



COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA

Provincia di Piacenza

Deliberazione n. 41 del 26/03/2026

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG) - ART. 57 D. LGS. 30 MARZO 2001 N. 165. PRESA D'ATTO DELLA RELAZIONE REDATTA AI SENSI DEL VIGENTE REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA COSÌ COME PREVISTO DALLA DIRETTIVA 4 MARZO 2011.

L'anno **duemilaventisei** addì **ventisei** del mese di **marzo** alle ore **17:25** nella residenza Comunale, a seguito di regolari inviti e sotto l'osservanza di tutte le formalità di legge, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei suoi componenti.

All'appello risultano presenti:

		Presenti/Assenti
GANDOLFI ROMEO	SINDACO	Presente
PIZZELLI PAOLA	VICE SINDACO	Presente
MORGANTI MASSIMILIANO	ASSESSORE	Presente
BRAUNER FRANCO	ASSESSORE	Presente
MINARI MARCELLO	ASSESSORE	Assente
GRILLI ELENA	ASSESSORE	Presente
Totale Presenti		5
Totale Assenti		1

Assiste alla seduta il SEGRETARIO GENERALE Dott.ssa SCHILLACI MARIA ROSA che provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede la seduta, nella sua qualità di SINDACO, il Sig. GANDOLFI ROMEO che dichiara aperta la seduta e la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che la legge 183/2010, apportando alcune modifiche al D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano “al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni”, prevedendo espressamente che le amministrazioni pubbliche garantiscano pari opportunità, un ambiente improntato al benessere organizzativo e si impegnino a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psicofisica al proprio interno;

VISTI:

- il D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000;
- il D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001;
- il D.Lgs. n. 198 del 01/04/2006, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;
- il D.Lgs. n. 183 del 04/11/2010;
- la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/C riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità di trattamento fra donne e uomini in materia di occupazione e impiego;
- la Direttiva 04/03/2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- la Direttiva Ministeriale n.2/2019 con la quale sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” valorizzazione di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;

DATO ATTO che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 23 marzo 2011 veniva costituito il Comitato Unico di Garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Comune di Fiorenzuola d’Arda;
- con atto Prot. n. 4515 del 15/02/2012 il Segretario Generale ha nominato i componenti del succitato CUG;

VISTE:

- la deliberazione n. 31 del 15/03/2012 con cui la Giunta Comunale ha espresso le linee di indirizzo generali in merito alle finalità e compiti del CUG, i rapporti dello stesso con gli altri organismi interni ed esterni che operano negli ambiti di sua competenza;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 26/04/2012 con la quale veniva approvato il Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento secondo quanto previsto al punto 3.4 della Direttiva in data 04.03.2011 sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità ad oggetto: "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità,

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)";

- la determinazione del Segretario Generale n. 299 del 30/03/2023 con la quale è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Fiorenzuola d'Arda;
- la determinazione del Segretario Generale n. 282 del 26/03/2024 avente ad oggetto "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Comune di Fiorenzuola d'Arda – art. 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165. Sostituzioni componenti";
- la determinazione del Segretario Generale n. 182 del 17/03/2026 avente ad oggetto "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Comune di Fiorenzuola d'Arda – art. 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165. Sostituzioni componenti";

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 06/03/2025, dichiarata immediatamente eseguibile, avente ad oggetto: "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027. Approvazione" con la quale veniva altresì approvato l'assorbito Piano delle azioni positive per il triennio 2025/2027 – Sezione 3.1.5 del PIAO;

PRESO ATTO che:

- il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Fiorenzuola d'Arda ha redatto l'allegata Relazione annuale (All. "A") sulla situazione del personale dell'Amministrazione comunale riferita all'anno 2025, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, e che tiene conto dei dati e delle informazioni fornite dall'Amministrazione stessa, così come previsto anche dalla Direttiva 4 marzo 2011 – "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", nonché della Direttiva Ministeriale n. 2/2019;
- la Relazione deve essere trasmessa:
 - ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza per la sua presa d'atto;
 - al Nucleo di Valutazione dell'Amministrazione comunale;
 - alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica – Dipartimento delle Pari Opportunità;

ACQUISITO il parere in ordine alla regolarità tecnica della proposta di che trattasi, espresso dal Responsabile Settore Economico Finanziario e Risorse Umane ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta oneri diretti ed indiretti e pertanto non necessita dell'espressione del parere contabile di cui all'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000 e s.m.i.;

CON VOTI unanimi favorevoli resi in forma palese ai sensi di legge,

DELIBERA

- 1) **PRENDE ATTO** della Relazione annuale sulla situazione del personale dell'Amministrazione comunale redatta dal CUG, riferita all'anno 2025, ai sensi del vigente Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Fiorenzuola d'Arda, così come previsto anche dalla Direttiva 4 marzo 2011 – "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei

“Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” e ai sensi della Direttiva Ministeriale n. 2/2019
– All. “A”;

- 2) **DA'ATTO** che detta Relazione sarà pubblicata nell'apposita sezione del sito web istituzionale del Comune di Fiorenzuola d'Arda dedicata al Comitato Unico di Garanzia;

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

RAVVISATA l'urgenza di provvedere in merito ai conseguenti adempimenti di trasmissione aventi scadenza ravvicinata, con separata votazione, con voti unanimi favorevoli resi in forma palese ai sensi di legge;

DELIBERA

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000.



COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA

Provincia di Piacenza

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL SINDACO
GANDOLFI ROMEO

IL SEGRETARIO GENERALE
SCHILLACI MARIA ROSA



COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA

PROVINCIA DI PIACENZA

**Relazione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la
Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni.
Anno 2025**



COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA

PROVINCIA DI PIACENZA

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2025



COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA

PROVINCIA DI PIACENZA

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"*.

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 (Nucleo di Valutazione, 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.

La relazione si basa, principalmente, sulle informazioni e sui dati ricevuti dall'Amministrazione.



COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA

PROVINCIA DI PIACENZA

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Nel Comune di Fiorenzuola d'Arda, alla data del 31.12.2025, sono assunti n. 84 dipendenti (di cui n. 1 uomo a tempo determinato) ed è presente n. 1 Segretario Comunale, così per un totale di n. 85 unità di personale. La distribuzione per genere di questi ultimi è la seguente:

- n. 54 donne, pari al 64%
- n. 31 uomini, pari al 33%

Per quanto riguarda la ripartizione del personale per genere e fasce d'età nei livelli di inquadramento, l'Ente è, infatti, così suddiviso:

Classi età Inquadramento	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
Segretario Comunale										1
Funzionari ed E.Q.			2	3	2	1	6	4	10	3
Istruttori	1	3	4	2	2	2	4	5	12	6
Operatori Esperti		1	3	5	3					
Totale personale	85									
% sul personale complessivo	1%	5%	10%	12%	8%	4%	12%	10%	26%	12%

La distribuzione del personale nei ruoli per genere evidenzia una prevalenza di donne tra i Funzionari e gli Istruttori, mentre tra gli Operatori Esperti c'è una esclusiva presenza di uomini.

Precisato che presso questo Ente non vi sono Dirigenti, gli incarichi di funzioni dirigenziali sono attribuiti a n. 6 Funzionari E.Q. e, specificatamente, a n. 5 donne e n. 1 uomo. Inoltre, all'interno del Comune di Fiorenzuola d'Arda, la figura di Segretario Comunale è ricoperta da una donna.

In termini percentuali le posizioni apicali sono ricoperte per l'86% da donne e per il restante 14% da uomini. Si rileva, quindi, che le posizioni apicali presentano una maggioranza femminile.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il Comune di Fiorenzuola d'Arda si impegna affinché sia favorito l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Al personale, infatti, è consentito di fruire dell'orario flessibile anticipando e/o posticipando l'orario d'ingresso e d'uscita. Inoltre, è stato regolamentato il lavoro agile e il telelavoro al fine di garantire



COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA

PROVINCIA DI PIACENZA

a chiunque si trovasse in situazioni di fragilità, di svantaggio personale, familiare o sociale, di poter richiedere l'applicazione delle suddette tipologie di lavoro.

Nel corso dell'anno considerato, n. 7 dipendenti (5 donne e 2 uomini) hanno prestato parte della loro attività lavorativa in modalità agile, chiedendo l'attivazione dello smart working e, n. 1 dipendente (donna) ha potuto continuare ad usufruire dello strumento del telelavoro, attivato già da diversi anni.

Per quanto riguarda i congedi parentali, i dipendenti uomini hanno fruito in media di n. 10 giorni e le donne di n. 21 giorni mentre, per quanto concerne i permessi L. 104/1992, gli stessi sono stati fruiti da n. 9 donne e da n. 5 uomini. In termini percentuali le donne rappresentano il 64% dei dipendenti che usufruiscono del suddetto istituto e gli uomini rappresentano il restante 36%.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Il Piano delle Azioni Positive, assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2025-2027, è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 06/03/2025.

L'obiettivo del Piano è quello di sviluppare una cultura organizzativa orientata al rispetto della diversità e al superamento degli stereotipi, garantendo l'applicazione di criteri orientati alla valorizzazione di competenze e attitudini nell'accesso alla formazione e ai percorsi professionali dei dipendenti e delle dipendenti, orientato:

- alla diffusione della cultura della parità e pari opportunità ed al contrasto al divario di genere;
- alla prevenzione delle discriminazioni, molestie, mobbing e di qualsiasi forma di disagio lavorativo;
- alla programmazione di attività di formazione intesa anche come opportunità di crescita individuale e professionale;
- alla promozione di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata lavoro;
- a riconoscere la professionalità acquisita, sia dal personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di incentivi e progressioni economiche;
- al miglioramento della comunicazione, della trasparenza e della circolarità delle informazioni all'interno dell'ente, all'ascolto delle istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento dell'efficienza dei processi lavorativi.

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

1. FORMAZIONE COME OPPORTUNITÀ DI CRESCITA

A tutti i dipendenti è stata garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, prevalentemente in modalità webinar. Ad ogni dipendente è stata data facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di settore che ha proceduto con l'iscrizione del personale ai corsi organizzati da altri enti e/o associazioni. Durante l'anno i dipendenti hanno partecipato in orario di lavoro a corsi di formazione favorendo così la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici al fine di consentire la conciliazione fra vita professionale e vita familiare. Tutti gli attestati dei corsi frequentati sono stati debitamente conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio Personale. Il Comune di Fiorenzuola d'Arda ha curato la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.



COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA

PROVINCIA DI PIACENZA

Per l'anno 2025 non vi sono state segnalazioni per particolari difficoltà nella frequenza dei corsi né segnalazioni in merito a richieste di formazione avanzate al proprio Responsabile e non accolte.

La formazione è stata effettuata, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, per adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni settore, per sviluppare la crescita professionale ed ottemperare alle disposizioni contenute nella Direttiva 14 gennaio 2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

2. CONCILIAZIONE LAVORO/VITA PRIVATA

Nell'Ente è in vigore un orario flessibile che può essere fruito anticipando e/o posticipando l'orario d'ingresso e d'uscita.

Anche per l'anno 2025, come già evidenziato nella suddetta sezione n. 2, si rileva l'accoglimento di richieste legate a particolari necessità di tipo familiare o personale, risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e necessità dei dipendenti con l'obiettivo di 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.

3. SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ

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, al contrario sono state previste le necessarie risorse utili alle progressioni economiche del personale dipendente e agli incentivi economici.

4. PARTECIPAZIONE – COMUNICAZIONE

E' stata posta particolare attenzione al tema della comunicazione interna e della trasparenza al fine di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione. Relativamente all'ambiente di lavoro non sono emerse rimostranze rivolte ai rapporti tra dipendenti, non vi sono quindi dati oggettivi utili per affermare che, all'interno dell'Ente, non vi sia informazione, condivisione e collaborazione.

5. BENESSERE ORGANIZZATIVO: CODICE DI COMPORTAMENTO

Nell'anno 2025 si è voluto tutelare e migliorare il benessere dell'ambiente di lavoro, riducendo lo stress lavoro-correlato e garantendo pari opportunità. L'Ente ha raccomandato una redistribuzione equa dei carichi di lavoro, l'individuazione e il monitoraggio di situazioni di disagio o conflitto e la promozione del codice di comportamento per favorire collaborazione e rispetto. Inoltre, si dà atto di aver assicurato l'equità di genere nelle commissioni di concorso e di aver adottato procedure di selezione del personale con linguaggio e criteri valutativi neutrali, evitando pregiudizi di genere, anche nella valutazione dei titoli e delle esperienze professionali.

Per quanto concerne la composizione per genere delle commissioni di concorso, si rileva che nell'anno di riferimento, relativamente alle procedure concorsuali attivate per il reclutamento di personale, sono stati riservati alle donne almeno un terzo dei posti di componente.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il CUG non ha ricevuto alcuna segnalazione formale in merito a situazioni di discriminazione/mobbing, disagio lavorativo o stress da lavoro nel corso dell'anno 2025.



COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA

PROVINCIA DI PIACENZA

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il piano della performance, validato dal Nucleo di Valutazione, si compone di due parti: performance individuale e performance organizzativa. La performance individuale è legata a parametri soggettivi, mentre la performance organizzativa è mirata al raggiungimento di obiettivi prefissati dall'Amministrazione. Nell'approvazione dei progetti sono stati ricompresi tutti i dipendenti, senza discriminazione di genere.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 127 del 14/09/2023, è stato approvato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance al fine di ridefinire la metodologia di individuazione della Performance organizzativa, anche in collegamento con il cosiddetto Valore Pubblico nonché al fine di migliorare il sistema di valutazione del personale. Lo stesso è stato applicato a far data dall'anno 2024.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Modalità di nomina del C.U.G.:

Il Comitato Unico di Garanzia è stato costituito con deliberazione G.C. n. 45 del 23/03/2011 e con determinazioni del Segretario Generale n. 282 del 26/03/2024 e n. 182 del 17/03/2026 si è provveduto a nominare i componenti in seno al CUG. Quest'ultimo è costituito da 6 membri effettivi (3 designati dalle organizzazioni sindacali e un pari numero di rappresentanti designati dall'Amministrazione) e 6 membri supplenti effettivi (3 designati dalle organizzazioni sindacali e un pari numero di rappresentanti designati dall'Amministrazione). I soggetti nominati sono in possesso di tutti i requisiti previsti dal punto 3.1.3 delle "Linee guida" e risultano rappresentativi di tutto il personale appartenente all'Amministrazione Comunale.

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:
Non è prevista la fattispecie, ma è data la possibilità ai membri di utilizzare la strumentazione in dotazione negli 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 vi è data la possibilità di aggiornarsi ed effettuare il lavoro necessario in orario d'ufficio, utilizzando la strumentazione tecnologica e i canali informativi istituzionali in dotazione.

Riconoscibilità visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.):

Per le riunioni ordinarie è stata messa a disposizione la Sala Giunta, nella quale, anche per il 2025, si sono riuniti i componenti del CUG.

Frequenza e temi della consultazione:

Il CUG nel 2025 si è riunito 2 volte (26 febbraio 2025 e 19 marzo 2025).



COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA

PROVINCIA DI PIACENZA

Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU):

Nel corso del 2025 il comitato non ha formalmente fatto ricorso a figure esterne e non ha ricevuto richieste tali da dover ricorrere al confronto con RSU e Nucleo di Valutazione.

B. ATTIVITA'

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.

Durante la seduta del 20 marzo 2026, il CUG ha condiviso all'unanimità il contenuto del Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2025-2027, da sottoporre alla Giunta Comunale. Con deliberazione di G.C. n. 25 del 06/03/2025, la Giunta Comunale ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, in cui è assorbito il Piano delle Azioni Positive 2025/2027. Tale azione è di essenziale importanza per promuovere condizioni di benessere lavorativo e di pari opportunità.

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 formali e significative segnalazioni di eventuali discriminazioni di carattere morale, sessuale o psicologico nella propria amministrazione, pertanto ha posto per ora l'attenzione al potenziamento delle politiche di conciliazione.

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.

E' stata data attuazione, nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, al ricorso allo strumento dello smart working, informando correttamente tutti i dipendenti. Nel 2025, infatti, 7 dipendenti (5 donne e 2 uomini) hanno presentato richiesta per l'utilizzo di detto strumento di lavoro. Inoltre, durante l'anno di riferimento, è stato concesso a n. 1 dipendente (donna), di continuare ad usufruire dello strumento del telelavoro.

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere).

Strumento non posto in essere.

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, ma potrà essere posta in atto per gli anni futuri.



COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA

PROVINCIA DI PIACENZA

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, per sviluppare la crescita professionale e ottemperare alle disposizioni contenute nella Direttiva 14 gennaio 2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione. 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 corsi principalmente individuali tramite piattaforma telematica, da poter usufruire secondo le esigenze del lavoratore.

In particolare, per l'anno 2025, nel Piano della Formazione confluito nel PIAO 2025-2027, sono state previste n. 40 ore pro-capite di formazione e, così come rendicontato nella scheda relativa all'obiettivo/progetto trasversale n. 2 del Settore Economico Finanziario e Risorse Umane ad oggetto "Formazione", inserita nel Piano degli Obiettivi 2025, si dà atto che tutti i dipendenti in servizio al 31/12/2025 hanno osservato la suddetta previsione.

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione.

Nell'Ente è in vigore l'orario flessibile in entrata e in uscita.

Le richieste avanzate dal personale dipendente, ai fini di conciliare il lavoro con le esigenze della vita privata e familiare, sono state prontamente accolte dall'Amministrazione Comunale, tra le quali attivazione dello strumento del lavoro agile e del telelavoro.

Inoltre, nel corso dell'anno 2025 gli Operatori tecnici esperti hanno chiesto di modificare il proprio orario di lavoro per meglio conciliare le proprie esigenze vita-lavoro e, anche in questo caso, l'Amministrazione ha prontamente accolto la suddette richieste.

Criteri di valutazione del personale.

Nell'anno 2025 è stato applicato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance da utilizzare, indistintamente per tutti i dipendenti, nelle future fasi valutative.

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 alla 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 n. 3 della presente Relazione.

Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo.

Il Comune di Fiorenzuola d'Arda è caratterizzato da un ambiente di lavoro che favorisce gli scambi, pone attenzione agli spazi architettonici, ai rapporti e allo sviluppo professionale dei suoi dipendenti.

È molto importante un ambiente di lavoro sicuro, in cui sono rispettate tutte le norme in materia di sicurezza e in particolare quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008. Si precisa, infatti, che



COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA

PROVINCIA DI PIACENZA

L'Amministrazione, anche per l'anno 2025, ha assicurato un ambiente di lavoro sicuro e confortevole garantendo condizionatori e raffrescatori per far fronte al caldo dovuto dalle elevate temperature estive e, per far fronte al freddo invernale, sono installati caloriferi funzionanti in tutta la struttura. Tutto ciò al fine di tutelare anche la salute e il benessere fisico dei propri dipendenti.

Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing.

Non sono giunte al comitato alcune segnalazioni riguardanti casi di violenze morali e/o psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing. Pertanto non si è rilevato la necessità di porre in atto particolari azioni volte a contrastare tali discriminazioni e abusi.

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, infatti tutti i dipendenti hanno seguito corsi di formazioni volti ad accrescere la propria professionalità e, anche per il 2025, sono state garantite le progressioni di carriera, attribuendo il riconoscimento economico secondo i criteri previsti dal CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 e dal CCDI 2023/2025 del Comune di Fiorenzuola d'Arda.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La presente relazione rappresenta quanto fatto dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Fiorenzuola d'Arda per l'anno 2025, la cui operatività è stata approfondita nelle sezioni precedenti. In particolare, si dà atto di non aver ricevuto fondate e circostanziate segnalazioni di competenza del CUG, ovvero segnalazioni riguardanti una potenziale violazione di pari opportunità, benessere organizzativo, discriminazioni e violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing avvenute nell'Ente nel 2025.

Si dà atto inoltre che, anche nell'anno 2025, l'Ente ha provveduto a conciliare la necessità di rispondere alle nuove esigenze di servizio con la necessaria tutela della salute, fisica e psicologica, e con le necessità familiari e personali dei propri dipendenti non solo attraverso l'ormai consolidata flessibilità oraria ma anche attraverso l'applicazione degli strumenti del lavoro agile e del telelavoro, attraverso la concessione di permessi L. 104/1992, nonché di congedi parentali ai dipendenti che, trovandosi in particolari situazioni, ne abbiano fatto formale richiesta. Si evidenzia inoltre che, nell'anno 2025, è stato introdotto all'interno del Regolamento per la gestione dell'orario di lavoro del personale dipendente una nuova articolazione, riferita ai dipendenti con profilo di "Operatore tecnico esperto" per meglio conciliare le esigenze vita-lavoro dei suddetti dipendenti.

Per quanto riguarda gli anni a venire, si auspica che sia sempre garantita, anche con apposita previsione all'interno del Piano Azioni Positive, la possibilità di fruire di una continua formazione e di un continuo aggiornamento volto a valorizzare le diverse competenze e attitudini nonché a promuovere la crescita professionale e individuale dei dipendenti del Comune di Fiorenzuola d'Arda, necessaria anche per favorire lo sviluppo di carriera. A tutto ciò si aggiunge la necessità di salvaguardare il benessere organizzativo, una continua comunicazione, informazione, condivisione e un continuo ascolto tra dipendenti e responsabili nonché un abituale scambio collaborativo tra i diversi settori affinché siano assicurate ottime performance individuali e di ente.



COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA


PROVINCIA DI PIACENZA

Si suggerisce inoltre, con particolare attenzione alla tutela della salute dei dipendenti, di provvedere alla dotazione di sistemi di raffrescamento negli uffici che ne sono ancora sprovvisti.

Infine questo CUG fornisce, fin da ora, parere positivo nel caso in cui sia necessario modificare l'orario di lavoro o la flessibilità (sempre nel rispetto dell'orario di servizio/apertura al pubblico) con lo scopo di favorire il benessere del dipendente che, a richiesta, si trovi nelle condizioni di dover conciliare lavoro e vita privata.

Fiorenzuola d'Arda, li 20/03/2026

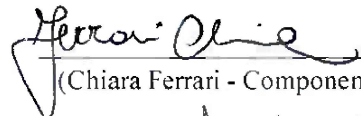
Il Comitato Unico di Garanzia



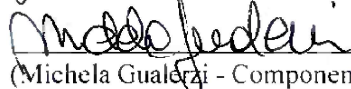
(Andrea Rivaldi - Presidente)



(Romina Loffi - Componente)



(Chiara Ferrari - Componente)



(Michela Gualerzi - Componente)



(Valter Fava - Componente)



(Emiliano Altieri - Componente)



COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA

Provincia di Piacenza

Proposta N. 2026 / 396
RISORSE UMANE

OGGETTO: COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG) - ART. 57 D. LGS. 30 MARZO 2001 N. 165. PRESA D'ATTO DELLA RELAZIONE REDATTA AI SENSI DEL VIGENTE REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA COSÌ COME PREVISTO DALLA DIRETTIVA 4 MARZO 2011.

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere *FAVOREVOLE* in merito alla regolarità tecnica.

Fiorenzuola d'Arda, li 25/03/2026

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

RIVALDI ANDREA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA

Provincia di Piacenza

Proposta N. 2026 / 396
RISORSE UMANE

OGGETTO: COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG) - ART. 57 D. LGS. 30 MARZO 2001 N. 165. PRESA D'ATTO DELLA RELAZIONE REDATTA AI SENSI DEL VIGENTE REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA COSÌ COME PREVISTO DALLA DIRETTIVA 4 MARZO 2011.

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n. 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere *NON APPOSTO* in merito alla regolarità contabile.

Fiorenzuola d'Arda, li 25/03/2026

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

RIVALDI ANDREA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)