



COMUNE DI RODENGO SAIANO

Provincia di Brescia

# Comitato unico di garanzia

Relazione annuale 2023

*[Handwritten signatures]*



## PREMESSA

La Direttiva n. 2/2019, del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretariato alle Pari Opportunità, prevede che entro il 30 marzo di ciascun anno, il CUG presenti agli organi di indirizzo politico una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, contenente una specifica sezione sull'attuazione del PAP e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione.

La relazione deve essere trasmessa all'Organismo indipendente di valutazione o al Nucleo di valutazione, ai fini della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

Considerato che i dipendenti in dotazione organica sono solo 31, **questa relazione è stata sviluppata sulla scorta del modello allegato alla Direttiva ministeriale n. 2/2019, ma in forma semplificata.**

## DATI SUL PERSONALE

La tabella che segue indica per ciascun dipendente: la categoria professione, la posizione economica, il tempo di impiego (tempo pieno, tempo parziale), il profilo professionale, il sesso, l'anno di nascita, l'età, il titolo di studio.

Cat.	PE	T.	Profilo professionale	Sesso	Anno di nascita	Età	Titolo studio
B	B3	36	Operaio specializzato	M	1970	54	Diploma triennale
B	B7	36	Collaboratore amministrativo contabile	F	1959	65	Laurea magistrale
B	B4	24 PT	Collaboratore amministrativo	M	1976	48	Diploma quinquennale
C	C5	36	Istruttore amministrativo	F	1972	52	Diploma quinquennale
C	C1	32 PT	Istruttore amministrativo contabile	F	1984	40	Diploma quinquennale
C	C2	36	Istruttore amministrativo	F	1966	58	Diploma quinquennale
C	C2	30 PT	Istruttore amministrativo	F	1967	57	Licenza scuola media
C	C1	32 PT	Istruttore amministrativo	F	1963	61	Diploma quinquennale
C	C1	36	Istruttore amministrativo contabile	F	1977	47	Diploma quinquennale
C	C1	36	Istruttore amministrativo	F	1970	54	Laurea magistrale
C	C3	36	Istruttore amministrativo	M	1988	36	Diploma quinquennale
C	C1	30 PT	Istruttore amministrativo	F	1981	43	Diploma quinquennale
C	C1	36	Collaboratore amministrativo, bibliotecario	M	1977	47	Laurea magistrale
C	C1	36	Istruttore amministrativo	F	1994	30	Laurea triennale
C	C1	36	Istruttore amministrativo	F	1981	43	Diploma quinquennale

C	C4	36	agente di polizia locale	M	1974	50	Diploma quinquennale
C	C4	36	agente di polizia locale	M	1969	55	Diploma quinquennale
C	C1	36	agente di polizia locale	F	1973	51	Diploma quinquennale
C	C3	36	agente di polizia locale	M	1979	45	Diploma quinquennale
D	D3	18 PT	Istruttore direttivo tecnico	M	1966	58	Diploma quinquennale
D	D4	36	Istruttore direttivo tecnico	M	1962	62	Laurea magistrale
D	D7	PT 18	Istruttore direttivo tecnico, funzionario	M	1977	47	Laurea magistrale
D	D2	36	Istruttore direttivo tecnico	F	1970	54	Diploma quinquennale
D	D1	PT 18	Istruttore direttivo amministrativo contabile, funzionario	F	1978	46	Diploma quinquennale
D	D2	36	Istruttore direttivo	M	1963	61	Diploma quinquennale
D	D2	36	Istruttore direttivo	F	1968	56	Laurea magistrale
D	D1	36	Istruttore direttivo, funzionario	M	1990	34	Laurea magistrale
D	D2	36	Istruttore direttivo, assistente sociale	F	1979	45	Laurea triennale
D	D1	36	Istruttore direttivo, assistente sociale	F	1989	35	Laurea triennale
D	D1	36	Istruttore direttivo, funzionario di polizia locale	M	1976	48	Laurea triennale
D	D2	36	Istruttore direttivo	F	1970	54	Laurea magistrale

Compreso il nuovo Istruttore Amministrativo, la cui assunzione decorrerà dal 15 aprile 2024, i dipendenti del comune sono 31, dei quali: 18 femmine (58%) e 13 maschi (42%).

Nel corso del 2023 sono state assunte 6 persone, attraverso mobilità in entrata e concorsi pubblici, delle quali 5 di sesso femminile e 1 di sesso maschile.

Il comune non dispone di dipendenti della fascia di età 20-30 anni. Mentre:

31-40 anni, 4 dipendenti;

41-50 anni, 11 dipendenti;

51-60 anni, 12 dipendenti;

oltre 60 anni, 4 dipendenti.

I dipendenti impiegati part-time sono 8 (26%). Di questi, 2 sono maschi e 6 sono femmine. Gli altri 23 dipendenti sono impiegati con contratti di lavoro a tempo pieno.

Con riferimento ai titoli di studio, 17 dipendenti hanno conseguito un diploma quinquennale (55%), 2 dispongono di un titolo di studio inferiore (6%), mentre i restanti 12 hanno un titolo di studio superiore (laurea triennale, laurea magistrale) (39%).

I dati di cui sopra non considerano la figura del segretario comunale, dipendente del Ministero dell'Interno, che ad oggi è un soggetto di sesso maschile (fino al termine del 2022, era una dirigente di sesso femminile). Il segretario è necessariamente titolare di laurea magistrale.

## CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Riguardo agli orari di lavoro, l'ufficio personale ha garantito:

l'applicazione di orari flessibili, con particolare attenzione al *part-time verticale e orizzontale*, a **tutti coloro che ne abbiano fatto richiesta** (cfr. determinazioni nn. 217 29/5/2023, 215 29/5/2023, 264 28/6/2023 di trasformazione di contratti di impiego da tempo pieno a parziale, in favore di tre dipendenti donna);

l'attivazione di soluzioni *smart working* in attuazione della sottosezione "Organizzazione del lavoro agile" del Piano integrato di azione e organizzazione (cfr. deliberazione di giunta n. 2 dello 11 gennaio 2023);

*articolazioni orarie specifiche* per consentire di poter far fronte a particolari esigenze familiari congiuntamente ad una lettura estensiva dei CCNL per consentire al personale di accedere a permessi particolari (cfr. autorizzazione 4/10/2023 prot. 19841).

## PARI OPPORTUNITA'

Il 5 dicembre 2023 (ns. prot. 23614) l'ipotesi di **Piano delle azioni positive 2023-2025** è stata trasmessa all'Ufficio della Consigliera di Parità per acquisire eventuali osservazioni. Successivamente, con **deliberazione n. 23 del 23/2/2023 l'esecutivo ha approvato il PAP 2023-2025**.

**Le misure programmate sono state pressoché attuate.**

L'ufficio personale ha assicurato che la formazione fosse somministrata a tutto il personale, sia per favorire la crescita individuale che per assicurare sviluppi di carriera.

In merito, agli sviluppi della carriera e della professionalità:

1. sono stati applicati sistemi premianti selettivi, oggettivi e meritocratici, che valorizzano i dipendenti meritevoli, indipendente dal genere, attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici;
2. gli incarichi di responsabilità sono stati assegnati sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Nel corso del 2023, tre dipendenti hanno ottenuto **progressioni economiche: due di sesso femminile, uno di sesso maschile**.

## BENESSERE DEL PERSONALE

L'amministrazione ha assicurato e tuttora assicura:

1. lo *smart working* per consentire, alle lavoratrici madri, la possibilità di conciliare le necessità dei figli con gli impegni di lavoro;

2. la trasformazione dei contratti di lavoro da tempo pieno a *tempo parziale*, ovvero l'applicazione di *orari specifici* tali da consentire a lavoratrici e lavoratori di conciliare le esigenze della famiglia con gli impegni lavorativi;
3. la *mobilità* in uscita di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che per esigenze famigliari ne facciano richiesta;
4. *pari opportunità* sostanziali nella formazione del personale e nello sviluppo professionale.

## PERFORMANCE

Per assicurare che l'**Obiettivo operativo n. 1 del PAP 2023-2025** relativo alla **formazione** fosse conseguito, il **Piano della performance** ha fissato un parametro, che ciascun Responsabile d'Area ha poi realizzato, per "Promuovere la formazione e la crescita del personale dell'Area" (cfr. Piano della performance 2023-2025 approvato con deliberazione di giunta n. 38 del 1° marzo 2023).

## AZIONE DEL CUG

Il Comitato unico di garanzia (CUG) è stato istituito con deliberazione giuntale 11 ottobre 2023, n. 183.

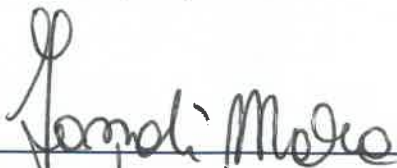
Fanno parte del CUG: la Signora Mara Fossati per l'unica organizzazione sindacale rappresentata (FP CGIL); Omar Gozzoli, segretario comunale e responsabile dell'Ufficio di gestione del personale, per l'amministrazione; il segretario comunale presiede il Comitato. Inoltre, può essere chiamata a svolgere funzioni di segreteria del Comitato, la Dottoressa Lorella Ganza dell'Ufficio personale.

I componenti del CUG non percepiscono corrispettivi, emolumenti, né gettoni per la partecipazione alle riunioni del Comitato.

Il CUG del comune di Rodengo Saiano, al vertice del quale la Sindaca, Professoressa Rosa Vitale, è assai sensibile al tema delle *pari opportunità*, non ha registrato alcun comportamento discriminatorio o lesivo dei principi di cui al d.lgs. 198/2006. Pertanto, l'attività del Comitato si è limitata all'elaborazione della presente.

Rodengo Saiano, 28/2/2024

Mara Fossati



Omar Gozzoli



Lorella Ganza



