



Città di Goito

Provincia di Mantova

Goito, 20/06/2022

All'Amministrazione Comunale

All'OIV del Comune di Goito

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

**OGGETTO: allegato 2 alla direttiva recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.
Trasmissione Relazione del Comitato Unico di Garanzia**

Con la presente si trasmette la relazione del Comitato Unico di Garanzia relativa all'anno 2019, in adempimento alla direttiva 2/2019 di cui all'oggetto.

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia

Dott.ssa Patrizia Foroni



Allegato:

Allegato 1 alla Direttiva recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'Amministrazione ai CUG



Città di Goito

Provincia di Mantova

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA
E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE
AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2019



PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla direttiva N.2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione ed il Sottosegretario delegato alle pari opportunità e precisamente dall'allegato 2 della medesima Direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati statistici ed altre informazioni fornite 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**

Con la Direttiva n.2 del 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le Amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

La Direttiva sostituisce la precedente del 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva 4 marzo 2011 sulla modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

L’analisi della situazione del personale dipendente in servizio nell’anno 2019 presenta il seguente quadro di raffronto, considerando la suddivisione per genere, età e categoria. La tabella evidenzia una prevalenza femminile nel personale dipendente del Comune di Goito.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

QUALIFICA	UOMINI					DONNE					TOT.
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60	
A4				1							1
A5				1							1
B2				1							1
B3				1				1		1	3
B4			1						1		2
B5					1					1	2
C1							2				2
C2		1	1					1	2		5
C3				1							1
C4			1		1				3		5
C5								1	3		4
D1								1			1
D2				1							1
D3								2			2
D4			1								1
D5				1				2			3
tot. Personale	0	1	4	7	2	0	2	8	9	2	35
% sul personale complessivo	0,00 %	2,86 %	11,43 %	20,00 %	5,71 %	0,00 %	5,71 %	22,86 %	25,71 %	5,71 %	100,00 %



PERSONALE A TEMPO DETERMINATO:

QUALIFICA	UOMINI					DONNE					TOT.
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60	
C1							1				1
D1					1						1
Segretario									1		1
tot. Personale	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	3
% sul personale complessivo	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	33,33 %	0,00 %	33,33 %	0,00 %	33,33 %	0,00 %	100,00 %

Di seguito viene riportata una tabella che illustra la situazione del personale con la suddivisione per genere, età e tipo di contratto ed evidenzia una prevalenza di contratti a tempo pieno del personale; i contratti di lavoro part time riguardano per lo più donne.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO											
	UOMINI					DONNE					tot
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60	
TEMPO PIENO	0	1	4	6	2	0	1	6	7	1	28
PART TIME FINO 50%				1						1	2
PART TIME OLTRE 50%							1	2	2		5
tot. Personale	0	1	4	7	2	0	2	8	9	2	35
% sul personale complessivo	0,00 %	2,86 %	11,43 %	20,00 %	5,71 %	0,00 %	5,71 %	22,86 %	25,71 %	5,71 %	100,00 %



Questa tabella distingue per genere le Posizioni Organizzative, riportandone le indennità

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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Area del personale			€.4000,00	100,00%		100,00%
Area Amministrativa			€.7312,37	100,00%		100,00%
Area servizi alla persona			€.8518,82	100,00%		100,00%
Area finanziaria			€.11333,87	100,00%		100,00%
Area lavori pubblici			€.10026,88	100,00%		100,00%
Area urbanistica*	€.4.008,06	100,00%				100,00%
Area Polizia Locale**	€.3.683,40	100,00%				100,00%
Totale personale						100,00%
% sul personale complessivo						

*Trattasi di incarico ai sensi dell'art.110 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267

**il servizio è svolto in Convenzione

E' presente la Segretaria Comunale, che svolge il servizio di segreteria in Convenzione con altri Comuni.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Le tabelle di seguito riportate evidenziano che esiste personale che fruisce di part time su richiesta, sia maschile che femminile , nessuno utilizza il telelavoro, né di lavoro agile. La maggior parte, sia uomini che donne beneficia di lavoro con orario flessibile. Usufruiscono dei benefici della Legge n.104/1992 sia lavoratori che lavoratrici, mentre i congedi parentali, a giorni e a ore, vengono utilizzati soltanto da donne.

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	%
Misura conciliazione	3	1	4	1	0	0	0	3	0	4	1	0	0	0



Personale che fruisci di part time a richiesta			1		1	9,0 9%			1	1		2	11,7 6%	
Personale che fruisci di telelavoro														
Personale che fruisci del lavoro agile														
Personale che fruisci di orari flessibili			4	4	2	10	90,9 1%		1	6	7	1	15	88,2 4%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale			4	5	2	11			1	7	8	1	17	
Totale %			36,3 6%	45,4 5%	18,1 8%	10 0%			5,8 8%	41,1 8%	47,0 6%	5,8 8%	100	

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	31	64,58%	17	35,42%	48	100%



Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	187,5	58,50%	133,0	41,50%	320,50	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			55	100%	55	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			9	100%	9	100%

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

In questa sezione vengono analizzate le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità ed i risultati di tali misure.

a) Il **Piano di Azioni Positive** è uno strumento necessario per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dalla normativa di settore. Programma le attività necessarie per raggiungere tali obiettivi, attraverso la realizzazione di azioni concrete.

Nel Piano delle Azioni Positive del Comune di Goito è presente l'**obiettivo "2.1 descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal piano triennale di azioni positive nell'anno precedente"**

Nell'anno 2019 si è attuata l'Iniziativa: n.2 ORARIO DI LAVORO, avente come Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione fra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

In particolare è stata attivata l'Azione positiva 1: prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Attori Coinvolti: soggetti e uffici coinvolti: responsabili di area, Segretario comunale, ufficio personale.

Misurazione: gestionale "Presenze"

Beneficiari: tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali,

Spesa: =

Quest'azione è contemplata nel Piano delle azioni positive 2018/2020 approvato con atto di Giunta Comunale n.29 dell'08/02/2018, dal quale mutua anche la numerazione.

Nel corso dell'anno 2019 a seguito di apposita richiesta di alcune dipendenti, è stata formulata un'articolazione oraria differenziata, per periodi non brevi; in particolare è stato autorizzato l'incremento della flessibilità dell'orario in entrata e pertanto oltre le ore 8,00, per conciliare le esigenze lavorative con gli impegni familiari (in particolare accompagnamento dei figli a scuola).

La contrattazione decentrata, parte giuridica, approvata nel 2019, ha previsto un ampliamento della flessibilità per la maggior parte del personale comunale, sia ante orario di servizio, pari a trenta minuti, sia post orario, pari ad un'ora. In precedenza, era prevista soltanto mezz'ora di flessibilità (7,30_8,00). Non fruisce di questa flessibilità il personale assegnato alla Polizia Locale (lavoro su turni antimeridiani e pomeridiani) e nemmeno il personale operaio in quanto ha operato in squadre di lavoro.

b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

L'anno 2019 ha visto un importante investimento di risorse nella formazione obbligatoria, che ha coinvolto complessivamente tutto il personale, sia maschile che femminile. I corsi sono stati



organizzati durante l'orario di lavoro, solitamente, il mattino in corrispondenza del giorno di chiusura al pubblico degli uffici. Parte dei dipendenti hanno svolto anche corsi di aggiornamento professionale.

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età Tipo Formazione	UOMINI ore							DONNE ore						
	<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 *		16	80	128	52				20	80	98	20		
Aggiornamento professionale										21			21	
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (corso anticorruzione)		3	12	21	6	42		6	24	27	6	63		
Totale ore														
Totale ore %														

*I corsi di formazione obbligatoria svolti nell'anno 2019 ricomprendono i seguenti moduli:

Decreto Legislativo n.81/2008

- ✓ formazione generale dei lavoratori
- ✓ formazione specifica dei lavoratori per rischio basso
- ✓ formazione specifica dei lavoratori per rischio alto
- ✓ aggiornamento per il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza
- ✓ conduzione di gru per autocarro
- ✓ corso di pronto soccorso

Legge 190/2012

- ✓ Corso di formazione per la prevenzione della corruzione

Spesa : Euro 11186,00.

- c) **Adozione bilancio di genere.** Il bilancio di genere è un'analisi che consente la rilettura dei bilanci degli enti pubblici in una prospettiva di genere tenendo conto delle differenze tra uomini e donne all'interno di un determinato contesto socioculturale, assumendo che i due generi ricoprono ruoli e responsabilità diversi, e che quello femminile sopporta una condizione di svantaggio soprattutto in funzione dei molteplici ruoli (moglie, madre, lavoratrice) e degli obblighi che tradizionalmente gli sono ascritti (i compiti di cura). È quindi necessario perequare le risorse in base al principio di pari opportunità per tutti in tutti gli ambiti della vita. Il Comune non ha adottato un bilancio di genere



d) **Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale:**

Nell'anno 2019 non si sono costituite Commissioni di Concorso.

e) **Differenziali retributivi uomo/donna** (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

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

INQUADRAMENTO	RETRIBUZIONE NETTA MEDIA		DIVARIO ECONOMICO	
	UOMINI	DONNE	VALORI ASSOLUTI (D-U)	%
A	19334,44		-19334,44	
B	20410,47	19989,21	-421,26	-2,06%
C	23297,93	23231,01	-66,92	-0,29%
D	27843,76	35811,01	7967,25	28,61%
TOT. PERSONALE	22499,07	25937,32	3438,25	15,28%

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

Sebbene si siano formulate diverse ipotesi di questionario sul benessere lavorativo di fatto non si è a tutt'oggi provveduto alla somministrazione dello stesso al personale e quindi all'analisi poiché non ancora approvato dall'organo politico – amministrativo.

Il Comune di Goito ha adottato il codice di comportamento con delibera di Giunta comunale n.222 del 27/12/2013. A seguito delle nuove Linee Guida ANAC sull'aggiornamento del Codice di Comportamento, il Cug assicura per il 2020 di partecipare attivamente al procedimento di revisione del Codice di comportamento.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Cug si propone nell'anno 2020 di instaurare una collaborazione con il Nucleo di valutazione al fine di verificare i risultati e le buone pratiche in materia di pari opportunità, anche in coordinamento con il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa adottato dall'ente.



SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Il Comitato Unico di Garanzia è disciplinato dall'articolo 57 del D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art. 21 della legge 183/2010, che prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano, al proprio interno, il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Con deliberazione di Giunta comunale n.52 del 21/03/2015 è stato nominato il Comitato unico di Garanzia, successivamente modificato con atto di Giunta Comunale n.24 del 18/02/2016.

Con deliberazione di Giunta Comunale n.92 del 07/05/2016 è stato approvato il Regolamento CUG.

Vista la scadenza naturale del CUG, con deliberazione di Giunta comunale n.25 del 15/02/2020 l'Amministrazione Comunale ha fornito indirizzi in merito al rinnovo dei componenti del Comitato Unico di Garanzia, demandando alla Responsabile dell'Area amministrativa l'incarico di predisporre gli atti necessari al suddetto rinnovo.

Con procedura di interpello prot.n.6451 del 30/04/2020 la responsabile dell'area amministrativa acquisiva le candidature in numero, tuttavia, non sufficiente per i componenti del CUG di parte datoriale.

Il Segretario con nota prot.n.7307 in data 19/05/2020 provvedeva ad integrare con nomina unilaterale i membri del Comitato in rappresentanza dell'Amministrazione. I componenti in rappresentanza delle organizzazioni sindacali sono stati designati dalle medesime, individuate tra quelle maggiormente rappresentative dell'ente.

Il nuovo Cug è stato nominato con determina del Segretario Comunale 200 del 21/05/2020.

Il neo costituito Comitato Unico di Garanzia (di seguito denominato CUG) risulta così composto: per le OO.SS. maggiormente rappresentative per l'Ente:

Organizzazione Sindacale	Rappresentante titolare	Rappresentante supplente
FP CGIL	Bronzati Gino	==
UIL FPL	Bissoli Laura	Busseni Daniela
CISL FP	Arvati Cosetta	Zanini Wanna

per l'Amministrazione Comunale

Rappresentante titolare	Rappresentante supplente
Foroni Patrizia	Frascardi Jessica
Costantini Laura	Tenedini Cristiano
Benin Angela	=

La composizione di genere del CUG è la seguente:

Componenti	Donne	Uomini	Totale
Effettivi - lato Amministrazione	3	0	3
Effettivi- lato organizzazioni sindacali	2	1	3
Supplenti- lato Amministrazione	1	1	2
Supplenti – lato organizzazioni sindacali	2	0	2
Totale	8	2	10



Il CUG ha sede presso il Comune di Goito e non ha locali appositamente adibiti allo svolgimento delle proprie funzioni e attività, non ha disponibilità di risorse finanziarie proprie.
La Presidente convoca le sedute e provvede alla raccolta e archiviazione di tutti gli atti e documenti relativi allo svolgimento delle attività del Comitato.

B. ATTIVITA'

DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ SVOLTE DAL CUG CON RIFERIMENTO AI COMPITI E POTERI AD ESSO ATTRIBUITI

POTERI PROPOSITIVI:

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Si è sostenuto il progetto di flessibilità dell'orario di lavoro che permette a tutti i lavoratori di poter gestire le esigenze famigliari al meglio

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Nel corso del 2019 non è pervenuta al CUG alcuna segnalazione di discriminazioni, violenze morali e psicologiche (mobbing), né altro genere di fenomeni a carico del personale in servizio.

Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Nel corso del 2019 l'Ente ha messo in atto politiche di conciliazione attraverso la concessione di congedi e permessi ai lavoratori e lavoratrici che ne hanno fatto richiesta.

Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Il comune di Goito non ha adottato il bilancio di genere e non sono state evidenziate situazioni di criticità in merito.

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

Negli ultimi anni, non c'è niente da rilevare perché non vi sono problemi di pari opportunità

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

Il Cug non ha formulato pareri perché non è mai stato chiesto un parere in merito alla riorganizzazione

Piani di formazione del personale

Nel 2019 non sono stati fatti corsi specifici in materia di pari opportunità

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Non vi è stato bisogno di intervenire in quanto le RSU hanno ottenuto dall'amministrazione orari flessibili per tutti

Criteri di valutazione del personale



Da poco sono cambiati ed ad oggi nessun parere è stato chiesto

Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

Il CUG non nell'anno 2019 non è stato interpellato

POTERI DI VERIFICA

Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Il Cug ha analizzato il piano degli anni precedenti sottolineando la necessità di valorizzare maggiormente i temi affrontati introducendo azioni positive più concrete.

Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Non ce ne sono stati o quanto meno non sono stati rilevati

Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing

Non si sono verificati casi di questo genere

Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Il CUG nell'anno 2019 non è stato interpellato

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG, che ha terminato il suo mandato nell'anno 2019, ha operato parzialmente rispetto alle proprie competenze e funzioni, lasciando aperti per il futuro spazi di miglioramento della sua azione. Le attività intraprese non sono state concluse (questionario benessere organizzativo), per cui si auspica una maggiore collaborazione anche con gli organi politici.

Ciononostante, per l'anno 2019, il CUG evidenzia che nel Comune di Goito non vi sono disparità di genere o casi di discriminazione.

Gli obiettivi di breve periodo si possono sintetizzare come segue:

- formazione uguale per tutti
- diffusione di una cultura delle pari opportunità, tesa ad accrescere la consapevolezza delle problematiche delle pari opportunità e delle discriminazioni sui luoghi di lavoro, sia per il personale che l'Amministrazione Comunale
- valutazione e approvazione del modello per la rilevazione del benessere dei dipendenti sul luogo di lavoro.

