</b>		<b>4,79</b>		<b>23,80</b>	<b>28,56</b>		<b>100</b>

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	15%	2	10%	5	25%
<b>Totale personale</b>	<b>3</b>	<b>15%</b>	<b>2</b>	<b>10%</b>	<b>5</b>	<b>25%</b>

Dalla Tabella 1.3 si evince che vi sono 5 posizioni organizzative di cui il 15% affidato a figure maschili ed il 10% a figure femminili. Le PO femminili corrispondono al 20% del personale femminile complessivo. Le figure apicali corrispondono al 25% 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				18,75
Tra 3 e 5 anni			1						1				12,50
Tra 5 e 10 anni			2										12,50
Superiore a 10 anni				2					2	5			56,25
<b>Totale personale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>			<b>1</b>		<b>4</b>	<b>5</b>			<b>16</b>
<b>Totale percentuale</b>		<b>6,25</b>	<b>18,75</b>	<b>12,50</b>			<b>6,25</b>		<b>25</b>	<b>31,25</b>			<b>100</b>

Dalla Tabella 1.4 si evince che il 18,75% dei dipendenti con livelli non dirigenziali conserva il livello nello stesso ente da meno di 3 anni, mentre complessivamente il 56,25% 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	9,58	1	4,79	3	14,37
Diploma di scuola superiore	4	19,16	4	19,16	8	38,32
Laurea	3	14,37	7	33,53	10	47,9
Laurea magistrale						
Master I livello						
Master II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>9</b>		<b>12</b>		<b>21</b>	
<b>% su personale complessivo</b>		<b>43,11</b>		<b>57,48</b>	<b>100</b>	

Dalla Tabella 1.5 si evince che in 47,90% dei dipendenti ha una laurea; di questi il 14,37% sono uomini mentre il 33,53% sono donne. Si equivalgono al 19,6% i dipendenti (uomini e donne) con un titolo di studio inferiore al diploma superiore.

Non è stata compilata la tabella relativamente ai dati sulle retribuzioni medie, perché non è stato possibile reperire il dato.

Rispetto alla partecipazione alle commissioni di concorso nel corso del 2021 c'è stato un concorso a cui ha partecipato

n.1 dipendente di sesso maschile e n. 3 dipendenti di sesso femminile.

## SEZIONE 2: CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

TABELLA 1.7 FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

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															
Personale che fruisce telelavoro															
Personale che fruisce lavoro agile- <b>smart working</b>			1	1		2	14,37			3	1		4	19,16	
Personale che fruisce orari flessibili															
Altro-specificare															
<b>Totale personale</b>			<b>1</b>	<b>1</b>		<b>2</b>				<b>3</b>	<b>1</b>		<b>4</b>	<b>21</b>	
<b>Totale percentuale</b>			<b>4,79</b>	<b>4,79</b>		<b>9,58</b>				<b>14,37</b>	<b>4,79</b>		<b>19,16</b>	<b>100</b>	

Dalla Tabella 1.7 si evince che il 33,53% del personale ha usufruito della misura dello smart working, legato all'emergenza sanitaria COVID 19, ed i richiedenti risultano per la maggior parte dipendenti donne.

TABELLA 1.8 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	0	0	<b>0</b>
Numero permessi orari l.104/1992 (n.ore) fruiti	399	18	<b>417</b>
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0	<b>0</b>
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	<b>0</b>

Dalla Tabella 1.8 si evince che i permessi orari ed permessi giornalieri per la L.104/1992 sono stati usufruiti da due dipendenti e da una dipendente mentre nessun dipendente ha usufruito dei congedi parentali.

### SEZIONE 3: PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

#### A) Piano triennale Azioni Positive 2019-2021

Rispetto al PAP approvato, le azioni poste in essere nel 2021 sono state le seguenti:

- raccolta segnalazioni/proposte da parte dei dipendenti sia su attività CUG sia rispetto a situazioni di criticità/discriminazione;
- non disparità in formazione commissioni concorso;
- no privilegi tra i generi in selezioni concorsuali;
- no presenza posti in organico prerogativa di soli uomini o sole donne;
- attenzione del responsabile di settore a valorizzare attitudini e capacità personali dei dipendenti nello svolgimento del ruolo assegnato;
- uguale possibilità frequenza corsi sia per personale maschile che per quello femminile;
- attenzione a reinserimento dipendente dopo lungo periodo di assenza con forme diverse di accompagnamento;
- formazione calendario annuale della formazione per ogni settore;
- attenzione ai dipendenti con particolari esigenze personali/familiari in termini di flessibilità orario lavorativo;
- utilizzo ponderato ferie/permessi per chi rientra dopo lunghi periodi di assenza;
- tempestiva valutazione richieste di part time.
- è stata avviata la comunicazione sulle criticità/benessere organizzativo, con la somministrazione di un questionario ad hoc a tutti i dipendenti.

#### B) Formazione

TABELLA 1.6 FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Tipo formazione/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			
Obbligatoria (sicurezza) n. ore									4			4			
Aggiornamento professionale gg n. ore			6	12		18	12		6			18			
Competenze relazionali/manageriali n. ore															
Tematiche cug n. ore															
Violenza di genere n. ore															
Altro-specificare n. ore															
<b>Totale ore</b>			<b>6</b>	<b>12</b>		<b>18</b>	<b>12</b>		<b>10</b>			<b>22</b>	<b>40</b>		
<b>Totale ore %</b>		<b>%</b>	<b>15</b>	<b>30</b>		<b>45</b>	<b>30</b>		<b>10</b>			<b>55</b>	<b>100</b>		

Dalla Tabella 1.6 si evince che sono state realizzate n. 40 ore di formazione per corsi a pagamento. Si sono realizzate diverse iniziative di formazione gratuita mediante piattaforme digitali, stante l'emergenza Coronavirus, ma non è stato possibile reperire il dato preciso sulla partecipazione.

Non è stato possibile, causa emergenza Coronavirus, effettuare corsi di formazione contro la violenza di genere e le discriminazioni. Si è partecipato, come componenti del CUG, agli eventi formativi on line organizzati dalla Città Metropolitana di Venezia.

### **C) Bilancio di genere**

L'Amministrazione non ha un proprio bilancio di genere identificato nello specifico, ma si ha l'accortezza di 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. Nel corso del 2021 le occasioni di eventi in presenza sono stati penalizzati, causa Coronavirus. E' stato possibile realizzare un solo evento rivolto alla cittadinanza, a novembre, contro la violenza sulle donne.

## **SEZIONE 4: BENESSERE DEL PERSONALE**

Come indicato nelle azioni positive da porre in essere nel 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: 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).

Anche questo questionario ha comportato una certa "fatica" nella compilazione, come i precedenti, vuoi perché le domande erano un numero importante anche se è stato snellito, e forse su alcune v'è ancora perfezionato il linguaggio per renderlo più chiaro.

C'è stata poi una parte specifica relativa allo smart work : alcuni dipendenti non ne hanno usufruito perché le proprie mansioni non potevano essere svolte a domicilio, gli altri lo hanno svolto prevalentemente per ottemperare alla disposizione di legge. Anche se c'è stato un beneficio in termini di incremento dell'intensità lavorativa e della propria efficienza, così come nel rapporto coi colleghi e con il proprio capo, la metà dei dipendenti non ritiene che lo smart work abbia accresciuto il proprio benessere organizzativo. Le aspettative iniziali sullo smart work sono comunque state soddisfatte dalla maggior parte dei dipendenti.

E' stato adottato il Codice di comportamento dei dipendenti nel 2018 con deliberazione G.C. n.16; manca l'approvazione del Codice di Condotta, che non è stato possibile trattare neanche nel corso del 2021 causa Coronavirus.

Nel corso del 2021 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 2021 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’avvicinarsi nel corso del 2019 e del 2020 di diverse figure con ruolo di Segretario Comunale e la difficoltà riscontrata nel loro reperimento hanno fatto slittare la nuova nomina dei componenti del CUG all’estate 2020.

Nel frattempo i precedenti componenti del CUG sono rimasti in carica fino a nuove elezioni.

Non sono state stanziare risorse ad hoc per la formazione dei componenti del CUG.

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 2021 i componenti del CUG si sono riuniti in n. 2 occasioni, legate alla predisposizione di aspetti organizzativi/gestionali, 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 rodada 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 nuova elezione dei componenti del CUG ha portato alla creazione di nuovi equilibri e ad un ri-pensamento degli obiettivi del PAP per il nuovo triennio 2022-2024.

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).

L’emergenza Coronavirus ha impattato nella configurazione dell’organizzazione lavorativa interna, prevedendo forme di smart working di cui si sono visti i primi esiti nel corso dell’anno 2020 e proseguiti anche nel corso dell’anno 2021.