



COMUNE DI VOBARNO

Provincia di Brescia

Piazza Marina Corradini, 11 • C.A.P. 25079 ☎ tel. 0365/596011 ✉ fax 0365/596036 📧 e-mail: info@comune.vobarno.bs.it

Al Sindaco e Assessore al Personale Sig. Paolo Pavoni

Al Segretario generale

Al Nucleo di Valutazione dott.ssa Cristina Renna e dott. Bruno Susio

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@funzionepubblica.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2021

Distinti saluti,



IL PRESIDENTE DEL C.U.G.

Vice Segretario

Responsabile Area Amministrativa

Servizi generali

Cadenelli dott. Rossano

*Il presente documento è sottoscritto con
firma digitale ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 82/2005*

U
COMUNE DI VOBARNO
Protocollo N. 0005467/2022 del 29/03/2022
Class. 1.9 «POLTICA DEL PERSONALE»: ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI»

PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. Dati sul personale

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

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
B				2					1	1
C	2		1	1	1		3	4	3	2
D			3	1	1				2	
Totale personale	2		4	4	2		3	4	6	3
% sul personale complessivo	7		14	14	7		11	14	22	11

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

Classi età Tipo Presenza	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	%
Tempo Pieno	1		4	4	2	11	39		3	3	6	3	15	53
Part Time >50%														
Part Time al 50%	1					1	3			1			1	3
Totale	2		4	4	2	12	42		3	4	6	3	16	58
Totale %	7		14	14	7	42	42		11	14	22	11	58	100

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
D	3		2		5	
Totale personale	3		2		5	100,00%
% sul personale complessivo	60		40		100	

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

Classi età Permanenza nel profilo e livello	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	%
Inferiore a 3 anni	2		1	1		4	14		1	1		1	3	11
Tra 3 e 5 anni									1				1	3
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni			3	3	2	8	28		1	3	6	2	12	42
Totale	2		4	4	2	12	42		3	4	6	3	16	58
Totale %	7		14	14	7	42	42			11	14	22	58	100

PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						100,00%
% sul personale complessivo						

NON ESISTONO NEL COMUNE DIPENDENTI DI QUALIFICA DIRIGENZIALE

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	7	3	11	5	18
Diploma di scuola superiore	8	28	10	36	18	64
Laurea	2	7	3	11	5	18
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	12	42	16	58	28	100
% sul personale complessivo	42		58		100	100,00%

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
....	1				1		
Totale personale	1				1	100,00%	
% sul personale complessivo							

SEZIONE 2. Conciliazione vita/lavoro

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

Classi età / Tipo Misura conciliazione	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	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	1					1				1			1	7
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale	1					1				1			1	7
Totale %	7					7				7			7	7

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						
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			157,00			
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale						
% sul personale						

SEZIONE 3. Parità/pari opportunità

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO 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	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	5		18	15	5	43			5	30	55	15	105	
Totale ore %														

ATTUAZIONE DELLE AZIONI PREVISTE NEL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

Azioni/iniziative svolte:

- a) Garantire e consentire il pieno funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), la cui istituzione è già stata perfezionata nell'ambito del previgente piano (cfr. nota Prot. n. 19488 del 16.12.2016) / [Nell'anno 2021 il CUG si è riunito in data 29 gennaio per la redazione della relazione annuale ai sensi del regolamento e in data 29 marzo per la presa d'atto del format ricevuto dall'Amministrazione comunale e la predisposizione della propria relazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento per le Pari Opportunità; non si sono verificate criticità e/o problemi in corso d'anno, quindi non vi è stata necessità di convocare ulteriori riunioni.](#)
- b) supporto all'attività del C.U.G., in particolare per la prima attuazione del regolamento e suo funzionamento / [Vedere punto a\).](#)
- c) collaborazione con l'attività del C.U.G., mediante individuazione di uno o più referenti istituzionali e definizione di procedure di trasmissione di dati e informazioni / [Vedere punto a\).](#)
- d) verifica della situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori / [Realizzato da parte del datore di lavoro e degli uffici incaricati preposti alla verifica e sorveglianza sanitaria; le rappresentanze sindacali ed il CUG sono messe in condizione di conoscere tutte le misure assunte e di suggerirne di ulteriori ove ritenute opportune.](#)
- e) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione / [Nel 2021 ha operato una commissione di concorso per l'assunzione di un istruttore amministrativo cat. C.1 presso l'ufficio tecnico comunale a tempo pieno ed indeterminato: la commissione è composta da 3 membri esperti \(2 maschi + 1 femmina\) , di cui n. 1 dipendente del Comune di Vobarno \(maschio\). \(la Commissione era stata costituita nel 2020 ma è divenuta operativa nel 2021, stante il blocco di tutte le operazioni concorsuali a causa emergenza pandemia COVID19\).](#)
- f) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o comunque da periodi di lunga assenza;/ [nel 2021 non si sono verificate le condizioni di cui sopra.](#)
- g) miglioramento dell'articolazione dell'orario di lavoro part-time per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari del dipendente: maggiore flessibilità nell'articolazione oraria del part-time nel calendario settimanale, mensile, annuale, nel rispetto del regolamento in vigore / [Attualmente due dipendenti \(un uomo ed una donna\) fruiscono di modulazione nella distribuzione dell'orario part-time \(18 ore settimanali\) nei termini di cui a loro richieste.](#)
- h) promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità. Pubblicazione e diffusione del Piano Triennale della Azioni Positive e monitoraggio annuale

delle attività svolte / Sulla home page del sito istituzionale dell'ente è presente una sezione dedicata alle pari opportunità ed attività del CUG, che viene implementata con regolarità.

- i) aggiornamento nel sito internet comunale dell'area dedicata alle pari opportunità e dell'informazione sull'attività del CUG. Valutazione della possibilità di inserire link di altre aree dedicate presenti nel web / Vedere punto h).
- j) collaborazione con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo / Vedere punto d)
- k) nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. La dotazione organica dell'ente deve essere strutturata in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL, senza alcuna prerogativa di genere / Il Comune non ha previsto nei bandi di concorso e selezione criteri discriminatori di alcun tipo; la dotazione organica dell'ente è strutturata in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL, senza alcuna prerogativa di genere.
- l) i piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro part-time / la formazione è stata garantita a tutto il personale senza alcuna limitazione di genere, basandosi solo sulla verifica delle necessità formative e delle risorse disponibili salvaguardando, ove possibile e compatibilmente con il timing delle iniziative formative, le esigenze personali.
- m) pur in assenza di attività formativa all'interno dell'ente i momenti dedicati all'approfondimento ed all'aggiornamento delle conoscenze, per quanto possibile, dovranno essere previsti in orari che consentano una agevole partecipazione delle lavoratrici part-time ed ai soggetti svantaggiati / la formazione è stata garantita ove possibile tramite e-learning e webinar autoriproducibile, perseguendo così la massima flessibilità nella fruizione da parte di ogni dipendente.
- n) in continuità con la metodologia adottata ed alla luce dei positivi riscontri ottenuti verranno confermate le riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili / riunioni periodiche effettuate a cadenza indicativamente mensile.

L'Amministrazione non ha redatto il bilancio di genere.

Non sono previste a bilancio risorse se non per la formazione (€ 1.000)

SEZIONE 4. Benessere del personale

Dai dati raccolti dal servizio Salute e Sicurezza comunale, in carico al Datore di Lavoro, derivanti dalla effettuazione della valutazione dello stress lavoro correlato e della valutazione dei rischi emerge che, in merito alle situazioni che nell'ambito lavorativo possono creare situazioni di stress, nel DVR il giudizio di prevalenza del rischio è quantificato come "basso" (probabilità: 2, dannosità 2= giudizio 4) per la generalità delle attività; sul punto il DVR prevede, come misura di prevenzione e protezione il monitoraggio costante degli indicatori.

Sono stati adottati i Codici interni di comportamento per il personale, all'uopo divulgati e pubblicati anche sul sito internet comunale.

Non si è resa necessaria l'adozione di particolari misure di prevenzione del disagio lavorativo diverse ed ulteriori rispetto a quelle sopra descritte e derivanti dalla attuazione del piano triennale azioni positive.

Non si sono rilevate, né vi sono state segnalazioni, di situazioni di discriminazione/mobbing.

SEZIONE 5. Performance

La attuazione del Piano Azioni Positive ed il supporto amministrativo alle attività del CUG sono stati formalmente incardinati tra gli obiettivi di performance dell'area amministrativa per l'anno di riferimento.

Il CUG non ha rilievi da muovere in ordine alla adeguatezza del Sistema di Misurazione e Valutazione in essere presso l'ente in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Il CUG è stato istituito con provvedimento del Segretario generale n.19488 Prot del 16.12.2016.

Il CUG non è dotato di specifico budget annuale, ma svolge funzioni di impulso all'utilizzo e smobilizzo di risorse da parte dell'amministrazione laddove si rilevino interventi necessari alla attuazione del piano triennale.

I componenti del CUG possono richiedere ed ottenere la partecipazione ad interventi specifici formativi sul tema delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Il CUG si riunisce in spazi del comune all'uopo resi disponibili dalla amministrazione.

Il CUG è dotato di proprio regolamento di funzionamento e dispone di apposito spazio virtuale sul sito internet comunale, tramite banner dedicato nel quale confluiscono gli atti ed i documenti di particolare rilevanza sulle attività e competenze dell'organo.

Mediamente il CUG si riunisce in via stabile ed ordinaria 2 volte l'anno, salvo riunioni ed incontri ulteriori in caso si manifesti la necessità di esaminare situazioni specifiche in ogni momento.

Il CUG non si avvale di collaboratori esterni, tranne che per il supporto amministrativo (interno) del personale dell'ufficio di segreteria comunale.

B. ATTIVITA'

Il CUG svolge le funzioni previste dalle vigenti disposizioni in materia. In particolare esercita:

POTERI PROPOSITIVI sulle azioni atte a favorire il benessere organizzativo, interventi e progetti atti a prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione di genere, promozione delle politiche di conciliazione, diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità. In particolare svolge un ruolo di impulso propositivo alla definizione delle azioni di inserire nel piano triennale.

POTERI CONSULTIVI su orario di lavoro, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, piani di formazione del personale.

POTERI di VERIFICA sulla attuazione del piano triennale azioni positive, esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e di prevenzione del disagio lavorativo, assenza di discriminazioni nell'ambiente lavorativo.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si precisa che l'esercizio dei poteri propositivi, consultivi e di verifica di cui sopra è effettuato dal CUG anche tramite l'attività delle RSU interne attesa – allo stato – la coincidenza soggettiva della composizione del CUG e delle RSU.

Il CUG dà atto che l'amministrazione comunale e gli uffici hanno garantito ampia collaborazione e disponibilità alla trasmissione delle informazioni necessarie all'espletamento delle attività del comitato.