



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

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2026

Al Sindaco Katia Tarasconi
Al Direttore Generale dott. Luca Canessa

Al Nucleo di Valutazione dell'Ente:
dott. Luca Canessa
dott. Enrico Guarini
dott.ssa Elena Zuffada

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 presente direttiva.

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

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO - ORGANI DI VERTICE

Classi di età	UOMINI					DONNE				
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60
Inquadramento										
Sindaco									1	
Vice Sindaco			1							
Assessore	1		2	2				1	1	1
Presidente Consiglio Comunale									1	
Consigliere Comunale	1	4	2	4	6	2	3	2	4	3
Totale personale	2	4	5	6	6	2	3	3	7	4
% sul personale complessivo	9%	17%	22%	26%	26%	11%	16%	16%	37%	21%

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi di età	UOMINI					DONNE				
	<3	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60
Inquadramento										
Area Funzionari ed EQ	3	22	22	27	12	7	29	44	70	15
Area Istruttori	13	32	31	29	13	9	38	48	70	21
Area Operatori				1						
Area Operatori Esperti	3	5	9	7	3		2	2	27	16
Dirigente			1	2	1		1		1	1
Totale Risultato	19	59	63	66	29	16	70	94	168	53
% sul personale	8%	25%	27%	28%	12%	4%	17%	23%	42%	13%

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età	UOMINI					DONNE				
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60
Inquadramento										
Area Funzionari ed EQ			3				7	13	5	3
Area Istruttori			1					2		
Dirigente	2	1				1				
Totale Risultato	2	5				8	15	5	3	1
% sul personale complessivo	29%	71%	0%	0%	0%	25%	47%	16%	9%	3%

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	DONNE					UOMINI					Totale	%	
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60			
Permanenza nel profilo e livello													
Inferiore a 3 anni	18	46	37	5	2	23	62	34	27	3	149	44%	34%
Superiore a 10 anni		2	13	47	25		5	30	122	48	205	36%	47%
Tra 3 e 5 anni	3	14	5	6	1	1	9	11	6		27	12%	6%
Tra 5 e 10 anni		2	8	8	1		9	24	16	3	52	8%	12%
Totale	21	64	63	66	29	24	85	99	171	54	433		
Totale %	9%	26%	26%	27%	12%	6%	20%	23%	39%	12%			

NB: si è considerata la sola anzianità di servizio all'interno dell'Ente.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

UOMINI							DONNE							
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time misto	0	0	0	0	0	0		0	0	0	3	0	3	
Personale che fruisce di part time verticale	0	0	2	1	1	4		0	1	1	6	3	11	
Personale che fruisce di part time orizzontale	0	0	1	0	0	1		0	0	0	5	3	8	
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0		0	0	1	0	0	1	
Personale che fruisce del lavoro agile	2	15	20	14	8	59		5	31	41	68	19	164	
Personale che fruisce di orari flessibili	12	41	37	48	19	157		20	60	79	94	34	287	
Altro (flessibilità particolare)	1	4	10	8	1	24		1	14	26	22	7	70	
Totale														
Totale %														

FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	434	29,00	1062	71,00	1496	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	569	35,00	1072	65,00	1641	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	182	27,00	480	73,00	662	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	101	24,00	327	76,00	428	
Totale					4227	
% sul personale complessivo						

N.B.: I totali non sono stati inseriti in quanto i dati sono disomogenei tra loro, trattandosi di n. di ore e di n. di giornate.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

• IL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025/2027

Il Comune di Piacenza, come da obbligo di legge, ha adottato – quale parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O) – il Piano delle Azioni Positive 2025/2027.

Di seguito, si riporta l'analisi delle principali attività del citato Piano, realizzate o in corso di realizzazione nell'anno 2025, relativamente a tematiche connesse alla parità ed alle pari opportunità

1. INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Iniziativa 1 - MACRO-AZIONE 1: PARI OPPORTUNITA' ED EQUILIBRIO DI GENERE

Obiettivo: Sviluppare e consolidare l'applicazione concreta del principio di pari opportunità tra uomo e donna nella gestione delle risorse umane dell'Ente. Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente.

Azione 1: Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro (part-time, lavoro agile, flessibilità oraria), sulla base dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento, tramite il confronto sindacale.

Nel corso dell'anno 2025 il Servizio Risorse Umane ha gestito le istanze dei/delle dipendenti riguardanti istituti di conciliazione vita-lavoro e ha monitorato i dati relativi alla fruizione di forme di flessibilità e di strumenti di conciliazione vita-lavoro al fine di definire azioni mirate, quale quella della pianificazione degli istituti del lavoro agile e del lavoro da remoto.

Nel 2025:

- il 31% dei dipendenti hanno svolto lavoro agile nel 2025, di questi il 73% sono donne
- il 4% dei dipendenti hanno un rapporto di lavoro part-time: di questi l'81% sono donne.

Nel 2025 si è conclusa la sperimentazione del nuovo orario di lavoro per il personale turnista della Polizia Locale, con conseguente approvazione definitiva del Regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro del Corpo di Polizia Locale all'inizio del 2026.

Attori Coinvolti: Settore Indirizzo e controllo

Misurazione:

Indicatori: % di dipendenti che usufruiscono di strumenti di conciliazione/n. Totale dipendenti Ente

Base line: 24% nell'anno 2023

Target: almeno il 35% di dipendenti fruiscono di misure di conciliazione (lavoro agile, part-time, permessi per cura familiari...).

Fonte del dato: Piano azioni positive 2026-2028.

Beneficiari: sono beneficiari di questa azione tutti i/le dipendenti dell'Ente.

Spesa: sono state sostenute le sole spese relative alle ore di lavoro degli operatori/operatrici degli uffici preposti

Azione 2: Aggiornare costantemente il personale sui congedi parentali e tutte le misure a sostegno della maternità e della paternità in base alle normative recenti, con particolare riferimento al D.Lgs. 105/2022.

Nel 2025 le informative relative a congedi, permessi, sostegno di maternità e paternità sono state pubblicate sulla nuova bacheca online a disposizione di tutti i dipendenti per la gestione del cartellino, in particolare:

- modulistica per la richiesta di flessibilità particolare
- modulistica per congedo parentale, per permessi legge 104/92.

Tramite Intranet si è inoltre data diffusione dell'istituto delle ferie e riposi solidali, tramite il quale i dipendenti, su base volontaria e a titolo gratuito, possono cedere, in tutto o in parte, 20 giorni di ferie all'anno, oltre alle 4 giornate di festività soppresse, ai dipendenti che debbano prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute.

Il Servizio Risorse Umane ha partecipato al percorso di formazione iniziale per i neo assunti, realizzato nel 2025, illustrando ai nuovi colleghi il funzionamento dell'orario

di lavoro, dei permessi e congedi, il corretto utilizzo del cartellino e dei giustificativi tramite apposito applicativo online.

Attori Coinvolti: Servizio risorse umane

Misurazione:

Indicatori: n. di informative rese durante l'anno

Target: almeno 2 informative/anno

Fonte del dato: Intranet – Bacheca online

Beneficiari: dipendenti dell'Ente

Spesa: sono state sostenute solo spese relative alle ore di lavoro degli operatori/operatrici degli uffici preposti

Azione 3: Comunicare e promuovere la cultura di genere all'interno e all'esterno dell'Ente, anche tramite la realizzazione di eventi, in collaborazione con la Consigliera di Parità Provinciale e con altre istituzioni pubbliche.

Nel corso del 2025 il Comune, tramite l'Ufficio pari opportunità e in collaborazione con associazioni e altri soggetti del territorio, ha promosso diverse iniziative di promozione della cultura di genere all'interno ed all'esterno dell'ente, con l'obiettivo di sostenere progetti di inclusività sociale nell'ottica di una civile convivenza, ridurre le disuguaglianze, promuovere le pari opportunità:

- 8 incontri del tavolo LGBTQ;
- 11 incontri del tavolo Politiche di Genere
- eventi pubblici:

Evento cittadino in occasione della giornata internazionale della donna dell'8 marzo: *Women in steam*, al mattino per le scuole alle scuole e al pomeriggio per la cittadinanza (hanno partecipato 60 studenti e 50 cittadini);

8 maggio: evento in collaborazione con Agenzia Territoriale per il lavoro "Reti territoriali per l'occupazione giovanile, femminile e delle persone con disabilità": 150 partecipanti

24 maggio evento in collaborazione con Piacenza Pride: 1500 persone

23 giugno evento in collaborazione con Conservatorio Nicolini: "*Voci Silenziate*", festival musicmediale per contrasto alla violenza di genere (100 partecipanti)

- collaborazione con Piacenza Pride per Pride month, con diversi eventi, nel mese di maggio 2025
- 11 ottobre : evento promosso dalla Commissione delle Elette: presentazione del libro "l'ingenuità che uccide" di Tommasina Grugliano (40 partecipanti)
- Incontro Annuale 2025 della rete nazionale Ready, che si è svolto a Piacenza il 16 e 17 ottobre. Hanno partecipato in presenza e online 80 enti.

Contestualmente l'ufficio Pari Opportunità, lo sportello Antidiscriminazioni ed il Cug hanno lavorato alla stesura delle linee guide per la carriera Alias all'interno dell'ente. L'elaborato sarà oggetto di delibera di giunta dper l'approvazione delle stesse nel 2026.

Attori Coinvolti: Ufficio pari opportunità, sportello antidiscriminazioni del Comune di Piacenza, istituzioni e associazioni del territorio

Misurazione:

Indicatore: n. di iniziative organizzate/supportate

Base line: n. 14 iniziative realizzate nel 2023

Target: realizzazione di almeno 14 iniziative

Fonte del dato: report Ufficio pari opportunità

Beneficiari: tutta la cittadinanza

Spesa: spese relative alle ore di lavoro degli operatori/operatrici degli uffici preposti

Azione 4: Collaborazione con il gruppo di lavoro finalizzato definizione di modalità e di azioni operative da mettere in campo, al fine di garantire l'accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso le pubbliche amministrazioni per la loro piena inclusione.

Nell'ambito dei processi di inserimento di persone con disabilità nei luoghi di lavoro (ex D.Lgs.n.222-2023), è stato individuato un responsabile nella persona del Dirigente del settore Promozione della Collettività ed è stato costituito un gruppo di lavoro ristretto che ha l'obiettivo di tracciare percorsi in grado di migliorare i vari aspetti legati all'inserimento lavorativo di persone con disabilità. Nel 2025 è inoltre stato costituito un **"Team di inserimento"**, un gruppo trasversale fra i Settori

dell'Ente. Il team è coinvolto in un'attività formativa con l'obiettivo di approfondire gli aspetti normativi di riferimento legati al tema dell'inclusione lavorativa di persone con disabilità e soprattutto di rafforzare le competenze pratiche e relazionali necessarie a favorire processi inclusivi nei contesti lavorativi. Il primo incontro del percorso formativo si è svolto nel 2025 e ha visto la partecipazione dei referenti individuati nei vari Settori dell'Ente.

Attori Coinvolti: Settore Promozione della collettività, Servizio Innovazione e Sviluppo, Direzione Generale

Misurazione:

Indicatori: N. ore di formazione di un team di tutor interno trasversale ai servizi per accompagnare l'inserimento di colleghi con disabilità

Base line: nomina di un responsabile e costituzione del gruppo di lavoro nel 2024

Target: 4 ore entro dicembre 2025.

Fonte del dato: Determinazione n. 2812 del 19-10-2025 di affidamento di un corso di formazione su inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Beneficiari: personale dell'Ente

Spesa: Cap. 10103030 – Personale comunale: spese per formazione e aggiornamento professionale - € 2.382,00

Azione 5: Sensibilizzazione sul tema dell'età (aging diversity), tramite la condivisione di buone pratiche orientate ad attivare occasioni di scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni, per promuovere buone pratiche per il tutoraggio dei nuovi assunti e lo sviluppo di nuove soluzioni e opportunità, affiancando e promuovendo la crescita dei più giovani.

Nel 2025 è stato dato avvio al progetto "Mentori": sono stati individuati quindici mentori, dipendenti con almeno quattro anni di servizio, scelti per elevate competenze relazionali e organizzative e 65 colleghi assunti da meno di 24 mesi, operando in modo trasversale tra i settori per favorire lo scambio orizzontale di competenze. Si tratta di un'azione di retention e onboarding, nella quale il sapere storico dei dipendenti *senior* diventa il motore per l'energia delle persone neoassunte. L'obiettivo è esistenziale per l'organizzazione: il Comune di Piacenza punta sulla retention attraverso un ambiente "attraente e accogliente" che facilita

l'integrazione, riduce il senso di isolamento e trasforma il potenziale dei nuovi talenti in valore per la comunità. Nel 2025 sono state valutate le competenze in ingresso tramite questionari e interviste e si è svolta una prima parte di formazione in aula per i Mentori. Tra gli obiettivi dell'iniziativa, la riduzione del turnover e delle domande di mobilità in uscita, l'incremento del benessere percepito e l'efficacia del trasferimento delle competenze digitali e procedurali. Il Comune di Piacenza è tra i primi in Italia a inserire la funzione del Mentore nel PIAO 2025-2027, riconoscendo il ruolo non solo come attitudine personale, ma come funzione contrattualizzata e pilastro della pianificazione formativa.

Attori Coinvolti: Servizio Innovazione e Sviluppo, personale dell'Ente

Misurazione:

Indicatori: n. di mentori individuati

Base line: 0 nel 2024

Target: 15 nel 2025

Fonte del dato: Determinazione n. 3435 del 1/12/2025 di affidamento di un percorso formativo e di accompagnamento rivolto a un gruppo di dipendenti individuati quali mentori per i nuovi assunti.

Beneficiari: persone con disabilità; personale dell'Ente

Spesa: Cap. 10103030 – Personale comunale: spese per formazione e aggiornamento professionale - € 10.002,00

Azione 6: Monitoraggio periodico delle politiche di reclutamento del personale, con particolare attenzione alla composizione delle commissioni di concorso al fine di verificare l'equilibrata presenza di genere e alla partecipazione delle donne ai bandi di concorso per l'accesso ai ruoli dirigenziali e alle posizioni di maggiore responsabilità.

Il Servizio Risorse Umane (ufficio concorsi) monitora costantemente il rispetto dell'art. 57 comma 1 del d.lgs.165/2001 *“Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso”*.

Nel corso del 2025 si sono svolte n. 8 procedure concorsuali/selettive: in tutte è stata rispettata la previsione normativa di almeno un terzo dei componenti della

commissione donne; in 5 commissioni le donne sono state almeno il 50% del totale ; rispetto a tutte le commissioni costituite, la presenza femminile è stata pari complessivamente al 58,06%.

Le posizioni di maggiore responsabilità messe a concorso nel 2025 (n. 2 dirigenti) presentano i seguenti esiti: Dirigente Avvocatura: vincitore di sesso maschile, in graduatoria 5 donne su 9 (55%); Dirigente area tecnica: vincitrice di sesso femminile, in graduatoria 3 donne su 3 (100%).

Attori Coinvolti: Servizio Risorse Umane

Misurazione:

Indicatori: % donne/tot. Componenti commissioni di concorso

Base line: almeno il 33,33% donne sul totale componenti commissioni

Target: 58,06%

Fonte del dato: dati Ufficio concorsi

Beneficiari: collettività

Spesa: sono state sostenute le sole spese relative alle ore di lavoro degli operatori/operatrici degli uffici preposti

Azione 7: Promozione di attività formative sul tema della *leadership* di genere rivolte in prima battuta a Dirigenti ed Elevate Qualificazioni.

Attraverso il progetto *Allenare la squadra invisibile e i capitani* , prosecuzione del percorso svolto tra il 2024 e l'inizio del 2025 rivolto ai dirigenti dell'Ente, si è lavorato per trasformare Dirigenti ed Elevate qualificazioni in coordinatori consapevoli, capaci di parlare un linguaggio comune e di superare la storica frammentazione degli uffici. L'obiettivo è stato duplice: incrementare le competenze manageriali e, contemporaneamente, ricostruire la fiducia reciproca tra i diversi livelli di responsabilità, abbattendo la logica "a silos" in favore di uno scambio orizzontale e verticale costante. Coinvolgendo sia i Dirigenti che le Elevate qualificazioni, con incontri sia separati che uniti, le attività sono state svolte sul terreno di gioco (il campo dove normalmente si allenano gli atleti del Rugby Lyons Piacenza, squadra di Serie A) per sperimentare fisicamente i concetti di sostegno e visione d'insieme. Dopo un primo kick-off per spiegare la metafora del rugby, sono state allenate le "competenze manageriali" ritenute indispensabili: orientamento al risultato, intelligenza emotiva, sviluppo e motivazione, consapevolezza

organizzativa. Scopo dell'attività è avere una struttura decisionale più fluida, dove la comunicazione è assertiva e la gestione del personale è orientata alla crescita dei collaboratori e delle collaboratrici, garantendo la sostenibilità della "partita" amministrativa.

Attori Coinvolti: Servizio Innovazione e Sviluppo, Dirigenti ed EQ

Misurazione:

Indicatori: n. di posizioni apicali coinvolte

Base line: 11 nel 2024

Target: 39 nel 2025

Fonte del dato: Determinazione n. 2068 del 4/08/2025 di affidamento di un percorso formativo rivolto ai dirigenti, agli incaricati di elevata qualificazione e al personale dell'Ente, mirato allo sviluppo della leadership e al potenziamento delle competenze.

Beneficiari: personale dell'Ente

Spesa: Cap. 10103030 – Personale comunale: spese per formazione e aggiornamento professionale - € 7.000,00

● **FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ**

TIPO DI FORMAZIONE	N. ORE	% SUL TOTALE ORE
AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	18.279	58,50%
ALTRO	365	1,17%
COMPETENZE MANAGERIALI/RELAZIONALI	7.299	23,36%
FORMAZIONE SYLLABUS	83	0,27%
OBBLIGATORIA (SICUREZZA, ANTICORRUZIONE, PRIVACY)	5.062	16,20%
PARI OPPORTUNITA'/VIOLENZA DI GENERE	160	0,51%
Totale ore	31.248	

● **COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE DIVERSE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso pubblico	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Concorso pubblico	1	33,33	2	66,66	3	100	U
Concorso pubblico	3	50,00	3	50,00	6	100	U
Concorso pubblico	1	33,33	2	66,66	3	100	U
Concorso pubblico	1	33,33	2	66,66	3	100	U
Totale personale	8	44,44%	10	55,55%	18	100,00%	
% sul personale							

- **DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Area operatori	18.841,44	0,00	n.v.	n.v.
Area Operatori Esperti	17.245,16	18.866,20	-1621,04	-9,40%
Area Istruttori	21.174,54	20.059,18	1.115,36,	5,27%
Area Funzionari ed EQ	23.499,39	23.197,22	302,17	1,29%
Dirigenti	55.609,07	65.812,02	-10.202,95	-18,35%

Retribuzioni medie nette del personale a tempo pieno, determinato e indeterminato al 31/12/2025

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Di seguito, si riporta l'analisi delle principali iniziative/azioni del citato Piano delle Azioni Positive, realizzate o in corso di realizzazione nell'anno 2025, relativamente a tematiche connesse al benessere del personale.

Iniziativa 2 - MACRO-AZIONE 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo: Promuovere azioni finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo.

Azione 1: Verifica del clima organizzativo all'interno dell'Ente per orientare gli interventi di evoluzione organizzativa e sperimentare azioni concrete mirate a una migliore organizzazione del lavoro e a un maggiore benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata, anche con il coinvolgimento di psicologi.

Azione 2: Prosecuzione del percorso formativo rivolto al personale "Identità e appartenenza per generare benessere", con l'obiettivo di offrire un supporto per il cambiamento organizzativo, sviluppare l'identità e il senso di appartenenza, favorire la collaborazione e lo spirito di gruppo.

Azione 15: Valutazione di fattibilità dell'attivazione di uno sportello di ascolto a disposizione dei dipendenti, allo scopo di promuovere sempre più il benessere con la finalità di supportare i/le dipendenti nella gestione di eventuali difficoltà lavorative

Nel 2025 è proseguito il percorso formativo avviato nel 2023 rivolto a tutti i dipendenti sulla creazione di identità e senso di appartenenza per generare benessere. L'obiettivo è quello di trasformare l'Ente in un ecosistema coeso, dove il benessere individuale diventa la forza motrice per l'efficienza dei servizi. Il percorso è stato strutturato per fornire strumenti pratici per affrontare il cambiamento non come un ostacolo, ma come un'opportunità di crescita comune. Lo "schema di gioco": il percorso si è articolato in 16 ore complessive, suddivise in quattro moduli da quattro ore ciascuno, per ciascun gruppo partecipante. Principali tematiche trattate: "L'approccio al cambiamento"; "Identità e senso di appartenenza"; "Collaborazione e gestione delle relazioni".

E' stata inoltre realizzata un'indagine sul benessere organizzativo rivolta specificatamente al Corpo di Polizia Locale, articolata su più fasi:

- la **presentazione dell'iniziativa a tutto il personale della Polizia locale**, suddiviso in tre gruppi nel corso di sedute in presenza, durante le quali sono stati illustrati i concetti alla base del benessere organizzativo e gli strumenti utilizzati per la rilevazione, fase essenziale per la comprensione e per il coinvolgimento di tutto il personale alla successiva rilevazione;
- la somministrazione di apposito **questionario multidimensionale** della salute organizzativa (MOHQ), specifico per le PA, con 17 sezioni e 85 domande;
- **la creazione di uno sportello di ascolto** del disagio organizzativo, strumento per conseguire una chiave di lettura efficace della percezione del clima aziendale da parte dei dipendenti, che avranno a disposizione incontri individuali (di circa 20 minuti cad.) previo appuntamento prenotato direttamente tramite email con lo psicologo esperto di organizzazioni incaricato per la realizzazione del progetto.

Attori Coinvolti: Servizio Innovazione e Sviluppo, Corpo di Polizia Locale, personale dell'Ente

Misurazione:

Indicatore: n. dipendenti che partecipano al percorso formativo

Base line: n. 300 dipendenti nell'anno 2024

Target: almeno 2/3 dei dipendenti partecipano al percorso

Fonte del dato: fogli firme incontri

Beneficiari: dipendenti comunali

Spesa: Cap. 10103030 – Personale comunale: spese per formazione e aggiornamento professionale - Impegno di spesa di Euro 11.000,00 per l'anno 2025

Azione 3: Consolidamento del processo di integrazione tra i diversi applicativi informatici per una maggiore efficienza dei processi di lavoro e una maggiore flessibilità nell'utilizzo.

Nel corso del **2025**, il processo di digitalizzazione ha superato la fase di omogeneizzazione delle suite (conclusa nel 2024) per focalizzarsi sull'integrazione di ecosistemi complessi e sulla gestione avanzata del dato territoriale. Le principali direttrici sono state:

•**Gestione Segnalazioni e Partecipazione:** è stata realizzata l'integrazione tra la piattaforma di collaborazione **Interacta** e la soluzione fornita da **Maggioli** (App Municipium e Backoffice). Questa sinergia permette una gestione fluida di alcune categorie di segnalazioni inviate dai cittadini, garantendo la tracciabilità *end-to-end* dalla ricezione alla risoluzione interna.

•**Gestione Numeri Civici (PNRR 1.3.1):** è stata attuata l'integrazione con la piattaforma nazionale **ANNCSU** (Archivio Nazionale dei Numeri Civici e delle Strade Urbane), in linea con le misure del PNRR 1.3.1. L'operazione assicura che i dati vengano gestiti attraverso un **framework** in capo all'Ente, garantendo il costante allineamento tra le banche dati istituzionali e quelle nazionali.

•**Evoluzione SIT e Gemello Digitale:** il **Sistema Informativo Territoriale (SIT)** è stato integrato con i dati rilevati dallo strumento **Gemello Digitale (Digital Twin)** dell'Ente. Questa sinergia favorisce il **riuso dei dati** territoriali tra i diversi uffici dell'Ente, abbattendo i silos informativi e trasformando il dato cartografico in una risorsa condivisa, pronta per alimentare nuovi servizi digitali e analisi trasversali a supporto delle decisioni.

• **Integrazione** del software gestionale della Polizia Locale con il protocollo dell'Ente e del gestionale dei Servizi Educativi con la piattaforma SEND

Attori Coinvolti: Sistemi informativi, operatori dei Settori coinvolti

Misurazione:

Indicatore: n. di applicativi integrati

Base line: n. 7 applicativi distinti nel 2024

Target: n. 9 applicativi integrati nel 2025

Fonte del dato: atti di affidamento applicativi

Beneficiari: dipendenti dell'Ente

Azione 4: Favorire lo scambio di materiali, documenti e di aggiornamenti formativi e l'utilizzo di piattaforme online per la formazione permanente, al fine di accrescere le competenze trasversali e agevolare il dialogo tra colleghi di servizi diversi.

Anche nel 2025, in continuità con le annualità precedenti, l'Ente ha promosso l'utilizzo delle piattaforme online per la formazione permanente:

- piattaforma regionale SELF PA (Regione Emilia Romagna), in uso per la formazione obbligatoria in materia di sicurezza ai sensi del D. Lgs. 81/2008;

- piattaforma Syllabus resa disponibile dal Ministero della Pubblica Amministrazione. Nell'ambito del progetto Performa PA, finanziato da Formez PA con fondi PNRR, è inoltre stata utilizzata una piattaforma online per lo svolgimento di alcune delle attività formative previste, rivolte a 115 dipendenti.

Per favorire lo scambio di materiali e conoscenze, i materiali dei vari corsi trasversali organizzati vengono pubblicati sulla Intranet comunale e/o condivisi con i partecipanti agli incontri formativi.

Il Piano formativo dell'Ente (PIAO 2025-2027) prevede inoltre che i dipendenti che partecipano a corsi esterni a catalogo condividano con i colleghi del proprio servizio/settore le competenze e i contenuti appresi, tramite incontri strutturati e rendicontati.

Attori Coinvolti: Settore Indirizzo e Controllo, personale dell'Ente

Misurazione:

Indicatore: n. ore di formazione online/n. Ore formazione totali

Target: 54%

Fonte del dato: monitoraggio ufficio formazione

Beneficiari: dipendenti dell'Ente

Spesa: spesa per le sole ore di lavoro degli operatori coinvolti

Azione 5: Mantenimento delle convenzioni per i dipendenti per trasporti pubblici e parcheggi a condizioni agevolate con alcuni parcheggi cittadini - zone di sosta, per facilitare gli spostamenti casa-lavoro.

il Comune di Piacenza, per l'anno 2025, in continuità con quanto attuato negli anni precedenti ed in coerenza con le politiche di mobility management previste dal Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS), al fine di disincentivare l'utilizzo del mezzo privato per gli spostamenti casa-lavoro, favorisce l'acquisto di titoli di viaggio del trasporto pubblico locale, scontati al 20%, da parte dei propri dipendenti.

Attori Coinvolti: Settore Infrastrutture e Smart City – Servizio Mobilità e infrastrutture, gestore del trasporto pubblico locale, dipendenti comunali.

Misurazione:

Indicatore: n. dipendenti che usufruiscono delle agevolazioni per il trasporto pubblico locale

Target: almeno 20 dipendenti che usufruiscono di agevolazioni per il tpl

Fonte del dato: determina di impegno

Beneficiari: dipendenti dell'Ente

Spesa: Determina di impegno n. 3196 del 11/11/2024 per Euro 2.000,00.

Azione 6: Valutazione dell'attivazione di un progetto di mobilità sostenibile indirizzato ad una quota di dipendenti con adesione ad iniziative già esistenti sul territorio.

Il Comune ha aderito al progetto *Bike to work*, che attribuisce incentivi al personale che effettua gli spostamenti casa-lavoro in bici, e-bike o monopattino elettrico. L'iniziativa prevede un incentivo economico di € 0,20 per chilometro percorso per i dipendenti che scelgono di lasciare l'auto a casa e adottare un mezzo più sostenibile - bicicletta tradizionale, bicicletta a pedalata assistita o e-bike e monopattino elettrico - per gli spostamenti quotidiani verso il posto di lavoro pari o superiori a 2 km (andata e ritorno) e fino a un massimo di €50 al mese.

Bike to work è realizzato con il contributo della Regione Emilia-Romagna, il cofinanziamento per il 20% da parte del Comune e in collaborazione con Wecity, la piattaforma per la mobilità sostenibile.

Inoltre, è stato definito il Piano degli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, adottato formalmente con Delibera di Giunta Comunale nel 2025.

Attori Coinvolti: Servizio Mobilità e Infrastrutture

Misurazione:

Indicatori: n. di progetti di mobilità sostenibile attivati

Target: redazione del Piano degli spostamenti casa-lavoro, studio di fattibilità del coinvolgimento dei dipendenti nel progetto *Bike to work*

Fonte del dato: Ufficio mobilità e infrastrutture

Beneficiari: dipendenti dell'Ente

Spesa: spesa per le sole ore di lavoro degli operatori coinvolti

Azione 7: Analisi di proposte di convenzioni e agevolazioni per i dipendenti anche in materia sanitaria e di benessere, compatibilmente con quanto previsto dal CCNL

Nel 2025 è stato pubblicato un Avviso pubblico per la stipula di convenzioni non onerose e non esclusive a favore del personale in servizio presso il Comune di Piacenza. Con tale avviso, **a cui è sempre possibile aderire**, il Comune acquisisce manifestazioni d'interesse di persone giuridiche, senza carattere di esclusiva, al fine di sottoscrivere eventuali convenzioni non onerose per l'erogazione di prestazioni, nonché l'acquisto di beni e servizi a condizioni agevolate a favore dei dipendenti, in vari settori o categorie merceologiche/servizi.

Nel 2025 sono state attivate n. 8 convenzioni per il personale dipendente del Comune, di cui:

4 nell'ambito Cibo e ristorazione

3 nell'ambito Fornitura energia e manutenzione impianti

1 nell'ambito Assistenza informatica

Attori Coinvolti: CUG, Servizio Innovazione e sviluppo

Misurazione:

Indicatori: n. di convenzioni attivate per i dipendenti

Target: 8 nel 2025

Fonte del dato: determinazione dirigenziale n. 1502 del 3/06/2025 di approvazione dell'Avviso pubblico

Beneficiari: dipendenti dell'Ente

Spesa: spesa per le sole ore di lavoro degli operatori coinvolti

Azione 8: Analisi e monitoraggio del lavoro agile per individuare punti di forza e criticità dal punto di vista delle pari opportunità, quali ad esempio eventuali

discriminazioni legate all'età, alle competenze digitali, all'accesso alle tecnologie e al genere.

Nel 2025 è stata aggiornata la disciplina per l'utilizzo dell'istituto del lavoro agile e del lavoro da remoto, con deliberazione di Giunta Comunale n. 133 del 24 giugno 2025.

I dipendenti con accordo di lavoro agile sono stati in tutto 238, di cui il 73% donne.

E' aumentata rispetto agli anni precedenti la dotazione tecnologica messa a disposizione dall'Ente (pc portatili, cellulari, webcam, vpn), a supporto delle attività svolte in lavoro agile.

Attori Coinvolti: Servizio Risorse Umane, Servizio Innovazione e Sviluppo, Dirigenti

Misurazione:

Indicatore: n. dipendenti che nel 2025 hanno effettuato almeno una giornata di lavoro agile

Base line: 238 dipendenti nel 2025 (64 uomini e 174 donne)

Target:

Fonte del dato: PIAO 2026-2028

Beneficiari: dipendenti comunali

Spesa: spesa per le sole ore di lavoro degli operatori coinvolti

Azione 9: Proseguire il percorso formativo attivato nel 2024 sulla mediazione dei conflitti nelle organizzazioni, con focus sulle interazioni tra colleghi e con l'utenza.

Nel 2025 si sono tenuti 4 incontri di follow up del percorso formativo sulla comunicazione e la mediazione dei conflitti avviato nel 2024, che ha coinvolto gli operatori dei servizi maggiormente a contatto con il pubblico: biblioteca, musei, sportelli polifunzionali, servizio eventi turismo e sport, edilizia e suap, servizi educativi, servizi sociali, ambiente, sportello casa, CUG.

Hanno partecipato agli incontri circa 60 dipendenti, suddivisi in gruppi da 15. Ogni gruppo ha seguito 1 incontro in presenza, della durata di 4 ore.

Attori Coinvolti:

Misurazione:

Indicatori: n. ore di formazione su comunicazione e gestione conflitti

Base line: almeno 16 ore

Target:

Fonte del dato: piano formativo

Beneficiari: dipendenti dei servizi a contatto con il pubblico a maggiore rischio di conflittualità

Spesa: Cap. 10103030 – Personale comunale: spese per formazione e aggiornamento professionale - Impegno di spesa di Euro 1.800,00 per l'anno 2025.

Azione 10: Favorire la formazione di tutti i dipendenti e le dipendenti come metodo continuo e permanente per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane.

Nell'ambito dell'attuazione del Piano formativo 2025-2027, annualità 2025, sono stati organizzati numerosi corsi di formazione trasversale ai diversi settori dell'Ente, svolti principalmente in presenza, su temi di interesse generale: la contabilità, la redazione degli atti amministrativi, il procedimento amministrativo, i contratti pubblici, il benessere organizzativo, lo sviluppo delle competenze trasversali, il contrasto alla corruzione, il trattamento dei dati personali, la cyber security. E' stata replicata la formazione onboarding per i nuovi assunti. La formazione tecnico-specialistica è stata realizzata sia con percorsi trasversali, sia con la partecipazione dei dipendenti a formazione esterna a catalogo. Per quanto riguarda la formazione in tema di leadership, è stato realizzato il già citato percorso Allenare la squadra invisibile e i capitani.

Coinvolti: Servizio Innovazione e sviluppo, tutti i dipendenti e i dirigenti dell'Ente

Misurazione:

Indicatori: n. di ore di formazione

Base line: n. 17.663 ore di formazione svolte nel 2024

Target: n. 31.248 ore di formazione svolte nel 2025

Fonte del dato: piano formativo 2025-2027

Beneficiari: tutti i dipendenti e i dirigenti

Spesa: Cap. 10103030 – Personale comunale: spese per formazione e aggiornamento professionale - impegni di spesa per l'anno 2025 € 194.459,33

Azione 11: Realizzazione di un percorso formativo specifico sugli applicativi di uso quotidiano (es. excel base/intermedio, redazione atti, protocollo, uso Gmail e a seconda del settore in cui si è assegnati, in aggiunta, corsi specifici, quali corso base di contabilità pubblica) rivolto in particolare ai neo assunti, in modo da trattenere, potenziare e applicare ciò che si è studiato per il concorso nell'ambito della realtà lavorativa.

Nel corso del 2025 è stata realizzata una nuova edizione del corso onboarding per i nuovi assunti, con docenti interni. I contenuti principali sono stati:

- l'inquadramento generale dell'Ente locale
- il bilancio comunale
- i provvedimenti di liquidazione della spesa
- l'utilizzo degli applicativi di gestione di atti e protocollo
- orario di lavoro e applicativo timbrature
- gli strumenti di programmazione

Sono stati realizzati corsi trasversali ai diversi Settori su:

- redazione atti
- procedimento amministrativo
- contratti pubblici
- sviluppo delle competenze trasversali

Attori Coinvolti: Servizio Innovazione e sviluppo, tutto il personale

Misurazione:

Indicatori: n. di settori dell'Ente coinvolti nella formazione

Base line: tutti i settori

Target: tutti i settori

Fonte del dato: piano formativo 2025-2027, programmi dei corsi e fogli firma

Beneficiari: dipendenti e dirigenti dell'Ente

Spesa: Cap. 10103030 – Personale comunale: spese per formazione e aggiornamento professionale - impegni di spesa per l'anno 2025 € 194.459,33

Azione 12: Introduzione, nel corso dell'anno, di una o più finestre per favorire l'incontro tra domanda e offerta delle richieste di mobilità dei dipendenti tra uffici.

Con Deliberazione di Giunta comunale n. 154 del 15/07/2025 è stato approvato il regolamento per la mobilità interna del personale dipendente del Comune di Piacenza, al fine di fornire un quadro di riferimento delle opportunità di mobilità interna e di razionalizzare delle finestre temporali in cui presentare domanda e realizzare i trasferimenti.

Attori Coinvolti: Servizio Risorse umane, personale dell'Ente

Misurazione:

Indicatori: n. di mobilità interne

Base line: n. 18 mobilità interne nel 2025

Fonte del dato: monitoraggio risorse umane

Beneficiari: dipendenti dell'Ente

Spesa: spesa per le sole ore di lavoro degli operatori coinvolti

Azione 13: Previsione di incontri periodici tra il CUG e la Direzione Generale per monitorare le iniziative in ambito di benessere organizzativo.

Nel 2025 si sono tenuti 3 incontri tra il CUG e la Direzione Generale: a inizio anno per la pianificazione del Piano delle azioni positive 2025-2027, nel mese di settembre per una verifica dello stato di attuazione del Piano annualità 2025 e per condivisione di nuove proposte, e nel mese di dicembre per la formulazione di proposte per il Piano delle azioni positive 2026-2028. Nel corso dell'anno i contatti tra il CUG e la Direzione Generale sono stati mantenuti anche tramite mail per aggiornamento sulle attività in corso.

Attori Coinvolti: CUG, Direzione Generale

Misurazione:

Indicatori: n. incontri tra CUG e Direzione Generale

Base line: almeno 2 incontri

Target: 3 incontri nel 2025

Azione 14: Attività di informazione ai/alle dipendenti sul ruolo e le competenze del CUG, attraverso la Intranet comunale e altri strumenti telematici e nell'ambito dei percorsi formativi rivolti ai neoassunti.

Le attività del CUG vengono rese note al personale dell'Ente tramite apposita sezione dedicata su Intranet, dove vengono pubblicati la documentazione di interesse e i verbali degli incontri del Comitato. Nel 2025 inoltre è stato organizzato un percorso formativo interno dal titolo "Pari Opportunità in Azione: In-Formarsi per Trasformare". Nell'ambito di uno degli incontri, dedicato all'Informazione e sensibilizzazione sul contrasto alle discriminazioni, è stata presentata l'attività del CUG insieme alle attività dell'Ente in tema di contrasto alle discriminazioni.

Attori Coinvolti: CUG

Misurazione:

Indicatori: n. pagine web dedicate al CUG

Base line: almeno 1 pagina web

Target: n. 2 pagine (una sul sito istituzionale, una su intranet)

Fonte del dato: sito istituzionale, intranet

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: spesa per le sole ore di lavoro degli operatori coinvolti

Azione 15: Valutazione di fattibilità dell'attivazione di uno sportello di ascolto a disposizione dei dipendenti, allo scopo di promuovere sempre più il benessere con la finalità di supportare i/le dipendenti nella gestione di eventuali difficoltà lavorative

Azione 16: Valutazione dell'istituzione all'interno dell'Ente della figura del Consigliere di fiducia

Nel 2025 il CUG ha elaborato una bozza di "AVVISO PUBBLICO DI PROCEDURA COMPARATIVA PER IL CONFERIMENTO DI INCARICO DI CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA PER IL COMUNE DI PIACENZA", che è in corso di valutazione da parte dell'Amministrazione.

L'obiettivo è quello di istituire all'interno dell'Ente Il/la consigliere/a di fiducia, titolare di uno "sportello di ascolto" a cui, nella garanzia della massima riservatezza,

potranno rivolgersi tutti i dipendenti che si sentano vittime di comportamenti vessatori o lesivi della dignità personale o che vogliano semplicemente avere informazioni sui relativi temi.

Attori Coinvolti: CUG, Direzione Generale

Misurazione:

Indicatori: proposta di avviso per il conferimento di incarico di consigliere di fiducia

Base line: relazione del CUG e nota di richiesta

Fonte del dato: verbali CUG

Beneficiari: tutti i/le dipendenti dell'Ente

Spesa: spesa per le sole ore di lavoro degli operatori coinvolti

Azione 17: Istituzione di un gruppo di lavoro dedicato alla redazione di progetti per la riduzione delle criticità derivanti dallo stress-lavoro correlato, avente l'obiettivo di creare all'interno dell'Amministrazione una filiera di diverse opportunità e strumenti a disposizione del lavoratore che si trova a vivere una situazione di disagio, allo scopo di prevenire e superare eventuali difficoltà generate da conflitti o malesseri sul luogo di lavoro

Il CUG ha approfondito la tematica, predisposto una relazione e trasmesso alla Direzione generale nota di richiesta di attivazione di tale gruppo di lavoro, composto da uno o due referenti per ogni Settore che raccolgano segnalazioni e criticità all'interno dei settori stessi, e con la partecipazione dell'RSPP, del Direttore generale ed eventualmente del Medico competente.

Attori Coinvolti: CUG, Direzione Generale, RSPP

Misurazione:

Indicatori: proposta di istituzione del gruppo di lavoro sull'individuazione dei fattori legati all'aumento dello stress lavoro-correlato

Base line: relazione del CUG e nota di richiesta

Fonte del dato: verbali CUG

Beneficiari: tutti i/le dipendenti dell'Ente

Spesa: spesa per le sole ore di lavoro degli operatori coinvolti

Iniziativa 3 - MACRO-AZIONE 3: CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

Obiettivo: Contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, attraverso azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

Azione 1: Informazione e sensibilizzazione sul contrasto alle discriminazioni, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine, con particolare attenzione all'uso di un linguaggio non violento e non discriminatorio

Le attività svolte nel 2025 in tema di contrasto alle discriminazioni hanno riguardato (vedi anche Macroazione 1 – Azione 3):

- 8 incontri del tavolo LGBTQI+
- evento del 24 maggio 2025 Piacenza Pride e Pride Month in collaborazione con il Comune di Piacenza

Nel 2025 è stato realizzato, con la collaborazione del CUG e dell'Ufficio pari opportunità, un corso di formazione interno rivolto al personale del Comune, dal titolo "Pari Opportunità in Azione: In-Formarsi per Trasformare", della durata di 6 ore, che ha trattato i seguenti contenuti:

- Informazione e sensibilizzazione sulle pari opportunità e violenza di genere
- Parità di genere e conciliazione vita-lavoro
- Informazione e sensibilizzazione sul contrasto alle discriminazioni

Attori Coinvolti: Comune di Piacenza, associazioni del Territorio

Misurazione:

Indicatore: n. iniziative realizzate nell'anno

Base line: n. 10 iniziative

Fonte del dato: report ufficio Pari Opportunità

Beneficiari: tutta la cittadinanza

Spesa: sono state sostenute solo spese relative alle ore di lavoro degli operatori/operatrici degli uffici preposti

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nell'ambito degli obiettivi assegnati al Settore Piacenza 2030, come in parte auspicato dal CUG nel corso della relazione redatta per l'anno 2024, sono state introdotte alcune specifiche azioni per promuovere le pari opportunità.

Obiettivo strategico (documento di riferimento è il DUP 2025 - 2027)	Titolo Obiettivo	Indicatore	Termine	Risultati previsti (Target)
11.3 Legalità, diritti e doveri	Sostenere progetti di inclusività sociale nell'ottica di una civile convivenza. Ridurre le disuguaglianze. Promozione delle pari Opportunità	N. Tavoli di confronto e raccolta progettualità relative alle pari opportunità (tavolo pari opp. violenza contro le donne e Lgbt).	Dicembre 2025	n. 8
		Eventi aperti alla cittadinanza promossi dal Comune o in collaborazione con le associazioni del territorio, anche al fine di eliminare barriere architettoniche e forme di disuguaglianza nei confronti di persone con disabilità	Dicembre 2025	n. 4
		N. partecipanti agli eventi	Dicembre 2025	350

Sulla base delle risultanze acquisite dal Servizio Innovazione e Sviluppo, I target previsti sono stati ampiamente raggiunti (19 tavoli di confronto, n. 6 eventi proposti alla cittadinanza e n. 1880 persone partecipanti).

Si raccomanda, anche per la predisposizione dei prossimi P.I.A.O., di introdurre – anche di concerto con il Comitato - a livello di obiettivi dirigenziali delle azioni volte a promuovere le tematiche d'intesse del CUG.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

Il CUG è stato costituito con Deliberazione di Giunta Comunale n. 161 del 3 agosto 2023 avente ad oggetto: “COSTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL COMUNE DI PIACENZA PER IL PERIODO 2023-2026”.

Nel corso dell’anno 2025, a seguito di confronti sindacali, è stata avanzata richiesta, da parte delle sigle sindacali SULPL e CSA, di nominare componenti di rappresentanza all’interno del CUG.

Tali nomine sono state formalizzate con Deliberazione di Giunta comunale n. 57 del 18 marzo 2025 ad oggetto: “AGGIORNAMENTO DELLA COMPOSIZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL COMUNE DI PIACENZA PER IL PERIODO 2023-2026, INDIVIDUATO CON D.G.C. N. 161 DEL 3/08/2023”.

Nel corso dell’anno 2025, vi sono state diverse dimissioni, tra cui quelle del presidente, come da note agli atti dell’ufficio, dei seguenti componenti del CUG.

In conformità all’art. 3 del vigente Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento interno del Comitato Unico di Garanzia, occorrerà procedere all’individuazione di un nuovo presidente.

Nel corso dell’anno 2025, il CUG si è riunito in varie occasioni:

- in data 09/01/2025, come da verbale n. 1, pubblicato nella pagina dedicata del sito istituzionale
- in data 10/06/2025, come da verbale n. 2 agli atti del CUG
- in data 08/07/2025, come da verbale n. 3 agli atti del CUG
- in data 29/07/2025, come da verbale n. 4 agli atti del CUG
- in data 01/09/2025, come da verbale n. 5 agli atti del CUG

A seguito delle dimissioni del Presidente avvenute nel mese di dicembre, stante la necessità ed urgenza di procedere alla chiusura del Piano delle Azioni Positive 2026/2028, sono state svolte interlocuzioni con la Direzione Generale e i componenti del CUG al fine di redigere la proposta di piano.

In data 16/12/2025 si è tenuta una riunione tra il CUG e il Direttore Generale per la presentazione della proposta di piano.

Al momento il Cug non ha a disposizione un budget annuale specifico ai sensi dell’art. 57 del d.lgs.n. 165/2001. Il CUG esprime l’auspicio che, nel corso della predisposizione del prossimo bilancio di previsione, venga fornito uno specifico budget annuale, al fine di consentire la realizzazione di parte delle azioni di cui al Piano nonché per l’eventuale aggiornamento professionale dei componenti del CUG avuto riguardo le tematiche di competenza del comitato medesimo.

Nel corso dell'anno 2025, è stata istituita una pagina dedicata all'interno del sito internet istituzionale: https://comune.piacenza.it/it/documenti_publici/cug-comitato-unico-di-garanzia

Di seguito si riportano le normative più rilevanti per quanto d'interesse del CUG:

- Legge 183/2010 art. 21 (d.lgs. 165/2001)
- Direttiva PCM del 4 marzo 2011
- FAQ del 28 marzo 2011
- Decreto del 30 gennaio 2018
- Direttiva PCM 2 del 26 giugno 2019
- D.lgs. 165/2001
- Direttiva 23 maggio 2007
- D.lgs. 198/2006
- D.P.R. 487/1994
- Legge 183/2010
- Direttiva del 26 giugno 2019, numero 2

B. ATTIVITA'

Nel corso dell'anno 2025, il Comitato Unico di Garanzia:

- ha proseguito la propria attività, approvando nuove convenzioni tra esercizi commerciali e l'Ente, volte ad ottenere scontistiche a favore dei dipendenti;
- ha fornito il proprio contributo nella redazione del Piano delle Azioni Positive 2026/2028;
- ha svolto n. 2 incontri con la Consigliera di Parità Venera Tormarchio, all'esito dei quali è stato redatto una bozza di avviso pubblico per l'introduzione di uno sportello psicologico di ascolto. Tale attività è ancora al vaglio e allo studio per la sua finalizzazione;
- è stata redatta una bozza, approvata dal CUG, di un Regolamento per l'attivazione e la gestione dell'identità alias sulla base del principio di autodeterminazione di genere. Tale bozza è al vaglio dell'Amministrazione per l'avvio dell'iter di approvazione;
- ha avviato un'interlocuzione con il RUP della concessione per la somministrazione di snack e bevande nei distributori automatici al fine di valutare la possibilità di inserire, all'interno dei medesimi distributori, del "cibo sano";
- ha redatto una prima bozza di un codice di condotta in materia di discriminazioni, malessere lavorativo, molestie, mobbing e straining in ambito lavorativo. Tale bozza è tutt'ora al vaglio del CUG per consentire un adattamento rispetto alla struttura del Comune di Piacenza;

- il CUG ha svolto un'analisi della situazione dei parcheggi relativamente al personale dipendente del Comune di Piacenza; le risultanze di tale analisi sono state sottoposte all'Assessore competente in un apposito incontro tenutosi in data 16/10/2025. Sono tutt'ora al vaglio soluzioni volte a ridurre il disagio dei dipendenti obbligati a recarsi a lavori in auto.

In data 04/02/2025, il Comitato Unico di Garanzia è stato auditato, assieme al Direttore Generale, all'interno della Commissione speciale delle Elette del Comune di Piacenza, al fine per approfondire compiti ed attività di tale organismo e i dettagli del piano triennale delle azioni positive 2025-2027 elaborato.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel complesso, i dati raccolti restituiscono l'immagine di un'Amministrazione che, pur in presenza di un'organizzazione complessa e di un carico di lavoro crescente, ha mantenuto nel 2025 un impegno concreto e continuativo sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni. L'azione del CUG e dei diversi servizi coinvolti ha consentito di consolidare un impianto di iniziative non episodiche, ma inserite in una strategia più ampia di sviluppo organizzativo, formazione e inclusione. La presenza di numerose attività realizzate o avviate nel corso dell'anno mostra una capacità di presidio costante delle tematiche di competenza del Comitato.

Dal punto di vista della composizione del personale, permane una presenza femminile significativa, soprattutto nelle misure di conciliazione vita-lavoro e nella partecipazione al lavoro agile, mentre i dati relativi ai permessi e ai congedi confermano una fruizione ancora più elevata da parte delle donne. Questo dato, da un lato, segnala una maggiore incidenza dei carichi di cura sulle lavoratrici, dall'altro evidenzia che l'Ente dispone di strumenti di flessibilità effettivamente utilizzati e quindi rilevanti per favorire l'equilibrio tra vita professionale e vita privata. Rimane opportuno, tuttavia, continuare a monitorare tali elementi per verificare se la distribuzione dell'uso degli istituti di conciliazione rifletta una reale parità di accesso o, al contrario, la persistenza di squilibri di genere di natura culturale e sociale.

Sul versante della parità e delle pari opportunità, nel 2025 risultano particolarmente significativi gli interventi in materia di cultura di genere, inclusione delle persone con disabilità, valorizzazione delle differenze generazionali e formazione della leadership. L'avvio di progetti come i Mentori, le attività formative rivolte a dirigenti ed Elette Qualificazioni, nonché le iniziative di sensibilizzazione e le collaborazioni

con il territorio, rappresentano segnali concreti di una volontà di innovare i modelli organizzativi. Appare quindi necessario proseguire su questa linea, rafforzando la diffusione delle competenze manageriali, il coinvolgimento trasversale dei servizi e la capacità dell'Ente di trasformare tali azioni in pratiche strutturali e non solo progettuali.

Un ulteriore profilo positivo riguarda il benessere organizzativo e la digitalizzazione dei processi, ambiti nei quali l'Amministrazione ha investito con interventi formativi, integrazione degli applicativi, percorsi di ascolto e strumenti di supporto al personale. La formazione diffusa, l'attenzione al cambiamento organizzativo e l'implementazione di soluzioni tecnologiche più integrate costituiscono fattori capaci di incidere favorevolmente sia sull'efficienza amministrativa, sia sulla qualità dell'ambiente di lavoro. Rimane però fondamentale accompagnare tali processi con un costante monitoraggio del clima interno, anche mediante strumenti più strutturati di ascolto e prevenzione del disagio, così da intercettare tempestivamente eventuali criticità.

Alla luce di quanto emerso, il CUG ritiene opportuno formulare alcune linee di miglioramento per il prossimo periodo:

- consolidare il monitoraggio dei dati disaggregati per genere, età, profilo e tipologia di istituto utilizzato;
- rafforzare le azioni di prevenzione dello stress lavoro-correlato e dei conflitti organizzativi;
- accelerare l'istituzione di figure e strumenti dedicati all'ascolto, come il consigliere di fiducia e lo sportello di supporto;
- proseguire e implementare nella formazione su leadership inclusiva, pari opportunità e gestione delle relazioni;
- dare continuità alle politiche di conciliazione, mobilità interna e welfare organizzativo.

In tale prospettiva, l'obiettivo deve essere quello di rendere il benessere del personale un elemento stabile della qualità amministrativa e non un risultato solo occasionale.