



**Città di  
Vigevano**

**RELAZIONE COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**CITTA' DI VIGEVANO**

**ANNO 2024**

## DATI SUL PERSONALE

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*”.

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.

### Le risorse umane disponibili

Struttura organizzativa al 31/12/2024

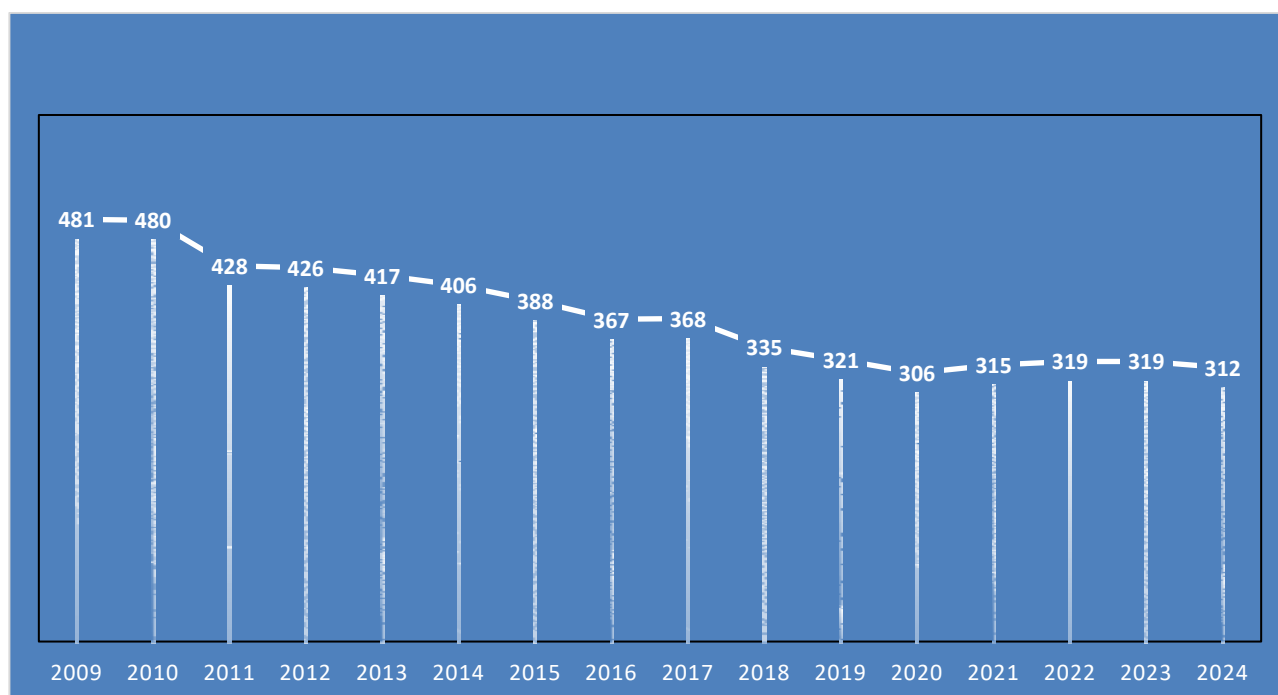
| SETTORI  |
|--|
| Settore di Staff   |
| Settore Servizi Tecnici e del Territorio                                   |
| Settore Gestione Risorse Finanziarie e Umane, Programmazione e Partecipate |
| Settore Politiche Sociali-Culturali-Educative                              |
| Settore Affari Generali e Servizi al Cittadino                             |
| Settore Sicurezza, Polizia Locale, Protezione Civile e Demografici         |



# Città di Vigevano

| Totale dipendenti al 31/12/2024    |     | Di cui a tempo indeterminato | Di cui in comando | Di cui a tempo determinato |
|------------------------------------|-----|------------------------------|-------------------|----------------------------|
| 312                                |     | 310                          |                   | 2                          |
|                                    | N.  |                              |                   |                            |
| Segretario                         | 1   | 1                            |                   |                            |
| Dirigenti                          | 5   | 5                            |                   |                            |
| Funzionari titolari di incarico EQ | 30  | 29                           |                   | 1                          |
| Funzionari                         | 48  | 47                           |                   | 1                          |
| Istruttori                         | 190 | 190                          |                   |                            |
| Operatori Esperti                  | 35  | 35                           |                   |                            |
| Operatori                          | 4   | 4                            |                   |                            |

## DINAMICA OCCUPAZIONALE



La categoria professionale più numerosa è quella degli istruttori (190 su un totale di 312 dipendenti), prevalentemente costituita da agenti di polizia locale, assistenti in attività amministrative e contabili e assistenti in attività progettuali, insegnanti nelle scuole dell'infanzia.

| Personale a tempo pieno            | Personale a tempo parziale | Personale in comando | Personale in aspettativa per altro incarico |
|------------------------------------|----------------------------|----------------------|---|
| 292 (di cui 2 a tempo determinato) | 20                         | 0                    | 1   |

Il personale a tempo parziale rappresenta il 6% del totale dei dipendenti.

Particolarmente elevata è la presenza femminile pari al 69,00% del totale dei dipendenti.

In particolare, si evidenzia la seguente situazione:

- 312 dipendenti in totale (216 donne e 96 uomini), di cui 310 hanno un incarico a tempo indeterminato
- 2 incarichi a tempo determinato (1 uomo e 1 donna)
- 20 part time, di cui 15 donne e 5 uomini

Ci sono inoltre 5 Dirigenti, di cui 2 donne e 3 uomini, tutti a tempo indeterminato, un Segretario Generale (uomo), mentre tra i 30 funzionari i titolari di incarichi di elevata qualificazione abbiamo 20 donne e 10 uomini.

Il rapporto dirigenti (compreso il Segretario) dipendenti è di circa 1 su 52.

### Lavoro flessibile

Il monitoraggio del lavoro flessibile al 31/12/2024 ha evidenziato i seguenti risultati:

Numero e tipologia di rapporti di lavoro flessibile ex art. 36 D.Lgs. n. 165/2001 in essere al 31/12/2024 presso il Comune di Vigevano:

1.1 Contratti lavoro subordinato a tempo determinato per figure non dirigenziali: nessuno

1.2 Incarico ex art. 90 Tuel: 1

1.3 Alta Specializzazione art. 110, comma 2: 1

1.4 Comando da altri enti: nessuno

1.5 CFL: nessuno

1.6 Somministrazione di lavoro: nessuno

1.7 Prestatori di lavoro accessorio: nessuno

1.8 LSU: nessuno

1.9 Collaborazioni coordinate e continuative: nessuno

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 25/01/2024 del è stato approvato il regolamento del Lavoro a distanza (allegato alla sezione C del PIAO).

È stato previsto che almeno il 15% dei dipendenti, preposti ad attività smartabili, possa avvalersi delle modalità di prestazione lavorativa agile, garantendo “l’invarianza dei servizi resi all’utenza” ma anche “un’adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza, sulla base delle mappature già effettuate dai dirigenti con apposite determinazioni

Attualmente il 21% dei lavoratori ha sottoscritto un progetto per il lavoro agile e le attività che possono essere svolte con questa modalità sono state individuate all’interno di ciascun settore dal Dirigente competente.

## PARI OPPORTUNITA'

### Piano Triennale di Azioni Positive

Il Piano azioni positive 2024/2026 è parte integrante della Sezione 2 del PIAO

Gli obiettivi del Piano presentati a suo tempo al CUG, riproposti anche per il triennio 2025/2027, sono stati i seguenti:

1) favorire la crescita professionale attraverso la valorizzazione di genere e attuando modalità organizzative improntate alla flessibilità;

2) conciliare responsabilità familiari e professionali attraverso l'utilizzo di forme di lavoro flessibili, in armonia con gli obiettivi dell'Ente;

3) presidiare le situazioni di rischio di stress lavoro-correlato, attraverso il coinvolgimento sinergico del Medico competente, del datore di lavoro per la sicurezza, del RSPP e dei rappresentanti dei lavoratori.

Le 3 azioni individuate si possono così dettagliare:

## Azione 1

### Continuità della cultura organizzativa attraverso il lavoro a distanza.

Destinatari: dipendenti con attività che possono essere svolte da remoto.

Obiettivo: continuare la promozione della suddetta cultura organizzativa, con l'obiettivo di migliorare in termini di efficacia ed efficienza l'azione amministrativa, la digitalizzazione dei processi e la qualità dei servizi erogati. Promuovere il lavoro a distanza come elemento di crescita della cultura organizzativa e della qualità della vita dei dipendenti. In tale ottica si intendono approfondire le peculiarità delle diverse fattispecie del "Lavoro in Smart Working" e del "Lavoro da Remoto", relativamente ai diversi presupposti, requisiti, modalità organizzative ed attuative dei due istituti, attività propedeutica all'inserimento di tale disciplina nella contrattazione decentrata.

Azione da intraprendere: proseguire con la gestione delle attività in lavoro a distanza, nella duplice modalità di lavoro in smart working e da remoto, secondo modalità da definirsi; attivare forme di controllo, al fine di evitare ai dipendenti, che aderiscono alle suddette modalità di lavoro, penalizzazioni in ordine al riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera; organizzare momenti di confronto con tutti gli attori da coinvolgere al fine di disciplinare in sede di contrattazione decentrata i due istituti di cui al punto precedente.

## Azione 2

### Sviluppo di percorsi formativi generali e di settore

Destinatari: tutti i dipendenti.

Obiettivo: nell'ottica di una formazione continua, valorizzare ed implementare le competenze professionali sia su tematiche trasversali che su tematiche specifiche per settore, sulla base delle diverse esigenze.

Azioni da intraprendere: definire un programma formativo sia con modalità e-learning che in presenza.

Attori: Dirigenti, Ufficio preposto alla formazione, Risorse Umane, Servizio Informatico.

### Azione 3

#### Favorire l'inclusione attraverso il superamento di qualsiasi forma di disagio

Destinatari: potenzialmente tutti i dipendenti.

Obiettivo: fornire ascolto e assistenza alle lavoratrici e ai lavoratori in caso di mobbing, comportamenti discriminatori o altro fattore di disagio lavorativo. Tale attività vede un ruolo di primo piano del Comitato Unico di Garanzia, che potrà raccogliere le situazioni di disagio rappresentate con lo scopo di favorire una composizione positiva della vicenda e segnalare le conflittualità di maggiore rilevanza agli organi di vertice dell'Amministrazione.

Azioni da intraprendere: definire le modalità organizzative volte all'attuazione dell'obiettivo.

Attori: CUG, Organi apicali, Medico competente.

In relazione all'Azione 3, il Comitato ha ricevuto nel corso del 2024 alcune segnalazioni di disagio lavorativo:

- legate alla gestione delle procedure per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali;
- in relazione alle numerose contravvenzioni comminate a dipendenti che, alla guida di auto di servizio e nello svolgimento delle loro mansioni, sono incorsi in violazioni del Codice della Strada legate alla nuova ZTL introdotta nelle vie circostanti il Municipio.

Il CUG, pur non avendo competenza diretta circa la gestione del procedimento amministrativo relativo alle progressioni orizzontali e neppure in relazione ai verbali per violazione del Codice della strada, registra comunque queste manifestazioni di disagio dei dipendenti quali indicatori di una complessiva diminuzione del benessere organizzativo percepito dai lavoratori e dalle lavoratrici.

## BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso del 2024 non sono state effettuate indagini riguardo a benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere. Non esistono circoli di ascolto organizzativo, sportelli di ascolto, sportelli di counselling. Con deliberazione di Giunta Comunale 285/2023 è stato approvato l'aggiornamento del Codice di comportamento.

## PERFORMANCE

Il Piano delle Performance costituisce l'allegato al PIAO, Sezione 2.

Tutte le attività svolte nell'ente sono individuate all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance in un sistema di obiettivi, da quelli complessivi di ente a quelli individuali.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance collega il sistema di valutazione individuale al sistema di premialità, utilizzando un sistema unico finalizzato anche alla retribuzione di produttività e risultato per tutti i dipendenti dell'ente.

## L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

### Operatività

Con determinazione n. 39 del 15/01/2024 è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia 2024/2027.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 20/05/2024 è stato approvato il nuovo Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.



Con nota assunta al protocollo n. 47482 del 11/06/2024 il Presidente del CUG ha rassegnato le proprie dimissioni.

Il nuovo presidente del Comitato è stato nominato con determinazione n. 371 del 11/03/2025.

Il CUG non ha budget annuale da gestire e, pertanto, gli interventi dello stesso sono a costo zero.

Il CUG non si avvale di collaborazioni esterne.

Nel corso del 2024 il Comitato si è riunito 5 volte.

## Attività

Nel corso dell'esercizio 2024 il CUG è stato coinvolto nella predisposizione del Piano azioni positive 2024/2026 che ha provveduto a monitorare le azioni previste dallo stesso.

In merito all'Azione 1 non sono state evidenziate particolari criticità.

Per quanto riguarda l'azione 2, il Comitato ha evidenziato l'importanza di valorizzare ed implementare le competenze professionali sia su tematiche trasversali che su tematiche specifiche per settore, sulla base delle diverse esigenze, definendo un programma formativo sia con modalità e-learning che in presenza.

Relativamente all'azione 3, che prevede un ruolo di primo piano del CUG per raccogliere situazioni di disagio lavorativo all'interno dell'Ente, è proseguita l'attività di ascolto delle diverse istanze provenienti dai dipendenti dell'Ente. Su questo punto il CUG intende sviluppare e approfondire la sua azione.

Vigevano, 28 marzo 2025

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA