



# COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA

Provincia di Piacenza

\*\*\*\*\*

Deliberazione n. 38 del 04/04/2024

## 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 **duemilaventiquattro** addì **quattro** del mese di **aprile** alle ore **15:09** 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:

		<b>Presenti/Assenti</b>
GANDOLFI ROMEO	SINDACO	Presente
PIZZELLI PAOLA	VICE SINDACO	Presente
MORGANTI MASSIMILIANO	ASSESSORE	Presente
BRAUNER FRANCO	ASSESSORE	Presente
MINARI MARCELLO	ASSESSORE	Presente
GRILLI ELENA	ASSESSORE	Presente
Totale Presenti		6
Totale Assenti		0

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. Sostituzione componenti";

**RICHIAMATA** la deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 30/03/2023, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto: "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025. Approvazione" con la quale veniva altresì approvato l'assorbito Piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025 – Sezione 3.5 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 2023, 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 2023, 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.

**La seduta è tolta alle ore 15:24.**



# 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 2023**



# 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](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2023



# 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 ricevute 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 31.12.2023, è presente un numero di dipendenti assunti a tempo indeterminato pari a 82, di cui 50 donne (62%) e 32 uomini (38%).

Per quanto riguarda la ripartizione del personale per genere e fasce d'età, l'Ente presenta:

- n. 3 dipendenti tra i 20 e i 30 anni, di cui 1 donna e 2 uomini;
- n. 9 dipendenti tra i 31 e i 40 anni, di cui 4 donne e 5 uomini;
- n. 25 dipendenti tra i 41 e i 50 anni, di cui 15 donne e 10 uomini;
- n. 33 dipendenti tra i 51 e i 60 anni, di cui 21 donne e 12 uomini;
- n. 12 dipendenti oltre i 60 anni di età, di cui 9 donne e 3 uomini.

Precisato che presso questo Ente non esistono Dirigenti, gli incarichi di funzioni dirigenziali sono attribuiti ai n. 7 Funzionari E.Q. e, specificatamente, a n. 6 donne e n. 1 uomo. Si rileva, quindi, che le posizioni organizzative presentano una maggioranza femminile.

Inoltre, all'interno del Comune di Fiorenzuola d'Arda, la figura di Segretario Comunale è ricoperta da una donna.

### **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 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, 6 dipendenti (5 donne e 1 uomo) hanno presentato richiesta per 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, gli stessi sono stati usufruiti da n. 2 dipendenti donna mentre, per quanto concerne i permessi L.104/1992, sono stati fruiti dai n. 14 dipendenti comunali che ne hanno fatto richiesta.

### **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

Il Piano delle Azioni Positive, assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2023/2025, è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 40 del 30/03/2023.

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:



# COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA

PROVINCIA DI PIACENZA

---

- 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.

Per l'anno 2023 non vi sono state segnalazioni per particolari difficoltà di conciliazione 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.

## 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 2023, 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.



# COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA

PROVINCIA DI PIACENZA

---

### 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 2023 non sono emersi dati oggettivi che facciano intendere una non corretta applicazione.

### 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.

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 2023.

### **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Il piano della performance, validato dal Nucleo di Valutazione, si compone di due parti: la performance individuale e la performance di gruppo.

La performance individuale è legata a parametri soggettivi, mentre la performance di gruppo è mirata al raggiungimento di obiettivi prefissati dall'Amministrazione. Nell'approvazione dei progetti sono stati ricompresi tutti i dipendenti, senza discriminazione di genere.

## ***SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA***

### **A. OPERATIVITA'**

*Modalità di nomina del C.U.G.:*

Il comitato in carica nell'anno 2023 è stato costituito con deliberazione G.C. n. 45 del 23.03.2011 e con determinazione del Segretario Generale n. 299 del 30.03.2023 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



# COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA

PROVINCIA DI PIACENZA

---

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.

Con successiva determinazione del Segretario Generale n. 282 del 26.03.2024 si è poi provveduto a sostituire i componenti del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Fiorenzuola d'Arda che hanno cessato dal servizio per dimissioni.

*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 2023, si sono riuniti i componenti del CUG.

*Frequenza e temi della consultazione:*

Il CUG nel 2023 si è riunito 1 volta (30 marzo 2023).

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

Nel corso del 2023 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 mentre è stato costante il confronto con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione in materia di Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro.

## **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.*

Con verbale della seduta del 30 marzo 2023, il CUG ha condiviso all'unanimità il contenuto del Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2023-2025, da sottoporre alla Giunta Comunale. Con deliberazione G.C. n. 40 del 30.03.2023 la Giunta Comunale ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO 2023-2025, in cui è assorbito il Piano delle Azioni Positive



# COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA

PROVINCIA DI PIACENZA

---

2023/2025. Tale azione è di essenziale importanza per promuovere 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.*

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 2023, infatti, 6 dipendenti (5 donne e 1 uomo) 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 l'anno 2024.

*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. Si è data la possibilità di partecipazione a tutti i lavoratori indistintamente, compatibilmente con le esigenze d'uffici e gli orari part-time. Si sono proposti corsi principalmente individuali tramite piattaforma telematica, da poter usufruire secondo le esigenze del lavoratore.

*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.



# COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA

PROVINCIA DI PIACENZA

---

*Criteria di valutazione del personale.*

Nulla da segnalare.

*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.

E' molto importante un ambiente di lavoro sicuro, in cui sono rispettate tutte le norme per la sicurezza. Si precisa, infatti, che l'Amministrazione ha provveduto a fornire n. 13 condizionatori e n. 3 raffrescatori per far fronte al caldo dovuto dalle elevate temperature estive e, per far fronte al freddo invernale, sono state stanziare risorse finanziarie per provvedere alla sostituzione dei caloriferi non più funzionanti. 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 2023 non sono emersi dati oggettivi che facciano intendere una non corretta applicazione.

**CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

La presente relazione rappresenta quanto fatto dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Fiorenzuola d'Arda per l'anno 2023, la cui operatività è stata approfondita nelle sezioni precedenti.



# COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA

PROVINCIA DI PIACENZA

In particolare, si dà atto di non aver ricevuto fondate e circostanziate segnalazioni di competenza del CUG, ovvero 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 2023.

Si è provveduto, anche nell'anno 2023, 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 è inoltre espressa la volontà di proporre azioni volte a migliorare sempre più un continuo ascolto, una costante comunicazione e informazione tra dipendenti e un abituale scambio collaborativo tra i diversi settori.

Infine si auspica che, così come per l'anno 2023, anche per i prossimi anni sia programmata, nel Piano delle 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.

Fiorenzuola d'Arda, li 27.03.2024

## Il Comitato Unico di Garanzia

(Cristina Casella - Presidente)

(Romina Loffi - Componente)

(Chiara Ferrari - Componente)

(Michela Gualerzi - Componente)

(Antonia Pollastri - Componente)

(Emiliano Altieri - Componente)



# COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA

Provincia di Piacenza

\*\*\*\*\*

Proposta N. 2024 / 470  
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, lì 04/04/2024

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE  
CASELLA CRISTINA

(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. 2024 / 470  
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.

L'atto per la sua natura non richiede l'espressione del parere contabile.

Fiorenzuola d'Arda, lì 04/04/2024

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

CASELLA CRISTINA

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