



COMUNE DI BORNO
PROVINCIA DI BRESCIA

Relazione C.U.G. Comune di Borno - 2026

Comune di Borno

Piazza Giovanni Paolo II, 1 - 25042 BORNO (BS)

C.F.: 00701670176 – P.IVA 00575440987

Tel. 0364.41000 - E-mail: info@comune.borno.bs.it - PEC: protocollo@pec.comune.borno.bs.it

Ufficio Tecnico Tel. 0364. 41000 interno 3 - E-mail: uff.tecnico@comune.borno.bs.it





COMUNE DI BORNO
PROVINCIA DI BRESCIA

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 2025

Comune di Borno

Piazza Giovanni Paolo II, 1 - 25042 BORNO (BS)

C.F.: 00701670176 – P.IVA 00575440987

Tel. 0364.41000 - E-mail: info@comune.borno.bs.it - PEC: protocollo@pec.comune.borno.bs.it

Ufficio Tecnico Tel. 0364. 41000 interno 3 - E-mail: uff.tecnico@comune.borno.bs.it





PREMESSA

Riferimento normativo:

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità:

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione:

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Nella presente sezione si riassume la situazione del personale al 31/12/2025 del Comune di Borno suddivisa per genere ed età, tipologia di rapporto di lavoro e per titolo di studio nei diversi livelli di inquadramento e per anzianità nei profili e livelli dirigenziali e non, ripartite per età e per genere:

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento:

Inquadramento \ Classi età	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
Operatore esperto ¹			1	1						
Istruttore						1	1	1	1	1
Titolare EQ			1							
Totale personale			2	1		1	1	1	1	1
% sul personale complessivo			25%	12,5%		12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza:

Tipo Presenza \ 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	%
Tempo Pieno			2	1		3	37,5 %	1		1			2	25 %
Part Time >50%									1		1	1	3	37,5 %
Part Time <50%														
Totale			2	1		3	37,5 %	1	1	1	1	1	5	62,5 %

¹ specificare livello o accorpamento di riferimento



COMUNE DI BORNO
PROVINCIA DI BRESCIA

Totale %			25%	12,5%		37,5%		12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	62,5%	100%
----------	--	--	-----	-------	--	-------	--	-------	-------	-------	-------	-------	------

Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere:

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolare EQ	1	50%	1	50%	2	100
Totale personale	1	50%	1	50%	2	100,00%
% sul personale complessivo		11%		11%		22%

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

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni			1	1		2	25%	1		2		1	4	50%
Tra 3 e 5 anni			1			1	12,5%	1					1	12,5%
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
Totale			2	1		3	37,5%	1					5	62,5%
Totale %			25%	12,5%			37,5%		37,5%	12,5%		12,5%		62,5%

Comune di Borno

Piazza Giovanni Paolo II, 1 - 25042 BORNO (BS)

C.F.: 00701670176 - P.IVA 00575440987

Tel. 0364.41000 - E-mail: info@comune.borno.bs.it - PEC: protocollo@pec.comune.borno.bs.it

Ufficio Tecnico Tel. 0364. 41000 interno 3 - E-mail: uff.tecnico@comune.borno.bs.it





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

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
Operatori esperti	Euro 19.712,39				Euro 19.712,39	24%
Istruttori			Euro 26.789,83		Euro 26.789,83	33%
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Euro 35.639,50				Euro 35.639,50	43%
Totale personale	Euro 55.351,89		Euro 26.789,83		Euro 82.141,72	100,00%
% sul personale complessivo	67%		33%		100%	

Personale dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio:

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	/	/	/	/	/	/
Laurea magistrale	1	/	1	/	/	100
Master di I livello	/	/	/	/	/	/
Master di II livello	/	/	/	/	/	/
Dottorato di ricerca	/	/	/	/	/	/
Totale personale	1	/	1	/	/	100
% sul personale complessivo	100	/	100	/	/	/

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	2	25%			2	25%
Diploma di scuola superiore			3	37,5%	3	37,5%
Laurea	1	12,5%	2	25%	3	37,5%
Laurea magistrale						
Master di I livello						



COMUNE DI BORNO
PROVINCIA DI BRESCIA

Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	3		5		8	
% sul personale complessivo		37,5%		62,5%		100%

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione mobilità esterna	2	18,2%	/	/	2	18,2%	U
Commissione tirocinio extracurriculare	1	9,1%	2	18,2%	3	27,3%	U
Commissione tirocinio	1	9,1%	2	18,2%	3	27,3%	U
Commissione concorso	2	18,2%	1	9,1%	3	27,3%	U
Totale personale	6		5		11		
% sul personale complessivo		54,5%		45,5%		100%	

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Si riassumono di seguito 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:

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	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta									1		1	1	3	37,5%

Comune di Borno

Piazza Giovanni Paolo II, 1 - 25042 BORNO (BS)

C.F.: 00701670176 – P.IVA 00575440987

Tel. 0364.41000 - E-mail: info@comune.borno.bs.it - PEC: protocollo@pec.comune.borno.bs.it

Ufficio Tecnico Tel. 0364. 41000 interno 3 - E-mail: uff.tecnico@comune.borno.bs.it





COMUNE DI BORNO
PROVINCIA DI BRESCIA

Personale che fruisce di telelavoro	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
Personale che fruisce del lavoro agile	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
Personale che fruisce di orari flessibili	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
Totale										1		1	1	3	37,5%
Totale %															37,5%

Congedi parentali e permessi L. 104/1992 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	/	/	/	/	/	/
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	/	/	/	/	/	/
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	/	/	/	/	/	/
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	/	/	/	/	/	/
Totale	/	/	/	/	/	/
% sul personale complessivo	/	/	/	/	/	/

Nota: nel 2025 non ve ne è stata richiesta.

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello 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	%

Comune di Borno

Piazza Giovanni Paolo II, 1 - 25042 BORNO (BS)

C.F.: 00701670176 – P.IVA 00575440987

Tel. 0364.41000 - E-mail: info@comune.borno.bs.it - PEC: protocollo@pec.comune.borno.bs.it

Ufficio Tecnico Tel. 0364. 41000 interno 3 - E-mail: uff.tecnico@comune.borno.bs.it





Tipo Formazione										a 60				
Obbligatoria (sicurezza)			8	4		12	5,8%	4	4			8	3,8 %	
Aggiornamento professionale			40			40	19,2%	40	40	40	40	40	200	75 %
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore			48	4		52		44	44	40	40	40	208	
Totale ore %							25%							78 %

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) Piano Triennale di Azioni Positive:

Nel Piano Triennale di Azioni Positive inserito nel PIAO 2025/2027, il Comune aveva individuato una serie di obiettivi finalizzati alla promozione delle pari opportunità, al miglioramento del benessere organizzativo e alla diffusione di una cultura amministrativa attenta alle differenze di genere. Nel corso dell'anno tali obiettivi sono stati progressivamente perseguiti e realizzati attraverso diverse iniziative e azioni concrete. Gli obiettivi erano i seguenti:

- **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 attraverso la costituzione del CUG (che dovrà essere istituito non oltre il primo semestre del 2025).

In relazione al primo obiettivo, volto a migliorare la cultura amministrativa sui temi delle differenze di genere e delle pari opportunità e a promuovere interventi di sensibilizzazione anche in collaborazione con altri enti del territorio, il Comune di Borno ha partecipato, insieme ad altri Comuni limitrofi, all'iniziativa denominata "*Tanti Passi, un'unica voce*", una camminata condivisa organizzata in occasione della Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne. Tale iniziativa ha rappresentato un importante momento di sensibilizzazione e di condivisione con il territorio.

Per quanto riguarda il secondo obiettivo, relativo alla garanzia del rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, l'Ente ha assicurato l'applicazione delle disposizioni normative vigenti, impegnandosi a garantire, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile all'interno delle commissioni di valutazione, in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento.

Con riferimento **al terzo obiettivo**, riguardante la promozione delle pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento l'Amministrazione ha approvato un piano di formazione e aggiornamento dei dipendenti specifico per competenze ma non sul tema delle pari opportunità.

In merito **al quarto obiettivo**, finalizzato a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e a supportare eventuali situazioni di disagio, il Comune di Borno ha adottato, su proposta del CUG e nell'ambito della contrattazione con le organizzazioni sindacali, misure di flessibilità oraria in entrata e in uscita per i dipendenti, contribuendo così a migliorare l'equilibrio tra esigenze lavorative e personali.

Infine, relativamente **al quinto obiettivo**, riguardante la promozione della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità attraverso l'istituzione del CUG, il Comitato ha svolto un'attività di informazione e sensibilizzazione interna, inviando periodicamente comunicazioni ai lavoratori e alle lavoratrici dell'Ente per aggiornarli sulle tematiche trattate durante le riunioni. È stata inoltre attivata una pagina dedicata sul sito istituzionale del Comune, al fine di rendere disponibili e consultabili a tutti i dipendenti e ai cittadini i documenti e le attività del Comitato.



Nel corso del 2025 il CUG ha inoltre avviato *un'indagine sul benessere organizzativo*, con l'obiettivo di raccogliere elementi utili per comprendere il clima interno all'Ente e individuare eventuali azioni di miglioramento.

Nel complesso, le azioni intraprese hanno consentito di dare concreta attuazione agli obiettivi previsti nel Piano, contribuendo a rafforzare l'attenzione dell'Amministrazione verso i temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della valorizzazione delle persone all'interno dell'Ente.

b) Fruizione per genere della formazione

Dal punto di vista della formazione, nel corso del 2025, il Comune di Borno ha aderito alle iniziative formative organizzate in presenza presso l'Ente previste dal progetto F.A.S.T. Piccoli Comuni, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, partecipando ad incontri e momenti di aggiornamento finalizzati al rafforzamento delle competenze del personale degli enti locali di minori dimensioni.

L'obiettivo formativo relativo al monte ore di aggiornamento del personale è stato complessivamente raggiunto anche grazie all'utilizzo di piattaforme di formazione online alle quali l'Ente ha aderito. In particolare, il personale ha potuto avvalersi della piattaforma OMNIA, che consente di approfondire tematiche di particolare rilievo per l'attività amministrativa, tra cui gli aspetti connessi alla trasparenza amministrativa e alla prevenzione della corruzione, favorendo così un costante aggiornamento sulle disposizioni normative e sugli adempimenti previsti in materia.

Il personale è stato inoltre coinvolto in attività formative riguardanti il processo di trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, attraverso l'utilizzo della piattaforma Syllabus, finalizzata allo sviluppo e al consolidamento delle competenze digitali.

Parallelamente, i dipendenti hanno partecipato a webinar e momenti di aggiornamento organizzati dalla Cooperativa CSC, realtà che opera sul territorio della Valle Camonica, a supporto degli enti locali e che affianca i Comuni nei processi di adeguamento dei siti istituzionali e nell'approfondimento delle tematiche connesse alla trasparenza amministrativa e alla digitalizzazione dei servizi.

Tali iniziative formative hanno contribuito a rafforzare le competenze del personale e a garantire un progressivo adeguamento dell'Ente alle innovazioni normative e tecnologiche che interessano l'attività della Pubblica Amministrazione.

c) Adozione bilancio di genere

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



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

ORGANIZZAZIONE INTERNA

Con riferimento alla macrostruttura dell'Ente, si rinvia alla sottosezione 3.1 del PIAO 2025/2027, approvato con Delibera di Giunta comunale n. 23 del 21.03.2025, 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.

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

Nel corso del 2025 il CUG del Comune di Borno ha promosso un'indagine interna finalizzata a rilevare il livello di benessere organizzativo del personale dipendente, con l'obiettivo di monitorare il clima lavorativo e individuare eventuali criticità legate alle relazioni professionali e alle condizioni di lavoro all'interno dell'Ente.

Dall'analisi dei risultati emersi non sono state rilevate segnalazioni né elementi tali da far presumere la presenza di comportamenti discriminatori, situazioni di disagio lavorativo o atteggiamenti prevaricatori nei confronti di colleghi e colleghe. Il contesto organizzativo risulta pertanto caratterizzato da un clima lavorativo complessivamente positivo e improntato al rispetto reciproco tra il personale.

Alla luce di quanto emerso, allo stato attuale non si ravvisano presupposti per l'avvio di specifici interventi correttivi o azioni mirate al contrasto di fenomeni discriminatori, restando comunque ferma l'attenzione dell'Ente e del CUG nel continuare a monitorare nel tempo il benessere organizzativo e le condizioni lavorative del personale.



SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il sistema di valutazione del personale, sia dirigente sia non dirigente, è pienamente operativo e rappresenta uno strumento chiave per riconoscere l'impegno e le competenze dei dipendenti. Al momento, il Comitato Unico di Garanzia non dispone di informazioni su eventuali analisi specifiche riguardanti gli obiettivi di pari opportunità inseriti nei Piani della Performance.

Nel corso del 2025, su proposta del CUG, l'Ente ha approvato un nuovo sistema di valutazione delle performance, progettato per mettere al centro il personale e valorizzare concretamente il contributo di ciascun dipendente.

Il nuovo approccio mira a incentivare l'impegno, premiare i risultati raggiunti e garantire una maggiore trasparenza e coerenza tra gli obiettivi individuali e i risultati complessivi dell'organizzazione, rafforzando così la cultura della responsabilità e del merito all'interno dell'Ente.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Il Comune di Borno, fino a tempi recenti, non aderiva a nessun Comitato Unico di Garanzia. Con Decreto del Segretario Comunale n. 02 del 04/03/2025, l'Ente ha costituito il proprio Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e il contrasto alle discriminazioni (C.U.G.).

Fin dalla sua costituzione, il C.U.G. ha promosso numerose iniziative e avanzato proposte all'Amministrazione Comunale, anche sulla base di contributi pervenuti dai colleghi e dalle colleghe dell'Ente. Tra le principali azioni si segnalano:

- La sottoposizione all'Amministrazione del *“Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)”*.
- La richiesta, da parte della Presidente, di creare una sezione dedicata alla C.U.G. nel sito istituzionale del Comune, all'interno del sito web, per pubblicare materiale regolamentare, normativo e informativo riguardante la C.U.G. del Comune di Borno. Il materiale è consultabile al seguente link: <https://www.comune.borno.bs.it/scheda-ist/comitato-unico-di-garanzia-cug>, dove sono presenti la descrizione della C.U.G. e i principali documenti.
- L'attivazione di una casella di posta elettronica ufficiale del Comitato, comunicata a tutti i dipendenti e le dipendenti e pubblicata sul sito del Comune, per garantire che le comunicazioni arrivino direttamente in conoscenza al C.U.G.

Inoltre, il Comitato ha avanzato proposte all'Amministrazione basate sulle esigenze emerse dai dipendenti e dalle dipendenti, tra cui:



- il welfare integrativo aziendale: le cui forme di erogazione sono state condivise tra tutti i colleghi e le colleghe, permettendo al personale di scegliere insieme a quale misura aderire
- misure di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita: con la definizione delle fasce di flessibilità oraria in entrata e in uscita, prima non presenti.

Nel corso del 2025 è stata inoltre realizzata *un'indagine sul benessere organizzativo*, accolta con entusiasmo dai dipendenti e dalle dipendenti, che hanno partecipato in modo diffuso.

L'indagine ha avuto un effetto motivante, contribuendo a rafforzare il senso di appartenenza e fornendo strumenti utili all'Ente per pianificare interventi mirati a prevenire e gestire situazioni di inadeguatezza, che, se trascurate, potrebbero generare demotivazione ed effetti negativi sulla produttività complessiva.

B. ATTIVITA'

Al CUG competono, ai sensi della normativa vigente, i seguenti compiti:

POTERI PROPOSITIVI:

- Promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità.
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con altri Enti.
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini.
- 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.

POTERI CONSULTIVI

- Piani di formazione del personale.
- Forme di flessibilità lavorativa come il telelavoro e interventi di conciliazione.
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa (Criteri di valutazione del personale).

POTERI DI VERIFICA:

- Risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità (relazione annuale).
- Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo.



- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'analisi delle attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) del Comune di Borno nel corso del 2025 evidenzia un impegno concreto volto a promuovere le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e il contrasto a ogni forma di discriminazione.

La recente istituzione del C.U.G., formalizzata con Decreto del Segretario Comunale n. 02 del 04/03/2025, ha permesso di creare uno spazio di ascolto e partecipazione, coinvolgendo attivamente il personale dell'Ente nella definizione di proposte operative e strumenti di miglioramento del clima organizzativo.

Nel corso del 2025 sono state realizzate iniziative significative, tra cui la predisposizione del *Regolamento per il funzionamento del C.U.G.*, la creazione di una sezione dedicata sul sito istituzionale dell'Ente per la pubblicazione di materiali regolamentari e informativi, l'attivazione di una casella di posta elettronica ufficiale e l'avvio di un'indagine sul benessere organizzativo, accolta con entusiasmo dai dipendenti.

Le proposte avanzate all'Amministrazione hanno riguardato anche il *welfare integrativo aziendale*, le cui forme di erogazione sono state condivise con tutti i colleghi e le colleghe, permettendo al personale di scegliere insieme a quale misura aderire, e interventi per la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita e la definizione delle fasce di flessibilità oraria.

Dal punto di vista della formazione, l'Ente ha consolidato l'accesso a piattaforme digitali, supportando il personale nella valorizzazione delle competenze digitali, nella conoscenza delle normative e nella promozione della trasparenza e dell'anticorruzione. Gli strumenti di valutazione delle performance, recentemente rinnovati su richiesta del C.U.G., hanno reso possibile incentivare e premiare concretamente l'impegno e le competenze del personale, rafforzando un approccio meritocratico e partecipativo.

I principali obiettivi del 2025, quindi, sono stati raggiunti. In particolare, il C.U.G. ha conseguito risultati in relazione a:

- **Lo sviluppo dei primi percorsi formativi** rivolti ai propri componenti e a tutto il personale dipendente, favorendo il consolidarsi di questa nuova materia nella prassi amministrativa e coinvolgendo l'Amministrazione in tal senso. I percorsi sono stati promossi attraverso momenti informativi con il C.U.G. presente a tutti i dipendenti e dipendenti per fornire materiale informativo e supporto alla comprensione delle tematiche trattate.



- **L'offerta del contributo consultivo agli organi preposti** con l'effettuazione dell'*indagine sul benessere organizzativo*, finalizzata a rilevare lo stato del clima lavorativo nell'Ente.
- **La promozione del rispetto degli obiettivi dell'Amministrazione** in tema di conciliazione dei tempi lavorativi con le esigenze familiari, monitorando e suggerendo interventi mirati a migliorare l'equilibrio tra vita professionale e privata del personale.

Guardando al futuro, il C.U.G. intende proseguire il proprio lavoro nel 2026 consolidando quanto avviato e perseguendo obiettivi strategici analoghi, al fine di garantire continuità alle azioni intraprese e rafforzare il ruolo del Comitato come strumento di supporto, ascolto e valorizzazione del personale dell'Ente.

Le attività continueranno a essere orientate al miglioramento del benessere organizzativo, alla promozione della parità e all'implementazione di interventi mirati a favorire un clima lavorativo inclusivo e motivante, capace di aumentare il senso di appartenenza e la partecipazione delle persone che operano all'interno dell'Amministrazione, contribuendo al contempo alla crescita e alla produttività complessiva dell'Ente.

In questa prospettiva, il CUG intende proporre all'Amministrazione alcune azioni e iniziative per il prossimo anno, tra cui:

- **Formazione specifica per i componenti del CUG:** Si propone l'attivazione di un percorso di formazione dedicato ai componenti del Comitato e alla Presidenza, finalizzato ad approfondire le tematiche legate alle pari opportunità, alla prevenzione delle discriminazioni, al contrasto delle molestie e alla promozione del benessere organizzativo. Tale percorso consentirebbe di acquisire strumenti e competenze utili per gestire con maggiore consapevolezza ed efficacia le richieste, le segnalazioni e le eventuali situazioni di criticità portate all'attenzione del Comitato dal personale dell'Ente.
- **Nomina della figura della/del Consigliera/e di fiducia:** Il CUG propone inoltre di procedere alla nomina della figura della/del Consigliera/e di fiducia, attualmente non presente nell'Ente. Questa figura rappresenterebbe un importante punto di riferimento per il personale, offrendo ascolto, supporto e orientamento nei casi di situazioni di disagio lavorativo, discriminazioni o comportamenti non appropriati, contribuendo così a rafforzare le politiche di prevenzione e tutela all'interno dell'organizzazione.
- **Valorizzazione e sostegno delle istanze del personale:** Il Comitato intende continuare a raccogliere, analizzare e sostenere le richieste, le segnalazioni e i suggerimenti provenienti dalle lavoratrici e dai lavoratori dell'Ente, promuovendo un dialogo costante con l'Amministrazione. L'obiettivo è favorire un ambiente di lavoro sempre più attento alle esigenze delle persone e individuare, ove possibile, soluzioni e azioni concrete volte a



migliorare il clima organizzativo. Incrementando, inoltre, il proprio ruolo di verifica sulle azioni positive poste in essere e su eventuali situazioni di discriminazioni e mobbing.

- **Rafforzamento del proprio ruolo consultivo** invitando l'Amministrazione Comunale a trasmettere, per il rilascio del proprio parere (seppure non vincolante per l'Ente) gli atti inerenti alle seguenti materie:
 - Riorganizzazione del personale;
 - Piano formazione del personale;
 - Orari, flessibilità, conciliazione;
 - Valutazione del personale;
 - Contrattazione;
 - Piano Azioni Positive.

Attraverso queste iniziative, il CUG mira a consolidare il proprio ruolo all'interno dell'Ente come spazio di confronto, ascolto e promozione della cultura del rispetto, delle pari opportunità e del benessere organizzativo, contribuendo alla costruzione di un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, equo e attento alla valorizzazione di tutte le persone.