



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Borno - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Borno

Regione:	Lombardia
Provincia:	BS
Comune:	Borno
CAP:	25042
Indirizzo:	Piazza Giovanni Paolo II, 1
Codice Amministrazione:	c_b054
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2025	2025
2025-2027	DECRETO NOMINA CUG
piano_azioni_positive_c_b054-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano- no-triennale/c_b054/2025-2027/piano_azioni_po- sitive_c_b054-triennio_2025-2027- anno_2025.pdf) (403.75 KB)	piano_azioni_positive_c_b054-triennio_decreto-nomina-cug-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia- no-triennale/c_b054/decreto-nomina- cug/piano_azioni_positive_c_b054- triennio_decreto-nomina-cug-anno_2025.pdf) (245.95 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	AREA OPERATORE ESPERTO	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA ISTRUTTORE	0	0	0	0	0	1	1	2	1	0
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	0	1	1	0	1	1	3	1	0
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,00	12,50	12,50	0,00	12,50	12,50	37,50	12,50	0,00

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	0	0	1	0	1	33,33	33,33	1	0	1	0	0	2	66,67	40,00
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	40,00
Tra 3 e 5 anni	0	0	2	0	0	2	66,67	66,67	0	1	0	0	0	1	33,33	20,00
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	2	1	0	3			1	1	2	1	0	5		
Totale %	0,00	0,00	25,00	12,50	0,00	37,50			12,50	12,50	25,00	12,50	0,00	62,50		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	25,00
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	0	0,00	3	100,00	3	37,50
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	25,00
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	12,50
Totale personale		3		5		8	
Totale % sul personale complessivo		37,50		62,50		100,00	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dati statistici relativi al Comune di Borno evidenziano il permanere di un sostanziale equilibrio complessivo tra presenza maschile e femminile nell'organico del personale dipendente di questo Ente, anche se deve registrarsi una presenza delle donne in percentuale ampiamente maggioritaria nell'Area degli Istruttori.

Le ridotte dimensioni del Comune di Borno, unitamente alla esigua disponibilità di risorse umane e finanziarie, non consentono di elaborare una strategia efficace di riequilibrio all'interno delle singole aree di inquadramento professionale soprattutto nell'Area degli Incarichi ad Elevata Qualificazione.

Va comunque considerato che l'ambiente di lavoro e l'organizzazione degli uffici e dei servizi non evidenziano problematiche di rilievo e ostacoli effettivi rispetto alla realizzazione del principio della piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Le azioni positive che l'Amministrazione intende porre in atto per favorire le pari opportunità, pertanto, non sono mirate a riequilibrare la presenza del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali, quanto piuttosto a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	0	0	2	1	0	3	60,00	100,00	1	0	1	0	0	2	40,00	40,00

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	1	0	3	100,00	60,00
Totale	0	0	2	1	0	3			1	1	2	1	0	5		
Totale %	0,00	0,00	25,00	12,50	0,00	37,50			12,50	12,50	25,00	12,50	0,00	62,50		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT ORIZZONTALE >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	1	0	3	100,00	100,00
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	1	1	1	0	3		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	33,33	33,33	33,33	0,00	100,00		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Si riassumono, in questa sezione, le diverse tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere.

Il Comune di Borno ha adottato, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 12.04.2022, il Regolamento delle misure organizzative per l'applicazione di nuove modalità spaziotemporali di svolgimento di prestazione lavorativa (lavoro agile o smart working) per garantire, flessibilità oraria e una conciliazione più adeguata della vita familiare/lavorativa dei propri dipendenti e sempre per soddisfare e attuare nuovi modelli di lavoro a distanza, è stato implementato, grazie alla misura PNRR, il sistema gestionale in cloud.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	0	--	0	--	0	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nell'Ente il personale non usufruisce di congedi parentali e permessi L.104/1992 in quanto attualmente il personale non ne ha fatto richiesta.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working
- Flessibilità oraria

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

Il Comune di Borno si proponeva nel Piano Triennale di Azioni Positive all'interno del PIAO 2024/2026, il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Obiettivo 1 - migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità e promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali dell'Ente e sul territorio comunale;

Obiettivo 2 - garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, anche in applicazione dell'art. 6 del D.P.R. n. 487/1994 così come modificato dal D.P.R. n. 82/2023;

Obiettivo 3 - garantire le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la peculiare posizione delle madri lavoratrici nonché dei dipendenti che rientrano a lavoro a seguito di un periodo di congedo;

Obiettivo 4 - facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro;

Obiettivo 5 - promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi relativi alle pari opportunità.

Rispetto al 1°, al 3° e al 5° punto non sono state realizzate rilevanti iniziative da parte dell'Amministrazione, ma nel prossimo futuro si vorrebbe, grazie anche all'azione della C.U.G. sostenere più iniziative in tal senso.

Per quanto riguarda il 2° punto l'Ente si è impegnato ad assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile all'interno della commissione di valutazione.

Infine per quanto riguarda invece il 4° punto il Comune di Borno ha adottato, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 12.04.2022, il Regolamento delle misure organizzative per l'applicazione di nuove modalità spaziotemporali di svolgimento di prestazione lavorativa (lavoro agile o smart working) per garantire, flessibilità oraria e una conciliazione più adeguata della vita familiare/lavorativa dei propri dipendenti e sempre per soddisfare e attuare nuovi modelli di lavoro a

distanza, è stato l'implementato, grazie alla misura PNRR , il sistema gestionale in cloud.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale x Docenti	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? No

Il Comune di Borno non ha provveduto a redigere il Bilancio di Genere.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

L'Ente si è impegnato ad assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile all'interno della commissione di valutazione.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
	€0,00	€0,00	--	--

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Con riferimento alla macrostruttura dell'Ente, si rinvia alla sottosezione 3.1 del PIAO 2024/2026, approvato con Delibera di Giunta comunale n. 39 del 27/03/2024, pubblicato nel portale PIAO del Dipartimento Funzione Pubblica e sul sito web istituzionale del Comune di Borno nella sezione Amministrazione Trasparente.

Il Comune di Borno, con Decreto del Segretario Comunale n. 02 del 04/03/2025, ha costituito il proprio Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), composto da n. 6 membri (di cui n. 3 effettivi e n. 3 supplenti), individuati in forma paritaria fra entrambi i generi e designati tra i dipendenti del Comune. Il C.U.G. svolge la funzione di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico.

Al fine di potenziare tale funzione, il Presidente del Comitato ha richiesto la costituzione di una sezione dedicata all'interno dell'Amministrazione Trasparente del sito istituzionale del Comune di Borno, consultabile da tutti i dipendenti, che sono stati informati tramite apposita comunicazione. In questo spazio sarà inoltre consultabile apertamente la documentazione regolamentare che rappresenta la base costitutiva e di funzionamento del CUG, nonché la relazione annuale a consuntivo delle attività svolte

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Una delle prossime attività previste sarà programmare:

- attività formative e di aggiornamento segnalando i corsi riguardanti le tematiche trattate dal C.U.G., al momento mai svolta, oltre che all'invio a tutti i dipendenti e alle dipendenti di informative riguardanti il C.U.G. ed il suo funzionamento;
- svolgimento di indagini professionali riguardanti il benessere organizzativo dell'Ente, la valutazione dello stress da lavoro correlato e dei rischi in ottica di genere, in accordo con l'Amministrazione;

- l'apertura di una sezione del sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente, per poter pubblicare il materiale regolamentare, normativo ed informativo riguardante la C.U.G. del Comune di Borno;
- offrire agli organi preposti il proprio contributo consultivo ai fini di effettuare un'indagine sul benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere;
- continuare a presidiare il rispetto degli obiettivi dell'Amministrazione in tema di conciliazione dei tempi lavorativi con le necessità familiari.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

All'interno dell'ambiente lavorativo al momento non si rilevano segnalazioni né alcun tipo di presupposto per avviare interventi atti a contrastare atteggiamenti di tipo discriminatorio o prevaricatorio nei confronti dei colleghi e delle colleghe.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Decreto n.02 del Segretario comunale

Tipologia di atto: Decreto n.02

Data: 04/03/2025

Organo sottoscrittore: Segretario comunale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Informative inviate ai dipendenti e alle dipendenti

Segnalazione di corsi di formazione riguardati i temi trattati dalla C.U.G.

Apertura sul sito dell'Ente di una sezione dedicata alla C.U.G.

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
2

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Non so

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- La CUG è stata formata a marzo 2025, sarà nostra premura sviluppare le azioni nel prossimo futuro.

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- La CUG è stata formata a marzo 2025, sarà nostra premura sviluppare pareri nel prossimo futuro.

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- La CUG è stata formata a marzo 2025, sarà nostra premura sviluppare azioni di verifica nel prossimo futuro.

Considerazioni conclusive

I dati statistici relativi al Comune di Borno evidenziano il permanere di un sostanziale equilibrio complessivo tra presenza maschile e femminile nell'organico del personale dipendente di questo Ente, anche se deve registrarsi una presenza delle donne in percentuale ampiamente maggioritaria nell'Area degli Istruttori.

Le ridotte dimensioni del Comune di Borno, unitamente alla esigua disponibilità di risorse umane e finanziarie, non consentono di elaborare una strategia efficace di riequilibrio all'interno delle singole aree di inquadramento professionale soprattutto nell'Area degli Incarichi ad Elevata Qualificazione.

Va comunque considerato che l'ambiente di lavoro e l'organizzazione degli uffici e dei servizi non evidenziano problematiche di rilievo e ostacoli effettivi rispetto alla realizzazione del principio della piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Le azioni positive che l'Amministrazione intende porre in atto per favorire le pari opportunità, pertanto, non sono mirate a riequilibrare la presenza del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali, quanto piuttosto a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle

responsabilità professionali e familiari. Nel rispetto dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, l'Amministrazione ha adottato - con la stesura del PIAO 2024/26 - un Programma Triennale di Azioni Positive, volte ad assicurare condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente.

Tali obiettivi, correlati da azioni e indicatori, non sempre sono stati raggiunti ma è auspicio che il CUG, di recente costituzione (marzo 2025), riesca a coinvolgere meglio l'Amministrazione nell'adempimento di quanto riportato nel un Programma Triennale di Azioni Positive.

principali obiettivi, quindi, del neonato CUG del Comune di Borno saranno:

- sviluppare, nell'immediato futuro, percorsi formativi rivolti ai propri componenti e a tutto il personale dipendente, favorendo il consolidarsi di questa 'nuova' materia nella prassi amministrativa coinvolgendo l'Amministrazione in tal senso;
- offrire agli organi preposti il proprio contributo consultivo ai fini di effettuare un'indagine sul benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere;
- continuare a presidiare il rispetto degli obiettivi dell'Amministrazione in tema di conciliazione dei tempi lavorativi con le necessità familiari;
- promuovere iniziative ed eventi organizzati in sinergia con le aggregazioni associative (istituzionali e non) presenti nel territorio, impegnate sui temi del contrasto alla violenza di genere e ad ogni forma di discriminazione, per costruire e diffondere la cultura del rispetto e delle pari opportunità.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-borno-2025>