

**VERBALE DELLA SEDUTA NR. 2/2026 DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.)**

L'anno **2026** addì **24** del mese di **marzo** alle ore **11:30**, nella Sede Comunale, a seguito di convocazione formale dei componenti effettivi in data 23/03/2026, acquisita al Protocollo dell'Ente N. 2572/2026, si è riunito il C.U.G. – costituito con Deliberazione di Giunta Comunale N. 19 dell'08/03/2022.

I temi all'ordine del giorno sono:

1. *Verifica della situazione del personale come da “Piano triennale dei fabbisogni di personale” integrato nel PIAO approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 20 del 24/03/2025 – Sezione 3.3;*
2. *Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza costituito dalla sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza inserita nel PIAO del triennio 2025/2027, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 20 del 24/03/2025 – Sezione 2.3, confermata con Delibera di Giunta Comunale n. 5 del 27/01/2026;*
3. *Esame ed approvazione della bozza di relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia – anno 2025;*
4. *Verifica eventuali segnalazioni.*

All'appello risultano:

n.	Cognome/Nome	Presidente/ Componente Effettivo/Supplente	In rappresentanza di	Presenti/Assenti
1	Bifulco Michela	Presidente	Amministrazione Comunale	Presente
2	Ferrabo' Nicole	Segretario - Componente effettivo	OO. SS.	Presente

Totale presenti 2
Totale assenti 0

Svolge le funzioni di Segretario la dipendente Ferrabò Nicole.

Constatata la regolarità dell'adunanza, si dichiara aperta la seduta.

Si passa alla trattazione degli argomenti all'ordine del giorno:

Punto nr. 1 all'ordine del giorno:

Verifica situazione del personale a tempo indeterminato.

La situazione del personale a tempo indeterminato di questo Ente alla data del **01-01-2025** era così articolata:

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
D	1	1	2
C	4	1	5
B	0	0	0
A	0	0	0
TOTALE	5	2	7

Alla data attuale la situazione risulta essere la seguente:

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
D	1	1	2
C	4	1	5
B	0	0	0
A	0	0	0
TOTALE	5	2	7

È presente un Segretario Comunale donna.

Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale è stato integrato nel PIAO approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 20 del 24/03/2025 – Sezione 3.3;

In detto documento si è dato atto che:

- 1- Ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011, si è provveduto ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree: detta ricognizione ha avuto esito negativo;
- 2- L'Amministrazione, al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, ha predisposto la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027, nell'ambito della quale vengono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato, nonché l'eventuale ricorso a forme flessibili di lavoro nel rispetto della normativa vigente (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- 3 - Nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, nel rispetto della vigente normativa in materia, si è previsto quanto segue:

Anno 2025	n. 1 Ausiliario del Traffico (Area Operatori Esperti) a tempo parziale (32 ore) e determinato (mesi 7)
Anno 2026	n. 1 Ausiliario del Traffico (Area Operatori Esperti) a tempo parziale (32 ore) e determinato (mesi 7)
Anno 2027	n. 1 Ausiliario del Traffico (Area Operatori Esperti) a tempo parziale (32 ore) e determinato (mesi 7)

Sempre nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di contenimento della spesa di personale, sopra esplicitati, nel triennio si è previsto di consentire:

- eventuali sostituzioni di personale cessato, anche nel corso del medesimo anno;
- eventuali sostituzioni di personale finalizzate al trasferimento in altri Enti, in servizio all'atto di approvazione del presente piano, da effettuarsi come per legge;
- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, da valutare su richiesta da parte del personale interessato;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti, nel limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti

Punto nr. 2 all'ordine del giorno:

Formazione – piano triennale per la prevenzione della Corruzione e per la trasparenza 2024-2026.

È stato verificato da questa Commissione che con Delibera di Giunta Comunale n. 5 in data 27/01/2026 è stato approvato e confermato, per l'esercizio 2026, il contenuto della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza parte del PIAO del triennio 2025/2027 approvato con deliberazione n. 20 del 24/03/2025.

Punto nr. 3 all'ordine del giorno:

Esame ed approvazione della bozza di relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia – anno 2025.

Il Comitato esamina la bozza di relazione predisposta dal Segretario del CUG e confermata dal Presidente: non essendoci rilievi in merito al suo contenuto né proposte di integrazione viene approvata in toto.

Il Presidente ne dispone l'acquisizione agli atti ed il successivo inoltro all'Amministrazione e al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Punto nr. 4 all'ordine del giorno:

Verifica eventuali segnalazioni.

Con nota acquisita al protocollo dell'Ente n. 1028 in data 03/02/2026 i dipendenti sono stati invitati ad effettuare segnalazioni di disparità di genere, discriminazioni, violenze morali o psicologiche, mobbing, o, più generalmente, situazioni lesive del benessere del personale: nessuna segnalazione è pervenuta per l'anno in esame.

Atteso che non ci sono ulteriori interventi, ritenuta esaurita la discussione, alle ore 12:00 il Presidente dichiara chiusa la seduta.

Letto, approvato e sottoscritto dagli intervenuti.

Il Presidente
F.to Bifulco Michela

Il Segretario verbalizzante
F.to Ferrabò Nicole



COMUNE DI SULZANO
Provincia di Brescia
Via Cesare Battisti, 91
Tel: 030 985141 - Fax: 030985473
E-mail: info@comune.sulzano.bs.it

ALLEGATO 2 ALLA DIRETTIVA RECANTE “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI
OPPORTUNITA’E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE
AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

RELAZIONE ANNUALE 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@funzionepubblica.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE
ANNO 2025

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 suddetta direttiva.

Finalità

La relazione si propone una duplice finalità: 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 delle azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è riunire 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 alle 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 un'analisi relativa al rapporto tra il Comitato ed 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

Numero dei dipendenti: Il numero dei dipendenti al 31/12/2025 è pari a 7 di cui 5 donne (71,43%) e 2 uomini (28,57%) tutti assunti con contratto a tempo indeterminato.

Numero di personale part-time: i rapporti di lavoro a tempo parziale sono n. 2, entrambe donne, ed usufruiscono del part-time rispettivamente nella misura di 22 e 20 ore settimanali.

Per quanto riguarda la ripartizione per genere ed età si segnala l'assenza di dipendenti di età inferiore ai 30 anni; 5 dipendenti appartengono alla fascia di età compresa tra i 31 ed i 60 anni, mentre 2 appartengono alla fascia di età 60-65 significando una generale maturità dell'intero personale.

Per quanto concerne l'anzianità di servizio si evidenzia che 6 dipendenti su 7 sono in servizio da più di 10 anni.

Gli Incarichi dirigenziali sono 2: oltre alla figura di Segretario Generale – donna, in servizio è presente 1 dirigente, Responsabile dell'Area Tecnica e titolare di posizione organizzativa – donna.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Tutti i dipendenti sono assunti con contratto a tempo indeterminato: 2 dipendenti, donne, usufruiscono del tempo parziale.

La flessibilità oraria è garantita nella misura di un'ora in ingresso e in uscita: nell'anno in esame non si sono riscontrate situazioni particolari che richiedessero ulteriori specifiche variazioni né sono state presentate istanze in tal senso.

La fruizione di congedi parentali, aspettativa e permessi l. 104/1992 viene effettuata prevalentemente dal personale dipendente maschile; 29 giorni per permessi l. 104/1992, 63 giorni concessi per aspettativa e 96 giorni concessi per congedi parentali.

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

Si evidenzia inequivocabilmente che gli strumenti messi a disposizione dall'amministrazione per la conciliazione lavoro/famiglia riguardano indistintamente uomini e donne.

La gestione delle prestazioni di lavoro agile (smart working) è stata disciplinata dall'ente con apposito regolamento allegato al PIAO 2025/2027 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 24/03/2025.

In detto regolamento L'Ente si è prefissato i seguenti obiettivi:

1. promuovere un'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
2. favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
3. promuovere la diffusione di tecnologie e competenze digitali;

4. rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;
5. promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa/lavoro/casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;
6. riprogettare gli spazi di lavoro in relazione alle specifiche attività oggetto del lavoro agile.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

A) **Piano triennale di azioni positive:** Il Piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 07/03/2023, è stato recepito e confermato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 24/03/2025.

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Si riporta di seguito relazione sintetica delle singole azioni previste dal Piano:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE – AZIONE POSITIVA N. 1

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio di riferimento, di evolversi professionalmente.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

- Azione 1.1 I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori e le lavoratrici appartenenti alle categorie protette.
- Azione 1.2 Organizzare riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente dai Responsabili di Area.
- Azione 1.3 Garantire a tutti i/le dipendenti la facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al/alla proprio/a Responsabile di Area e, per questi/e ultimi/e, al Segretario/a comunale.
- Azione 1.4 Garantire al personale l'opportunità di partecipare a corsi di formazione e aggiornamento senza discriminazioni tra uomini e donne (con relativa acquisizione nel fascicolo individuale di ciascuno/a di tutti gli attestati dei corsi frequentati), come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei/delle dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.
- Azione 1.5 Adozione di iniziative atte a garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità in caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi.

Per l'anno 2025 non vi sono state segnalazioni relative a particolari difficoltà di conciliazione non accolte. La formazione del personale è stata effettuata, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, per adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni settore ed alle disposizioni Ministeriali. Si è data la possibilità di partecipazione a tutti i lavoratori indistintamente utilizzando prevalentemente la tecnologia digitale.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO – AZIONE POSITIVA N. 2

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche estranee alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

- Azione 2.1 Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- Azione 2.2 Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
- Azione 2.3 Confermare la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con i regolamenti vigenti.

Durante l'anno 2025 non vi sono state richieste di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Ad oggi non si è reso pertanto necessario predisporre, tramite il CUG, linee guida per individuare criteri oggettivi di priorità per garantire il soddisfacimento delle necessità dei dipendenti.

La flessibilità di orario, nella misura di un'ora sia in ingresso che in uscita, è garantita in conformità alle soluzioni adottate negli anni precedenti.

In data 31/05/2022, con Delibera di Giunta Comunale N. 45, successivamente aggiornata con Delibera di Giunta Comunale N. 15 del 06/03/2024, l'Amministrazione ha approvato il Regolamento sull'utilizzo del servizio mensa in favore dei dipendenti comunali nella forma del buono pasto elettronico: tale servizio è accessibile a tutti i dipendenti, a tempo determinato ed indeterminato, pieno e parziale, senza distinzione di genere, purché effettui lavoro pomeridiano ed è ad oggi pienamente attivo.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA' – AZIONE POSITIVA N. 3

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

- Azione 3.1 Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
- Azione 3.2 Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti e le dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
- Azione 3.3 Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Per quanto concerne l'impegno a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, nel corso del 2025 non sono emersi dati oggettivi relativi ad una non corretta applicazione.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE – AZIONE POSITIVA N. 4

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

- Azione 4.1 Non si sono riscontrate, ad oggi, situazioni tali da motivare l'organizzazione di specifici incontri di sensibilizzazione: è, tuttavia, intenzione dell'Amministrazione attivarsi in tal senso previa intesa con i dipendenti.
- Azione 4.2 Sensibilizzare e promuovere l'utilizzazione in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di un linguaggio non discriminatorio, usando sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori).
- Azione 4.3 Divulgare il Codice Disciplinare del personale degli EE.LL per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o delle molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro. Prevenire il mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative che richiedano il potenziamento temporaneo o stabile dell'unità organizzativa cui la lavoratrice/lavoratore è destinato/a. L'eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate.
- Azione 4.4 Vigilare sul pieno rispetto della normativa esistente in tema di pari opportunità di accesso al lavoro, e, in particolare, sul fatto che: in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità; nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata ogni discriminazione nei confronti delle donne; sia assicurato ugual diritto nelle assunzioni a tempo indeterminato al lavoratore e alla lavoratrice che in precedenza, per l'espletamento della stessa o equivalente mansione, abbiano trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time.

In data 29/11/2022 il Codice Disciplinare è stato adeguato al CCNL 16/11/2022 e trasmesso a tutti i/le dipendenti e le relative disposizioni sono state pubblicate in apposita sezione di Amministrazione Trasparente sul sito web comunale. In data 05/03/2026 il Codice Disciplinare è stato aggiornato al CCNL Funzioni locali 23.02.2026 e trasmesso a tutti i/le dipendenti: le relative disposizioni sono state pubblicate sul sito istituzionale - Amministrazione Trasparente in apposita sottosezione dedicata.

In data 22/08/2023, con deliberazione di Giunta Comunale n. 71, è stato approvato il Codice di Comportamento dei dipendenti dell'ente.

- A. **Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione:** la formazione è fruibile in modo paritario, su richiesta formale, previa verifica della disponibilità delle relative risorse economiche. Le schede di valutazione sono nominative e non viene espressamente rilevato il genere di appartenenza;
- B. **Adozione bilancio di genere:** strumento non attivato. Pur rilevandosi, allo stato attuale, una composizione del personale prevalentemente femminile, non sono emerse situazioni di disparità di trattamento, discriminazione o criticità organizzative tali da richiedere l'adozione di specifiche misure di bilancio di genere. Resta ferma l'attenzione dell'Ente al monitoraggio della materia e

alla eventuale attivazione di strumenti dedicati qualora se ne ravvisi la necessità.

- C. **Composizione per genere delle delle commissioni di concorso:** tendenzialmente paritaria e, in ogni caso, rispettosa della disponibilità espressa dai componenti;
- D. **Differenze retributive uomo-donna:** non presenti.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

La valutazione dello stress da lavoro-correlato viene effettuata dal medico del lavoro competente in occasione delle visite di rito per la conferma dell'idoneità alla mansione ed eventuali situazioni problematiche sono segnalate dallo stesso ai diretti interessati e all'amministrazione: nel corso dell'anno 2025 non sono state rilevate situazioni tali da richiedere interventi specifici.

Il CUG non ha avuto alcuna segnalazione, formale o informale, in merito a situazioni di disagio lavorativo o di discriminazione/mobbing.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il piano degli obiettivi e delle performance, integrato nel PIAO 2025/2027, è stato approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 20 del 24/03/2025: tale documento propone obiettivi riconducibili alle principali linee strategiche dall'amministrazione volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Nell'elaborazione degli obiettivi sono stati coinvolti tutti i dipendenti senza discriminazione di genere.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

- ✓ Modalità di nomina del CUG:

Il comitato in carica è stato nominato con Delibera di Giunta Comunale n.19 del 08/03/2022.

E' costituito da 4 membri (2 effettivi e 2 supplenti): 1 effettivo e 1 supplente designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e un pari numero di componenti designati dall'amministrazione.

La durata della carica è prevista per 4 anni, rinnovabile una sola volta. Con Deliberazione di Giunta comunale n. 21 in data 05/03/2026 si è provveduto al rinnovo dei componenti del CUG.

- ✓ Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: non è stata prevista, ma è data la possibilità ai membri di utilizzare la strumentazione in dotazione agli uffici comunali.
- ✓ Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: non sono previste, ma è data la possibilità di aggiornarsi ed effettuare il lavoro necessario in orario d'ufficio, utilizzando la strumentazione tecnologica ed i canali informativi istituzionali in dotazione.
- ✓ Riconoscibilità/visibilità: non esiste uno spazio specifico dedicato al Cug, i componenti sono disponibili presso i rispettivi uffici. Le informazioni con gli altri colleghi/colleghe vengono scambiate in modalità prevalentemente telematica, tramite mail o protocollo, o informalmente di persona.
- ✓ Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Con Delibera n. 17 del 28/02/2023 la Giunta Comunale ha approvato la "Disciplina per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia comunale" proposta dai suoi componenti. L'art. 10 di detto documento è dedicato al rapporto tra CUG e amministrazione. Non è stato necessario, ad oggi, adottare circolari specifiche per disciplinare ulteriormente detti rapporti.

- ✓ Frequenza e temi della consultazione.
Il CUG si riunisce, di norma, una volta all'anno: può essere convocato, in via straordinaria, ogni qual volta le circostanze lo richiedano su iniziativa del Presidente o di almeno 1/3 dei componenti.
- ✓ Presa in carico dei pareri: non è stata presentata, nel corso dell'anno 2025, alcuna formale richiesta di parere.
- ✓ Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU): nel corso del 2025 il comitato non è formalmente ricorso a figure esterne. L'Rsu è un dipendente ed è presente per eventuale confronto nei giorni e negli orari di servizio.

B. ATTIVITA'

Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e ai poteri ad esso attribuiti:

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo: i componenti del Cug hanno partecipato alla redazione della bozza del Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2023-2025, recepito ed approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 24/03/2025.
- ✓ 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 avuto 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: tali attività non si sono svolte nel corso dell'anno 2025.
- ✓ Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa: aggiornamento dei dipendenti e delle dipendenti in merito a modifiche e/o novità normative in fase di rinnovo del contratto decentrato.
- ✓ Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere): strumento non attivato. Pur rilevandosi, allo stato attuale, una composizione del personale prevalentemente femminile, non sono emerse situazioni di disparità di trattamento, discriminazione o criticità organizzative tali da richiedere l'adozione di specifiche misure di bilancio di genere. Resta ferma l'attenzione dell'Ente al monitoraggio della materia e alla eventuale attivazione di strumenti dedicati qualora se ne ravvisi la necessità.
- ✓ 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: Nulla da segnalare.
- ✓ Piani di formazione del personale: la formazione del personale è stata effettuata, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, per adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni settore ed alle nuove direttive Ministeriali. Si è data la possibilità di partecipazione a tutti i lavoratori indistintamente, compatibilmente con le esigenze d'ufficio e gli orari part-time. Si sono

proposti principalmente corsi individuali tramite piattaforma telematica, da poter usufruire secondo le esigenze del lavoratore.

- ✓ Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione: nel corso dell'anno 2025 non si sono avute segnalazione di richieste dei dipendenti non accolte.
- ✓ Criteri di valutazione del personale: il personale sarà valutato in conformità ai criteri di misurazione e valutazione della performance adottati dall'Ente.
- ✓ Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze: l'attività viene svolta in modo sistematico dai membri rappresentativi delle organizzazioni sindacali durante le fasi consultive volte all'adozione del contratto decentrato.

POTERI DI VERIFICA

- ✓ Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità: si rimanda alla sezione 3 punto A) della presente relazione.
- ✓ Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo: Si è mantenuta costante la comunicazione, seppur informale, con il Rappresentante della sicurezza per i Lavoratori.
- ✓ Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing: non sono giunte al comitato segnalazioni riguardanti 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 a tale fenomeno.
- ✓ 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: per quanto concerne l'impegno a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, nel corso del 2025 non sono emersi dati oggettivi che facciano intendere una non corretta applicazione.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel corso dell'anno 2025 si dà atto di non aver ricevuto segnalazioni di competenza del CUG, ovvero riguardanti una potenziale violazione di pari opportunità, benessere organizzativo e discriminazioni e violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing avvenute nell'Ente.

La presente relazione evidenzia una situazione di sostanziale parità tra uomini e donne nel trattamento, nella sicurezza, nelle condizioni di lavoro e nell'accesso alla formazione.