



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

**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**

---



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

Ai vertici dell'Amministrazione

Al Nucleo di Valutazione dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

# **RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

## **ANNO 2023**



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

**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 C.U.G. 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 introdotte
- 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 (O.I.V., 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.



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

**PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

**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 organizzativa<sup>1</sup> ecc.. Qualora si disponga di dati riferiti agli anni precedenti operare un raffronto delle serie storiche]*

Dall'analisi dei grafici successivamente illustrati possiamo evidenziare quanto segue:

**N° dipendenti:** alla data del 31/12/2023 il Comune di Sanguinetto conta n. 21 dipendenti, di cui 9 uomini (50%) e 12 donne (50%).

**N° personale part-time:** i dipendenti titolari di rapporto di lavoro a tempo parziale sono 8 (38,10%), di cui 7 donne (87,50%) e 1 uomo (12,50%). Si segnala che uno di questi dipendenti (donna) è stata assunta con decorrenza 01/05/2023.

**N° personale con rapporti di lavoro flessibile:** al 31/12/2023 non risultava attivo nessun incarico a tempo determinato.

Si segnala comunque che durante l'anno sono stati attivati i seguenti incarichi:

- utilizzo di un dipendente con la qualifica di "Istruttore", proveniente dal Comune di Cerea (VR), per 12 ore settimanali (33,33%) nel periodo dall'01/01/2023 al 31/05/2023, in supporto all'ufficio Personale, per sostituzione della titolare in congedo parentale. A tal proposito il Comune di Sanguinetto si è avvalso della facoltà consentita dall'art. 1 c.557 della Legge n. 311/2004;
- utilizzo di un dipendente con la qualifica di "Istruttore", proveniente dal Comune di Cologna Veneta (VR), per 12 ore settimanali (33,33%), nel periodo dall'01/01/2023 al 28/02/2023, in supporto all'ufficio Edilizia privata, per consentire il disbrigo di pratiche arretrate a seguito di un periodo di assenza dal servizio per malattia di un dipendente. A tal proposito il Comune di Sanguinetto ha stipulato apposita convenzione con l'Ente titolare del rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'utilizzo del dipendente secondo quanto consentito dall'art. 14 del C.C.N.L. 21/01/2004 (utilizzo congiunto).
- utilizzo di un dipendente con la qualifica di "Istruttore", proveniente dal Comune di Terre del Reno (FE), per 9 ore settimanali (25,00%), nel periodo dal 22/02/2023 al 30/04/2023, in supporto all'ufficio Segreteria, a seguito di dimissioni volontarie del titolare. A tal proposito il Comune di Sanguinetto si è avvalso della facoltà consentita dall'art. 1 c.557 della Legge n. 311/2004;
- utilizzo di un dipendente con la qualifica di "Istruttore", proveniente dal Comune di Legnago (VR), per 9 ore settimanali (25,00%), nel periodo dall'01/05/2023 al 31/07/2023, in supporto all'ufficio Tributi, per consentire il disbrigo di pratiche arretrate a seguito di un periodo di assenza dal servizio per malattia di un dipendente. A tal proposito il Comune di Sanguinetto ha stipulato apposita convenzione con l'Ente titolare del rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'utilizzo del dipendente secondo quanto consentito dall'art. 14 del C.C.N.L. 21/01/2004 (utilizzo congiunto). Si segnala che la dipendente è stata successivamente assunta tempo pieno e indeterminato, con decorrenza 01/09/2023, presso il Servizio Tributi del Comune di Sanguinetto.
- utilizzo di un dipendente con la qualifica di "Istruttore", proveniente dal Comune di Minerbe (VR), per 3 ore settimanali (8,33%), nel periodo dall'01/07/2023 al 31/07/2023, in supporto

<sup>1</sup> Si intenda posizioni di responsabilità



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

all'ufficio Cultura, per consentire l'affiancamento ad un lavoratore neo assunto. A tal proposito il Comune di Sanguinetto si è avvalso della facoltà consentita dall'art. 1 c.557 della Legge n. 311/2004;

- utilizzo di un dipendente con la qualifica di "Istruttore", proveniente dal Comune di Minerbe (VR), per 3 ore settimanali (8,33%), nel periodo dall'01/07/2023 al 31/07/2023, in supporto all'ufficio Cultura, per consentire l'affiancamento ad un lavoratore neo assunto. A tal proposito il Comune di Sanguinetto ha stipulato apposita convenzione con l'Ente titolare del rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'utilizzo del dipendente secondo quanto consentito dall'art. 14 del C.C.N.L. 21/01/2004 (utilizzo congiunto).

**Ripartizione del personale per età:** si segnala la presenza di due dipendenti di età inferiore o uguale ai 30 anni, entrambe donne (il 9,52% del personale); il 23,81% dei dipendenti ha un'età compresa tra i 31 e i 40 anni, nello specifico il 60% uomini e il 40% donne; il 28,57% dei dipendenti ha un'età compresa tra i 41 e i 50 anni, nello specifico il 16,67% uomini e l'83,33% donne; il 28,57% dei dipendenti ha un'età compresa tra i 51 e i 60 anni, nello specifico 50% uomini e 50% donne; il 9,52% dei dipendenti (esclusivamente uomini) ha un'età superiore ai 60 anni; si evidenzia pertanto una generale maturità all'interno dell'Ente, in linea con il trend nazionale, benché nel corso del 2023 siano state effettuate varie assunzioni, tutte di personale di giovane età.

**Ripartizione del personale per livello di inquadramento:** si evidenzia che al 31/12/2023 il 23,81% dei dipendenti (5 unità, di cui 2 uomini e 3 donne) sono inquadrati nell'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex categoria giuridica D); di questi, 4 dipendenti sono titolari di incarichi di E.Q. (2 uomini e 2 donne); la maggioranza dei dipendenti (il 61,90% di cui 38,46% uomini e 61,54% donne) riveste la qualifica di Istruttore (ex categoria giuridica C), in totale n. 13 unità); il 9,52% (esclusivamente personale maschile) è inquadrato nell'Area degli Operatori esperti (ex categoria giuridica B); infine il 4,76% (1 dipendente donna) è inquadrata nell'Area degli Operatori, assunta con decorrenza 01/05/2023 mediante chiamata diretta, all'interno delle categorie protette.

**Ripartizione del personale per anzianità di servizio:** si segnala che il 33,33% dei dipendenti (n. 7 unità) è in servizio da più di 10 anni, nello specifico 42,86% uomini e 57,14% donne; il 9,52% (2 unità di cui 1 uomo e 1 donna) è in servizio da un periodo di tempo compreso tra i 5 e 10 anni; il 14,29% (3 unità di cui 2 uomini e 1 donna) è in servizio da un periodo di tempo compreso tra i 3 e i 5 anni; il 42,86% dei dipendenti (9 unità di cui 3 uomini e 6 donne) è in servizio da meno di 3 anni. Si evidenzia pertanto che recentemente si è registrato un certo numero di assunzioni, dovute per la maggior parte al turn over correlato alla cessazione di personale per pensionamento e per dimissioni volontarie.

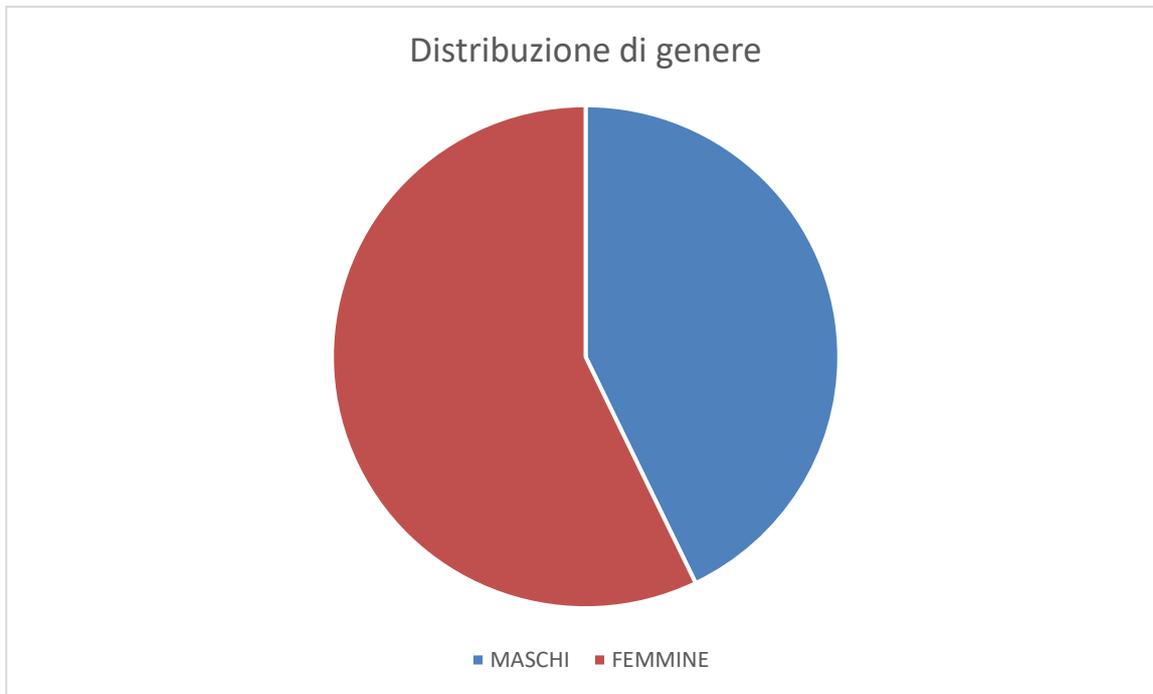
**Ripartizione del personale per titolo di studio:** si rileva che nessun dipendente è in possesso di un titolo di studio inferiore al diploma di scuola superiore; mentre il 52,38% dei dipendenti possiede il diploma di scuola superiore (di cui 36,36% uomini e 63,64% donne) ed il 47,62% (di cui 50% uomini e 50% donne) possiede una laurea. Si può pertanto rilevare all'interno dell'Ente un livello di istruzione sempre più elevato.

All'interno del Comune di Sanguinetto, trattandosi di un Ente di ridotte dimensioni, non sono presenti figure dirigenziali.

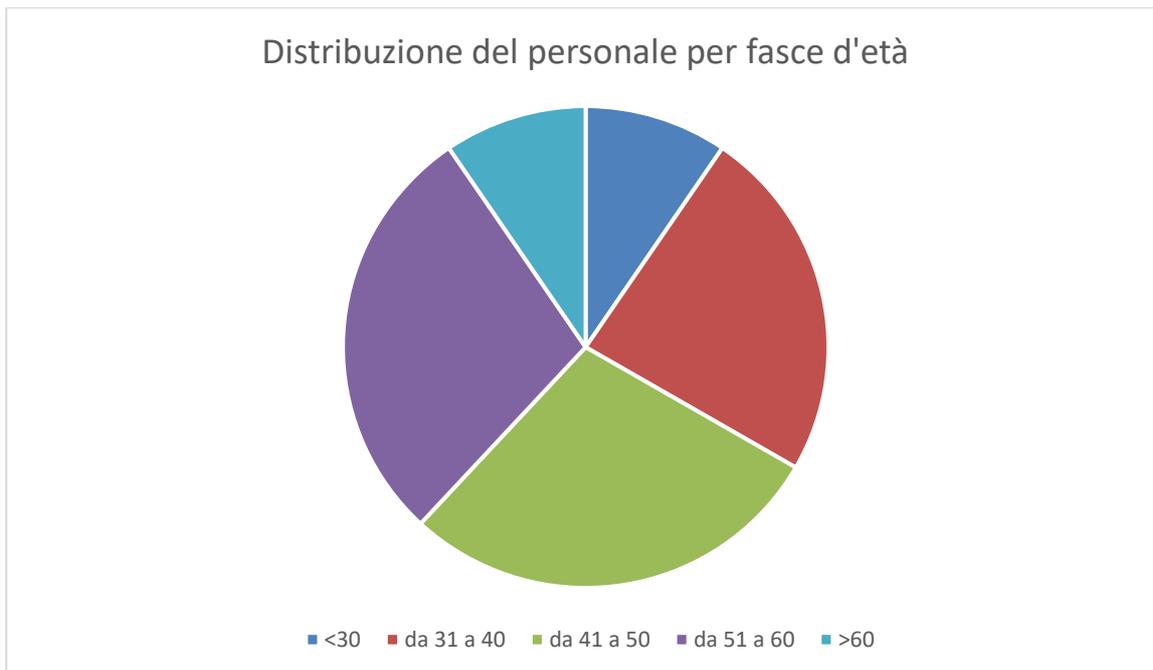


**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

**DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER GENERE**



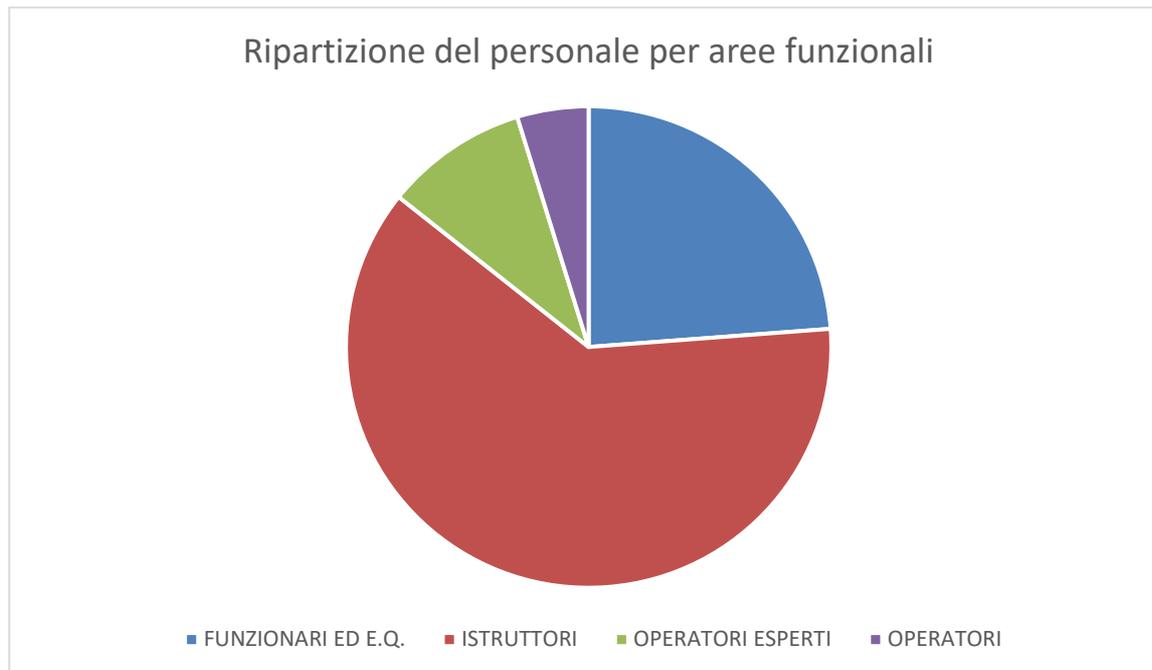
**DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER FASCE D'ETA'**





**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

**RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER AREE 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]*

Nel corso dell'anno 2023 gli istituti contrattuali di conciliazione concessi ai dipendenti sono stati principalmente i seguenti:

- flessibilità oraria (in ingresso e/o in uscita): si specifica che, come previsto dall'art. 18 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio giuridico 2019-2021, la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il Responsabile di servizio, senza bisogno di richiesta alcuna. La flessibilità oraria viene consentita nel limite massimo di trenta minuti; molti dipendenti usufruiscono di tale istituto, alcuni con una certa frequenza, altri soltanto saltuariamente in relazione alle esigenze personali.
- part-time: nel corso del 2023 si è verificato soltanto il caso di una dipendente a tempo pieno che ha avanzato richiesta di concessione dell'orario a tempo parziale, mentre altre tre lavoratrici donne hanno richiesto l'incremento della percentuale di part-time già in essere. Tutte le nuove articolazioni orarie sono state concesse con decorrenza 01/08/2023. Si rimanda a quanto

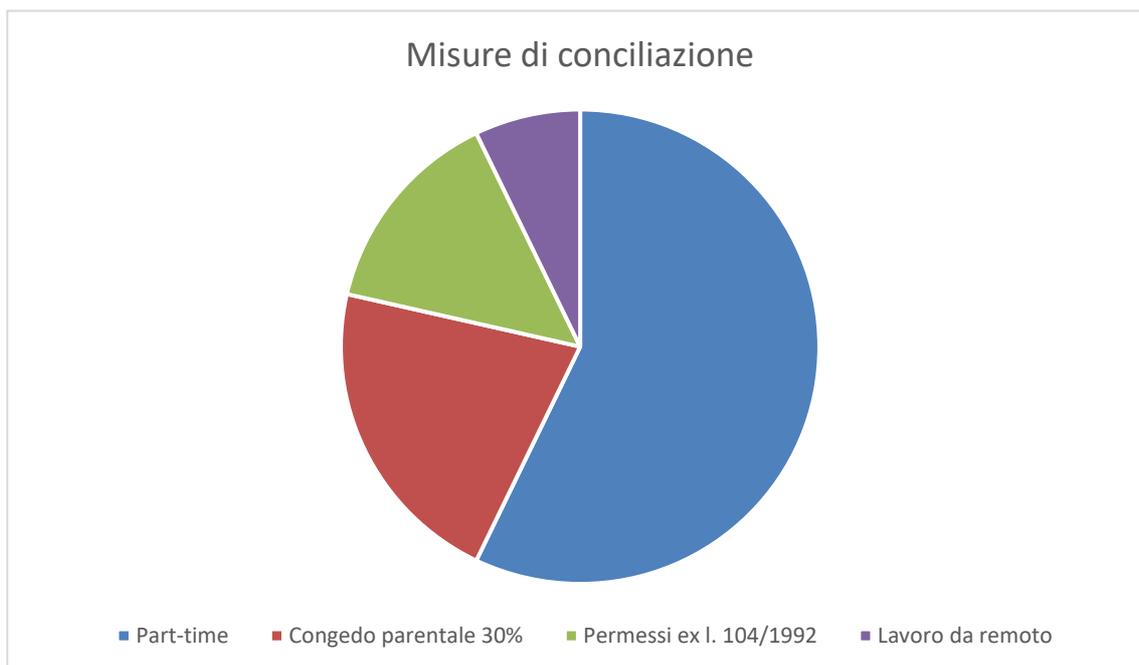


**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

illustrato nella Parte I – Sezione 1 – per quanto riguarda la percentuale totale dei dipendenti che usufruiscono del part-time all'interno dell'Ente e la ripartizione di genere tra gli stessi;

- congedi parentali: all'interno della struttura sono presenti due lavoratori attualmente titolari di congedi parentali retribuiti al 30%, in quanto madri/padri di figli di età inferiore agli anni dodici (nell'anno 2023 sono state usufruite 137 giornate di congedo congiuntamente tra tre dipendenti, di cui 2 donne e 1 uomo); una di questi tre dipendenti ha esaurito il congedo parentale nel corso del 2023;
- permessi ex L. 104/1992: all'interno dell'Ente un solo dipendente è titolare al 31/12/2023 di permessi per l'assistenza a persone in condizione di disabilità. Nel 2023 sono stati usufruiti permessi giornalieri ex L. 104/1992 per un totale di 26 giorni. Non sono invece stati fruiti permessi su base oraria; si segnala che in corso d'anno è cessata la fruizione di permessi ex L. 104/1992 da parte di un'altra dipendente, che li utilizzava per l'assistenza a familiare in condizioni di disabilità;
- lavoro da remoto: con deliberazione di Giunta comunale n. 12 del 10/02/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stata concessa dall'Amministrazione la facoltà per i dipendenti di avvalersi del lavoro da remoto, previa sottoscrizione con il datore di un apposito accordo. Si evidenzia che l'attivazione del lavoro da remoto è stata richiesta soltanto da un dipendente (donna), rientrata in servizio dopo l'astensione per maternità con decorrenza 01/05/2023, al fine di conciliare le esigenze di accudimento della figlia con la ripresa dell'attività lavorativa. Inoltre tale modalità di svolgimento della prestazione è stata altresì utilizzata dal dipendente proveniente dal Comune di Terre del Reno (FE), nel periodo 22/02/2023-30/04/2023, per attività di supporto presso il Servizio Segreteria, attraverso la formula prevista dall'art. 1 c.557 della Legge n. 311/2004.

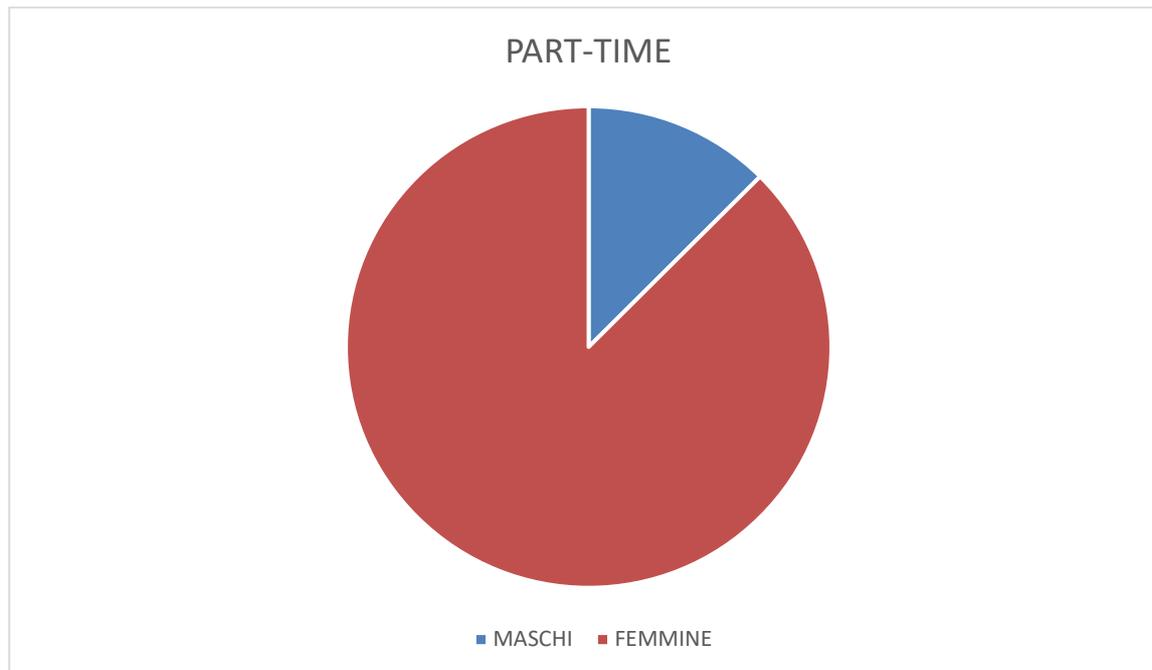
**MISURE DI CONCILIAZIONE USUFRUITE NEL 2023**





**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

**FRUIZIONE DEL PART-TIME**



**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) Con deliberazione di Giunta n. 48 del 14/06/2023, esecutiva ai sensi di legge, veniva adottato il Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025.

In sintesi le misure contenute nel suddetto Piano e realizzate nel corso del 2023 sono le seguenti:

1. Promozione del ruolo del C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia), svolta attraverso la comunicazione ai dipendenti di informazioni relative alle attività intraprese dal Comitato, in particolare sono stati trasmessi ai dipendenti i verbali adottati dal C.U.G.; si segnala purtroppo la mancata adozione del questionario di indagine sul benessere organizzativo del personale, che veniva ogni anno proposto ai dipendenti, dovuta in parte all'assenza della titolare del Servizio Personale, che segue e coordina le attività del C.U.G., rimasta in congedo parentale per i primi quattro mesi del 2023; tale assenza ha comportato notevoli difficoltà nell'organizzazione del servizio Personale, in quanto l'unica figura assunta in sostituzione svolgeva la propria attività lavorativa soltanto per dodici ore settimanali, con l'impossibilità di svolgere tutte le mansioni assegnate alla titolare in un orario di lavoro così ridotto, motivo per cui a tale figura è stato delegato esclusivamente lo svolgimento delle attività indifferibili, quali l'elaborazione mensile degli stipendi e dei versamenti delle ritenute erariali e contributive, oltre alle imprescindibili scadenze di legge. In secondo luogo, la titolare del Servizio Personale, rientrata in servizio con decorrenza 01/05/2023, peraltro



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

con un orario ridotto avendo usufruito dei riposi giornalieri per l'accudimento della figlia, si è ritrovata a dover far fronte ad una notevole mole di adempimenti arretrati, nonché ad incombenze estremamente urgenti e di rilevante portata, quali l'espletamento di quattro concorsi pubblici e di una procedura di progressione tra le Aree, l'adozione del P.I.A.O., l'approvazione del Contratto decentrato integrativo, sia per la parte economica 2023, sia per la parte normativa, interamente da adeguare al nuovo C.C.N.L. 2019-2021, nel frattempo entrato in vigore.

Inoltre nel corso dell'anno si sono verificati altresì casi di dimissioni volontarie da parte di ben 3 dipendenti, che hanno reso necessaria una veloce riorganizzazione delle procedure di sostituzione, con tutti gli adempimenti connessi, quali in primis la nuova adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale e del Piano annuale delle assunzioni.

Lo svolgimento delle suddette attività, estremamente urgenti e di non semplice realizzazione, sia per le tempistiche di espletamento, sia per la necessità di adeguarsi alle nuove discipline introdotte, ad esempio in materia di svolgimento dei concorsi pubblici per l'introduzione del Portale In.Pa., hanno reso materialmente impossibile la realizzazione di qualsiasi altra attività d'ufficio non strettamente impellente ed improrogabile, tra queste appunto la somministrazione del questionario di indagine conoscitiva, benché ritenuta estremamente utile per le finalità proposte dal C.U.G..

Riconoscendo la valenza che il Comitato riveste all'interno dell'Amministrazione, si assicura che nel 2024 verrà ripristinata la piena funzionalità del Comitato Unico di Garanzia, con lo svolgimento di tutte le funzioni ad esso attribuite dalla normativa, tra cui appunto quella consultiva che si esplicherà nell'approvazione, durante l'anno 2024, di almeno un questionario di indagine sul benessere organizzativo del personale.

2. Tutela del benessere lavorativo del personale: tale misura viene concretamente realizzata attraverso lo svolgimento del questionario di indagine conoscitiva sul benessere organizzativo dei dipendenti, per la cui mancata adozione, nel 2022, si rimanda a quanto esposto al punto precedente.
3. Promozione delle misure di conciliazione contrattualmente previste, finalizzate a favorire un giusto bilanciamento tra le esigenze di servizio e gli impegni di carattere familiare, in particolare per le lavoratrici. Gli istituti di conciliazione usufruiti dal personale sono i seguenti: flessibilità oraria (in ingresso e/o in uscita), part-time, congedi parentali, permessi giornalieri ex L. n. 104/1992, lavoro da remoto.
4. Garanzia del rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; è sempre stata assicurata, nelle commissioni di concorso e selezioni varie svolte nel corso del 2023, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. E' da precisare che il Comune di Sanguinetto assicura il rispetto di tale principio già da tempo.

Infine si precisa che è stato approvato il Piano triennale di Azioni Positive 2024-2026, all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 17 del 31/01/2024, esecutiva ai sensi di legge.

Le azioni indicate nel suddetto Piano, che l'Ente intende quindi promuovere nel corso dell'anno 2024, sono le seguenti:

1. Continuare nell'attività di promozione del ruolo del C.U.G. attraverso la trasmissione a tutto il personale dipendente dei verbali delle riunioni del Comitato, al fine di rendere i lavoratori partecipi delle attività propositive, consultive e di verifica svolte dal C.U.G.



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, attraverso la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile all'interno delle Commissioni esaminatrici. E' opportuno segnalare che il Comune di Sanguinetto assicura il rispetto di tale disposizione già da tempo; infatti le Commissioni giudicatrici delle procedure di concorso/mobilità volontaria svolte dall'Ente sono state composte in ottemperanza al suddetto dettato, comunicando al contempo la composizione delle Commissioni stesse alla Consigliera regionale di parità tramite la trasmissione della determinazione di nomina con le nuove modalità nel frattempo entrate in vigore.
3. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni, mediante lo svolgimento di indagini conoscitive effettuate con questionari/indagini di clima, a cadenza almeno annuale, volti ad accertare l'eventuale presenza di situazioni di criticità sia nell'ambito della qualità dell'ambiente di lavoro dal punto di vista della confortevolezza, della pulizia, della sicurezza, sia nell'ambito dei rapporti tra i dipendenti e tra le diverse aree organizzative dell'Ente.
4. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti, mediante lo svolgimento di indagini conoscitive effettuate con questionari/indagini di clima, a cadenza almeno annuale, volti ad accertare l'eventuale presenza di situazioni di criticità sia nell'ambito della qualità dell'ambiente di lavoro dal punto di vista della confortevolezza, della pulizia, della sicurezza, sia nell'ambito dei rapporti tra i dipendenti e tra le diverse aree organizzative dell'Ente.
5. Continuare a favorire la conciliazione degli orari lavorativi con le esigenze derivanti dagli impegni a carattere familiare, attraverso la concessione degli istituti contrattualmente previsti ai dipendenti che ne facciano richiesta sulla base di motivate esigenze e sempre nell'ottica del buon andamento dei servizi cui i lavoratori sono preposti. A tal proposito è da evidenziare che il Comune di Sanguinetto non ha mai ostacolato le richieste avanzate in tal senso dai dipendenti, dimostrandosi sempre pronto ad accogliere, per quanto possibile, le necessità manifestate dal personale, come emerso anche dal questionario di indagine svolto nel 2021, in cui la quasi totalità dei dipendenti ha dichiarato che è stato facile ricorrere agli istituti di conciliazione vita privata/lavoro qualora ne veniva fatta richiesta.
6. Favorire lo svolgimento del lavoro da remoto/lavoro agile, in conformità a quanto consentito con il nuovo C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16/11/2022.

Si segnala che tutte le suddette attività, sia quelle realizzate nel 2023 sia quelle la cui attuazione è prevista durante l'anno in corso, non necessitano di alcun finanziamento in quanto non comportano oneri a carico dell'Ente.

- b) 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):

Non sussistono notevoli differenziali retributivi tra uomini e donne dal momento che i titolari di Posizione Organizzativa percepiscono tutti il medesimo importo a titolo di indennità di P.O.; tra gli altri dipendenti si rilevano piccole differenze negli importi delle indennità di responsabilità che non sono però riconducibili al genere, ma derivano dalla pesatura condotta dal competente Responsabile di Area, attraverso la predisposizione della relativa scheda di



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

valutazione della responsabilità, nella quale avviene l'effettiva quantificazione del numero e della tipologia dei procedimenti assegnati a ciascun dipendente.

**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.*

Come già esposto al punto a) – 1 – della sezione n. 3, nel 2023 non è stata condotta l'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale all'interno del Comune di Sanguinetto, che sarà invece effettuata nel 2024 attraverso la reintroduzione del questionario da sottoporre ai dipendenti.

Per ogni eventuale utilità, si riportano in questa sede, in modalità sintetica, i risultati derivanti dai questionari compilati dai dipendenti nel 2021, in cui veniva rilevato che la maggioranza di essi lamenta principalmente scarse condizioni di pulizia/manutenzione degli ambienti lavorativi; invece, per quanto attiene l'aspetto relativo alle relazioni interpersonali e tra le diverse Unità Organizzative dell'Ente, soltanto una minima parte dei dipendenti ha dichiarato di ritenere migliorabili gli aspetti connessi ai rapporti con i colleghi e i sistemi di misurazione/valutazione delle performance, nonché di distribuzione degli incentivi ad esse correlati.

Infine soltanto un dipendente ha constatato la presenza di situazioni di discriminazioni di genere all'interno della struttura.

Dal momento che la presenza di criticità nei rapporti interpersonali era stata evidenziata solamente da una minima parte di dipendenti non si era rilevata la necessità di adottare misure per la prevenzione del disagio lavorativo quali sportelli di ascolto, circoli di ascolto, ecc...

Resta inteso che il C.U.G. svolge ininterrottamente la sua funzione consultiva che si concretizza nella raccolta di segnalazioni e/o suggerimenti; pertanto qualora dalla prossima rilevazione che sarà effettuata attraverso il questionario di indagine annuale oppure da eventuali segnalazioni presentate al Comitato dai dipendenti dovessero emergere situazioni di considerevole disagio lavorativo, il Comitato valuterà l'opportunità, unitamente all'Amministrazione, di introdurre le idonee misure correttive volte a contrastare tali fenomeni ostativi al raggiungimento di sane relazioni interpersonali, sia tra i colleghi, sia tra dipendenti e Responsabili di Servizio, sia tra le diverse Unità Organizzative dell'Ente.



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

**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].*

Il Piano delle Performance, validato dal Nucleo di Valutazione, si compone di due parti: la performance individuale (collegata ad obiettivi che devono essere raggiunti individualmente) e la performance organizzativa (collegata ad obiettivi che coinvolgono la totalità dei dipendenti).

Nell'individuazione degli obiettivi relativi alla performance organizzativa stati coinvolti tutti i dipendenti, senza discriminazione di genere alcuna.

Non si ritiene pertanto di avanzare alcuna osservazione in merito all'applicazione del vigente Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione della Performance, in quanto dal punto di vista del rispetto delle pari opportunità si può affermare che il S.P.M.V.P. non presenta criticità.

E' da rilevare che il Sistema viene costantemente monitorato dal Nucleo di Valutazione e viene altresì revisionato annualmente, come disposto dalla vigente normativa in materia, al fine di valutare l'adeguatezza dello stesso alle necessità e alla struttura organizzativa dell'Ente.

Il C.U.G. rimane comunque a disposizione dei dipendenti per la raccolta di proposte/suggerimenti che venissero avanzati in proposito al fine di migliorare il Sistema vigente, qualora pervenissero indicazioni in tal senso.

**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]*

Con determinazione Reg. Gen. n. 67 del 21/04/2020 veniva costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).

Con determinazione Reg. Gen. n. 92 del 19/05/2023 si procedeva alla surroga di due componenti decaduti dal Comitato per cessazione dal servizio; pertanto alla data del 31/12/2023 il C.U.G. risultava così composto:

1. Sig.ra **ERICA PASQUALI**  
Rappresentante effettivo dell'Amministrazione e Presidente del C.U.G.;
2. Sig.ra **MARTA CRISTINA ROSSATO**  
Rappresentante effettivo dell'Amministrazione;
3. dott. **DAVIDE BOARATI**  
Rappresentante effettivo dell'Amministrazione;
4. Sig. **FABIO TURRA**  
Rappresentante effettivo dell'Organizzazione Sindacale CGIL F.P.;
5. Sig. **MAURIZIO OLIVATO**



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

Rappresentante effettivo dell'Organizzazione Sindacale CISL FP;

6. Sig. **NICOLA CAVEDINI**

Rappresentante effettivo dell'Organizzazione Sindacale CSA R.A.L.;

7. Sig.ra **ANNA ZUCCATO**

Rappresentante supplente dell'Amministrazione;

8. Sig.ra **KATUSCIA RIZZI**

Rappresentante supplente dell'Amministrazione;

9. dott. **NICOLA TOMEZZOLI**

Rappresentante supplente dell'Amministrazione

Infine, con determinazione Reg. Gen. n. 6 del 23/01/2024 è avvenuta la surroga di altri due componenti del Comitato, che sono decaduti dall'incarico per cessazione dal servizio. Il provvedimento è stato trasmesso a tutti i componenti del C.U.G. con pec acquisita al prot. n. 01382 del 24/01/2024.

Attualmente quindi il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Sanguinetto risulta così composto:

1. Sig.ra **ERICA PASQUALI**

Rappresentante effettivo dell'Amministrazione e Presidente del C.U.G.;

2. Sig.ra **MARTA CRISTINA ROSSATO**

Rappresentante effettivo dell'Amministrazione;

3. dott. **DAVIDE BOARATI**

Rappresentante effettivo dell'Amministrazione;

4. Sig. **ALEX FUREGATI**

Rappresentante effettivo dell'Organizzazione Sindacale CGIL F.P.;

5. Sig. **MAURIZIO OLIVATO**

Rappresentante effettivo dell'Organizzazione Sindacale CISL FP;

6. Sig. **NICOLA CAVEDINI**

Rappresentante effettivo dell'Organizzazione Sindacale CSA R.A.L.;

7. Sig.ra **ANNA ZUCCATO**

Rappresentante supplente dell'Amministrazione;

8. Sig.ra **ORietta BOLOGNA**

Rappresentante supplente dell'Amministrazione;

9. dott. **NICOLA TOMEZZOLI**

Rappresentante supplente dell'Amministrazione.

## **A. OPERATIVITA'**

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

- ✓ Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:
- ✓ Modalità di nomina del C.U.G. (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)
- ✓ Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:
- ✓ Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)
- ✓ Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

- ✓ *Frequenza e temi della consultazione:*
- ✓ *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU)]*

L'art. 9 del "Regolamento per la costituzione e il funzionamento del C.U.G.", approvato con D.G.C. n. 3/2020, esecutiva ai sensi di legge, disciplina i rapporti con l'Amministrazione.

I rappresentanti dell'Amministrazione sono stati individuati tramite avviso di interpello chiedendo la disponibilità a tutti i dipendenti comunali.

La durata della carica è prevista per 4 anni, rinnovabile una sola volta.

Il funzionamento del C.U.G. è disciplinato da apposito Regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 3 del 15/01/2020, esecutiva ai sensi di legge.

Il C.U.G. del Comune di Sanguinetto ha composizione paritetica e svolge tutte le funzioni, propositive consultive e di verifica attribuitegli dalla vigente normativa in materia, collaborando con i vertici dell'Amministrazione comunale.

Il Comitato non è stato dotato di budget in quanto per lo svolgimento delle attività ad esso assegnate si avvale delle risorse umane dell'Ente, in particolare del supporto dell'ufficio Personale, ed utilizza i locali dell'Ente e le strumentazioni in dotazione allo stesso.

Non sono infine state previste specifiche risorse destinate alla formazione dei componenti del C.U.G.; gli stessi hanno la possibilità di formarsi in merito alla normativa attinente al Comitato in orario d'ufficio.

Per quanto attiene alla visibilità delle informazioni riguardanti il C.U.G., sul sito istituzionale è presente una sezione dedicata appositamente al Comitato Unico di Garanzia, nella quale sono pubblicate tutte le informazioni che riguardano la sua composizione e le attività svolte; vengono infatti pubblicati tutti i verbali rassegnati dal Comitato.

Per quanto riguarda la frequenza delle consultazioni, si rileva che nel corso del 2023 il C.U.G. si è riunito in sessione ordinaria due volte:

- nell'incontro del giorno 30/05/2023 (verbale n. 1) è stato predisposto il Piano di Azioni Positive per il triennio 2023-2025, successivamente approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 48 del 14/06/2023, esecutiva ai sensi di legge;
- nell'incontro del giorno 20/06/2023 (verbale n. 2) è stata condotta l'analisi dei dati comunicati dall'Amministrazione con nota prot. n. 05782/2023 (Allegato 1" alla Direttiva n. 2/2019) e ed è stata altresì predisposta la relazione sulla situazione del personale riferita all'anno 2022 ("Allegato 2" alla Direttiva n. 2/2019); tale documento è stato trasmesso alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento delle Pari Opportunità, al Nucleo di Valutazione, ai vertici dell'Amministrazione, con nota prot. 06756 del 21/06/2023, come imposto dalla vigente normativa in materia.

Nel corso del 2023 il C.U.G. non ha fatto ricorso ad alcun tipo di collaborazione con figure interne e/o esterne all'Ente. Rimane comunque costante il confronto verbale con la Rappresentanza Sindacale Unitaria.



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

**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*  
Con deliberazione di Giunta comunale n. 48 del 14/06/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano di Azioni Positive predisposto dal C.U.G. per il triennio 2023-2025.
- ✓ *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*  
Il Comitato non ha ricevuto formali segnalazioni di eventuali discriminazioni di carattere morale, sessuale o psicologico nella propria amministrazione.
- ✓ *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*  
Non si è ritenuto di realizzare alcuna iniziativa in tal senso, considerato che l'Ente da sempre attua politiche volte a favorire la fruizione degli istituti di conciliazione previsti dalla normativa e non sono state presentate segnalazioni di disfunzione in tal senso da alcun dipendente.
- ✓ *Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa*  
Non è stata avanzata dal C.U.G. alcuna proposta in tal senso.
- ✓ *Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)*  
Strumento non attuato
- ✓ *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*  
Azione non attuata

**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*

Nel 2023 non è stata sottoposta al Comitato alcuna richiesta in tal senso, pertanto il C.U.G. non ha esercitato potere consultivo, non avendo formulato pareri.

**POTERI DI VERIFICA**



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

- ✓ *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*  
Nel 2023 il Comitato non ha proceduto alla verifica dello stato di attuazione del Piano di Azioni Positive vigente.
- ✓ *Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo*  
Nel 2023 il questionario di indagine conoscitiva sul benessere organizzativo dei dipendenti non è stato preposto, per le motivazioni illustrate in precedenza.
- ✓ *Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro -mobbing*  
Non è giunta al Comitato alcuna segnalazione riguardante casi di violenze morali e/o psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing. Pertanto non si è rilevata la necessità di porre in atto azioni di contrasto.
- ✓ *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*  
Nel corso del 2023 non sono emersi elementi oggettivi, né sono state inoltrate al Comitato segnalazioni che facciano rilevare la presenza, all'interno della struttura, di situazioni di discriminazione di alcun genere.

**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]*

Premesso che il C.U.G. è di costituzione piuttosto recente all'interno del Comune di Sanguinetto, si può affermare che sono state svolte in modo soddisfacente da parte del Comitato le principali funzioni ad esso assegnate dalla normativa.

E' da segnalare peraltro che, come sopra esposto, non sono pervenute al C.U.G. segnalazioni, da parte dei dipendenti, circa la presenza di disfunzioni e/o discriminazioni che abbiano reso necessario un intervento da parte del Comitato, il quale resta comunque sempre a disposizione per esercitare la sua funzione di verifica qualora si rendesse necessario. Quale obiettivo di miglioramento è ipotizzabile cercare di effettuare con maggior frequenza indagini conoscitive/indagini di clima tra il personale, chiedendo ai dipendenti (principalmente attraverso lo strumento dei questionari sul benessere organizzativo) di formulare idonee proposte atte a superare le criticità di volta in volta rilevate all'interno dell'Ente; è comunque da rilevare che attualmente tali questionari vengono proposti con cadenza annuale, con eccezione degli anni 2022 e 2023 in cui il questionario non è stato proposto, a causa di difficoltà organizzative verificatesi all'interno del Servizio Personale dovute all'astensione per congedo di maternità della dipendente preposta per gran parte dell'anno, come meglio esposto in precedenza. Peraltro si assicura il ripristino di tale modalità consultiva con regolare cadenza almeno annuale a partire dal 2024.

La presente relazione viene approvata e sottoscritta all'unanimità dai componenti del C.U.G. con verbale n. 2 del 25/03/2024.

