



Comune di San Leonardo



Comune di Pulfero

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

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2025

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

PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia è stato costituito in data 27/11/2023 con determinazione del Segretario Comunale n. 360. Esso svolge la propria funzione in forma associata per i Comuni di San Leonardo e Pulfero.

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”*.

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:

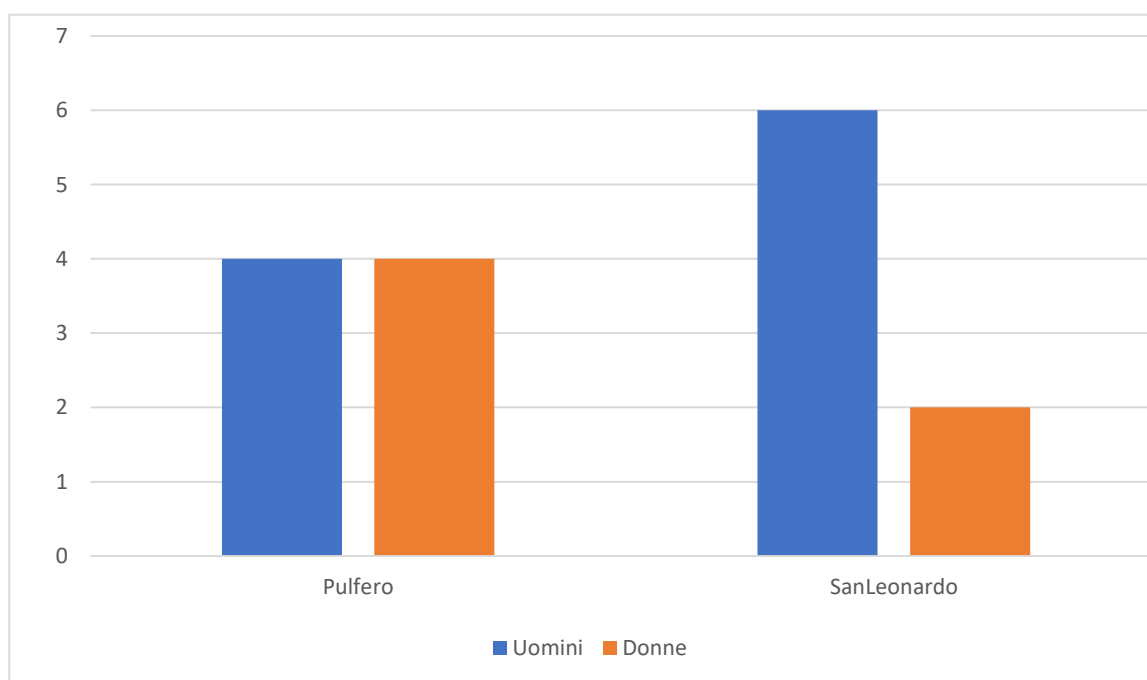
- dati forniti dagli uffici del personale sulla distribuzione del personale per genere;
- informazioni raccolte sul benessere organizzativo.

Nella **seconda parte** della relazione si trova una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

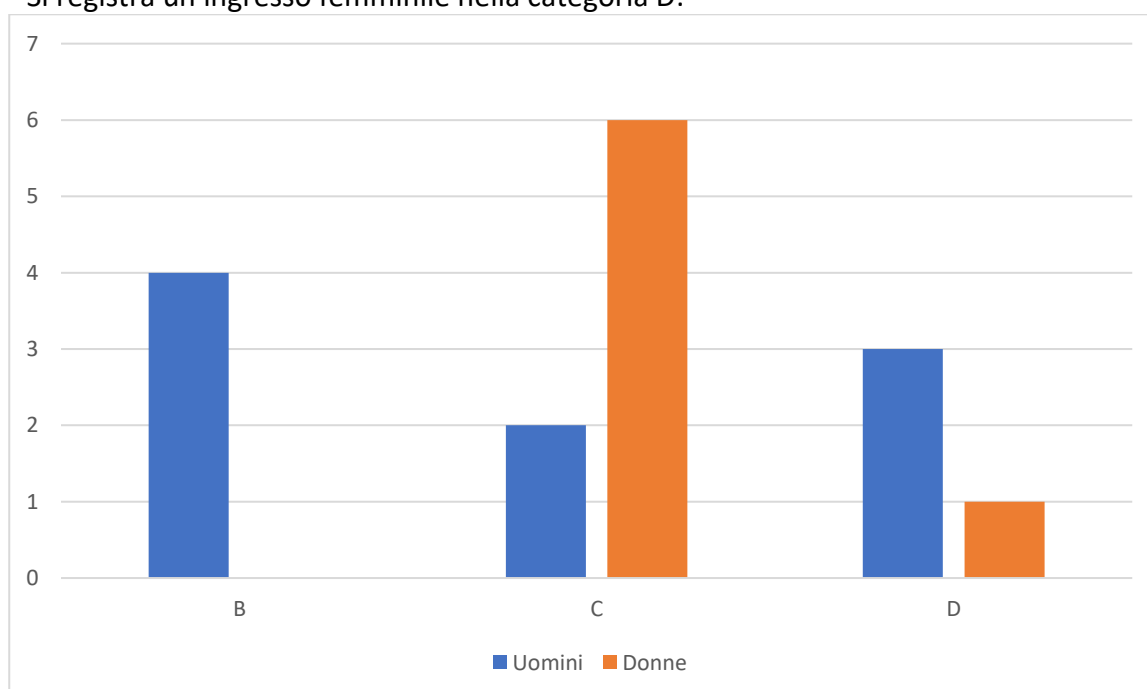
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

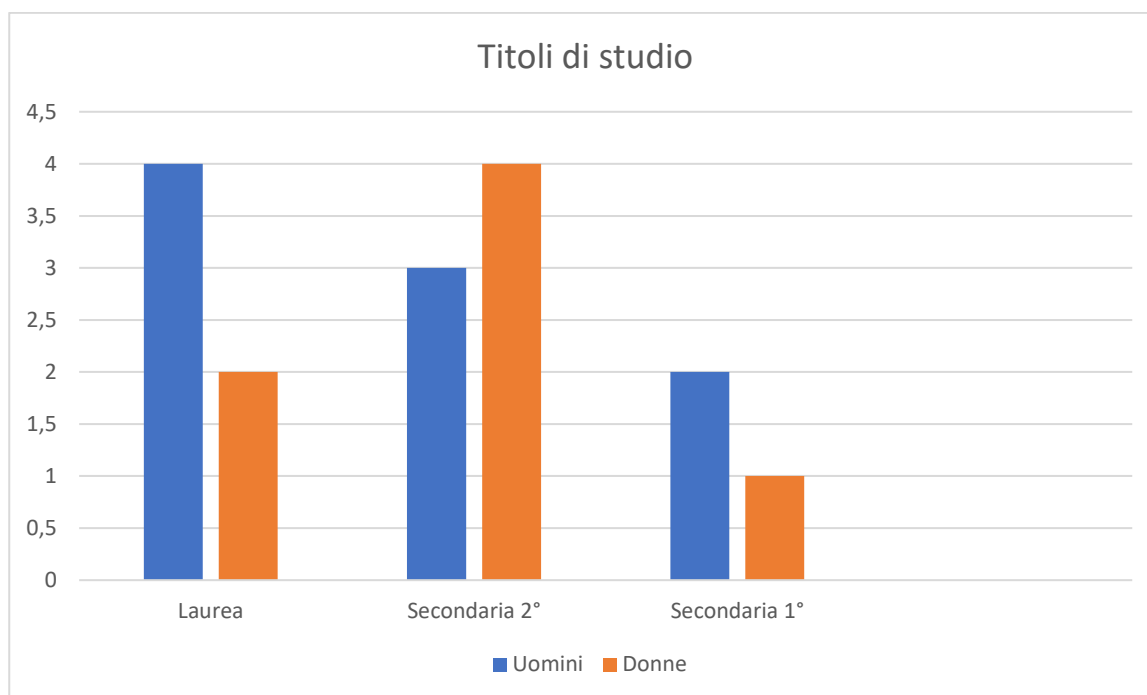
Il personale censito al 31.12.2025 è pari a **16 unità di cui 6 donne pari al 37,50% e 10 uomini pari al 62,50%**. Si registra una variazione rispetto alla situazione esistente al 31.12.2024, quando il rapporto donne/uomini era di 40,00% contro 60,00%.



CATEGORIE DI INQUADRAMENTO E TITOLI DI STUDIO

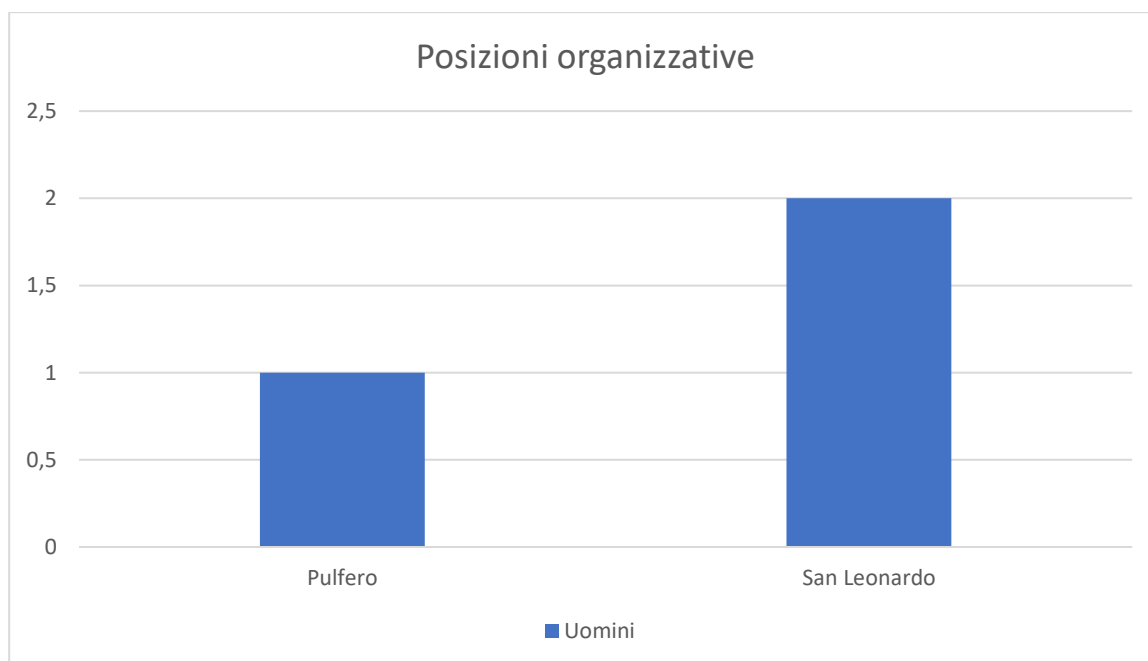
Si registra un ingresso femminile nella categoria D:





Posizioni Organizzative

Su 16 dipendenti sono state rilevate 3 posizioni organizzative, ricoperte nella totalità da uomini. Si segnala che due delle tre posizioni organizzative svolgono la funzione in entrambi i Comuni. Inoltre, una ulteriore posizione organizzativa, non ricompresa nel computo, è attribuita al Sindaco, in attesa dell'individuazione, a seguito delle recenti assunzioni, del personale dipendente assegnabile alla funzione.



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

La presenza è per la maggior parte a tempo pieno, ad eccezione della PO dell'Area Tecnica del Comune di San Leonardo e dell'istruttore direttivo tecnico del Comune di Pulfero, a tempo parziale al 50%.

In entrambe le Amministrazioni è regolamentata la possibilità di effettuare *smart working* e due risorse effettivamente ne hanno usufruito nel corso dell'anno.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

OBIETTIVO	AZIONE	SPECIFICHE
Formazione in tema di pari opportunità, discriminazione e benessere organizzativo	Percorso formativo per componenti CUG	Eventuali sessioni formative organizzate da COMPA FVG. Strutture coinvolte CUG Anno 2026
Promuovere cultura pari opportunità e benessere organizzativo	1) Pubblicazione/diffusione Piano Azioni Positive nel sito istituzionale dell'Ente 2) Diffusione nel sito istituzionale dell'Ente di informazioni su pari opportunità, benessere organizzativo, CUG, Assessore Pari Opportunità 3) Raccolta osservazioni, suggerimenti dei dipendenti comunali 4) Pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro con espressa previsione di tale principio nei bandi di selezione predisposti da questo Ente	Finanziamenti non necessari
Tutela benessere. Indagine su benessere organizzativo e stress da lavoro	1) Questionario sul benessere organizzativo: elaborazione dei risultati 2) Individuazione e attuazione azioni correttive	Finanziamenti non necessari Ufficio personale in collaborazione con il CUG Anno 2027
Tutela lavoratori/lavoratrici nell'ambiente di lavoro	Azioni contro eventuali molestie sessuali, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro), discriminazioni tramite l'intervento di: 1) CUG 2) Progetti idonei a prevenire/rimuovere situazioni di discriminazioni, violenze sessuali, morali, psicologiche, mobbing, straining	Garantire diritto a un ambiente di lavoro sicuro, sereno caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e correttezza dei comportamenti In caso di necessità azioni mirate

Conciliazione fra vita lavorativa e vita privata	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, considerando la persona del lavoratore e le esigenze organizzative del lavoro. Strutture coinvolte: Ufficio Personale Periodo realizzazione: In caso di necessità
--	---	---

Tutti i dipendenti hanno partecipato alla formazione proposta dagli Enti senza distinzione di genere. Non è stato adottato il bilancio di genere.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Durante il 2025 non risultano segnalate al CUG situazioni di disagio lavorativo.

Nel corso dell'anno è stata effettuata l'indagine sul benessere organizzativo tramite somministrazione di apposito questionario al personale dipendente.

Nei due Comuni sono stati somministrati n. 15 questionari, n. 7 a Pulfero e n. 8 a San Leonardo. Nella seduta del CUG del 15/12/2025 si è preso atto dei questionari raccolti: ne sono stati riconsegnati n. 14, a Pulfero n. 1 questionario non è stato restituito. Sono stati incaricati due membri del Comitato della successiva analisi dei dati. Gli incaricati, vista la mole di dati e le molteplici rielaborazioni statistiche a cui sarebbe stato possibile pervenire, ma dato atto dell'eccessiva onerosità e della mancanza di tempo da dedicare all'attività, hanno stabilito di concentrare l'attenzione su temi specifici del questionario, tra cui: stress lavoro-correlato, discriminazioni, benessere psicofisico, suggerimenti.

Dai dati presi in considerazione non emergono in linea generale, salvo alcune eccezioni su cui il CUG sarà chiamato eventualmente ad approfondire, situazioni di grave malessere. Vi sono tuttavia situazioni, specie con riferimento alla soddisfazione rispetto alla propria carriera e sviluppo professionale ed al benessere psico-fisico, che richiamano a una necessità di riflessione sull'organizzazione del lavoro.

Gli incaricati hanno elaborato una relazione finale sui dati analizzati, che sarà messa a disposizione del personale. Nulla osta a riprendere in momento successivo la rielaborazione di dati ulteriori.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nei Piani della *Performance* non sono evidenziati obiettivi specifici di pari opportunità. Oltre a demandare, pertanto, ai titolari di posizione organizzativa l'obiettivo generale di proficua collaborazione tra i collaboratori per raggiungere il risultato, si rinnova il suggerimento di introdurre espressamente nei Piani della Performance obiettivi di pari opportunità.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Dall’analisi della situazione organizzativa e del personale le principali criticità rilevate riguardano una dotazione organica, seppur completa rispetto al fabbisogno realizzabile dagli Enti, nel complesso non sufficiente a sostenere la mole di lavoro, circostanza comune agli Enti di piccole dimensioni e collocati in territori montani. Tale condizione, inoltre, si riflette inevitabilmente anche sul CUG, che non è nelle possibilità operative di espletare al meglio le proprie prerogative.

A. OPERATIVITÀ

L’avvio del processo di costituzione del Comitato Unico di Garanzia dei Comuni di Pulfero e San Leonardo è iniziato con l’approvazione delle linee di indirizzo per la sua costituzione ed il suo funzionamento, approvate con Deliberazione di Giunta n. 47 del 10/05/2023 per il Comune di San Leonardo, e con Deliberazione n. 40 del 17/05/2023 per il Comune di Pulfero. A questo atto è seguito l’interpello rivolto ai dipendenti dei due Comuni per raccogliere le candidature a componenti del CUG, che si è concluso con l’atto di nomina: determinazione del Segretario Comunale n. 360 del 27/11/2023, avente oggetto “Nomina Comitato Unico di Garanzia istituito in forma associata tra i Comuni di San Leonardo e di Pulfero”.

Il Comitato si è quindi riunito in prima seduta il giorno 06/12/2023 per discutere il Regolamento del suo funzionamento, approvato infine con Deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 06/03/2024 per il Comune di San Leonardo e con Deliberazione di Giunta n. 19 del 06/03/2024 per il Comune di Pulfero, avente per oggetto “Approvazione del Regolamento interno recante la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) in forma associata tra il Comune di San Leonardo e il Comune di Pulfero”.

Il CUG assicura nell’ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale, psicologica e di discriminazione.

Il CUG ha durata di 4 anni dalla data di sua costituzione.

B. ATTIVITÀ

Il Comitato Unico di Garanzia si è riunito nel corso del 2025 in due occasioni: nella prima seduta è stata approvata la relazione annuale 2024 ed è stata stabilita la procedura per la somministrazione del questionario sul benessere organizzativo, nella seconda seduta si è preso atto dei questionari raccolti e programmata la successiva attività di analisi ed elaborazione dei dati e si sono stabiliti indirizzi di programmazione dell’attività per l’anno 2026.

Nel corso del 2025 il CUG non ha ricevuto segnalazioni di discriminazioni o di situazioni particolari da dover richiedere un intervento presso le Amministrazioni.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si evidenzia una situazione generalmente positiva, rispettosa del quadro di riferimento normativo del settore. Al fine di migliorare la funzionalità del CUG per il raggiungimento degli obiettivi si propone di sfruttare eventuali nuove opportunità formative. Si dà atto dell’adempimento relativo alla somministrazione del questionario sul benessere organizzativo, attività da riproporre con cadenza periodica. Si dà atto, infine, che l’operatività del CUG è fortemente condizionata da una dotazione organica in sofferenza nello svolgimento dell’ordinaria attività amministrativa degli Enti di appartenenza, pertanto i suoi membri registrano una sostanziale difficoltà nel dare corso a tutti gli adempimenti del Comitato.