



COMUNE DI PONTOGLIO
Provincia di Brescia

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

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

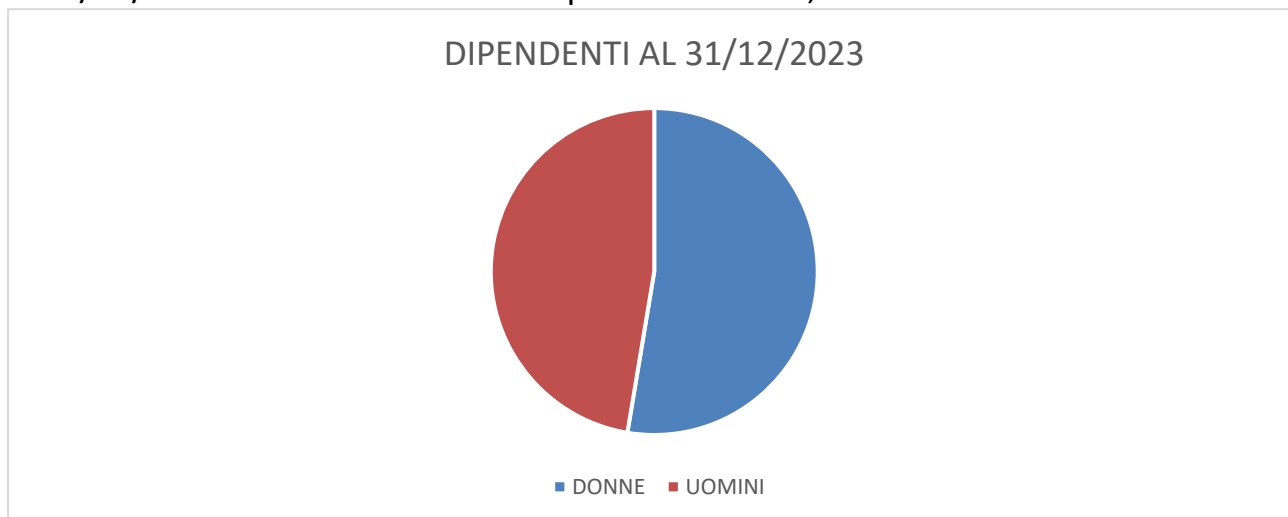
- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

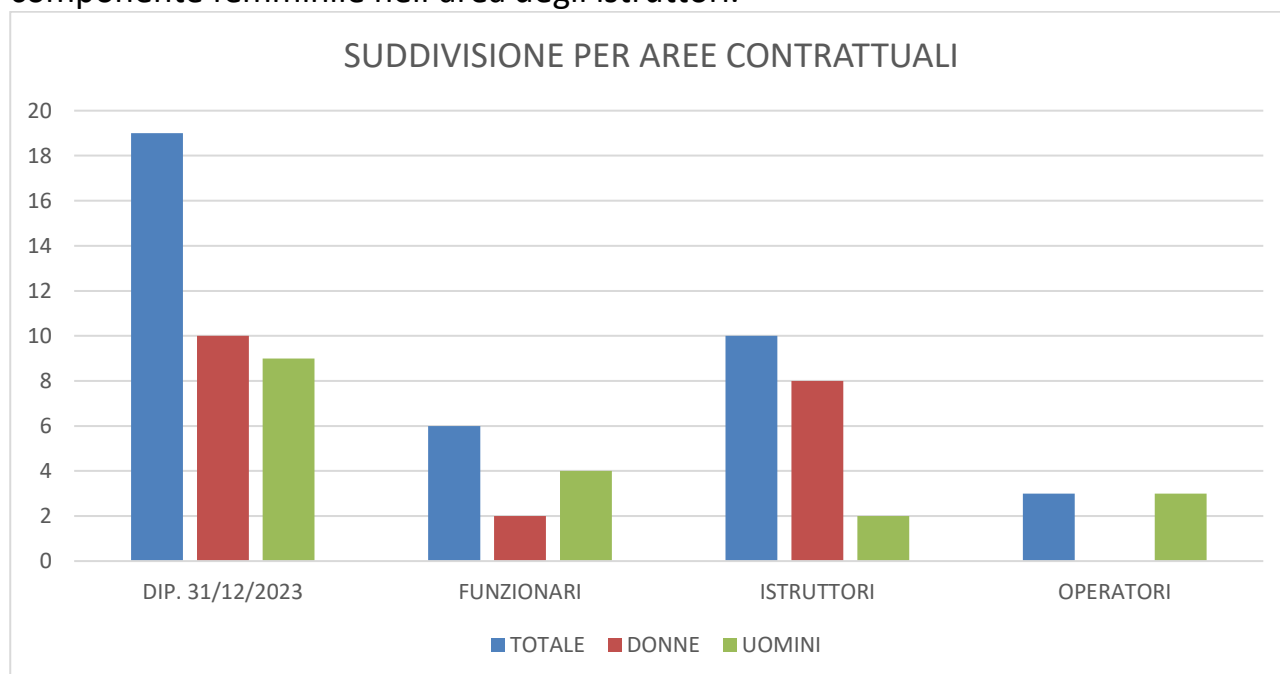
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE – al 31/12/2023

Il Comune di Pontoglio si attesta come ente virtuoso in cui la percentuale di dipendenti di sesso femminile è superiore a quella dei dipendenti di sesso maschile; al 31/12/2023 il numero totale dei dipendenti era 19, di cui 10 donne e 9 uomini.



La suddivisione di genere per le differenti aree (funzionari e dell'elevata qualificazione, istruttori e operatori esperti) vede una forte preponderanza della componente femminile nell'area degli istruttori.



I dipendenti sono tutti assunti a tempo indeterminato, di cui in rapporto part-time n. 3 dipendenti, di sesso femminile.

Nella struttura dell'ente al vertice delle quattro aree sono individuati n. 4 incarichi di Elevata Qualificazione di cui n. 1 è attribuita al 31/12/2023 a una dipendente donna.

Nell'anno 2022 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Pontoglio cui spettano in primo luogo il monitoraggio delle azioni positive individuate nel Piano Triennale e compiti propositivi.

In tal senso lo stesso ha sottoposto all'Amministrazione la proposta di adesione, nel corso dell'anno 2023, alla [Carta delle Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro](#) che si è concretizzata mediante deliberazione di Giunta Comunale 50/2023.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Nel contesto del Comune di Pontoglio, ente di piccole dimensioni e con esiguo numero di lavoratori, sebbene non siano attuabili grandi misure di conciliazione vita/lavoro è da rilevare che:

- sono stati concessi senza remore i dovuti permessi previsti dal CCNL;
- è prevista per tutti i dipendenti una flessibilità oraria in entrata e per i dipendenti con figli la stessa è stata ampliata;
- è stato predisposto e si è quasi giunti all'approvazione del Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (nel rispetto delle indicazioni contenute nel relativo Regolamento di attuazione);

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Stante la situazione sinora descritta, il CUG ha ritenuto sufficienti le misure previste nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 ritenendo di riapprovarlo nel PIAO 2023-2025 e nel PIAO 2024-2026 di prossima approvazione.

a) Piano Triennale di Azioni Positive 2024-2026 misure:

- valorizzare e condividere le buone pratiche
- monitoraggio e promozione iniziative da parte del CUG
- politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali
- percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità
- Promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione: la formazione è altamente considerata all'interno del Comune di Pontoglio, così come illustrato nel PIAO 2023 – 2025 e ss. Ai dipendenti è garantito

l'accesso a molteplici piattaforme di formazione ed è previsto un minimo di 24 ore di formazione per dipendente, il quale si coordina con il proprio Responsabile per definire quale sia la più appropriata sulla base dell'area di appartenenza.

- c) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale: data l'esiguità dei dipendenti spesso il Comune si avvale di figure esterne per poter costituire le Commissioni di concorso. Nel farlo si cerca come possibile di rispettare le pari opportunità.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso dell'anno il personale ha seguito i corsi per la sicurezza previsti dalla normativa ed è stato edotto sulle modalità per segnalare eventuali problematiche relative alla sicurezza e/o sul benessere organizzativo.

Nel corso dell'anno è stato aggiornato il Codice di comportamento dei dipendenti ed è stato trasmesso a tutti.

Il CUG è costantemente a disposizione dei dipendenti e all'interno dell'ente sono presenti n. 3 RSU di riferimento.

Non sono giunte segnalazioni di alcun tipo in merito nel corso del 2023.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Data la situazione emersa, non si è ritenuto di individuare obiettivi di performance collegati alle pari opportunità. Il tema è molto sentito anche a livello di Amministrazione e dunque le stesse sono ampiamente diffuse.

Qualche lacuna si segnala in ambito di accessibilità del sito istituzionale ma è in corso la costruzione del nuovo portale istituzionale che sarà certamente, secondo le direttive Agid e in conformità a quanto previsto dalla misura PNRR con il quale è stato finanziato, perfettamente accessibile.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Come già sottolineato più volte il Comune di Pontoglio è un ente di piccole dimensioni e ciò rende più semplice il dialogo costruttivo tra i dipendenti e l'Amministrazione. Il CUG non rileva difficoltà nell'indirizzare le proprie proposte all'Amministrazione senza bisogno di comunicazioni ufficiali. Le sue proposte sono state sempre appoggiate dall'Amministrazione.

✓ *Modalità di nomina del CUG:*

- Regolamento sul funzionamento: deliberazione di Giunta Comunale 119/2022

- Nomina componenti: determinazione 400/2022
- ✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: nessuna dotazione di budget*
- ✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: vedasi sopra*
- ✓ *Riconoscibilità/visibilità: organizzazione di iniziative ed eventi*
- ✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: incontri periodici*
- ✓ *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU): La Responsabile dell'Area Amministrativa e Affari Generali è portavoce del CUG in occasione dei rapporti con la Consigliera di Parità, OIV e relazioni sindacali.*

B. ATTIVITA'

Come detto, dopo la sua istituzione nel corso del 2023 il CUG ha svolto principalmente funzioni di monitoraggio e di promozione di iniziative. Il contesto in cui opera è fertile alle politiche e alle iniziative in tema di pari opportunità e di conseguenza questo ha permesso lo sviluppo delle stesse.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si auspica che la situazione interna all'ente possa proseguire come descritta in questa relazione. Il CUG si impegna, nelle sue possibilità (dotazione organica esigua), a continuare ad analizzare nei prossimi anni i dati sul personale e a continuare a promuovere le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro all'interno e all'esterno dell'ente. Al momento non si individuano ulteriori azioni positive da intraprendere, ma si è certi che, qualora venissero ravvisate politiche interessanti in tema, l'Amministrazione Comunale sarà disponibile a valutarle. Da ultimo il CUG richiede la collaborazione dell'Ufficio Personale all'integrazione costante dei dati dei dipendenti all'interno del nuovo gestionale comunale affinché gli stessi siano di pronta consultazione e costantemente aggiornati, fornendo uno spaccato veritiero della situazione interna all'ente ogniqualvolta consultati.