



**COMUNE DI RODENGO SAIANO**  
Provincia di Brescia

# Comitato unico di garanzia

## Relazione annuale 2024

## **PREMESSA**

Valore fondante dell'Unione Europea, l'uguaglianza di genere è strategica ed imprescindibile per il conseguimento di obiettivi generali dell'Unione quale, ad esempio, il raggiungimento di un tasso di occupazione del 75% per uomini e donne, di età compresa fra i 20 e i 64 anni, fissato nel quadro della Strategia per la crescita Europa 2020.

L'Unione intende conseguire tale obiettivo innalzando il livello di occupazione delle donne, indicatore rilevante dello sviluppo socioeconomico di un Paese.

La Strategia Europa 2020 non solo focalizza l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma si sofferma specificamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata.

In tale contesto si inseriscono la Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla *"Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015"* che ha sottolineato l'importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale (lavoro flessibile: part-time, telelavoro, smart working) e la Roadmap della Commissione europea *"New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families"* (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile.

Le amministrazioni pubbliche, secondo l'art. 7 del d.lgs. 30/3/2001, n. 165, recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni"*, sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'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 al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

L'art. 57 del medesimo d.lgs. 165/2001 ha previsto che ogni pubblica amministrazione costituisca, al proprio interno, un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

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

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 Piano delle Azioni Positive ovvero, laddove il PAP non sia stato adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione.

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

Al 31/12/2024 la dotazione organica di questo comune registrava solo 31 unità, inoltre, non sono stati registrati comportamenti discriminatori o altre criticità (perlomeno, negli ultimi esercizi), pertanto, la Relazione è stata sviluppata dal CUG 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	32PT	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	<b>PT 18</b>	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

Come già precisato al 31/12/2024, il comune disponeva (e ad oggi dispone) di 31 dipendenti, dei quali:

18 di sesso femminile (58%);

13 di sesso maschile (42%).

Se durante il 2023 erano state assunte 6 persone, cinque di sesso femminile ed una di sesso maschile, nel corso del 2024 è stata assunta una sola unità (di sesso maschile) che ha sostituito una persona collocata in quiescenza (di sesso femminile).

Il personale dipendente si colloca nelle fasce di età seguenti.

20-30 anni, 1 dipendente;

31-40 anni, 4 dipendenti;

41-50 anni, 11 dipendenti;

51-60 anni, 11 dipendenti;

oltre 60 anni, 4 dipendenti.

I dipendenti impiegati part-time sono 10 (32%). Di questi, 6 sono di sesso femminile e 4 di sesso maschile (uno di questi, in realtà, ha avviato il part-time solo dal 1° gennaio 2025).

Gli altri 21 dipendenti sono impegnati a tempo pieno. Il funzionario al vertice dell'Area dei servizi tecnici (Salvalai) e la funzionaria che dirige l'Area dei servizi finanziari e dei tributi (Zanardelli) sono impiegati in condivisione, al 50%, con il comune di Ome.

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 (39%) hanno un titolo di studio superiore (laurea triennale, laurea magistrale).

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**, per assicurare le migliori modalità di conciliazione tra impegni di lavoro e cura della propria famiglia, l'ufficio personale ha garantito e continuerà a garantire:

- l'applicazione di **orari flessibili**, con particolare attenzione al **part-time verticale e orizzontale**, a tutti coloro che ne abbiano fatto richiesta;
- l'attivazione tempestiva di soluzioni **smart working** in attuazione della sottosezione "Organizzazione del lavoro agile" del Piano integrato di azione e organizzazione;
- l'applicazione di **orari di lavoro specifici**, anche *ad personam*, per far fronte a particolari esigenze familiari congiuntamente ad una lettura estensiva degli istituti dei CCNL.

## **PARI OPPORTUNITÀ**

Una prima ipotesi del **Piano delle Azioni Positive 2024-2026** è stata trasmessa all'Ufficio della Consigliera di Parità il 6/3/2024 (ns. prot. 4768). La Consigliera di Parità, in data 8/3/2024 (ns. prot. 4943) ha partecipato delle osservazioni sull'ipotesi di PAP che l'esecutivo ha fatto proprie. Quindi, con deliberazione n. 38 del 13 marzo 2024 l'esecutivo ha approvato il PAP 2024-2026.

**Le misure programmate nel PAP 2024-2026 sono state attuate in modo compiuto.**

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 (sono stati organizzati internamente anche due seminari specifici, il 27 maggio ed il 3 giugno 2024).

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 2024, tre dipendenti hanno ottenuto **progressioni economiche: due di sesso femminile, uno di sesso maschile** (come accadde l'anno precedente).

## **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 familiari ne facciano richiesta;
4. pari opportunità sostanziali nella formazione del personale e nello sviluppo professionale.

Anche per contribuire a migliorare il clima aziendale, nel febbraio 2024 è stato stipulato un accordo conciliativo, con dipendenti ed ex dipendenti, di chiusura di una vertenza avviata, in maniera un po' improvvisa se non arbitraria, nel dicembre 2019 relativa al pagamento di incentivi in denaro correlati allo svolgimento di funzioni tecniche dei quali il comune chiedeva, per motivi meramente formali, la restituzione.

## PERFORMANCE

Per assicurare che l'**Obiettivo operativo n. 1 del PAP** relativo alla formazione fosse conseguito, il **Piano della performance 2024-2026** (approvato con deliberazione di giunta n. 15 del 7/2/2024) ha fissato un parametro, che ciascun Responsabile d'Area ha poi realizzato, per "Promuovere la formazione e la crescita del personale dell'Area"

Il parametro/obiettivo, che viene riproposto ogni anno nel Piano della performance, ha lo scopo di "Promuovere la formazione e la crescita del personale dell'intera organizzazione" e prevede che, per ciascuna Area organizzativa, un numero significativo di funzionari e collaboratori debba partecipare almeno ad un incontro di formazione nel corso dell'anno.

Il parametro/obiettivo, che ha un peso ponderato del 3% nella scheda di ogni funzionario, è stato conseguito da tutte le aree amministrative.

Riproporre ogni anno tale parametro/obiettivo nella scheda di performance di ogni Area organizzativa assicura che la formazione venga somministrata gradualmente a tutto il personale.

## AZIONE DEL CUG

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

Fanno parte del Comitato:

la **Signora Mara Fossati** per l'unica organizzazione sindacale rappresentata (FP CGIL);

**Omar Gozzoli**, segretario comunale e responsabile dell'Ufficio di gestione del personale, in rappresentanza dell'amministrazione datore di lavoro.

Il segretario comunale presiede il Comitato.

Può essere chiamata a svolgere funzioni di segreteria del Comitato, la signora **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 non ha registrato alcun comportamento discriminatorio o lesivo dei principi di cui al d.lgs. 198/2006 nel corso dell'esercizio. Pertanto, l'attività del Comitato si è limitata all'elaborazione di questa Relazione.

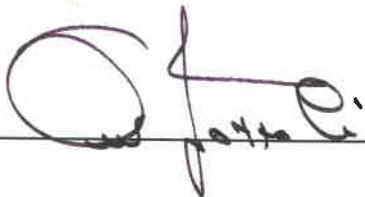
Si segnala che la Sindaca del comune di Rodengo Saiano, Professoressa Rosa Vitale, così come l'intera amministrazione, è assai attenta alla promozione delle pari opportunità e dell'inclusione.

Rodengo Saiano, 24 febbraio 2025

Mara Fossati

Gozzoli More

Omar Gozzoli

A handwritten signature consisting of a large circle on the left, a vertical line with a small loop extending from it, and a horizontal line with a small circle at its end.

Lorella Ganza

A handwritten signature consisting of the letters 'L', 'G', and 'Z' connected by a continuous line.

