



COMUNE DI CALOLZIOCORTE

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

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2025



COMUNE DI CALOLZIOCORTE

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2025

PREMESSA

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 direttiva n.2 del 26/06/2029 recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni Pubbliche”* ..

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 (OIV, 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.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Per le considerazioni successive si è fatto riferimento al format allegato 1 – dati forniti dall'Amministrazione al CUG (Prot. int. 6347 del 10/03/2026), parte integrante della presente relazione.

Al 31/12/2025 il personale è di 54 dipendenti così suddiviso per fascia d'età e livello di inquadramento

Classi età	UOMINI					DONNE					TOT.
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	
Inquadramento											
Categoria B	0	0	1	2	1	0	0	0	2	1	7
Categoria C	0	2	4	7	0	1	1	7	6	4	32
Categoria D	0	0	2	2	1	0	0	2	6	1	14
Personale a tempo determinato	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Totale personale	1	2	7	11	2	1	1	9	14	6	54
% sul personale complessivo	1,85 %	3,70%	12,96%	20,37%	3,70%	1,85%	1,85%	16,67 %	25,93%	11,11%	100%

Si riscontra per entrambi i generi, un'età media ancora piuttosto elevata:

Per gli uomini:

- il 3,70% (2 dipendenti) sul totale complessivo, si colloca nella fascia anagrafica superiore a 60 anni,
- il 20,37 (11 dipendenti) sul totale complessivo, si colloca nella fascia anagrafica 51/60 anni (alcuni assunti negli ultimi anni),
- il 12,96% (7 dipendenti) sul totale complessivo, si colloca nella fascia anagrafica 41/50 anni,

COMUNE DI CALOLZIOCORTE

- il 3,70% (2 dipendenti) sul totale complessivo, si colloca nella fascia anagrafica 31/40 anni,
- l'1,85% (1 dipendenti) sul totale complessivo, si colloca nella fascia anagrafica minore di 30 anni

Per le donne:

- il 11,11% (6 dipendenti) sul totale complessivo, si colloca nella fascia anagrafica superiore a 60 anni,
- il 25,93 (14 dipendenti) sul totale complessivo, si colloca nella fascia anagrafica 51/60 anni (alcuni assunti negli ultimi anni),
- il 16,67% (9 dipendenti) sul totale complessivo, si colloca nella fascia anagrafica 41/50 anni,
- il 1,85% (1 dipendenti) sul totale complessivo, si colloca nella fascia anagrafica 31/40 anni,
- l'1,85% (1 dipendenti) sul totale complessivo, si colloca nella fascia anagrafica minore di 30 anni

- Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Classi età	UOMINI						DONNE					TOT.
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	tot	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	
Tempo pieno	1	2	7	11	2	23	1	1	6	12	1	21
Part time >50%	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	5	10
Part time <50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	1	2	7	11	2	23	1	1	9	14	6	31
Totale %	1,85 %	3,70%	12,96 %	20,37%	3,70 %	42,59 %	1,85 %	1,85%	16,67 %	25,93%	11,11%	57,41%

Per quanto concerne i livelli di inquadramento del personale non dirigenziale si riporta di seguito il seguente prospetto esplicativo

INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE
Area Operatori ex-cat. B	4	3



COMUNE DI CALOLZIOCORTE

Area Istruttori ex-cat C	13	14
Funzionari ex-cat. D	5	9

- Posizioni di Responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Responsabili Settore	5	71,43%	2	28,57%	7	29,17%
Specifiche responsabilità c. 1	3	17,65%	14	82,35%	17	70,83%
Totale personale	8	33,33%	16	66,67%	24	
% sul personale complessivo	24	33,33%	36	44,44%	60	40,00%

- Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere:

Classi età	UOMINI							DONNE							TOTALE	
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot.	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot.	%	Tot.	%
Inferiore ai 3 anni	1	0	2	3	2	8	35%	1	0	0	2	0	3	10%	11	20%
Tra 3 e 5 anni	0	2	0	1	0	3	13%	0	1	3	0	0	4	13%	7	13%
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	3	0	5	22%	0	0	0	1	0	1	3%	6	11%
Superiore a 10 anni	0	0	3	4	0	7	30%	0	0	6	11	6	23	74%	30	56%
Totale	1	2	7	11	2	23	100%	1	1	9	14	6	31	100%	54	100%
Totale %	4%	9%	30%	48%	9%	100%		3%	3%	29%	45%	19%	100%		100%	

Si vuole sottolineare che nelle persone con permanenza nel profilo e livello superiore a 10 anni, ci sono dipendenti che è anche oltre 20 anni che sono fermi nello stesso inquadramento .

- Personale non dirigenziale suddiviso per livello di titolo di studio

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al diploma superiore	3	13%	3	10%	6	11%
Diploma di scuola superiore	9	39%	14	45%	23	43%
Laurea	2	9%	4	13%	5	9%
Laurea magistrale	7	30%	8	26%	16	30%
Master di I livello	2	9%	2	6%	4	7%
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	23	0	31	0	54	0
% sul personale complessivo		100%		100%		100%

In riferimento al titolo di studio la maggior parte del personale risulta in possesso del diploma di scuola superiore e di queste alcune sono in possesso di specializzazioni e titoli post laurea.

Non tutto il personale Dirigente è in possesso del titolo di studio di laurea.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Fruizione congedi parentali e permessi 104/1992 per genere:

	UOMINI			DONNE			TOTALE		
	Valori assoluti	%	n. dip.	Valori assoluti	%	n. dip.	Valori assoluti	%	n. dip.
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruit	70	48,00%	3	81	18,00%	5	151	25,00%	8
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruit	75	52,00%	1	366	80%	2	441	73,00%	3
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruit	0	0%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Numero permessi orari per congedi parentali fruit	0	0,00%	0	10	2,00%	1	10	2,00%	1
Totale	145	100,00%	4	457	100,00%	8	602	100,00%	12

COMUNE DI CALOLZIOCORTE

E' interessante considerare l'analisi dei dati legati alla fruizione di congedi parentali e permessi ex L.104/90 suddivisi per genere.

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età:

Classi età	UOMINI							DONNE							TOTALE	
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	3	3	4	10	64%	10	45%
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0%
Personale che fruisce del lavoro agile	0	1	1	0	0	2	29%	0	0	0	1	0	1	6%	3	14%
Personale che fruisce di orari flessibili	0	1	2	1	1	5	71%	0	0	1	3	0	4	27%	9	41%
Altro: Personale che fruisce di orari personalizzati per esigenze familiari / personali	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0%
Totale	0	2	3	1	1	7		0	0	4	7	4	15		22	
Totale %	0%	28%	42%	15%	15%		100,00%	0%	0%	27%	46%	27%		100%		100%

Pur essendo cresciuta nel tempo la richiesta di permessi (congedi parentali e permessi ex L.104/90) da parte dei dipendenti, i dati rilevati mostrano ancora il mantenimento di uno squilibrio di genere.

Emerge infatti che le donne tendono ad instaurare rapporti di lavoro ad orari ridotti (part time orizzontale, verticale o misto) in misura maggiore rispetto agli uomini (15 donne di cui 9 PT orizzontale, 1 PT verticale ed 1 lavoro agile e 4 con orario flessibile, a fronte di 2 uomini lavoro agile, 5 orario flessibile perché PO) e si avvalgono maggiormente degli istituti propri per la conciliazione vita/lavoro. Anche la cura dei

figli e dei parenti non autosufficienti si confermano a carico della componente femminile.

Oltre ai permessi previsti dalla normativa vigente (congedi parentali e congedi ex L.104/90), il Comune di Calolziocorte non mette a disposizione dei dipendenti forme di flessibilità oraria della prestazione lavorativa che rispondono alla logica di conciliazione vita/lavoro, avendo negli anni scorsi inserito una forte rigidità sugli orari.

Per quanto concerne il lavoro agile, Il Comune di Calolziocorte lo ha sperimentato per la prima volta nell'anno 2020, per far fronte alla pandemia da COVID-19 e con l'anno 2025 sembra aver ampliato l'utilizzo di tale forma di lavoro.

Oltre a ricorrere alla sua attivazione nella modalità emergenziale per garantire la continuità dell'attività amministrativa e dei servizi, ha adottato un apposito "Regolamento per la disciplina del lavoro agile/remoto".

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) Piano Triennale di Azioni Positive

Obiettivo 1: Promozione del ruolo e delle attività del Comitato Unico di garanzia – CUG – per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazione

Obiettivo 2: Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo

Obiettivo 3: Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta

Obiettivo 4: Conciliazione vita personale/lavoro

a1) Rendicontazione Piano Azioni Positive –

Obiettivo 1: Promozione del ruolo e delle attività del Comitato Unico di garanzia – CUG – per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazione

L'ente dispone di sezione dedicata al Comitato Unico di Garanzia – CUG – all'interno del sito istituzionale dove si possono trovare le informazioni relative al ruolo e alle funzioni del Cug.

Ci si impegnerà a un maggiore aggiornamento del sito e maggiore comunicazione interna



COMUNE DI CALOLZIOCORTE

Obiettivo 2: Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo
Nel corso del 2025 l'Ente ha avviato un percorso di crescita per favorire il benessere organizzativo del personale: corsi in UPEL su tematiche di benessere, conflitti e miglioramenti interpersonali.

A seguito di una riorganizzazione del personale del Servizio Istituzionale avviata nel 2025 si sta cercando di promuovere modalità di lavoro più collaborative al fine di migliorare l'efficienza, la qualità e il benessere.

Obiettivo 3: Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta

L'ente garantisce il rispetto dei principi di pari opportunità e di non discriminazione.

Obiettivo 4: Conciliazione vita personale/lavoro

sono stati promossi strumenti per la conciliazione vita/lavoro. E' stato incrementato l'utilizzo del lavoro agile e da remoto, compatibilmente con le attività svolte. Sono stati concessi orari differenziati che ne hanno fatto specifica esigenza.

Sembra si voglia proseguire in questa direzione lavorando su una maggiore flessibilità di orario estesa a tutto il personale.

a2) *Piano Azioni Positive 2026 (comunicate con allegati 1 prot.int. 6347 del 10/02/2026)*

- Iniziativa n. 1 - Attività di monitoraggio e partecipazione

Obiettivo: raccogliere bisogni e suggerimenti su pari opportunità e benessere lavorativo.

Azioni: distribuzione di **questionari ai dipendenti** o in forma cartacea o via email

Attori Coinvolti: Ufficio Personale

Misurazione: rendicontazione per la verifica del fabbisogno

Beneficiari: uomini e donne dipendenti dell'Ente

Spesa: nessuna spesa

Buona iniziativa a cui il Cug chiede di essere coinvolto alla preparazione del questionario.

- Iniziativa n. 2 - Diffusione di newsletter e/o materiali informativi

Obiettivo: sensibilizzazione sul tema della parità di genere

Azioni: Diffusione di **newsletter e/o materiali informativi**

Attori Coinvolti: Ufficio Personale

COMUNE DI CALOLZIOCORTE

Misurazione: erogazione di un questionario di gradimento

Beneficiari: uomini e donne dipendenti dell'Ente

Spesa: nessuna spesa

Buona iniziativa a cui il Cug chiede di essere coinvolto alla preparazione del materiale informativo e newsletter.

- Iniziativa n. 3 – Aggiornamento del sito dedicato al C.U.G.

Obiettivo: informazione mirata sulle competenze e compiti del C.U.G.

Azioni: aggiornamento sito

Attori Coinvolti: Servizi Istituzionali, personale

Misurazione: visualizzazioni on line

Beneficiari: uomini e donne dipendenti dell'Ente

Spesa: nessuna spesa

b) Fruizione per genere della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Classi età	UOMINI							DONNE							TOTALE	
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot.	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot.	%	Tot.	%
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	36	54	12	102	11%	0	0	35	78	24	137	12%	239	11%
Aggiornamento professionale	29	91	213	461	50	844	89%	62	11	431	418	128	1050	88%	1894	89%
Competenze manageriali / Relazionali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro: Anticorruzione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	29	91	249	515	62	946	100 %	62	11	466	496	152	1187	100 %	2133	100 %
Totale %	3%	10%	26%	54%	7%	100 %		5%	1%	39%	41%	13%	99%		100%	

In considerazione della spiccata componente femminile all'interno dell'ente, una maggiore partecipazione delle donne alla formazione, attesta dal poco più del doppio delle ore formative fruite. Bisogna anche sottolineare il fatto che dal 2025 con l'introduzione per legge di della frequenza di 40 ore di formazione obbligatoria, ripartita equamente sui part-time, ha visto l'obbligatorietà di fare formazione.

COMUNE DI CALOLZIOCORTE

L'ente infatti a messo a disposizione la piattaforma UPEL, al fine di poter svolgere in autonomia e gratuitamente molti corsi. Resta il fatto che, per poter formare bene i dipendenti bisognerebbe anche vedere di investire in corsi più mirati, che però la maggior parte sono a pagamento, e investire anche in applicazioni aggiornate e semplificative del lavoro.

c) Adozione bilancio di genere

//

d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Tipo di commissioni	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/01	3	21%	6	33%	9	28%
Selezioni personale	11	79%	12	67%	23	72%
Totale personale	14	100%	18	100%	32	100%

Nella composizione delle commissioni di concorso anno 2025 è stata rispettata la parità di genere.

La Presidenza delle commissioni, ha tuttavia visto tuttavia una netta predominanza della componente maschile, condizione determinata dalla natura dei concorsi banditi che vedono come Funzionario di Area un uomo.

e) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Categoria A	0	0	0	0
Categoria B	21.027	19.818	-1.209	-5,75%
Categoria C	25.568	23.973	-1.595	-6,24%
Categoria D	37.593	29.245	-8.348	-22,21%
Totale personale	20	19	39	
% sul personale complessivo	51%	49%	100%	-34,19%



COMUNE DI CALOLZIOCORTE

Il divario economico retributivo evidenzia un modesto svantaggio per la composizione femminile, in tutte le aree.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Non abbiamo dati recenti su indagini del benessere e dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza con una valutazione dello stress lavoro correlato, in quanto come già anticipato c'è stato un periodo di riorganizzazione negli ultimi due anni da arenare alcune attività per altre esigenze di servizio indifferibili.

Infatti nel PIAO ora è prevista un'attività di monitoraggio e partecipazione con questionari rivolti ai dipendenti in forma cartacea o via mail al fine di verificare bisogni e suggerimenti per un miglioramento.

E' prevista anche una sensibilizzazione al tema della parità di genere utilizzando newsletter o materiali informativi.

Al fine di prevenire condizioni di disagio lavorativo, sono state adottate negli anni scorsi misure per favorire il reinserimento lavorativo di persone assenti per lungo periodo per motivi personali familiari e di salute. Hanno cercato di aiutarli con una gestione di orari di lavoro personalizzati o periodi maggiori di smartwork concordati tra il dipendente e il Funzionario responsabile in compatibilmente con le esigenze di servizio e le aperture al pubblico.

Sarebbe utile poter formare il personale all'utilizzo dei sistemi informatici, in quanto la mancata presenza giornaliera di un CED insieme alla precaria preparazione di utilizzo di sistemi informatici da parte del personale, e a sistemi di supporto in essere poco intuitivi portano a continue interruzione allo svolgimento quotidiano del lavoro.

Ora sono stati sostituiti diversi pc, ma resta sempre il problema di alcuni programmi obsoleti o addirittura assenti in alcuni pc. Le difficoltà che si incontrano sono parecchie.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

L'esigenza di integrare alcuni aspetti del PTPCT e del Piano della performance è stata chiaramente indicata dal legislatore e più volte sottolineata dalla stessa Autorità.

Il legame è ulteriormente rafforzato dalla disposizione contenuta nell'art. 44 del d.lgs. 33/2013 che espressamente attribuisce all'OIV il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della performance e di valutare l'adeguatezza dei relativi indicatori.

Gli obiettivi strategici dovrebbero essere stati formulati coerentemente con la



COMUNE DI CALOLZIOCORTE

programmazione strategica e operativa degli strumenti di programmazione qui riportati:

- documento unico di programmazione (DUP), art. 170 TUEL, e bilancio previsionale (art. 162 del TUEL);
- piano esecutivo di gestione e piano dettagliato degli obiettivi (artt. 169 e 108 del TUEL);
- piano della performance triennale (art. 10 d.lgs. 150/2009);

A norma dell'art. 169, comma 3-bis, del TUEL, il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance sono unificati organicamente nel PEG.

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10 comma 1 lett.b) del D.Lgs. 150/2009:

- valutazione, da parte della Giunta, con gli strumenti di controllo di gestione, della realizzazione degli obiettivi di performance
- adozione, da parte della Giunta, della "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti

Per la sezione "Organizzazione e capitale umano" la coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dall'OIV.

Importante è portare in evidenza, e di conseguenza intervenire per sanare la lunga permanenza nel profilo di livello di oltre 20 anni, che sta ad indicare la non valorizzazione e professionalità lavorativa di chi è molti anni a servizio dell'Ente.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Il CUG è stato nominato con determinazione nr. /2024.

Il presidente del CUG è stato identificato in Vanessa Bolis e il segretario nella persona di Antonio Riccobono.

Il CUG non è dotato di un proprio budget annuale.



COMUNE DI CALOLZIOCORTE

Nell'anno 2025 l'intervento del CUG a una richiesta da parte di un dipendente non ha comportato in sé nessun costo.

Per lo scambio di materiale informativo con il personale dipendente il CUG si avvale del supporto del Settore Istituzionale – Servizio al Personale, attraverso l'utilizzo di una mail list dei dipendenti.

Sarebbe utile iniziare ad avere un confronto con l'Amministrazione su cosa siano veramente intervenire per il benessere del dipendente.

B. ATTIVITA'

Per l'anno 2025 al CUG è stata segnalata una sola situazione di disagio a cui si è cercato di mediare.

Ci si propone quest'anno di invitare i colleghi a partecipare ai questionari che verranno proposti al fine di predisporre proposte di migliorie per arrivare a migliorare le condizioni di benessere lavorativo

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Visto che con l'anno 2026 si inizia con buoni propositi in prospettiva di migliorare il coinvolgimento del CUG si propone quanto segue:

PROPOSTE PER IL 2026:

- ✓ Azioni atte a favorire 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
- ✓ 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
- ✓ Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- ✓ Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- ✓ 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

RICHIESTE con formulazione di pareri su:

- ✓ Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza



COMUNE DI CALOLZIOCORTE

- ✓ Piani di formazione del personale
- ✓ Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- ✓ Criteri di valutazione del personale

VERIFICA di quanto previsto per l'anno 2026:

- ✓ 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
- ✓ Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- ✓ Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing
- ✓ 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

IL PRESIDENTE DEL CUG

Sig.ra Bolis Vanessa