



CITTA' DI BONDENO

(Provincia di Ferrara)

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2024



CITTA' DI BONDENO
(Provincia di Ferrara)

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

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 direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.

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/NDV, 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

Nelle Sezioni 1 e 2 si riportano le informazioni fornite dal Servizio Personale del Comune di Bondeno, elaborate sullo specifico format Allegato 1 alla Direttiva n. 2/2019.

Tipo di amministrazione: Ente Locale

Situazione al 31/12/2024.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

[In questa sezione inserire un'analisi dei dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età (es. 20-30 anni, 31-40, 41-50, 51-60, oltre 60), tipo di contratto, qualifica/profilo, livello, posizione organizzativa¹ecc.. Qualora si disponga di dati riferiti agli anni precedenti operare un raffronto delle serie storiche]

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

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
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO										
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione			1	3	6		3	8	3	3
Area degli Istruttori	1	3	2	2		1	4	5	9	1
Area degli Operatori Esperti			6	4				1	4	4
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO										
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	1		1					1		
Area degli Istruttori		1					1	1	2	
Totale personale: 82	2	4	10	9	6	1	8	16	18	8
% sul personale complessivo	2,44%	4,88%	12,20%	10,98%	7,32%	1,22%	9,76%	19,51%	21,95%	9,76%

La classificazione del personale riportata è quella riferita al nuovo ordinamento professionale introdotto dal CCNL del 16/11/2022 ed entrato in vigore il 1° aprile 2024.

¹ Si intenda posizioni di responsabilità

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
CCNL AREA DELLE FUNZIONI LOCALI 16/07/2024 – DIRIGENTI E SEGRETARI										
Segretario Fascia B			1							
Dirigenti							1	1	1	
Totale personale: 4			1					1	1	1
% sul personale complessivo			25%					25%	25%	25%

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento).

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) conspecificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

¹ specificare livello o accorpamento di riferimento

TABELLA 1.2 – 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	2	4	10	8	6	30	93,75 %	1	8	15	19	9	52	96,30 %
Part Time >50%			1			1	3,33 %			2			2	3,70 %
Part Time <50%				1		1	3,33 %							
Totale:	2	4	11	9	6	32		1	8	17	19	9	54	
Totale %	6,25 %	12,50%	31,25%	25,00%	18,75%	100,00%		1,85 %	14,81%	31,48%	35,19%	16,67%	100,00%	6,25 %

(N. 86 dipendenti compreso il Segretario) Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link

<https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Tipo Posizione di responsabilità						
Posizione di Elevata Qualificazione – Alta professionalità	3	100			3	100
Totale personale	3	100			3	100,00%
% sul personale complessivo		3,53				3,53

N.B.: la presente tabella non comprende il Segretario Comunale (85 dipendenti)

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA'E PER GENERE

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	%
Inferiore a 3 anni	1	3	2	2		8	9,76%		2	2	1		5	6,10%
Tra 3 e 5 anni	1	1	2	1		5	6,10%	1	5	7	7		20	24,39%
Tra 5 e 10 anni			2	2		4	4,88%		1	1			2	2,44%
Superiore a 10 anni			4	3	7	14	17,07%		1	7	9	7	24	29,27%
Totale	2	4	10	8	7	31	37,80%	1	9	17	17	7	51	62,20%
Totale %	2,44%	4,88%	12,20%	9,76%	8,54%	37,80%	37,80%	1,22%	10,98%	20,73%	20,73%	8,54%	62,20%	62,20%

N.B.: la presente tabella non comprende il Segretario Comunale e di Dirigenti (82 dipendenti)

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale			3	100%	3	100%
Master di I livello						
Master di II livello	1	100%			1	100%
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1		3		4	100,00%
% sul personale complessivo		25%		75%		

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

TABELLA 1.7 - 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	10	32,26%	8	15,69%	18	21,95%
Diploma di scuola superiore	13	41,94%	21	41,18%	34	41,46%
Laurea	1	3,23%	1	1,96%	2	2,44%
Laurea magistrale	7	22,58%	21	41,18%	28	34,15%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	31	100%	51	100%	82	100,00%
% sul personale complessivo	31	37,80%	51	62,20%	82	100,00%

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

[In questa sezione inserire una analisi dei dati forniti dall'amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere]

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

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	%
Personale che fruisce di part time a richiesta			1	1		2	33,33%			2			2	13,33%
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile			1			1	16,67%		3	2			5	33,33%
Personale che fruisce di orari flessibili			3			3	50%		2	5		1	8	53,34%

Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale			5	1		6	100%		5	9		1	15	100%
Totale %			23,81%	4,76%		28,57%			23,81%	42,86%		4,76%	71,43%	

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

TABELLA 1.10 – 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	48	6,00%	5	1,07%	53	4,18%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	625	78,13%	377	80,38%	1.002	78,96%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	127	15,88%	87	18,55%	214	16,86%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						0,00%
Totale	800	100,00%	469	100,00%	1.269	100,00%
% sul personale		63,04%		36,96%		100%

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

[In questa sezione inserire le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e analizzare i risultati di tali misure. A titolo esemplificativo, la sezione può essere articolata come segue:

- a) Piano Triennale di Azioni Positive, di riferimento per l'anno 2024 è quello inserito alla specifica Sottosezione di programmazione 2.2. – performance - del PIAO 2024 – 2026 approvato con DGC n. 47 del 21/03/2024 ad esito del Verbale di approvazione unanime del CUG del 30/01/2024. Sul PAP 2024 – 2026 la consigliera Provinciale di Parità ha rilasciato il parere positivo in data 04/04/2024 acquisito al prot. n. 12193 del 04/04/2024.

Si riportano le azioni realizzate ed i risultati raggiunti nel 2024 oltre che a quelle previste nell'anno in corso, come da Sezione 2 del format Allegato 1 alla Direttiva n. 2/2019.

In linea con il contenuto del Piano Triennale di Azioni Positive 2023 – 2025 nel corso dell'anno 2023 sono state condotte le seguenti iniziative:

OBIETTIVO N.1: FORMAZIONE

Le attività formative svolte presso il Comune di Bondeno durante l'anno 2024 hanno garantito la massima partecipazione di tutto il personale dipendente dell'ente, senza discriminazioni legate al genere.

Nel corso dell'anno 2024 è stata programmata e svolta un'attività formativa in materia di legalità e appalti, rientrante nella formazione annuale obbligatoria in ambito di anticorruzione, rivolta a tutto il personale dipendente individuato dai Responsabili nella giornata del 23/02/2024 della durata di 5 ore in modalità remota e contestuale presenza di alcuni dipendenti individuati dai Responsabili.

I percorsi formativi sono stati organizzati in orari compatibili con quelli di tutti i lavoratori e delle lavoratrici anche part-time ed hanno coinvolto i lavoratori portatori di handicap. A tal fine è stata data maggiore importanza ai corsi organizzati in house e organizzati in modalità *webinar*.

All'occorrenza ciascun Responsabile ha effettuato riunioni con il proprio personale assegnato al fine di monitorare la situazione e di recepire le proposte di iniziative formative in base alle effettive esigenze.

Le medesime azioni positive, per quanto riguarda l'obiettivo della formazione, sono state riproposte all'interno del PAP 2025 – 2027.

OBIETTIVO N.2: ORARI DI LAVORO

Durante l'anno 2024, per quanto possibile e sempre nel massimo rispetto delle norme interne e di quelle nazionali si è favorito l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali.

La capacità dei lavoratori e delle lavoratrici è stata potenziata mediante l'utilizzo di tempi lavoro per quanto possibile più flessibili e modelli organizzativi di lavoro innovativi: lavoro agile.

A richiesta del dipendente, verificati i presupposti, sono stati concessi orario di lavoro personalizzati e/o concessa l'esecuzione di prestazioni lavorative da rendersi in modalità agile, sempre in conformità con i regolamenti in uso presso il Comune, al fine di conciliare i tempi vita/lavoro del dipendente e le esigenze del servizio. Al fine di garantire il necessario recupero psicofisico ogni Responsabile ha adottato misure volte a garantire il più possibile la fruizione di ferie arretrate ancora non godute.

Le medesime azioni positive, per quanto riguarda l'obiettivo degli orari di lavoro, sono state riproposte all'interno del PAP 2025 – 2027.

OBIETTIVO N.3: SVILUPPO DI CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Le opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sono state offerte durante l'anno 2024 al personale dipendente senza alcuna forma di discriminazione.

Anche l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, è avvenuta senza discriminazioni di genere, così come l'affidamento degli incarichi di responsabilità che si sono basati sulla professionalità e l'esperienza acquisita dai dipendenti.

Durante l'anno 2024 si segnala:

- l'espletamento di n. 1 selezione per la stabilizzazione di personale precario non dirigente ai sensi dell'art. 3, co. 5 del D.L. n. 44/2023;
- l'espletamento della procedura di selezione per la progressione economica all'interno delle aree (c.d. orizzontale) attribuendo il differenziale stipendiale agli aventi diritto a fare data dal 01/01/2024;

entrambe le procedure sono state svolte ai sensi del CCNL 2019 – 2021 e della specifica regolamentazione adottata dall'ente.

Le medesime azioni positive, per quanto riguarda l'obiettivo dello sviluppo della carriera e professionalità, sono state riproposte all'interno del PAP 2025 – 2027.

OBIETTIVO N.4: INFORMAZIONE

E' stato divulgato il Piano delle Azioni Positive 2024 – 2026 a tutto il personale dipendente e pubblicato nella competente sezione dell'Amministrazione Trasparente del Sito internet del Comune.

Non si sono verificate particolari esigenze in merito all'obiettivo della formazione e si è favorita la massima compartecipazione al raggiungimento degli obiettivi programmati ponendo l'attenzione al valore aggiunto del lavoro di staff.

Si ricorda che durante l'anno 2023 il Comune di Bondeno ha aderito alla Rete provinciale dei CUG.

Le azioni positive, per quanto riguarda l'obiettivo dell'informazione, sono state riproposte all'interno del PAP 2025 – 2027. Ad inizio anno 2025 è stato inoltre somministrato a tutto il personale dipendente il questionario sul "Benessere organizzativo" elaborato dal Gruppo di Lavoro "Benessere Organizzativo" della Rete Provinciale CUG. I dati dei questionari compilati dai dipendenti sono stati trasmessi all'Ufficio di segreteria della Rete Provinciale dei CUG. Nel PAP 2025 – 2027 si dà atto che il CUG si propone di dare seguito alle iniziative promosse dalla Rete dei CUG in relazione all'analisi dei dati complessivamente ottenuti. Durante il triennio 2025 – 2027 il CUG si propone inoltre di sottoporre un questionario in materia di benessere organizzativo, che sarà redatto dal CUG stesso anche ad esito dei risultati ottenuti tramite il questionario elaborato dal Gruppo di Lavoro "Benessere Organizzativo" della Rete Provinciale dei CUG sopra indicato.

Per il triennio 2025 – 2027 si pone inoltre, quale ulteriore obiettivo, quello di divulgare le iniziative che perverranno dai gruppi di lavoro costituiti in seno alla Rete provinciale dei CUG, quali ad esempio quelle proposte dal gruppo di lavoro "Salute e Sicurezza" e dal gruppo "Benessere organizzativo".

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

Si riportano le informazioni disponibili relative alle ore di formazione fruita dai dipendenti del Comune di Bondeno, sulla tabella 1.11 dello specifico format Allegato 1 della Direttiva n. 2/2019:

TABELLA 1.11 - 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)			20,5	6		26,5	4,05			12			12	1,31
Aggiornamento professionale	195,5	229,5	53,5	79	70	627,5	95,95		154,4	350	277,5	120	902	98,69
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	195,5	229,5	74	85	70	654	100		154,5	362	277,5	120	914	100
Totale ore %	12,47	14,64	4,72	5,42	4,46	41,71			9,85	23,09	17,7	7,65	58,29	

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati).

La tabella comprende le ore di formazione effettuate anche dai Dirigenti e dal Segretario Comunale. In tutto le ore di formazione sono state 1.568. Come si evince dalla tabella la formazione è stata rivolta indistintamente a tutto il personale dell'ente.

- c) Adozione bilancio di genere: il Comune di Bondeno non ha adottato il bilancio di genere
- d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Si riportano le informazioni circa la composizione delle Commissioni per concorsi svolti nell'anno 2024 dal Comune di Bondeno, sulla tabella 1.8 dello specifico format Allegati 1 della Direttiva n. 2/2019:

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso pubblico per n. 2 posti di Collaboratore tecnico manutentivo - Area Operatori Esperti	2	50	2	50	4	100	D
Concorso pubblico per n. 2 posti di Specialista Attività tecniche – Area Funzionari e EQ	1	25	3	75	4	100	D
Stabilizzazione di n. 1 posto di Istruttore Amm.vo/Contabile – Area Istruttori	2	50	2	50	4	100	D
Totale personale	5		7		12	100,00%	
% sul personale complessivo (86 dipendenti)	5,81		8,14		13,95		

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

- e) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell’anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

Si riportano le informazioni richieste, sulla tabella 1.5 dello specifico format Allegati 1 della Direttiva n. 2/2019:

TABELLA 1.5 - 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	
			Valori assoluti	%
CCNL AREA DELLE FUNZIONI LOCALI 16/07/2024 – DIRIGENTI E SEGRETARI	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
Segretario Fascia B	6.282,00	0,00	6.282,00	43,93
Dirigenti	0,00	5.572,00	5.572,00	38,08
CCNL FUNZIONI LOCALI 16/11/2022 – PERSONALE NON DIRIGENTE				
Funzionario ed Elevata Qualificazione	2.934,00	2.467,00	467,00	3,19
Istruttori	2.045,00	2.151,00	106,00	0,72
Operatori Esperti	2.025,00	2.015,00	10,00	0,07
Collaboratore T.D. art. 90 (cat. D/D1)	2.197,00	0,00	2.197,00	15,01
Totale personale	32	54		100,00%
% sul personale complessivo	37,21	62,79		

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

[In questa sezione analizzare i dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo e i dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove effettuata. Se tali indagini/valutazioni non sono state effettuate, descrivere e analizzare le motivazioni. Esaminare anche le azioni messe in campo a seguito delle indagini/valutazioni e la loro efficacia (Circoli d'ascolto organizzativo, Sportelli d'ascolto/counselling ecc). Indicare l'adozione di codici (es. etico, di condotta, di comportamento) specificando la tipologia, la data di decorrenza. Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG. Descrivere le misure adottate per prevenire situazioni di disagio lavorativo. Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione, avendo sempre cura di analizzarne l'efficacia.

Durante l'anno 2024 non è stata effettuata nessuna indagine sul benessere organizzativo.

Durante l'anno 2025 il CUG ha sottoposto a tutto il personale dipendente il questionario sul benessere organizzativo elaborato dal Gruppo di Lavoro "Benessere Organizzativo" della Rete Provinciale dei CUG pervenuto nell'anno 2024 in riferimento all'anno 2023 i cui dati sono stati poi trasmessi alla Consiglieria di Parità della Provincia di Ferrara.

Fra le azioni dell'obiettivo n. 4 – Informazione del PAP 2024 – 2026 si era proposto di avviare l'elaborazione di un questionario in materia di benessere organizzativo da sottoporre a tutto il personale dipendente.

Nel PAP 2025 – 2027 il CUG si è proposto di avviare l'elaborazione di un questionario in materia di benessere organizzativo da sottoporre a tutto il personale dipendente tenuto conto anche dei dati consuntivati dalla Rete Provinciale dei CUG relativi al questionario elaborato dal Gruppo di Lavoro "Benessere Organizzativo"

Nell'anno 2023 con Delibera di Giunta Comunale n. 182 del 23/11/20236 è stato approvato il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Bondeno, che dall'avvenuta approvazione sostituisce il precedente Codice di Comportamento approvato. Il nuovo Codice è stato adeguato alle modifiche introdotte al DPR 62/2013 ad esito del DPR 81/2023.

Per quanto riguarda le misure adottate per prevenire situazioni di disagio lavorativo si rimanda a quanto riportato alla SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'.

Non sono state segnalate situazioni di discriminazione/mobbing durante l'anno 2024.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

[in questa sezione va riportata una analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione; l'analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili; eventuali osservazioni e/o raccomandazioni del CUG in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo].

Con l'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni L. n. 113/2021 il Piano della performance è tra i vari documenti che risultano assorbiti nel PIAO, come sancito dal DPR n. 81/2022.

Pertanto, nell'anno 2024, il PIAO 2024 – 2026, approvato con DGC n. 47 del 21/03/2024, comprende al suo interno il Piano della Performance 2024, ovvero il piano degli obiettivi, allocato alla sottosezione di programmazione 2.2. All'interno della medesima sottosezione si ritrova inoltre anche il Piano delle Azioni Positive 2024 – 2026, proposto dal CUG durante la seduta del 30/01/2024. Pertanto il Comune di Bondeno, a titolo di performance organizzativa, ha declinato gli obiettivi riconducibili alle pari opportunità mutuando quanto proposto dal CUG.

I SMVP adottati presso l'ente sia per il personale dirigenziale (compreso il Segretario Comunale) che per il personale privo di qualifica dirigenziale riportano il collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti valutati.

Per il personale privo di qualifica dirigenziale, il Sistema collega direttamente la performance organizzativa del dipendente a quella conseguita dal Dirigente del Settore di competenza.

I SMVP in vigore nell'anno 2024 risultano essere approvati:

- per quanto riguarda il SMVP del personale dipendente privo di qualifica dirigenziale in allegato all'Accordo giuridico – economico 2023 – approvato con DGC n. 199 del 15/12/2023, sottoscritto dalla Delegazione Trattante in data 19/12/2023 e confermato anche per l'anno 2024 non essendo intervenuta alcuna approvazione di un nuovo SMVP;
- con DGC n. 162 del 19/10/2023 per quanto riguarda il SMVP del personale dipendente avente qualifica dirigenziale e del Segretario Comunale, confermato anche per l'anno 2024, non essendo intervenuta alcuna approvazione di un nuovo SMVP;

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

[Questa parte della relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nel periodo di riferimento]

A. OPERATIVITA'

[In questa sezione sono inserite in maniera schematica le seguenti informazioni:

- ✓ *Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore):*

Il CUG del Comune di Bondeno è stato:

- istituito con DGC n. 82 del 30/03/2017;
- nominato da ultimo con Determinazione n. 879 del 30/08/2024;

Si ricorda che i componenti del C.U.G. rimangono in carica quattro anni - e possono essere rinnovati una sola volta.

Per ulteriori dettagli si rimanda agli atti succitati.

- ✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: Il CUG del Comune di Bondeno non dispone di budget annuale.*
- ✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: non risultano risorse specifiche.*
- ✓ *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.): in occasione di ciascuna seduta del CUG viene individuato lo spazio in cui tenere la riunione. Risulta attiva l'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente – Benessere Organizzativo in cui vengono pubblicati gli atti di pertinenza del CUG a vario titolo.*
- ✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Il CUG del Comune di Bondeno dispone di uno specifico regolamento disciplinante il proprio funzionamento approvato dal CUG durante la seduta del 24/09/2024 e approvato dal Comune di Bondeno con DGC n. 179 del 03/10/2024.*
- ✓ *Frequenza e temi della consultazione: Il CUG si riunisce per trattare i temi di competenza che vengono riepilogati nell'ordine del giorno indicato nell'apposita convocazione.*
- ✓ *Presenza in carico dei pareri: Le richieste di pareri presentate al CUG vengono formulate di norma dall'Ufficio Personale mediante corrispondenza interna indirizzata al Presidente del CUG che predisporrà apposita convocazione.*
- ✓ *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU)]: Il CUG nell'anno di rilevazione non ha avuto collaborazioni esterne/interne.*

B. ATTIVITA'

[In questa sezione vanno inserite informazioni circa la presa in carico da parte dell'amministrazione delle considerazioni formulate dal CUG nella relazione annuale redatta l'anno precedente; la valutazione relativa all'attuazione delle proposte di miglioramento dell'anno precedente; una sintesi delle attività curate dal CUG nell'anno di riferimento (quante volte si è riunito, su quali ambiti è stato impegnato, partecipazione a reti e progetti)]

Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ *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*
- ✓ *Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo*
- ✓ *Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa*
- ✓ *Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)*
- ✓ *Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento*

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- ✓ Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- ✓ Piani di formazione del personale
- ✓ Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- ✓ Criteri di valutazione del personale
- ✓ Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

POTERI DI VERIFICA

- ✓ Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- ✓ Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- ✓ Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing
- ✓ Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato, per quanto riguarda il compito di verifica]

Nell'anno 2024 il CUG si è riunito:

- In data 30/01/2024 (CUG precedentemente nominato) per trattare il seguente punto all'ordine del giorno:
 - Proposta di Piano Triennale Azioni Positive 2024 – 2026;
- In data 15/03/2024 (CUG precedentemente nominato) per trattare i seguenti punti all'ordine del giorno:
 - Esame dello schema di Piano Integrato di Attività e organizzazione 2024 – 2026 del Comune di Bondeno, in corso di approvazione;
 - Approvazione Relazione del CUG anno 2023;
 - varie ed eventuali
- In data 24/09/2024, per trattare i seguenti punti all'ordine del giorno:
 - Insediamento del C.U.G.;
 - Definizione delle prime attività di competenza C.U.G.: nomina del Presidente e predisposizione del regolamento che ne disciplini il funzionamento;

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

[Nelle considerazioni conclusive inserire una analisi complessiva della situazione del personale alla luce dei dati raccolti, avendo cura di formulare delle proposte di miglioramento]

Stante quanto sopra riportato il Comune di Bondeno non presenta allo stato attuale problematiche legate a: pari opportunità, mobbing, forme di discriminazione e violenza morale o psichica o di altra natura che coinvolga i compiti del Comitato stesso.

Come già riportato nella presente relazione il Comitato anche nel corso delle annualità successive si impegnerà ad operare all'interno dell'Ente affinché siano garantite l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, la conciliazione tra lavoro e la famiglia attraverso forme di flessibilità di orario e

la prosecuzione del ricorso al lavoro agile, la formazione e lo sviluppo professionale e l'assenza di qualunque forma di discriminazione e violenza morale o psichica.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Bondeno

Bondeno, li 15/05/2025.

Vice Presidente del C.U.G. Dr. Stefano Massari



Componenti:

Dott.ssa Caterina Grandi



Sig. Davide Covi



Sig.ra Chiara D'Apice



