



# COMUNE di VALBONDIONE

Provincia di BERGAMO



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)



# COMUNE di VALBONDIONE

Provincia di BERGAMO



## RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2025

### 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)



# COMUNE di VALBONDIONE

Provincia di BERGAMO



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**

Possiamo evidenziare quanto segue: N° dipendenti: Il numero dei dipendenti al 31/12/2025 è pari a 6, di cui 2 donne e 4 uomini.

Per quanto riguarda la ripartizione del personale per genere ed età, si segnala che il 66,64% del personale dipendente ha un'età compresa tra i 41 e i 60 anni, significando una generale maturità dell'intero personale dipendente, in linea con il trend nazionale. Per quanto concerne l'anzianità di servizio, si evidenzia che la maggior parte dei dipendenti è in servizio da più di 10 anni.

Per quanto concerne il titolo di studio del personale non dirigenziale, si rileva un elevato livello di istruzione, n. 3 dipendenti hanno un diploma di scuola superiore, n. 1 dipendente ha una laurea.

Incarichi dirigenziali: oltre alla figura di Segretario Generale (uomo), in servizio è presente 1 dirigente (uomo). Si rileva inoltre che gli incarichi dirigenziali si mantengono attribuiti a soli uomini.

### **SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

Si evidenzia una maggiore presenza maschile tra i dipendenti a tempo indeterminato.

Questi dati sono il frutto dell'attuazione nel tempo di una politica di garanzia delle pari opportunità attraverso la conciliazione tra il lavoro e la famiglia per le lavoratrici donne.

Non si hanno segnalazioni di richieste effettuate all'Amministrazione per agevolazioni in merito all'orario e non accolte, pertanto non si è ad oggi reso necessario l'adozione di un regolamento che ne definisse le modalità di accesso e le priorità.

Per quanto concerne lo smart working, si relaziona che la misura non è mai stata ad oggi richiesta ed è stata posta in sperimentazione soltanto per l'anno 2020.

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

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/2026 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 11.04.2024.

L'obiettivo delle azioni previste da tale documento è quello di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Si riportano di seguito le singole azioni previste dal Piano:

#### FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

<b>FASI</b>	<b>AZIONI</b>
Analisi delle criticità	Formazione ed aggiornamento professionale del personale dipendente, compatibilmente con i vincoli sempre più stringenti di riduzione della spesa pubblica.



# COMUNE di VALBONDIONE

Provincia di BERGAMO



Finalità e strategie	Assicurare l'efficienza dei servizi resi al cittadino attraverso il costante adeguamento delle competenze del personale dipendente.
Obiettivi	Garantire la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale, senza discriminazioni tra uomini e donne. Tali strategie sono già in atto presso l'Ente con percorsi di formazione programmata.
Risultati attesi	Pari opportunità di partecipazione alla formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e, ove possibile, adozione di modalità organizzative atte a favorire le lavoratrici consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare. In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale anche alle donne in rientro dalla maternità.
Soggetti e uffici coinvolti	Responsabili di servizio
Tempi di attuazione	Immediati, compatibilmente con i limiti della spesa imposti dalla normativa vigente.
Fonti finanziarie	Ordinari fonti di bilancio stanziati per la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente.

<b>FASI</b>	<b>AZIONI</b>
Analisi delle criticità	Richieste di flessibilità e di modifica dell'orario di lavoro per sopravvenute esigenze personali e familiari.
Finalità e strategie	Il progetto si propone di individuare soluzioni organizzative per venire incontro al personale che per esigenze personali e familiari richiede di effettuare la prestazione lavorativa con una particolare articolazione oraria. Tale azione si esplicherà, in presenza di documentati motivi personali e familiari e/o compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente, al personale che ne faccia richiesta. Tali strategie sono già in atto.
Obiettivi	Garantire in modo più ampio possibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, l'accoglimento di richieste di flessibilità oraria, in modo rispondente alle esigenze familiari delle lavoratrici e dei lavoratori interessati. Tali strategie sono già in atto presso questo Ente.
Risultati attesi	Potenziamento degli strumenti di flessibilità riguardanti gli orari e le forme di lavoro.
Soggetti e uffici	- Responsabili di servizio - Ufficio personale



# COMUNE di VALBONDIONE

Provincia di BERGAMO



coinvolti	- Delegazione trattante di parte pubblica - Rappresentanze sindacali
Tempi di attuazione	Tempi di risposta adeguati al verificarsi delle condizioni sopra descritte.
Fonti finanziarie	Costo indotto relativo all'attività richiesta agli operatori del Servizio Personale ed ai vari Responsabili di settore.

## BENESSERE ORGANIZZATIVO GENERALE:

<b>FASI</b>	<b>AZIONI</b>
Analisi delle criticità	Percezione del clima interno all'organizzazione e/o situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il personale anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata dei lavoratori sotto forma di discriminazioni.
Finalità e strategie	Rilevazioni dirette a percepire lo stato di benessere psico-fisico del personale, cogliendo eventuali suggerimenti per meglio stimolare il senso di appartenenza all'ente e il rispetto verso i colleghi.
Obiettivi	Miglioramento della qualità del lavoro fornendo nuove opportunità di sviluppo professionale ai propri dipendenti per investire su relazioni interne più salde e capaci di produrre significati e valori condivisi, per conoscere e agire sulla percezione delle persone che operano all'interno dell'amministrazione quotidianamente. Tali strategie sono già in atto presso questo Ente.
Risultati attesi	Realizzazione e mantenimento del benessere organizzativo generale per il raggiungimento di obiettivi di efficacia e produttività.
Soggetti e uffici coinvolti	- Responsabili di servizio - Amministrazione comunale
Tempi di attuazione	Immediati.
Fonti finanziarie	Nessun costo.



# COMUNE di VALBONDIONE

Provincia di BERGAMO



## AGEVOLAZIONI NELLA FRUIZIONE DI ISTITUTI CONTRATTUALI RIMESSI ALLA DISCREZIONALITA' DELL'ENTE :

FASI	AZIONI
Analisi delle criticità	Determinate esigenze familiari o personali di tipo transitorio possono essere fronteggiate con istituti (permessi ex art. 19, comma 2, CCNL 6/7/1995, permessi brevi ex art. 20 CCNL 6/7/1995, aspettativa ex art. 11 CCNL 14/9/2000, cambio orari, flessibilità in entrata e in uscita, ecc.) che, nella disciplina contrattuale, non si configurano come un diritto soggettivo della lavoratrice o del lavoratore, ma sono rimessi alla valutazione discrezionale del Responsabile di settore in qualità di datore di lavoro pubblico.
Finalità e strategie	Contemperare le esigenze organizzative e produttive degli uffici con le esigenze familiari e personali dei dipendenti, soprattutto quando la fruizione dei suddetti istituti sia richiesta per soddisfare bisogni attinenti alla tutela delle lavoratrici madri, del nucleo familiare e delle pari opportunità. Alcune di queste strategie sono già in atto per le lavoratrici.
Obiettivi	Garantire in modo più ampio possibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, l'accoglimento di richieste di fruizione di istituti contrattuali rimessi alla valutazione discrezionale del Responsabile di settore, in modo rispondente alle esigenze personali e familiari delle lavoratrici e dei lavoratori interessati. Tali strategie sono già in atto presso questo Ente.
Risultati attesi	Promuovere nelle sedi opportune un'utilizzazione dei poteri di gestione in materia di concessione di permessi ed aspettative orientata in modo particolare alla tutela delle esigenze delle lavoratrici madri, del nucleo familiare e delle pari opportunità.
Soggetti e uffici coinvolti	Responsabili di servizio – Ufficio Personale
Tempi di attuazione	Tempi di risposta adeguati al verificarsi delle condizioni sopra descritte.
Fonti finanziarie	Costo indotto relativo all'attività richiesta agli operatori del Servizio Personale ed ai vari Responsabili di settore.



# COMUNE di VALBONDIONE

Provincia di BERGAMO



## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

La valutazione preliminare dello stress lavoro-correlato viene effettuata periodicamente attraverso analisi fatte dal Responsabile del Servizio di P.P.

Vengono organizzati incontri che vedono la partecipazione del Datore di Lavoro, del Responsabile del Servizio di P.P., del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e i Responsabili dei servizi.

Il Medico Competente, è stato coinvolto per le parti di propria competenza ovvero verificando la presenza di eventuali eventi sentinella o segnalazioni dirette di stress lavoro correlato raccolte durante l'attività di sorveglianza sanitaria.

Qualora si individui un problema di stress lavoro-correlato, occorre adottare misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. Il compito di stabilire le misure appropriate spetta al datore di lavoro in applicazione a quanto espresso all'art. 28 del D.Lgs. 81/08.

Dalla valutazione effettuata è emerso che tutti i servizi comunali presentano un rischio dello stress lavoro-correlato medio. Da una analisi approfondita è emerso che ciò è dovuto non al contesto lavorativo in cui il dipendente si trova ad operare ma per il contenuto del lavoro stesso.

Il CUG non ha avuto formali segnalazioni in merito a situazioni di discriminazione/mobbing.

## SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il piano della performance, validato dall'organo di valutazione, si compone di due parti: la performance individuale e la performance di gruppo.

La performance individuale è legata a parametri soggettivi, mentre la performance di gruppo è mirata al raggiungimento di obiettivi prefissati dall'Amministrazione.

Nell'approvazione dei progetti sono stati coinvolti tutti i dipendenti, senza discriminazione di genere.

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

### OPERATIVITA'

Il C.U.G. ha composizione paritetica ed è formato:

- Da un componente effettivo, designato a ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del decreto legislativo 165/2001;
- da un componente effettivo, nominato dall'Amministrazione Comunale.

Assolve le funzioni di Segretario/a, di ogni seduta, un dipendente di ruolo designato a turno, dal Presidente.

L'attività del Comitato è svolta nell'ambito del normale orario di lavoro.

Il Comitato dell'Amministrazione del Comune di Valbondione, ha sede presso la sede comunale.



# COMUNE di VALBONDIONE

Provincia di BERGAMO



Il C.U.G. ha durata quadriennale a far data dalla sua costituzione e i/le suoi/sue componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo.

Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

I/Le componenti nominati/e nel corso del quadriennio cessano, comunque, dall'incarico allo scadere del mandato del C.U.G..

## A. POTERI PROPOSITIVI:

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo.
- 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.
- Predisporre, tramite il CUG, linee guida per individuare caratteristiche oggettive legate alla cura parentale per l'accesso sperimentale al lavoro agile.
- Individuare poi profili professionali tecnicamente compatibili alla nuova modalità organizzativa, attraverso l'utilizzo delle tecnologie digitali. Alla luce del D.l.17 marzo 2020, n. 18, "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", tale obiettivo sarà soggetto ad adeguamenti in itinere in relazione alle indicazioni normative nazionali.
- 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,

## B. POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- Con sistematicità l'amministrazione porta formalmente a conoscenza il CUG degli atti formali da intraprendere, mediante protocollo dell'Ente.
- 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

## C. 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 si è proceduto alla verifica dello stato di attuazione del Piano triennale precedente, anno 2023-2025 e si afferma la totale assicurazione di attuazione di quanto previsto dallo stesso.



# COMUNE di VALBONDIONE

Provincia di BERGAMO



## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Non risultano pervenute fondate e circostanziate segnalazioni di competenza del CUG, ovvero riguardanti una potenziale violazione di pari opportunità, benessere organizzativo e discriminazioni e violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing avvenute nell'Ente nel corso dell'anno 2025.

Il Presidente  
Il Segretario Comunale  
Dott. Matteo Pozza