

RELAZIONE ANNUALE ANNO 2025

Il CUG è stato inizialmente costituito con delibera di Giunta C.le n. 29 del 19/03/2012 ed alla scadenza dei quattro anni prevista all'art. 3 del Regolamento è stato costituito con delibera Giunta C.le n. 23 del 24/03/2016 un nuovo CUG scaduto a fine 2019. In data 30/12/2020 con atto n. 167 la Giunta ha preso atto del rinnovo per quattro anni dei componenti del CUG, facoltà prevista dal Regolamento per il funzionamento dello stesso CUG della quale si sono avvalsi i componenti nel verbale n. 3 del 17/11/2020. Gli attuali componenti sono stati nominati con delibera Giunta C.le n. 11 del 08/02/2024.

PIANO AZIONI POSITIVE

In data 06/10/2022 la Giunta C.le con atto n. 130 ha adottato il piano delle azioni positive 2023-2025 pertanto si relaziona, ai sensi dell'art 5 del Regolamento per il funzionamento del CUG, in riferimento agli obiettivi previsti.

Obiettivo 1 – Benessere organizzativo e ambiente di lavoro

Il CUG non ha ricevuto alcuna segnalazione di pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atti vessatori, intimidatori o mirati ad avvilire il dipendente. L'esiguo numero di dipendenti fa sì che vi siamo giornalieri rapporti fra i componenti del CUG ed il resto dei dipendenti, questo favorisce la comunicazione e la percezione dello stato di benessere o meno dei lavoratori, vi è un basso livello di assenteismo, nessun procedimento per mancato rispetto delle regole.

Le criticità rilevate sono dettate dall'esiguo numero di dipendenti rispetto alla elevata quantità di adempimenti, talvolta con scadenze ravvicinate e spesso soggette ad applicazione di sanzioni in caso di ritardo.

Ci si è avvalsi anche nel corso dell'anno 2025 della collaborazione di colleghi dipendenti di altri comuni, in parte con lavoro aggiuntivo ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004 ed in parte con prestazioni di lavoro autonomo occasionale ex art. 2222 del Codice Civile, che solo parzialmente riesce a sopperire alla carenza di personale.

Obiettivo 2 – Politiche di reclutamento e gestione del personale

In dotazione organica non esistono posti che siamo prerogativa di soli uomini o sole donne.

I Responsabili di settore sono un uomo ed una donna e le loro retribuzioni di posizione non sono differenziate in base al sesso, bensì in base al raggiungimento di obiettivi fissati annualmente.

Le responsabilità degli uffici finanziario e tecnico sono state attribuite al personale con la qualifica di istruttore Direttivo ex Cat D - area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, rispettivamente assunto presso tali uffici; al Sindaco è rimasta la responsabilità del settore Affari generali in quanto mancante di personale con tale qualifica.

La formazione del personale dipendente si è svolta assicurando la partecipazione di tutti gli interessati senza alcuna discriminazione diretta o indiretta relativa all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione.

L'adesione ad associazioni di Enti locali ha dato la possibilità a chiunque ne abbia fatto richiesta di partecipare gratuitamente a corsi di formazione, l'implementazione del sistema di videoconferenza per l'accesso alla formazione ha facilitato inoltre coloro che hanno difficoltà di conciliare i tempi lavoro con quelli familiari e personali.

Obiettivo 3 - Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

Prosegue tutt'ora la volontà dell'Amministrazione di tenere alta l'attenzione della cittadinanza sul fenomeno della violenza alle donne e il rilascio di patrocini è stato vincolato all'utilizzo del logo del "Tavolo Provinciale di confronto contro la violenza alle donne" istituito presso la Provincia di Piacenza.

Tutti gli atti del CUG Regolamento, Relazioni annuali e Piano Azioni Positive 2023-2025 sono pubblicati sul sito istituzionale alla sezione Performance – Benessere lavorativo.

Nel 2025 si è provveduto inoltre alla pubblicazione della direttiva sulla formazione del Ministero per la PA del 14/01/2025 e del vademecum per difendere il lavoro pubblico dalle minacce informatiche realizzato dall'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN).

Obiettivo 4 – Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

L'orario di lavoro presenta una flessibilità in entrata ed uscita di 45 minuti che favorisce la conciliazione tra le esigenze organizzative dell'ente e quelle familiari in presenza di minori, anziani, disabili o per peculiari situazioni di infermità, in particolare i genitori lavoratori che accompagnano i figli a scuola.

Anche per l'anno 2025 è stato concesso l'utilizzo del precedente orario lavorativo che non prevede rientri pomeridiani alla dipendente che lo aveva chiesto per motivi familiari legati alla gestione del figlio minore all'uscita da scuola.

I dipendenti hanno avuto la facoltà di utilizzare i permessi di cui agli articoli dal 40 al 53 del Capo IV Permessi, assenze e congedi del CCNL 2019-2021 in vigore nell'anno 2025 per particolari motivi personali, per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici ed i congedi di cui alla Legge 104/1992 su richiesta utilizzando appositi modelli predisposti dall'ufficio personale.

Nessun dipendente ha usufruito dello smartworking nel corso del 2025 pur conoscendo la nuova direttiva in materia.

Obiettivo 5- Sicurezza, prevenzione e protezione sul lavoro

Il D.Lgs. 81/2008, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi

di lavoro, ha come finalità quella di garantire l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori.

In tutti gli edifici comunali è posizionata la cartellonistica sulla sicurezza e le necessarie planimetrie di emergenza.

Il medico competente in possesso dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'art. 38 del D.Lgs. 81/2008 che collabora, secondo quanto previsto dall'art. 29, c.1, con il datore di lavoro ai fini della sorveglianza sanitaria è stato designato per il triennio 2023-2025 (determinazione settore tecnico n. 32 del 26/01/2023).

Si è provveduto alle visite sanitarie biennali per il personale già in servizio ed alla prima vista per il personale neo-assunto.