

# **COMUNE DI MONSUMMANO TERME**

**Provincia di Pistoia**

**Piazza IV Novembre 75/H – Telefono 0572 9590 – Telefax 0572 52283**

**Sito Internet [www.comune.monsummano-terme.pt.it](http://www.comune.monsummano-terme.pt.it) –**

**E:Mail [info@comune.monsummano-terme.pt.it](mailto:info@comune.monsummano-terme.pt.it)**

**Monsummano Terme, 30/03/2026**

**Al Sindaco**

**Ai Componenti la Giunta Comunale**

**Al Dirigente**

**Al Comandante della Polizia Municipale**

**Al Consigliere di Parità Provincia di**

**Pistoia**

**LL.SS.**

**OGGETTO: *Relazione sull'attività del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per l'anno 2025.***

In conformità all'art. 57 del D.lgs. 165/2001, modificato dall'art. 21 della legge 4 Novembre 2010, n. 183, si è proceduto con determinazione n. 157 del 24.03.2011 alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).

Tale organismo, come è noto, sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, assumendone tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Conformemente a quanto disposto dalla sopra citata legge:

- il C.U.G. ha composizione paritetica ed è formato da un componente per ciascuna delle OO.SS. maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e di un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi;

- il Presidente è designato dall'Amministrazione;

- il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica ed opera in collaborazione con il consigliere o la consigliera nazionale di parità al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Le modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinate da linee guida contenute nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4/3/2011

emanata di concerto con il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Ciò premesso, questo ente ha provveduto al rinnovato del C.U.G. con determina n. 100 del 30/02/2020, come di seguito indicato:

### **Presidente**

Nominativo designato dal Sindaco in nome e per conto dell'Amministrazione per la presidenza del C.U.G. individuato nella persona del Segretario Generale Dr. Marco Fattorini incaricato con decreto sindacale n. 21 del 3/10/2022 quale dirigente del "Settore Affari Giuridici e Servizi di Governo".

### **Componenti in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali:**

Dalle organizzazioni sindacali rappresentate a livello di Ente sono pervenute le seguenti designazioni per la nomina all'interno del C.U.G.:

Componente designato da UIL F.P.L. Istruttore Direttivo Sig.ra Cambi Lucia, sostituto Istruttore Amministrativo Sig.ra Susanna Marchini;

Componente nominato da C.I.S.L. F.P. F.P.S. Istruttore Amministrativo Sig.ra Valentina Visani.

Si è proceduto altresì all'individuazione dei rappresentanti dell'Amministrazione all'interno del C.U.G. in numero di tre in modo da garantire la parità di genere, la presenza di soggetti in rappresentanza sia dei dipendenti che della dirigenza nonché in possesso di competenze adeguate nella materia, come segue:

### **Componenti effettivi in rappresentanza dell'Ente:**

- Antonio Pileggi, Dirigente Settore Front- Office e Reggente Settore Back-Office;
- Fiorenza Paganelli P.O. Pubblica Istruzione e sociale;
- Tiziana Corazzi, Istruttore Amministrativo.

Sostituti dell'amministrazione i Sigg.ri, Maurizio Aliberto e Roberta Pippi;

La stessa direttiva dispone che i componenti del C.U.G. rimangono in carica per quattro anni e che gli incarichi possono essere rinnovati per una sola volta.

L'art. 3, c. 2 del Regolamento interno per il funzionamento del CUG prevede che il Comitato duri in carica per quattro anni dalla data della nomina e comunque fino alla costituzione del nuovo comitato.

Il C.U.G., ai sensi dell'art. 2, comma 3 del regolamento, opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente e riferisce annualmente a mezzo di apposita relazione, entro il 30 marzo di ogni anno, ai vertici politici ed amministrativi.

La verifica dell'attuazione del Piano delle azioni positive per l'anno 2025 e la formulazione della proposta di aggiornamento del Piano, per le annualità 2026/2028 sulla scorta della gestione del PAP dell'anno 2025, è stata effettuata dal C.U.G. riunitesi in data 13/01/2026 nella formazione nominata con determina

n. 100 del 30/02/2020. Il Piano 2026/2028 costituisce parte integrante e sostanziale del PIAO 2026/2028 adottato dalla Giunta Comunale in data 26/03/2026 u.s. (GC n. 34/2026).

Si riferisce che con determina n. 35 del 22/01/2026 l'Ente ha rinnovato il Comitato che provvederà alla verifica dell'attuazione del Piano delle azioni positive per l'anno 2026 e alla formulazione della proposta di aggiornamento del Piano per le annualità 2027/2029.

In relazione al PAP 2025, come risulta dal Verbale sopracitato, anche per questa annualità si evidenzia come nessuna segnalazione sia pervenuta al C.U.G. In ordine ad eventuali problematiche o al fine di fornire indicazioni specifiche; si dà atto altresì dell'attuazione, da parte di questa Amministrazione, dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

Riguardo alle attività svolte non può non tenersi conto della carenza di personale che produce inevitabilmente difficoltà di gestione degli interventi.

In materia di benessere organizzativo si ricorda la concessione nel 2025 dei buoni pasto elettronici alla generalità dei dipendenti, con incremento del valore a decorrere da novembre.

Con riferimento all'indagine sul benessere organizzativo, l'indagine sarà realizzata nell'anno 2026 attraverso metodologie che consentano al personale di esprimere liberamente la propria valutazione rispetto al contesto lavorativo al fine di sviluppare specifici indicatori per il superamento delle criticità.

Si propone altresì, con riferimento agli interventi formativi, di continuare a favorire l'organizzazione on-line dei corsi, potenziando la partecipazione a webinar che costituiscono una modalità di aggiornamento flessibile e di immediata fruibilità nel contesto dell'attività lavorativa. Si propone inoltre di confermare l'attività di confronto tra dirigenti/responsabili, al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, nonché di consolidare l'utilizzo delle piattaforme istituzionali ovvero di altri strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione. Si ritiene opportuno riproporre la predisposizione annuale di interventi formativi rivolta alla generalità dei dipendenti con attenzione agli ambiti di intervento indicati dalla Direttiva Funzione Pubblica del 14/1/2025, compresi quelli in materia di pari opportunità, cultura della parità, contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e conciliazione dei tempi di vita e lavoro, da considerare tra quelli prioritari per i neo assunti.

Si evidenzia come nel 2025 sia stata realizzata, in particolare, la formazione in materia di anticorruzione, trasparenza e privacy destinata alla generalità dei dipendenti, l'aggiornamento afferente il nuovo codice dei contratti ed in materia di sicurezza sul lavoro e sulle specifiche materie di interesse dei settori. Gli interventi sono stati realizzati principalmente utilizzando la modalità on line e attraverso la

Piattaforma EDK Minerva acquisita specificamente dall'Ente al fine di garantire la massima partecipazione e fruibilità da parte dei dipendenti, offrendo proposte formative in molteplici ambiti. Nel 2025 in generale sono stati seguiti gli indirizzi per la programmazione dei corsi individuati dalla Direttiva del Ministero della PA sopracitata e programmati all'interno del PIAO 2025/2027, raggiungendo gli elevati livelli di partecipazione previsti. La formazione generale ha riguardato anche i neo assunti.

In relazione all'orario di lavoro si propone la prosecuzione del monitoraggio degli istituti contrattuali riferiti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro al fine di proseguire nella messa in atto di specifiche articolazioni orarie per particolari e temporanee esigenze familiari e personali in linea con quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali in modo da garantire a pieno la tutela delle famiglie nella conciliazione casa-lavoro oltre che quella individuale in casi specifici.

Si rappresenta che è stata sviluppata la modalità lavorativa da remoto previa adozione di specifica regolamentazione intervenuta nel 2023 in linea con le disposizioni del CCNL. Si propone inoltre di confermare le agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Si evidenzia come nel 2025, in materia di "Sviluppo di carriera e professionalità", siano state realizzate progressioni orizzontali per il 50% degli aventi diritto nonché programmate progressioni tra le Aree in deroga ai sensi dell'art. 13, comma 6 C.C.N.L. 16/11/2022 riservate al personale a tempo indeterminato al fine di riconoscere la professionalità maturata dai dipendenti ed effettivamente utilizzata dall'Amministrazione per complessivi n. 6 posti con passaggio dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori cui hanno partecipato 3 dipendenti di cui 2 ammessi al passaggio.

Si propone altresì di mantenere gli indirizzi già previsti nei precedenti Piani in materia di Sviluppo di carriera e professionalità e di informazione.

Il Presidente del C.U.G.  
f.to digitalmente  
Dott. Marco Fattorini