



COMUNE DI ROMENTINO

## Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2024

---

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](mailto:monitoraggiocug@governo.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

In questa sezione sono riportati i dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età e tipo di contratto, qualifica/profilo, livello, posizione organizzativa, ecc.

#### RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' 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
Funzionari e dalla Elevata Qualificazione	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1
Istruttori	0	0	3	1	0	0	2	1	5	1
Operatori Esperti	1	0	1	1	0	0	1	2	0	0
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>2</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>4,35</b>	<b>0</b>	<b>17,39</b>	<b>8,70</b>	<b>4,35</b>	<b>0</b>	<b>13,04</b>	<b>13,04</b>	<b>30,43</b>	<b>8,70</b>

#### ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ' 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	1	0	3	2	0	6	75	0	0	3	3	2	8	53,33
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	4	26,67
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	0	1	2	25	0	1	0	2	0	3	20
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>100</b>
<b>Totale %</b>	<b>12,5</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>25</b>	<b>12,5</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>46,67</b>	<b>13,33</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO****AREA OPERATORI ESPERTI (EX B)**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0	0	0	0	0	0
Diploma di scuola superiore	2	50	2	50	4	100
Laurea	0	0	1	100	1	100
Laurea magistrale	1	100	0	0	1	100
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	3	50	3	50	6	100
% sul personale complessivo	8	37,5	15	20	23	26,09

**AREA ISTRUTTORI (EX C)**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0	0	0	0	0	0
Diploma di scuola superiore	4	0	7	0	11	100
Laurea	0	0	2	0	0	100
Laurea magistrale	0	0	0	0	0	0
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	4	30,77	9	69,23	13	100
% sul personale complessivo	8	50	15	60	23	56,52

**AREA FUNZIONARI E DALLA ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX D)**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0	0	0	0	0	0
Diploma di scuola superiore	0	0	0	0	0	0
Laurea	0	0	0	0	0	0
Laurea magistrale	1	25	3	75	4	100
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	1	25	3	75	4	100
% sul personale complessivo	8	12,50	15	20	23	17,39

Al 31 dicembre 2024 il personale si compone di 23 unità, di cui 8 uomini e 15 donne. Il segretario comunale è un uomo con incarico a scavalco

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In questa sezione sono inseriti i dati sulle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale per genere (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale)

### 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	0	0	4	2	1	7	87,50	0	3	2	7	2	14	93,33
Part Time >50%	1	0	0	0	0	1	12,50	0	0	1	0	0	1	6,67
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	1	0	4	2	1	8	100	0	3	3	7	2	15	100
<b>Totale %</b>	12,50	0	50	25	12,50	100	100	0	20	20	46,67	13,33	100	100

**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	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Personale che fruisce del lavoro agile 2 giorni a settimana (Part time 52,33%)	0	0	0	0	0	0		0	0	1	0	0	1	
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
<b>Totale</b>	0	0	0	0	0	0		0	0	1	0	0	0	

Solamente una donna usufruisce del part time per motivi personali

## 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	0	0	12	100	12	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0	0	0	0	0
Numero permessi giornalieri per congedi	0	0	6	100	6	100
Numero permessi orari per congedi parentali	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	0	0	18	100	18	100

### SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 123 del 15.11.2022

<b>Obiettivo 1:</b>	Sensibilizzazione sulle attività del CUG
<b>Azioni/ Iniziative:</b>	Attività di comunicazione col personale dipendente
<b>Destinatari:</b>	Tutto il personale
<b>Soggetti coinvolti:</b>	CUG
<b>Risorse impegnate:</b>	€0,00
<b>Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:</b>	Sì

**Nota Metodologica** - Visibilità del CUG mediante aggiornamento e monitoraggio delle informazioni sull'organismo e sulla sua attività nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web comunale

<b>Obiettivo 2:</b>	Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione
<b>Azioni/ Iniziative:</b>	Formazione su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione
<b>Destinatari:</b>	Tutto il personale

**Soggetti coinvolti:** Soggetti pubblici e privati che svolgono attività di formazione

**Risorse impegnate:** Rientra nella spesa annuale per la formazione del personale

**Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:** Sì

**Nota Metodologica** – Confermare e incrementare percorsi formativi di sensibilizzazione rivolti al personale dell'ente su diverse tematiche: prevenzione e contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere; sensibilizzazione sulla Parità di Genere e il benessere lavorativo

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

#### FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età Tipo Formazione	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	%
Obbligatoria (sicurezza)	12	0	32	13	0	57	20,14	0	18	12	36	12	78	14,83
Aggiornamento professionale	8	0	40	21	12	81	28,62	0	32	26	72	22	152	28,90
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	18	18	6,36	0	0	0	21	8	29	5,51
Tematiche CUG	2	0	12	8	4	26	9,19	0	16	12	29	6	63	11,98
Violenza di genere	2	0	16	6	3	27	9,54	0	12	16	34	9	71	13,50
Altro relativo alla mansione	5	0	49,5	8,5	11	74	26,15	0	29,5	26,5	63	14	133	25,28
<b>Totale ore</b>	29	0	149,5	56,5	48	283	100	0	107,5	92,50	255	71	526	100
<b>Totale ore %</b>	10,25	0	52,83	19,96	16,96	100	100	0	20,44	17,58	48,48	13,5	100	100

c) Adozione bilancio di genere

L'Amministrazione non ha provveduto a redigere il Bilancio di genere

d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Durante l'anno 2024 non è stata nominata alcuna commissione di concorso

e) Differenziali retributivi uomo/donna

**DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
<b>Elevata Qualificazione</b>	<b>32.165,93</b>		<b>31.137,78</b>		<b>1.028,15</b>	<b>3,19</b>
<b>Istruttori</b>	<b>22.011,97</b>		<b>21.599,33</b>		<b>412,64</b>	<b>1,87</b>
<b>Operatori Esperti</b>	<b>20.381,48</b>		<b>20.183,96</b>		<b>197,52</b>	<b>0,97</b>
<b>Totale personale</b>	<b>7</b>		<b>14</b>		<b>21</b>	<b>100</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>33,33</b>		<b>66,67</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

**POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Funzionari e dalla Elevata Qualificazione	1	100	3	100	4	100
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>75</b>	<b>4</b>	<b>100</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>1</b>	<b>4,35</b>	<b>3</b>	<b>13,04</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

**SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

In merito alle possibili situazioni di stress psicologico legate alle attività, l'ente segue gli sviluppi degli studi di settore in materia al fine di poter cogliere nuovi elementi utili ad una più approfondita conoscenza della problematica. Il codice di comportamento dei dipendenti, pubblicato sul sito web comunale, descrive i principi etici e di condotta tenendo conto della necessità di salvaguardare il

benessere del personale. A questo proposito la principale misura adottata dall'ente nel corso del 2024 è stata la modifica della flessibilità oraria d'ingresso, accogliendo in tal modo le esigenze individuali e familiari dei dipendenti.

Nel corso del 2024 non sono state formalizzate segnalazioni di mobbing o di discriminazione.

## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Tutte le attività svolte nell'ente sono contemplate in un quadro di misurazione e valutazione della performance attraverso un complesso di obiettivi che, collegando la valutazione individuale alla premialità, è finalizzato anche alla retribuzione di produttività e risultato per i dipendenti.

### ***SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA***

#### **A. OPERATIVITA'**

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) è stato istituito dall'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010

Il CUG opera in raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi di risorse umane e strumenti operativi messi a disposizione dallo stesso ente, collaborando per l'individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronti sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Romentino è stato istituito con deliberazione della Giunta Comunale 31 del 12.4.2024 ed è composto da 2 dipendenti titolari di funzioni di EQ e 2 dipendenti non titolari di funzioni di EQ, tutti in rappresentanze di entrambi i generi.

Il Comitato ha sede presso il palazzo municipale, utilizza gli spazi disponibili degli uffici comunali e non ha un proprio budget annuale.

Il CUG si riunisce se e quando ritenuto opportuno dai componenti ed in ogni caso in presenza di segnalazioni di situazioni di disequilibrio.

#### **B. ATTIVITA'**

Stante la totale assenza all'interno dell'ente di segnalazioni o indizi di situazioni di disequilibrio, in particolare a sfavore del genere femminile, il comitato ha ritenuto non necessario intraprendere alcuna particolare iniziativa nel corso dell'anno 2024 reputando che le misure contenute nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 raggiungano comunque gli obiettivi fissati dalla legge di

ottimizzare la produttività lavorativa, migliorare l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

### ***CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE***

Il CUG è dell'idea che il benessere organizzativo sia influenzato da molti fattori: il costante perseguimento di obiettivi di pari opportunità nella crescita professionale ed economica, l'imparzialità in materia di valutazione delle prestazioni, il fattore età, l'aumento dei carichi di lavoro. E' in fase di realizzazione la predisposizione di un questionario sul benessere organizzativo da sottoporre a tutti i lavoratori e le lavoratrici dell'ente, da cui sarà possibile ricavare informazioni rilevanti per indirizzare l'attività del comitato.