



COMUNE DI BORNO
PROVINCIA DI BRESCIA

Relazione C.U.G. Comune di Borno - 2025

Comune di Borno

Piazza Giovanni Paolo II, 1 - 25042 BORNO (BS)

C.F.: 00701670176 – P.IVA 00575440987

Tel. 0364.41000 - E-mail: info@comune.borno.bs.it - PEC: protocollo@pec.comune.borno.bs.it

Ufficio Tecnico Tel. 0364. 41000 interno 3 - E-mail: uff.tecnico@comune.borno.bs.it





COMUNE DI BORNO
PROVINCIA DI BRESCIA

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 ANNO 2024

Comune di Borno

Piazza Giovanni Paolo II, 1 - 25042 BORNO (BS)

C.F.: 00701670176 – P.IVA 00575440987

Tel. 0364.41000 - E-mail: info@comune.borno.bs.it - PEC: protocollo@pec.comune.borno.bs.it

Ufficio Tecnico Tel. 0364. 41000 interno 3 - E-mail: uff.tecnico@comune.borno.bs.it





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

Nella presente sezione si riassume la situazione del personale al 31/12/2024 del Comune di Borno suddivisa per genere ed età, tipologia di rapporto di lavoro e per titolo di studio nei diversi livelli di inquadramento e per anzianità nei profili e livelli dirigenziali e non, ripartite per età e per genere:

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento:

Tipologia di personale	Inquadramento	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
Personale non dirigente	AREA OPERATORE ESPERTO	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA ISTRUTTORE	0	0	0	0	0	1	1	2	1	0
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	0	1	1	0	1	1	3	1	0
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,00	12,50	12,50	0,00	12,50	12,50	37,50	12,50	0,00

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza:

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	0	0	2	1	0	3	60,00	100,00	1	0	1	0	0	2	40,00	40,00
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	1	0	3	100,00	60,00
Totale	0	0	2	1	0	3			1	1	2	1	0	5		
Totale %	0,00	0,00	25,00	12,50	0,00	37,50			12,50	12,50	25,00	12,50	0,00	62,50		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne



Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere:

Tipo Posizione di responsabilità	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	100,00	100,00	0	0,00	--	1	100,00
	0	0,00	--	0	0,00	--	0	--
Totale personale	1			0			1	
Totale % sul personale complessivo	12,50			0,00			12,50	

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere:

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾
Inferiore a 3 anni	0	0	0	1	0	1	33,33	33,33	1	0	1	0	0	2	66,67	40,00
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	40,00
Tra 3 e 5 anni	0	0	2	0	0	2	66,67	66,67	0	1	0	0	0	1	33,33	20,00
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	2	1	0	3			1	1	2	1	0	5		
Totale %	0,00	0,00	25,00	12,50	0,00	37,50			12,50	12,50	25,00	12,50	0,00	62,50		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio:

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	25,00



Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	0	0,00	3	100,00	3	37,50
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	25,00
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	12,50
Totale personale		3		5		8	
Totale % sul personale complessivo		37,50		62,50		100,00	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Si riassumono di seguito le diverse tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere:

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età:

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	1	0	3	100,00	100,00
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	1	1	1	0	3		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	33,33	33,33	33,33	0,00	100,00		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne



Congedi parentali e permessi L. 104/1992 Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere:

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	0	--	0	--	0	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età:

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale x Docenti	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) Piano Triennale di Azioni Positive:

Il Comune di Borno si proponeva nel Piano Triennale di Azioni Positive all'interno del PIAO 2024/2026, il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Obiettivo 1 - migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità e promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali dell'Ente e sul territorio comunale;

Obiettivo 2 - garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, anche in applicazione dell'art. 6 del D.P.R. n. 487/1994 così come modificato dal D.P.R. n. 82/2023;



Obiettivo 3 - garantire le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la peculiare posizione delle madri lavoratrici nonché dei dipendenti che rientrano a lavoro a seguito di un periodo di congedo;

Obiettivo 4 - facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro;

Obiettivo 5 - promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi relativi alle pari opportunità.

Rispetto al 1°, al 3° e al 5° punto non sono state realizzate rilevanti iniziative da parte dell'Amministrazione, ma nel prossimo futuro si vorrebbe, grazie anche alla creazione della C.U.G. sostenere più iniziative in tal senso.

Per quanto riguarda il 2° punto l'Ente si è impegnato ad assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile all'interno della commissione di valutazione.

Infine per quanto riguarda invece il 4° punto il Comune di Borno ha adottato, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 12.04.2022, il Regolamento delle misure organizzative per l'applicazione di nuove modalità spaziotemporali di svolgimento di prestazione lavorativa (lavoro agile o *smart working*) per garantire, flessibilità oraria e una conciliazione più adeguata della vita familiare/lavorativa dei propri dipendenti e sempre per soddisfare e attuare nuovi modelli di lavoro a distanza, è stato implementato, grazie alla misura PNRR, il sistema gestionale in *cloud*.

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

Il P.T.A.P. prevedeva che nei piani di formazione si tenesse conto delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi individuali accessibili anche tramite formazione online, anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Nel 2023 i dipendenti sono stati abilitati all'accesso alla piattaforma *Syllabus*. Tale piattaforma, messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica, eroga una formazione personalizzata sulle competenze digitali al fine di aumentare la conoscenza dei sistemi digitali e, di conseguenza, accrescere la qualità dei servizi resi on line dall'Ente.

Ad inizio 2025, invece, i dipendenti sono stati abilitati alla piattaforma *F.A.S.T Piccoli Comuni*, anch'essa messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Tale piattaforma eroga contenuti normativi aggiornati e modelli documentali utili per agevolare le conoscenze ed il lavoro quotidiano effettuato dagli uffici.

Si segnala, tuttavia, che risulta necessario sottoporre i lavoratori alla formazione e all'aggiornamento in tema di 'salute e sicurezza sui luoghi di lavoro' poiché quest'ultima risulta carente soprattutto per la categoria degli Operatori Esperti che operano all'interno dell'Ente.



c) Adozione bilancio di genere

Il Comune di Borno non ha provveduto a redigere il Bilancio di Genere.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

ORGANIZZAZIONE INTERNA

Con riferimento alla macrostruttura dell'Ente, si rinvia alla sottosezione 3.1 del PIAO 2024/2026, approvato con Delibera di Giunta comunale n. 39 del 27/03/2024, pubblicato nel portale PIAO del Dipartimento Funzione Pubblica e sul sito web istituzionale del Comune di Borno nella sezione Amministrazione Trasparente.

Il Comune di Borno, con Decreto del Segretario Comunale n. 02 del 04/03/2025, ha costituito il proprio Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), composto da n. 6 membri (di cui n. 3 effettivi e n. 3 supplenti), individuati in forma paritaria fra entrambi i generi e designati tra i dipendenti del Comune.

Il C.U.G. svolge la funzione di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico.

Al fine di potenziare tale funzione, il Presidente del Comitato ha richiesto la costituzione di una sezione dedicata all'interno dell'Amministrazione Trasparente del sito istituzionale del Comune di Borno, consultabile da tutti i dipendenti, che sono stati informati tramite apposita comunicazione. In questo spazio sarà inoltre consultabile apertamente la documentazione regolamentare che rappresenta la base costitutiva e di funzionamento del CUG, nonché la relazione annuale a consuntivo delle attività svolte.

Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG:

Una delle prossime attività previste sarà programmare attività formative e di aggiornamento all'interno dell'area amministrativa segnalando i corsi riguardanti le tematiche trattate dal C.U.G., al momento mai svolta, e lo svolgimento di indagini professionali riguardanti il benessere organizzativo dell'Ente, la valutazione dello stress da lavoro correlato e dei rischi in ottica di genere in accordo con l'Amministrazione.

Laddove rilevate, e scrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione:

All'interno dell'ambiente lavorativo al momento non si rilevano segnalazioni né alcun tipo di presupposto per avviare interventi atti a contrastare atteggiamenti di tipo discriminatorio o prevaricatorio nei confronti dei colleghi e delle colleghe.



SEZIONE 5. PERFORMANCE

È operativo il sistema di valutazione del personale dirigente e non dirigente. Il Comitato Unico Di Garanzia non è a conoscenza se vi è stata una analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nei vari Piani della Performance.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

Con deliberazione della Giunta Comunale del Comune di Borno n.39 del 27/03/2024 è stato approvato all’interno del PIAO 2024/2026, il Piano Triennale di Azioni Positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Il Comune di Borno prima non aderiva a nessun Comitato Unico di Garanzia, lo stesso è di recente formazione, infatti con Decreto del Segretario comunale n. 02 del 04/03/2025, il Comune di Borno ha costituito il proprio Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).

B. ATTIVITA’

Al CUG competono, ai sensi della normativa vigente, i seguenti compiti:

POTERI PROPOSITIVI:

- Promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità.
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con altri Enti.
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini.
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo.
- 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.

POTERI CONSULTIVI

- Piani di formazione del personale.
- Forme di flessibilità lavorativa come il telelavoro e interventi di conciliazione.
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa (Criteri di valutazione del personale).



POTERI DI VERIFICA:

- Risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità (relazione annuale).
- Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo.
- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

I dati statistici relativi al Comune di Borno evidenziano il permanere di un sostanziale equilibrio complessivo tra presenza maschile e femminile nell'organico del personale dipendente di questo Ente, anche se deve registrarsi una presenza delle donne in percentuale ampiamente maggioritaria nell'Area degli Istruttori. Le ridotte dimensioni del Comune di Borno, unitamente alla esigua disponibilità di risorse umane e finanziarie, non consentono di elaborare una strategia efficace di riequilibrio all'interno delle singole aree di inquadramento professionale soprattutto nell'Area degli Incarichi ad Elevata Qualificazione.

Va comunque considerato che l'ambiente di lavoro e l'organizzazione degli uffici e dei servizi non evidenziano problematiche di rilievo e ostacoli effettivi rispetto alla realizzazione del principio della piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Le azioni positive che l'Amministrazione intende porre in atto per favorire le pari opportunità, pertanto, non sono mirate a riequilibrare la presenza del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali, quanto piuttosto a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Nel rispetto dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, l'Amministrazione ha adottato - con la stesura del PIAO 2024/26 - un Programma Triennale di Azioni Positive, volte ad assicurare condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente. Tali obiettivi, correlati da azioni e indicatori, non sempre sono stati raggiunti ma è auspicio che il CUG, di recente costituzione (marzo 2025), riesca a coinvolgere meglio l'Amministrazione nell'adempimento di quanto riportato nel un Programma Triennale di Azioni Positive.

I principali obiettivi, quindi, del neonato CUG del Comune di Borno saranno:

Comune di Borno

Piazza Giovanni Paolo II, 1 - 25042 BORNO (BS)

C.F.: 00701670176 – P.IVA 00575440987

Tel. 0364.41000 - E-mail: info@comune.borno.bs.it - PEC: protocollo@pec.comune.borno.bs.it

Ufficio Tecnico Tel. 0364. 41000 interno 3 - E-mail: uff.tecnico@comune.borno.bs.it





- sviluppare, nell'immediato futuro, percorsi formativi rivolti ai propri componenti e a tutto il personale dipendente, favorendo il consolidarsi di questa 'nuova' materia nella prassi amministrativa coinvolgendo l'Amministrazione in tal senso;
- offrire agli organi preposti il proprio contributo consultivo ai fini di effettuare un'indagine sul benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere;
- continuare a presidiare il rispetto degli obiettivi dell'Amministrazione in tema di conciliazione dei tempi lavorativi con le necessità familiari;
- promuovere iniziative ed eventi organizzati in sinergia con le aggregazioni associative (istituzionali e non) presenti nel territorio, impegnate sui temi del contrasto alla violenza di genere e ad ogni forma di discriminazione, per costruire e diffondere la cultura del rispetto e delle pari opportunità.