



**Città di  
Vigevano**

**RELAZIONE COMITATO UNICO DI GARANZIA  
CITTA' DI VIGEVANO  
ANNO 2025**



# Città di Vigevano

## 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 31/12/2025

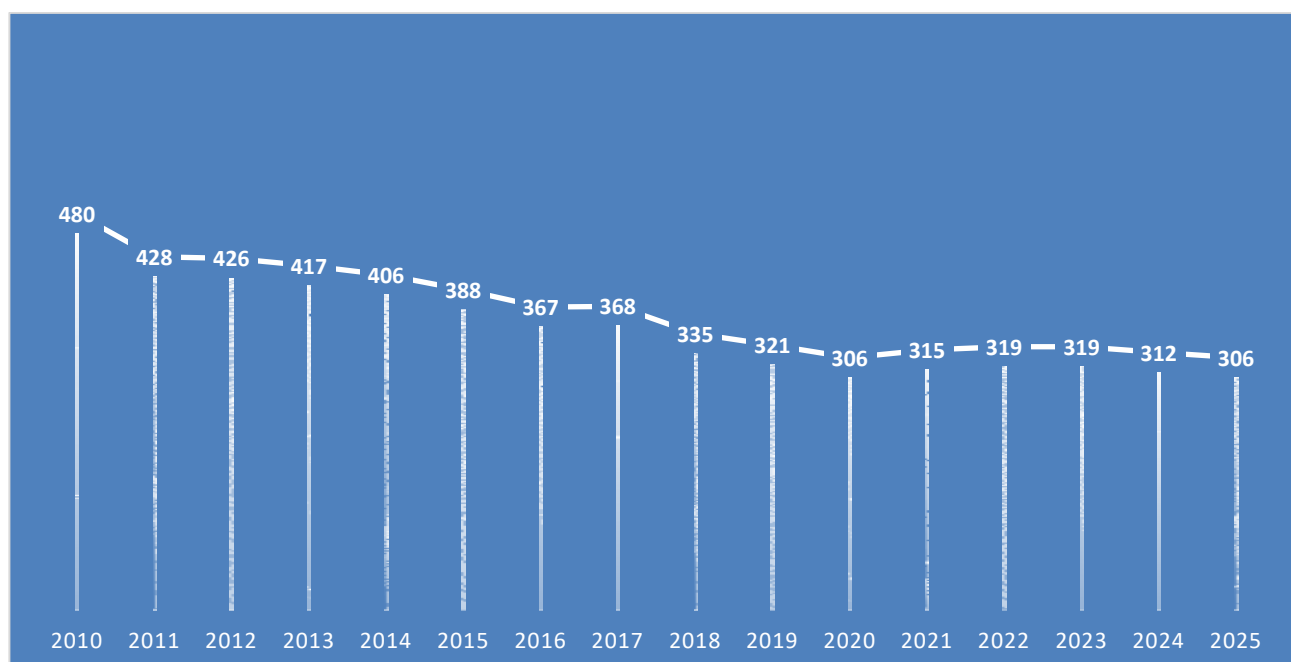
SETTORI
Settore di Staff
Settore Governo del Territorio e Attività Economiche
Settore Città Pubblica
Settore Gestione Risorse Finanziarie e Umane, Programmazione e Partecipate
Settore Politiche Sociali-Culturali-Educative e Giovanili
Settore Affari Generali e Servizi al Cittadino
Settore Sicurezza, Polizia Locale, Protezione Civile e Demografici



# Città di Vigevano

Totale dipendenti al 31/12/2025		Di cui a tempo indeterminato	Di cui in comando	Di cui a tempo determinato
306		300		6
	N.			
Segretario	1	1		
Dirigenti	5	4		1
Funzionari titolari di incarico EQ	30	29		1
Funzionari	53	52		1
Istruttori	182	179		3
Operatori Esperti	34	34		
Operatori	1	1		

## DINAMICA OCCUPAZIONALE





# Città di Vigevano

La categoria professionale più numerosa è quella degli istruttori (182 su un totale di 306 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
289 (di cui 6 a tempo determinato)	17	0	1

Il personale a tempo parziale rappresenta il 5,5% 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:

- 306 dipendenti in totale (212 donne e 94 uomini), di cui 300 hanno un incarico a tempo indeterminato
- 6 incarichi a tempo determinato (1 uomo e 5 donna)
- 17 part time, di cui 13 donne e 4 uomini

Ci sono inoltre 5 Dirigenti, di cui 3 donne e 2 uomini (4 a tempo indeterminato e uno – donna - a tempo determinato), 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 51.

## Lavoro flessibile

Il monitoraggio del lavoro flessibile al 31/12/2025 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: 6, tutti contratti a tempo determinato.

1.1 Contratti lavoro subordinato a tempo determinato per figure non dirigenziali: 5

1.2 Incarico ex art. 90 Tuel: 2



# Città di Vigevano

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. 20 del 30/01/2025 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 circa il 40% 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 2025/2027 è parte integrante della Sezione 2 del PIAO

Gli obiettivi del Piano presentati a suo tempo al CUG, erano 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;



# Città di Vigevano

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.



# Città di Vigevano

**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 2025 alcune segnalazioni di disagio lavorativo:

- legate alla gestione delle procedure per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali;
- legate alla gestione del processo di valutazione della performance individuale dei dipendenti.

Il CUG, pur non avendo competenza diretta circa la gestione del procedimento amministrativo relativo alle progressioni orizzontali e neppure in relazione alla predisposizione delle valutazioni delle performance individuali dei singoli dipendenti,



# Città di Vigevano

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 2025 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.

Il 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.



# Città di Vigevano

Il CUG non si avvale di collaborazioni esterne.

Nel corso del 2025 il Comitato si è riunito 5 volte.

## Attività

Nel corso dell'esercizio 2025 il CUG è stato coinvolto nella predisposizione del Piano azioni positive 2025/2027 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, 31 marzo 2026

Il Presidente del CUG

*Dott. Marcello Zanetti*

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