



RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA ANNO 2025

Redatta secondo il format del Dipartimento Funzione Pubblica:

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



Spett.le Amministrazione comunale

All'OIV dell'Amministrazione

Dott. Gilberto Ambotta

gilberto.ambotta@mailcertificata.it

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

Dall'analisi della Tabella 1.1 e 1.2 della relazione allegata, possiamo evidenziare quanto segue:

N° dipendenti: Il numero dei dipendenti al 31/12/2025 è pari a 42 (compreso il Segretario comunale), di cui 26 donne (61,91%) e 16 uomini (38,09%). N° personale part-time: tra i dipendenti a tempo indeterminato, 3 sono i rapporti di lavoro a tempo parziale, tutte donne (7,32%).

Per quanto riguarda la ripartizione del personale per genere ed età, (Tabella 1.1), si segnala la presenza di sole 2 donne e 1 uomo di età inferiore a 30 anni, 5 dipendenti 1 uomo e 4 donne di età inferiore ai 40 anni mentre il 68,29% è di età compresa tra i 41 e i 60 anni, nello specifico 10 uomini e 18 donne e 6 dipendenti (4 uomini e 2 donne) di età superiore ai 60 anni, significando una generale maturità dell'intero personale dipendente, in linea con il trend nazionale.

Per quanto concerne l'anzianità di servizio, Tabella 1.4, si evidenzia che la maggior parte dei dipendenti presenta anzianità nel profilo di appartenenza da non più di tre anni, nello specifico il 17,07% degli uomini e il 48,78% delle donne. (Questo grazie alle progressioni economiche).

Per quanto concerne il titolo di studio del personale non dirigenziale, si rileva un elevato livello di istruzione, il 58,54% ha un diploma di scuola superiore (equamente distribuito tra uomini e donne) e 11 donne e 4 uomini posseggono il titolo di laurea. Un significativo maggior grado di scolarizzazione delle donne rispetto agli uomini.

Incarichi dirigenziali (ex posizioni organizzative): Gli incarichi dirigenziali o ex posizioni organizzative oltre alla figura di Segretario Generale (donna), in servizio sono presenti 1 posizione organizzativa (uomo) e 5 posizioni organizzative donne. Si rileva che le posizioni organizzative presentano una maggioranza femminile.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Con riferimento alla relazione allegata, Tabella 1.2, si evidenzia una maggiore presenza femminile tra i dipendenti a tempo indeterminato. I dipendenti a tempo parziale, nello specifico sono 3 donne, nessun uomo ha un rapporto a tempo parziale. Questi dati sono il frutto dell'attuazione nel tempo di una politica di garanzia delle pari opportunità attraverso la conciliazione tra il lavoro e la famiglia per le lavoratrici donne, attuata soprattutto dopo il rientro da assenze per maternità. Per l'anno 2025, sono state concesse modifiche all'orario di lavoro, per motivate esigenze di assistenza familiare, a più dipendenti donne.

La fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992, Tabella 1.10, viene effettuata dal personale dipendente per n. 19 giorni e 57 ore (6 giorni personale maschile e 13 giorni e 57 ore personale femminile), mentre relativamente ai congedi parentali per n. 146 giorni (40 personale maschile e 106 da personale femminile).



Si evidenzia inequivocabilmente che gli strumenti messi a disposizione dall'amministrazione per la conciliazione lavoro/famiglia, riguardano per la quasi totalità i dipendenti di sesso femminile, a cui socialmente viene demandata l'intero peso della cura familiare.

Per quanto concerne lo smart working, si rileva che nel corso del 2025 sono stati regolamentati attraverso accordi individuali n.10 postazioni di lavoro agile di cui 9 dipendenti femminili e 1 maschile.

L'amministrazione comunale al fine di una miglior conciliazione di vita e lavoro con delibera di Giunta comunale n. 8/2025 ha approvato il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione) che contiene la sezione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile.

Lo strumento perseguito ed attuato permette di rispondere alle esigenze del cittadino e alle necessità del dipendente, in termini di flessibilità di orario, accudimento familiare e tutela della propria salute.

Tale strumento è indirizzato ai dipendenti che ne fanno richiesta indipendentemente dal genere, dall'inquadramento e dalla tipologia contrattuale.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Nel 2025 il personale dipendente ha regolarmente frequentato corsi di formazione e aggiornamento professionale a supporto delle attività e degli interessi collegati alle aree tematiche del settore di appartenenza.

La formazione e l'aggiornamento professionale sono stati assicurati in base alle istanze delle singole Aree.

I corsi cui i dipendenti chiedono di partecipare solitamente si svolgono durante l'orario di lavoro; se si protraggono oltre, comunque, il dipendente (ad eccezione dei Responsabili di Area) ha diritto a percepire il compenso per lavoro straordinario.

Si sono proposti corsi aggregati di aggiornamento in sede e corsi individuali tramite piattaforma telematica.

Quest'ultimi in particolare hanno permesso al singolo dipendente di scegliere la fruizione degli stessi compatibilmente alle proprie esigenze, in un ampio periodo temporale.

A seguito della direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione dello scorso Gennaio 2025 (c.d. Direttiva Zangrillo), che prevedeva quale obiettivo minimo di formazione n. 40 ore annue procapite per ciascun dipendente, la formazione dei dipendenti nell'anno 2025, nelle sei aree in cui è articolata l'organizzazione del Comune ha mediamente raggiunto circa il 90% del monte ore formativo previsto.

Per quanto concerne l'autoformazione, il Comune, al fine di favorire l'aggiornamento e la formazione professionale continua dei dipendenti, nell'anno 2025 aveva in essere i seguenti abbonamenti:

- Abbonamento al servizio di aggiornamento/formazione Entionline (per: Ragioneria – Personale -



Tributi - Affari Generali - Area Tecnica – Appalti - Polizia Locale – Area Tecnica Regione Lombardia);

- Abbonamento al servizio di aggiornamento/formazione Progetto Omnia (per: Ragioneria – Personale - Tributi - Affari Generali - Area Tecnica – Appalti - Polizia Locale – Area Tecnica - Demografici);

- Abbonamento all'Anusca (servizi demografici);

- Abbonamento per il settore personale (gestione giuridica ed economica) con servizi di Publika.

Corsi in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e della legalità

Tra le misure di prevenzione, la formazione riveste un'importanza strategica nel ridurre il “rischio corruzione e illegalità” sia nei procedimenti che, in genere, nell'attività amministrativa e di natura privatistica dell'Amministrazione. È, altresì, strumento necessario promuovere e favorire la diffusione e il consolidamento della cultura dell'etica e della legalità nella pubblica amministrazione. In sede di applicazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza triennio 2025 - 2027, per l'anno 2025 il Segretario Comunale con nota del 27/06/2025, avente ad oggetto: “Formazione anticorruzione e trasparenza anno 2025”, ha comunicato i dati relativi alla formazione anticorruzione e trasparenza a valere per l'anno 2025, chiedendo a ciascun dipendente di provvedere all'ascolto del video corso tenuto dal dott. Augusto Sacchi organizzato dalla Società Publika Srl.

Corsi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (D.lgs nr. 81/08)

Nel corso del 2025 sono stati organizzati a favore del personale dipendente i seguenti corsi di formazione:

- Formazione generale e specifica e relativi aggiornamenti (art. 37 comma 1 lettera a) e b)) del D.Lgs 81/08 a favore dei dipendenti;

- Formazione specifica rischio medio a favore del personale dei servizi sociali;

- Formazione specifica rischio alto e formazione teorico/pratica per addetti lavori stradali a favore di personale dell'ufficio tecnico;

- Formazione e aggiornamento preposti a favore dei titolari di posizione organizzativa;

ORARIO DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, prendendo in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, promuovendo pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio con soluzioni che permettano di meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, non solo per problematiche inerenti la genitorialità.



Il Comune di Manerbio è sensibile all'importanza dell'equilibrio tra vita familiare e lavoro. I dipendenti, già da tempo, possono usufruire di una flessibilità oraria in entrata e in uscita di mezz'ora, concessa per agevolarli in necessità varie, non solo legate ad esigenze/problemi familiari.

Inoltre, sinora, il personale, sulla base di dimostrate esigenze, ha avuto la possibilità, previa richiesta motivata, di usufruire di articolazioni personalizzate dell'orario di lavoro o, comunque, di usufruire di autorizzazioni a fronte di particolari situazioni familiari e/o personali, potendo in tal modo conciliare queste ultime con l'attività lavorativa.

Nel corso del 2025 sono stati regolamentati attraverso accordi individuali n.10 postazioni di lavoro agile di cui 9 donne e 1 uomo.

L'amministrazione comunale al fine di una miglior conciliazione di vita e lavoro con la sopracitata delibera di Giunta comunale n. 8/2025 ha approvato il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione) che contiene la sezione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile.

Nell'anno di riferimento n. 4 dipendenti (1 uomo e 3 donne) hanno usufruito dei benefici previsti dalla Legge n. 104/92 e s.m.i. (tabella 1.10) e n. 5 dipendenti (2 uomini e 3 donne) hanno usufruito dei congedi parentali.

SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 8/2025, è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 (sezione all'interno del PIAO) e si è provveduto alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente, alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale (non sono emerse situazioni di personale in esubero) ed alla programmazione dei fabbisogni di personale.

Nell'adozione dei sopracitati documenti non sono stati previsti posti che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Con la deliberazione di Giunta Comunale n. 8/2025 soprarichiamata, è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 (all'interno del PIAO) e si è provveduto alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente, alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale (non sono emerse situazioni di personale in esubero) ed alla programmazione dei fabbisogni di personale.

Nell'adozione dei sopracitati documenti non sono stati previsti posti che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nel corso del 2025 si è proceduto all'assunzione, tramite concorso e interpello, di n. 2 istruttori (un agente Polizia Locale ed un amministrativo).



Dalle selezioni di cui sopra sono stati assunti n. due uomini.

L'ente è composto da 6 aree organizzative 5 delle quali assegnata a donne e la restante assegnata ad un uomo.

Le commissioni esaminatrici nominate nel corso del 2025 erano composte per metà da donne.

Sempre nell'anno 2025 ci sono state le progressioni economiche dei dipendenti aventi diritto.

Hanno ricevuto la progressione orizzontale con passaggio di categoria n. 7 dipendenti di cui 3 uomini e 4 donne.

INFORMAZIONE

Nel corso dell'anno 2025 non sono pervenute segnalazioni relative a situazioni in contrasto con i principi di parità, pari opportunità e benessere organizzativo, né a situazioni di discriminazione, mobbing, violenze morali e/o psicologiche. Sia l'Amministrazione che il Comitato Unico di Garanzia promuovono e diffondono tematiche riguardanti temi delle pari opportunità.

La fruizione della formazione suddiviso per genere rispecchia fedelmente le percentuali dei dipendenti assunti nei due generi, ovvero tutti accedono alla formazione indistintamente, Tabella 1.11.

Si dà atto che l'amministrazione non ha predisposto il bilancio di genere per l'anno 2025.

Per quanto concerne la composizione per genere delle commissioni di concorso, Tabella 1.8, non si rilevano segnalazioni formali per disparità di trattamento.

In merito ai differenziali retributivi tra uomini e donne, si rileva una significativa disparità nella categoria ex B, attribuibile alla maggiore presenza maschile. Al contrario, nelle categorie ex C ed ex D emerge una differenza retributiva a favore delle donne, riconducibile alla più elevata presenza femminile in tali livelli di inquadramento.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso dell'anno 2025 non sono pervenute segnalazioni relative a situazioni in contrasto con i principi di parità, pari opportunità e benessere organizzativo, né a situazioni di discriminazione, mobbing, violenze morali e/o psicologiche. La situazione sopra descritta ha trovato ulteriore riscontro nei risultati positivi rilevati dai questionari sul benessere organizzativo e sulla valutazione dello stress lavoro-correlato, promossi dalla Provincia di Brescia e dall'Ente e compilati in forma anonima dal personale dipendente nell'anno 2024.

L'Amministrazione ha adottato il codice di comportamento che ha divulgato ai dipendenti e pubblicato sul sito internet del Comune.

Sia l'Amministrazione che il Comitato Unico di Garanzia promuovono e diffondono tematiche riguardanti temi delle pari opportunità.

SEZIONE 5. PERFORMANCE



Il piano della performance, si compone di due parti: la performance individuale e la performance di gruppo. La performance individuale è legata a parametri soggettivi, mentre la performance di gruppo è mirata al raggiungimento di obiettivi prefissati dall'Amministrazione.

Nell'approvazione dei progetti sono stati coinvolti tutti i dipendenti, senza discriminazione di genere.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

- Modalità di nomina del CUG:

Il comitato in carica è stato nominato con atto organizzativo prot. n. 29199 del 13/10/2025 dal Responsabile dell'Area amministrativa.

E' costituito da 8 membri (4 effettivi e 4 supplenti): 2 effettivi e 2 supplenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dall'amministrazione. Questi ultimi sono stati individuati tramite avviso di interpello chiedendo la disponibilità a tutti i dipendenti comunali.

La durata della carica è prevista per 4 anni, rinnovabile una sola volta.

- Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001.

Non è prevista la fattispecie, ma è data la possibilità ai membri di utilizzare spazi comunali e la strumentazione in dotazione negli uffici comunali.

- Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione.

Non sono previste, ma vi è data la possibilità di aggiornarsi ed effettuare il lavoro necessario in orario d'ufficio, utilizzando la strumentazione tecnologica e i canali informativi istituzionali in dotazione.

- Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.).

Nel corso del 2025 non sono stati organizzati eventi, ma è stato possibile comunicare con tutti i dipendenti comunali tramite mail e telefonate personali, al fine di informare correttamente sia sullo strumento del lavoro agile che su altre tematiche attinenti.

- Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG.

Con nota n. 30107 del 28/12/2021, il CUG ha presentato il "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Amministrazione Comunale di Manerbio" approvato con delibera di Giunta n. 1/2022 con il quale è stato regolamentato anche il rapporto tra amministrazione e CUG stesso.

- Frequenza e temi della consultazione.

Il CUG nel 2025 si è riunito 2 volte, una per la presentazione della relazione 2025 e una per la preparazione della proposta del Piano Azioni Positive 2026/2028.



- **Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU).**

Nel corso del 2025 il comitato non è formalmente ricorso a figure esterne, anche se è costante il confronto verbale con RSU provinciali di riferimento.

B. ATTIVITA'

POTERI PROPOSITIVI:

- **Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo:**

In data 24/11/2025 (prot. 33518/2025,) il CUG ha presentato all'Amministrazione la bozza del Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2026-2028, da sottoporre all'approvazione della giunta comunale.

Tale azione è di essenziale importanza per promuovere condizioni di benessere lavorativo.

- **Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza.**

Il comitato non ha avuto formali e significative segnalazioni di eventuali discriminazioni di carattere morale, sessuale o psicologico nella propria amministrazione, pertanto ha posto per ora l'attenzione al potenziamento delle politiche di conciliazione.

- **Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo.**

Con la proposta per il Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2026-2028, il comitato ha confermato l'intenzione di procedere con la modalità di lavoro agile o smart working e di introdurre sempre nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine principalmente di tutelare le cure parentali, senza penalizzazioni ai fini della professionalità e della progressione di carriera.

- **Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere).**

Strumento non posto in essere.

- **Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento.**

Azione non attuata.

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):



Con sistematicità l'amministrazione porta formalmente a conoscenza il CUG degli atti formali da intraprendere, mediante protocollo dell'Ente.

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza.

Nulla da segnalare

- Piani di formazione del personale.

La formazione del personale è stata effettuata, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, per adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni settore. Si è data la possibilità di partecipazione a tutti i lavoratori indistintamente, compatibilmente con le esigenze d'ufficio, gli orari part-time e delle categorie protette. Si sono proposti corsi principalmente individuali tramite piattaforma telematica, da poter usufruire secondo le esigenze del lavoratore.

A seguito della direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione dello scorso Gennaio 2025 (c.d. Direttiva Zangrillo), che prevedeva quale obiettivo minimo di formazione n. 40 ore annue procapite per ciascun dipendente, la formazione dei dipendenti nell'anno 2025, nelle sei aree in cui è articolata l'organizzazione del Comune ha mediamente raggiunto circa il 90% del monte ore formativo previsto.

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione.

Si evidenzia l'utilizzo del lavoro agile attraverso accordi individuali e utilizzo di tutti gli strumenti che hanno permesso una maggiore flessibilità e conciliazione casa-lavoro. Non si sono avute segnalazione di richieste dai dipendenti non accolte.

- Criteri di valutazione del personale.

Nulla da segnalare.

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

L'attività viene svolta in modo sistematico dai membri rappresentativi delle organizzazioni sindacali durante le fasi consultive volte alla adozione del contratto decentrato.

POTERI DI VERIFICA

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità.

Si rimanda alla sezione n. 2 dell'allegato alla presente relazione.

- Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo.

Si è mantenuta la costante comunicazione, seppur informale, con il Rappresentante della sicurezza per il Lavoratori.

- Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing.



Non sono giunte al comitato alcune segnalazioni riguardanti casi di violenze morali e/o psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing. Pertanto non si è rilevato la necessità di porre in atto azioni di contrasto.

- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro.

Per quanto concerne l'impegno a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, nel corso del 2025 non sono emersi dati oggettivi che facciano intendere una non corretta applicazione.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si dà atto di non aver ricevuto fondate e circostanziate segnalazioni di competenza del CUG, ovvero riguardanti una potenziale violazione di pari opportunità, benessere organizzativo e discriminazioni e violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing avvenute nell'Ente nel 2025.

Durante l'anno 2025 il Comitato Unico di Garanzia si è riunito una volta per l'approvazione "Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia anno 2024" e un'altra per la preparazione della proposta "Piano Azioni Positive Triennio 2026/2028 da presentare all'Amministrazione Comunale.

La presente relazione rappresenta quanto fatto dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Manerbio per l'anno 2025, la cui operatività stata approfondita nelle sezioni precedenti.

Il Comitato Unico di Garanzia
Bosetti Alessandro (Presidente)
Colombi Giuseppina
Baronchelli Donatella
Dell'Amico Paolo