



## **Comitato Unico di Garanzia**

**Per le pari opportunità**

**la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

Ai vertici dell'Amministrazione

Al Nucleo di Valutazione dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

[monitoraggiocug@funzionepubblica.it](mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it)

**RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

**ANNO 2025**



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

### PREMESSA

L'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, prevede la costituzione all'interno di ciascuna Pubblica Amministrazione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione e il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), comitato paritetico composto da componenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e da componenti di parte pubblica, con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo.

Il CUG ha il principale compito di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e favorendo l'affezione al lavoro, garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione per le lavoratrici e i lavoratori.

Il ruolo del CUG è stato definito dalla direttiva del 04.03.2011, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e per l'Innovazione di concerto con il Ministro per le pari opportunità avente ad oggetto *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)"* e dalla successiva direttiva n. 2/2019 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, con cui viene riepilogato il quadro generale di riferimento e vengono riscritti gli adempimenti delle Pubbliche Amministrazioni in merito all'attuazione e al monitoraggio delle azioni in materia di pari opportunità, al fine di potenziare l'efficacia dello svolgimento delle funzioni assegnate al comitato.

### LA RELAZIONE

Le sopra riportate direttive prevedono, quale adempimento annuale in capo al Comitato Unico di Garanzia, la predisposizione della relazione sulla condizione del personale che, fornendo una visione d'insieme della situazione del personale, grazie all'analisi dei dati trasmessi dall'Amministrazione, costituisce uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo, sia in ottica di promozione di quelle in fase di pianificazione che di verifica dello stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive in essere.

Compito del CUG è, appunto, quello di ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni all'organizzazione di appartenenza per trarre conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, oltre che le condizioni di benessere organizzativo, contrastando ogni possibile discriminazioni e violenza morale, psicologica che possa verificarsi sul luogo di lavoro.



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

La relazione è strutturata in due parti:

- la prima parte è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti dall'ufficio risorse umane riguardanti la distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.) a cui segue lo stato di attuazione delle azioni positive previste dal Piano Azioni Positive dell'anno di riferimento;
- la seconda parte è, invece, incentrata sulla sintesi delle attività poste in essere direttamente dal CUG nell'anno di riferimento, oltre che del rapporto intercorso tra il comitato stesso e i vertici dell'Amministrazione.

### ***PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI***

#### **SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE**

In data 03.03.2026, con nota prot. n. 4308, l'Amministrazione ha fornito al CUG i dati sul personale e le informazioni, secondo le modalità di cui all'allegato 1 della Direttiva "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nella PA*" direttiva n 2/2019, di seguito riportati e analizzati.



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Classi età	UOMINI						Classi età	DONNE						TOTALE COMPL.
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT. U		<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT. D	
Inquadram. Operatore ex cat. A						0	Inquadram. Operatore ex cat. A					1	1	1
Operatore esperto ex cat. B/B3		1	1	3	2	7	Operatore esperto ex cat. B/B3			2	4	1	7	14
Istruttore ex cat. C	2		1	4		7	Istruttore ex cat. C		2	7	8	6	23	30
Funzionario ed EQ ex cat. D		1	1	2	1	5	Funzionario ed EQ ex cat. D		4	3	6	1	14	19
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>Totale personale</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>45</b>	<b>64</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>5%</b>	<b>14%</b>	<b>5%</b>	<b>30%</b>	<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0%</b>	<b>9%</b>	<b>19%</b>	<b>28%</b>	<b>14%</b>	<b>70%</b>	<b>100%</b>

Il personale del Comune di Cardano al Campo presenta, anche per l'anno 2025, la sostanziale medesima ripartizione tra generi già riscontrata negli anni precedenti. Si segnala, però, l'aumento di un'unità di personale di sesso femminile a discapito di una maschile. Nel complesso, dunque, il Comune di Cardano al Campo ha il 70% del personale donna e il 30% uomo.

Da una più attenta analisi della prima tabella, si rileva come la maggioranza del personale sia composta da donne di età compresa tra i 51 e 60 anni (18 unità, pari al 28% del totale), seguita dalla fascia immediatamente inferiore tra i 41 e 50 anni, sempre di sesso femminile (12 unità, pari al 19% del totale). Le corrispettive fasce di personale di sesso maschile, sono invece composte da 9 unità (pari a 14%) per l'intervallo da 51 a 60 anni.



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT. U	%	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT. D	%
Tempo Pieno	2	2	3	9	3	19	100%		6	11	15	8	40	89%
Part Time >50%						0	0%			1	3	1	5	11%
Part Time <50%						0	0%						0	0%
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>
<b>Totale %</b>	<b>11%</b>	<b>11%</b>	<b>16%</b>	<b>47%</b>	<b>16%</b>	<b>100%</b>		<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>27%</b>	<b>40%</b>	<b>20%</b>	<b>100%</b>	

**Nota metodologica** – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

In merito alla seconda tabella, premettendo che tutti i part-time ivi indicati sono di tipo orizzontale, possiamo notare come il part-time con orario di lavoro superiore al 50% sia fruito da 5 lavoratrici, di cui 3 di età compresa dai 51 ai 60 anni, ed 1 di età superiore. Rispetto all'anno precedente, si segnala l'aumento di un'unità. Nessun dipendente uomo usufruisce di tale istituto.



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
TITOLARE POSIZIONE ORG.VA / E.Q.	0	0%	6	100%	6	100%
Totale personale dipendente	<b>19</b>	30%	<b>45</b>	70%	<b>64</b>	100%
% sul personale complessivo *		0%		13%		9%

\* incidenza del personale titolare di P.O./E.Q. rispetto al totale del personale dipendente

Rispetto all'anno 2024, si segnala che le posizioni organizzative al 31.12.2025 sono in totale 6, tutte donne.  
Dalla tabella rimane escluso il Segretario comunale, di sesso maschile.



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

**TABELLA 1.4 - ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Classi età / Permanenza nel profilo e livello *	UOMINI							DONNE						
	<=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	%
Inferiore a 3 anni	1	1				2	10,53%		3	3	2		8	17,78%
Tra 3 e 5 anni		1		2	1	4	21,05%		3	2	2		7	15,56%
Tra 6 e 10 anni	1		2	3	1	7	36,84%				4	3	7	15,56%
Superiore a 10 anni			1	4	1	6	31,58%			7	10	6	23	51,11%
<b>Totale</b>	2	2	3	9	3	19	100,00%		6	12	18	9	45	100,00%
<b>Totale %</b>	11%	11%	16%	47%	16%	100%		0%	13%	27%	40%	20%	100%	

Per quanto riguarda l'anzianità di servizio nei profili e nei livelli di inquadramento, rileviamo che il 31,58% degli uomini e il 51,11% delle donne permane nella classe di riferimento da più di 10 anni.

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Come già annotato negli scorsi anni, l'Ufficio Personale ha optato per non inserire la tabella relativa alla media delle retribuzioni, in quanto la si considera ininfluente e non pertinente a fini di una reale fotografia della situazione di parità di genere all'interno dell'Ente, in quanto non si ritiene utile confrontare contratti di lavoro diversi tra loro (nello specifico contratti full time con contratti part time). Si prende atto di tale scelta metodologica, assolutamente condivisa.



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

La tabella 1.6 non è stata compilata in quanto all'interno dell'Ente non esistono figure dirigenziali.

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% uomini	Valori assoluti	% donne	Valori assoluti	% totale
Inferiore al Diploma superiore	3	16%	3	7%	6	9%
Diploma di scuola superiore	13	68%	20	44%	33	52%
Laurea *		0%	4	9%	4	6%
Laurea magistrale **	3	16%	18	40%	21	33%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>
* Laurea triennale						
** Laurea magistrale, a ciclo unico o vecchio ordinamento						



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

Non si può che evidenziare una incisiva maggior qualificazione delle lavoratrici rispetto ai lavoratori (49% a fronte di un 16%).

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso							
funzionario servizi demografici	1	33,33%	2	67%	3	100%	Uomo
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>33%</b>	<b>2</b>	<b>67%</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	

Nell'anno di riferimento è stato organizzato un unico concorso, che ha visto la partecipazione di n. 2 commissarie donne e n. 1 uomo, nello specifico il Segretario comunale, che ha assunto il ruolo di Presidente di commissione.



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

### SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

Classi età / Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot.	% sul tot. Uomini	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot.	% sul tot. Donne
Personale che fruisce di part time a richiesta						0				1	3	1	5	11%
Personale che fruisce di telelavoro						0							0	
Personale che fruisce del lavoro agile ordinario						0				1	3	1	5	11%
Personale che fruisce di orari flessibili				1	1	2	11%		1	1	2	1	5	11%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)						0							0	
<b>Totale</b>			0			2	11%		1	3	8		15	33%
<b>Totale % *</b>			0%			11%			17%	25%	44%		33%	



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

**Nota Metodologica:** si è indicato il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno.

Nell'ambito della "conciliazione vita/lavoro" vengono generalmente inclusi quegli istituti che intervengono a modificare la tradizionale strutturazione sia degli orari che della modalità di prestare la propria opera professionale al fine di operare un'armonizzazione tra la sfera d'azione lavorativa (tempo di lavoro) e quella privata (tempo di vita).

Nell'elaborazione della tabella sopra riportata sono stati presi in considerazione tre principali strumenti di conciliazione:

- il part-time, che comporta una riduzione quantitativa delle ore dedicate all'attività lavorativa;
- il telelavoro, che comporta una diversa localizzazione dell'ambiente di lavoro svolto, per una quota del totale, presso il proprio domicilio;
- il lavoro agile, che comporta una diversa "modalità" di misurazione del lavoro che privilegia l'aspetto dei risultati raggiunti e dell'efficacia del lavoro svolto rispetto al tempo dedicato o al luogo della prestazione.

Ciò premesso, si evince che usufruiscono di misure di conciliazione 17 dipendenti, 15 donne e 2 uomini. I tre istituti utilizzati (part-time, lavoro agile e orari flessibili) sono ugualmente utilizzati. Rispetto all'anno precedente, si segnala la fruizione dell'istituto del lavoro agile da parte di un'unità in più di personale.

A tal proposito, si precisa che con deliberazione di Giunta comunale n. 97 del 18.11.2025 è stato revisionato il regolamento per la disciplina del lavoro agile, che prevede un deciso ampliamento della platea di dipendenti che potranno beneficiare dell'istituto a partire dal 2026.



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

ISTITUTI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% fruiz. U/D	Valori assoluti	% fruiz. U/D	Valori assoluti	% TOT.
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 (n. giorni fruiti)	<b>34</b>	24%	<b>108</b>	76%	<b>142</b>	100%
Numero permessi orari L. 104/199 (n. ore fruiti)	<b>0</b>	0%	<b>171</b>	100%	<b>171</b>	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali (n. giorni fruiti)	<b>0</b>	0%	<b>195</b>	100%	<b>195</b>	100%
Numero permessi orari per congedi parentali (n. ore fruiti)	<b>0</b>	0%	<b>0</b>	0%	<b>0</b>	0%
<b>Totale</b>	<b>34</b>	7%	<b>474</b>	93%	<b>508</b>	100%



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

I dati riferiti alla fruizione di congedi per L. 104/1992 e congedi parentali, dimostrano che l'utilizzo di tale istituto si concentra decisamente più in capo alle dipendenti donne. Tra i due tipi di permessi appare evidente la predominanza del primo istituto (assistenza a familiari non autosufficienti) rispetto al secondo (connesso alla presenza di figli minori). Anche in occasione di questa distinzione appare evidente una prevalente presa in carico del "lavoro di cura" da parte del genere femminile. Si conferma in sostanza la sensazione che "qualsiasi" esigenza di cura e assistenza personale venga generalmente svolta in via principale dalle donne.

Nel complesso, per, si riscontra per l'anno 2025 una inversione di tendenza, essendo diminuiti il numero totale dei permessi richiesti:

- anno 2022 – n. 477 permessi
- anno 2023 – n. 595 permessi
- anno 2024 – n. 639 permessi
- anno 2025 – n. 508 permessi

### SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Le misure adottate per la tutela delle parità e la promozione delle pari opportunità sono riconducibili agli obiettivi declinati nella Sezione 3. Organizzazione e capitale umano del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027, adottato dall'Ente con deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 25.03.2025.

A seguire, si sintetizza quanto raggiunto.

Azione n. 1	Rinnovo del Comitato Unico di Garanzia e sua specifica formazione	Realizzazione 2025
Obiettivo:	In considerazione della prossima scadenza del Comitato ad oggi in carica, si procederà al rinnovo del CUG secondo quanto previsto nel "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,	



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

	<p><i>la valorizzazione del benessere di chi lavora, e contro le discriminazioni”, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 12.07.2016.</i></p> <p>Dall’insediamento del nuovo comitato si attende un rinnovato impegno nella valutazione di iniziative da attivare a favore dei dipendenti in tema di pari opportunità, benessere lavorativo, prevenzione di possibili comportamenti mobbizzanti.</p> <p>L’insediamento di nuovi membri del CUG dovrà essere supportato da idonea formazione, strumento fondamentale per l’esercizio delle proprie funzioni.</p>	
<b>Modalità di realizzazione:</b>	<p>Valorizzazione del percorso di formazione del CUG. In considerazione dell’insediamento del nuovo CUG, si porrà particolare attenzione al percorso formativo dei nuovi componenti del comitato, al fine che possano acquisire tutte le competenze necessarie per svolgere al meglio il proprio ruolo. Gli stessi saranno invitati a seguire i percorsi di formazione proposti dalla consigliera di parità ai fini della piena conoscenza delle tematiche e degli sviluppi in materia di pari opportunità. L’adesione all’Accordo di cooperazione strategica per la costituzione di un comitato permanente dei comitati unici di garanzia a livello provinciale”, faciliterà indubbiamente un costante e valido aggiornamento sulle tematiche d’interesse.</p>	<p><i>Il percorso di formazione del CUG è proseguito nel corso dell’anno 2025 attraverso gli incontri proposti dalla Consigliera di parità (il Presidente del CUG ha partecipato a n. 1 incontro in presenza tenutosi presso il palazzo della Provincia di Varese in data 28.02.2025 e a n. 1 incontro online in data 28.03.2025)</i></p> <p><i>I componenti del CUG hanno inoltre potuto partecipare ad un corso specifico organizzato da Upel Varese in data 27.03.2025, dal titolo “Il contributo del CUG al benessere organizzativo: l’importanza del cruscotto informativo e del PAP”.</i></p>
<b>Responsabili procedimento:</b>	Ufficio Personale; CUG.	
<b>Destinatari:</b>	Tutto il personale dell’ente.	



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

<b>Periodo di realizzazione previsto:</b>	Entro il 31.12.2025 e, comunque, nei termini previsti dalle iniziative promosse dall'Ufficio della Consigliera di Parità nell'ambito della rete dei CUG.	<i>Termine rispettato</i>
<b>Budget di spesa e copertura:</b>	Risorse interne, relative al costo indotto degli operatori del servizio.	

<b>Azione n. 2</b>	<b>Organizzazione del lavoro e conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa</b>	<b>Realizzazione 2025</b>
<b>Obiettivo:</b>	Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle e dei dipendenti e dei dipendenti.	
<b>Modalità di realizzazione:</b>	<p>a) Sviluppare e monitorare annualmente un'analisi di genere sui carichi di cura, elaborando statistiche sulla situazione del personale dipendente, al fine di avere una fotografia dettagliata dei carichi di cura a favore di figli e di altri familiari, dei congedi parentali e dei permessi previsti <i>ex lege</i>, da divulgare sulla pagina del sito web istituzionale dedicata al CUG.</p> <p>b) Porre a regime l'istituto del lavoro agile, quale strumento ordinario finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi in ottica di innovazione</p>	<p>a) <i>Il monitoraggio è stato effettuato nel mese di marzo 2025, con riferimento ai dati 2024. La divulgazione è avvenuta con la corretta pubblicazione della Relazione annuale 2024.</i></p> <p>b) <i>Di seguito si riportano i dati di attivazione dei progetti di lavoro agile annuali con riferimento all'anno 2025: interpello inviato a tutti i dipendenti il 14.04.2025 (con nota prot. n. 7383) e successiva sottoscrizione di n. 4 accordi individuali nel</i></p>



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

	<p>organizzativa, oltre che garanzia di equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, a seguito dell'approvazione del Regolamento per la disciplina del lavoro agile, avvento con deliberazione di Giunta comunale n. 40 del 21.04.2023;</p> <p>c) Proseguire nella diffusione di informative sulle normative specifiche in tema di permessi sul lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte dei dipendenti, anche tramite circolari interne.</p> <p>d) Facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative, i vincoli di spesa della finanza pubblica e le norme contrattuali nazionali di disciplina della materia.</p> <p>e) Confermare la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, come prevista per il servizio di appartenenza.</p> <p>f) Come previsto nel CCNL di comparto, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, favorire nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che: - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001; - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992; - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 2022; - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie; - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.</p>	<p><i>meze di maggio 2025 e n. 1 accordi nel mese di giugno 2025. Ad ottobre 2025 è pervenuta ulteriore richiesta che però non ha potuto trovare accoglimento per già raggiunto limite di posti disponibili. Come già annotato precedentemente, con deliberazione di Giunta comunale n. n. 97 del 18.11.2025 è stato revisionato il regolamento per la disciplina del lavoro agile, grazie al quale sarà possibile per più dipendenti accedere all'istituto.</i></p> <p><i>c) L'ufficio personale ha proseguito nell'attività informativa al personale che ne ha fatto richiesta, anche in attuazione delle novità fornite dal CCNL 16.11.2022.</i></p> <p><i>d) Nel corso dell'anno 2025 è stata presentata n. 1 nuova richiesta di trasformazione contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. La richiesta è stata accolta.</i></p> <p><i>e) Al fine di consentire maggiori margini applicativi dell'istituto e di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'Ente ha ampliato i margini di flessibilità oraria a far data dal 01.10.2025. A seguito di tale innovazione, nei giorni per i quali è previsto il rientro pomeridiano, i dipendenti possono ridurre la pausa pranzo fino ad un minimo di 30 minuti, come previsto dall'art. 34, comma 2, del CCNL 16.11.2022. In tal caso la riduzione della durata della pausa pranzo consente l'anticipazione dell'uscita serale per avvenuto completamento dell'orario dovuto giornaliero, ferme restando, in ogni caso, le esigenze di</i></p>
--	--	---



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

	<p>g) Porre sempre attenzione alle esigenze del personale con carico di cura nel programmare l'offerta formativa, al fine che tutti i dipendenti possano beneficiarne.</p>	<p><i>servizio, tra cui la garanzia del presidio degli sportelli negli orari di apertura al pubblico.</i></p> <p><i>f) Per venire incontro a specifiche esigenze personali, sociali o familiari, nel corso del 2025 sono state concesse modifiche orarie per n. 7 dipendenti.</i></p> <p><i>g) Si rinvia al monitoraggio della misura n. 5</i></p>
<b>Responsabili procedimento:</b>	Tutti i funzionari titolari di incarico di elevata qualificazione, ciascuno per il settore di competenza; Ufficio Personale; CUG.	
<b>Destinatari:</b>	Tutto il personale dell'ente.	
<b>Periodo di realizzazione previsto:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Per le modalità di cui al punto a): entro il 30 aprile dell'anno successivo (per il triennio di riferimento).</li><li>- Per le modalità di cui al punto b): attivazione degli accordi individuali entro il termine del 30 aprile di ogni anno.</li><li>- Per le modalità di cui ai restanti punti: periodicamente nel corso degli anni di riferimento, in base ad eventuali novità normative; richieste individuali.</li></ul>	<p><i>Termine rispettato</i></p> <p><i>Termine rispettato</i></p> <p><i>Termine rispettato</i></p>



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

<b>Budget di spesa e copertura:</b>	Risorse interne, relative al costo indotto degli operatori del servizio.	
-------------------------------------	--	--

Azione n. 3	Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale e/o psichica	Realizzazione 2025
<b>Obiettivo:</b>	<p>Tutelare in modo costante l'ambiente di lavoro, monitorando le dinamiche di gruppo e quelle individuali, facendo sì che non si verifichino:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pressioni o molestie sessuali;</li> <li>- mobbing;</li> <li>- atteggiamenti miranti ad avvilitare la persona, anche in forma velata ed indiretta;</li> <li>- atti vessatori correlati alla sfera privata delle lavoratrici o dei lavoratori.</li> </ul>	
<b>Modalità di realizzazione:</b>	<p>Divulgazione, attraverso la pubblicazione sul sito internet, di apposite circolari esplicative e svolgimento di riunioni informative demandate ai singoli funzionari titolari di incarico di elevata qualificazione, ciascuno per il proprio settore, della suddetta revisione del Codice di comportamento e, contestualmente, del Codice disciplinare del personale; l'attività sarà finalizzata a consentire un opportuno e significativo approfondimento da parte di tutto il personale, già in servizio e neoassunto, della gravità di comportamenti e/o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona, al fine che tutti comprendano il dovere di mantenere una condotta improntata ai principi di correttezza e di rispetto, che assicurino sul lavoro pari dignità di vita sia per gli uomini che per le donne.</p>	<p><i>La revisione del Codice di comportamento dell'Ente è stata adottata con deliberazione di Giunta comunale n. 73 del 08.10.2024. Lo stesso è, dunque, aggiornato e risulta correttamente pubblicato nella sezione <a href="#">Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali</a> del sito internet.</i></p> <p><i>Il Codice di comportamento è stato correttamente consegnato ad ogni neoassunto, con la preghiera di partecipare a corsi specifici sul tema attraverso webinar forniti da UPEL Varese, così da poter approfondire gli aspetti più rilevanti.</i></p>



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

<b>Responsabili procedimento:</b>	Tutti i funzionari titolari di incarico di elevata qualificazione, ciascuno per il settore di competenza; Ufficio Personale; CUG.	
<b>Destinatari:</b>	Intera cittadinanza e personale dell'ente.	
<b>Periodo di realizzazione previsto:</b>	Costantemente per tutto il personale, con cadenza annuale per l'intero periodo 2025/2027; singolarmente per ciascun neoassunto, all'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.	<i>Valore rispettato</i>
<b>Budget di spesa e copertura:</b>	In generale sarà effettuato con risorse interne, in relazione al costo indotto degli operatori del servizio.	

<b>Azione n. 4</b>	<b>Promozione e sensibilizzazione della cultura della non discriminazione</b>	<b>Realizzazione 2025</b>
<b>Obiettivo:</b>	Promuovere la cultura dei diritti, del rispetto e della non violenza, creando momenti di incontro, di confronto e di formazione per ricordare le discriminazioni e le violenze che, ancora oggi, le donne sono costrette a subire, ricordando contestualmente le conquiste sociali, politiche ed economiche dalle stesse ottenute.	



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

<b>Modalità di realizzazione:</b>	Valorizzare le giornate dell'8 marzo (giornata internazionale della donna) e del 25 novembre (giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne), attraverso eventi da organizzarsi su impulso dell'Assessorato alle pari opportunità.	<i>Nel corso dell'anno 2025 sono stati organizzati n. 3 eventi in merito, così come meglio specificati:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- in data 21.03.2025 – spettacolo teatrale dal titolo "Datemi un bianchetto";</li><li>- in data 23.11.2025, sul sagrato della Chiesa Parrocchiale al termine della Santa Messa domenicale, in collaborazione con il CCRR di Cardano al Campo, è stato organizzato un primo flash mob;</li><li>- in data 25.11.2025, nell'anfiteatro dell'Istituto Scolastico M. Montessori al termine delle lezioni, sempre con la collaborazione con il CCRR di Cardano al Campo, è stato organizzato un secondo flash mob.</li></ul>
<b>Responsabili procedimento:</b>	Funzionario titolare di incarico di elevata qualificazione del settore Servizi alla Persona; Ufficio cultura; CUG.	
<b>Destinatari:</b>	Intera cittadinanza e personale dell'ente.	
<b>Periodo di realizzazione previsto:</b>	Almeno un evento all'anno nel corso del triennio.	<i>Termini rispettati, come meglio sopra indicato</i>
<b>Budget di spesa e copertura:</b>	Oltre al costo indotto relativo agli operatori del servizio interessato, la spesa troverà stanziamento nei capitoli di bilancio dedicati alla pari opportunità	



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

Azione n. 5	Benessere organizzativo e formazione	Realizzazione 2025
<b>Obiettivo:</b>	Garantire il rispetto delle pari opportunità nei percorsi di formazione e riqualificazione del personale, ponendo la dovuta attenzione al benessere organizzativo all'interno dell'ente, strumento indispensabile per migliorare la condizione del singolo lavoratore, il clima lavorativo, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa in generale.	
<b>Modalità di realizzazione:</b>	<p>a) Come già declinato negli scorsi anni, il piano di formazione, di cui alla successiva sezione dedicata, è stato redatto tenendo conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo una completa pari opportunità a uomini e donne per la frequentazione di corsi di formazione e aggiornamento individuali. Per attuare tale parità di trattamento, infatti, viene preferita l'articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di cura oppure orario di lavoro part-time. A tal fine vengono privilegiati interventi di formazione <i>in house</i>, mediante piattaforme <i>e-learning</i> che consentono ai dipendenti di scegliere il momento nel quale fare formazione all'interno del proprio orario di lavoro, senza disagi per lo spostamento fuori sede.</p> <p>b) Accoglienza e inserimento lavorativo per i neoassunti; sostegno per il reinserimento dei dipendenti assenti per lunghi periodi. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità/paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia, ecc.),</p>	<p>a) Il PIAO 2025/2027 contiene correttamente il piano della formazione, ove viene data netta prevalenza alla fruizione della formazione tramite portali online, tra cui si ricordano principalmente il portale Syllabus e la piattaforma utilizzata da UPEL Varese, che permettano di seguire webinar sia in modalità telematica sincrona, che asincrona.</p> <p>b) Nel corso dell'anno 2025 è stata assunta una sola nuova risorsa umana, che ha potuto beneficiare dell'accoglienza e dell'inserimento lavorativo da parte del proprio responsabile di settore competenti e del proficuo affiancamento del personale già presente nell'ufficio di destinazione.</p>



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

	<p>prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere a un livello costante le competenze. In occasione di nuove assunzioni, sarà valutata, in considerazione del rispetto dei vincoli di bilancio, la possibilità di porre in essere un percorso formativo di affiancamento, al fine di trasferire le conoscenze.</p> <p>c) Attivazione, in caso di richiesta e/o di necessità, degli strumenti di mobilità interna e di ricollocazione. L'ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni, anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente, prima che all'esterno, le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.</p>	<p>c) <i>Nel corso dell'anno di riferimento, per esigenze d'ufficio, si è provveduto ad effettuare n. 2 mobilità interne, di carattere temporaneo, che hanno permesso la valorizzazione della professionalità dei dipendenti interessati.</i></p>
<b>Responsabili procedimento:</b>	Per le tutte le modalità sopra indicate: tutti i funzionari titolari di incarico di elevata qualificazione, ciascuno per il settore di competenza; il Segretario comunale, l'Ufficio Personale.	
<b>Destinatari:</b>	Tutto il personale dell'ente.	



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

<b>Periodo di realizzazione previsto:</b>	Per tutte le modalità sopra esposte: in modo continuativo per tutto il triennio di riferimento	<i>Termine rispettato</i>
<b>Budget di spesa e copertura:</b>	In generale è finanziato con risorse interne, in relazione al costo indotto degli operatori del servizio. Per quanto riguarda il punto b) il budget di spesa è da definirsi in base al numero dei corsi di formazione che verranno attivati e alle modalità di fruizione; la spesa trova comunque copertura nei singoli capitoli di bilancio dedicati alla formazione e aggiornamento del personale, suddivisa per i singoli settori.	

<b>Azione n. 6</b>	<b>Promozione della coesione del personale e del senso di appartenenza all'Ente</b>	<b>Realizzazione 2025</b>
<b>Obiettivo:</b>	Azione legata alla precedente, con il fine di porre in essere azioni che vadano ad incidere sul miglioramento del sistema sociale interno all'Ente, delle relazioni interpersonali, tra dipendenti e tra questi e i cittadini, ed in generale della cultura organizzativa. Sviluppando, infatti, un maggior senso di appartenenza all'Ente e grazie alla motivazione, si vuole far ritrovare ai dipendenti la consapevolezza del loro ruolo, recuperando rilevanza della loro missione lavorativa.	



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

<b>Modalità di realizzazione:</b>	<p>a) Pianificazione di un corso formativo rivolto a tutti i dipendenti dell'Ente che permetta di migliorare la comunicazione interna ed esterna, ponga le basi per la prevenzione e la gestione delle dinamiche conflittuali, creando così un ambiente di lavoro coeso e stimolante grazie al quale accrescere la consapevolezza del proprio ruolo e la propensione all'utenza.</p> <p>b) Pianificazione di un percorso di formazione specifico rivolto ai Responsabili di settore, al fine di acquisire e potenziare le competenze per l'esercizio di un efficace lavoro in team, così da creare un ambiente di lavoro coeso e stimolante e, dunque, un miglior clima lavorativo a beneficio di tutti i dipendenti e, di riflesso, dei cittadini.</p>	<p>a) <i>In data 10 e 11 dicembre 2025, è stato organizzato un percorso formativo, in presenza, per tutti i dipendenti dell'Ente finalizzato al miglioramento della comunicazione interna ed esterna dell'organizzazione. Il percorso ha riscontrato un notevole gradimento da parte dei dipendenti, come si può evincere dall'esame dei questionari di gradimento.</i></p> <p>b) <i>Nelle medesime date, è stato altresì organizzato, sempre in presenza, un percorso ad hoc per i responsabili di settore.</i></p>
<b>Responsabili procedimento:</b>	Il responsabile del Settore Affari Generali	
<b>Destinatari:</b>	Tutto il personale dell'ente.	
<b>Periodo di realizzazione previsto:</b>	Entro il 31.12.2025	<i>Termine rispettato, come meglio sopra indicato</i>



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

<b>Budget di spesa e copertura:</b>	Il budget di spesa è da definirsi in base all'ampiezza del percorso formativo che verrà attivato ed alle modalità di fruizione. La spesa trova, comunque, copertura nei capitoli di bilancio dedicati alla formazione e aggiornamento del personale, il cui centro di responsabilità è posto in capo al Settore Affari Generali.	
-------------------------------------	--	--

<b>Azione n. 7</b>	<b>Promozione della cultura del rispetto e la valorizzazione delle diversità</b>	<b>Realizzazione 2025</b>
<b>Obiettivo:</b>	Accrescere la cultura della persona e la valorizzazione delle diversità di genere e ruolo, per una crescita personale e professionale dei dipendenti dell'Ente.	
<b>Modalità di realizzazione:</b>	<p>a) Divulgazione a tutto il personale dipendente del presente piano, con espresso invito ai responsabili di settore di darne puntuale attuazione. Il piano, quale parte integrante del PIAO, verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune, al fine di darne piena visibilità anche alla cittadinanza.</p> <p>b) A seguito della sottoscrizione dell'“Accordo di cooperazione strategica per la costituzione di un comitato permanente dei comitati unici di garanzia a livello provinciale”, continuare a porre in essere una fattiva e costruttiva collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di parità e con i CUG aderenti</p>	<p>a) A seguito di sua approvazione, il PIAO 2025/2027 è stato correttamente trasmesso via mail ordinaria a tutti i responsabili di settore, con preghiera di attuazione e divulgazione dello stesso ai propri collaboratori. Lo stesso è stato pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune (sezione <a href="#">Disposizioni generali – Atti generali – Documenti di programmazione strategico-gestionale</a>)</p> <p>b) Nel corso dell'anno 2025, attraverso gli incontri organizzati, è continuata una fattiva e costruttiva collaborazione con</p>



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

	<p>alla rete, finalizzata alla diffusione di iniziative formative sul tema, alla condivisione di esperienze e buone prassi, all’attivazione di azioni e progetti di interesse trasversale.</p> <p>c) La promozione delle pari opportunità e il contrasto a qualunque tipo di violenza di genere sono priorità anche del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), secondo cui, al fine di diffondere una vera cultura del rispetto, è necessario partire dal mondo del lavoro. A tal fine, come già fatto nel 2024, anche quest’anno si inviterà il personale dipendente dell’Ente a partecipare al percorso formativo presente sulla piattaforma Syllabus, denominato <i>“La cultura del rispetto. Accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione”</i>. Detto programma, della durata di 12 ore, mira ad accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo anche attraverso l’utilizzo di specifici strumenti e di una corretta comunicazione interpersonale.</p>	<p><i>l’Ufficio della Consigliera di parità e con i CUG aderenti alla rete.</i></p> <p>c) <i>A seguito dell’adesione alla campagna di formazione sul tema promossa dalla piattaforma Syllabus, n. 23 dipendenti hanno partecipato al percorso formativo preventivato per l’anno 2025. In aggiunta a detto percorso, n. 4 dipendenti hanno anche seguito in modo attivo il percorso, sempre presente su Syllabus, denominato “Conoscere il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia all’interno della PA quali promotori del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni”.</i></p> <p><i>Le tematiche relative alla promozione delle pari opportunità, del rispetto, del benessere organizzativo e della comunicazione efficace quale strumento a contrasto dei potenziali conflitti, sono state affrontata da una buona parte del personale dipendente anche tramite webinar organizzati da UPEL Varese e da UPEL Milano, tra i cui titoli più significativi si può ricordare:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>“IKIGAI, la vita con un proposito”;</i></li><li>- <i>“Comunicazione efficace in ambito lavorativo – Netiquette”;</i></li><li>- <i>“Gestione dello stress e del conflitto”;</i></li><li>- <i>“Dal mobbing allo stress lavorativo”;</i></li><li>- <i>“Adattabilità e Resilienza”</i></li><li>- <i>“Comunicazione 2.0 – Comunicazione nonviolenta - Gestione dei conflitti”;</i></li><li>- <i>“Neuroscienza della Felicità”;</i></li></ul>
--	--	--



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- “Operatori di sportello come comunicare con il cittadino”;</li> <li>- “Le fondamenta del Benessere”;</li> <li>- “Gestione del tempo e dello stress”;</li> <li>- “Etica professionale, leadership e lavoro di squadra”;</li> <li>- “Le azioni positive per promuovere comportamenti corretti, valorizzare la diversità e garantire l’inclusione. Dalla pianificazione delle policies alla concretizzazione delle azioni. Il ruolo del CUG”</li> </ul>
<b>Responsabili procedimento:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Per la modalità di cui al punto a) e c): tutti i funzionari titolari di incarico di elevata qualificazione, ciascuno per il settore di competenza;</li> <li>- Per la modalità di cui al punto b): il CUG.</li> <li>- Per la modalità di cui al punto c): tutti i funzionari titolari di incarico di elevata qualificazione, ciascuno per il settore di competenza; il Segretario comunale.</li> </ul>	
<b>Destinatari:</b>	Tutto il personale dell’ente.	
<b>Periodo di realizzazione previsto:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Per la modalità di cui al punto a): per la divulgazione, entro 30 giorni dall’approvazione del piano; per la piena attuazione, entro le singole scadenze.</li> <li>- Per la modalità di cui al punto b): in base alle iniziative promosse dall’Ufficio della Consigliera di Parità nell’ambito della rete dei CUG.</li> </ul> <p>Per le modalità di cui al punto c): entro il 31.12.2025.</p>	<p><i>Termine rispettato</i></p> <p><i>Termine rispettato</i></p> <p><i>Termine rispettato</i></p>



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

<b>Budget di spesa e copertura:</b>	In generale è finanziato con risorse interne, in relazione al costo indotto degli operatori del servizio.	

### SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

#### *Adempimenti sicurezza e qualità dei luoghi di lavoro*

La sicurezza sul lavoro è un tema di grande attualità e, da sempre, l'Ente pone massima attenzione alla formazione del personale dipendente ed opera in modo tale che tutti possano volgere le proprie mansioni in sicurezza.

Come di consueto, anche nel corso del 2025, sono stati organizzati i corsi in materia di sicurezza (generale e specifica) ex D.Lgs. n. 81/2008, che hanno visto la partecipazione del personale dipendente neo-assunto e non. Nello specifico sono stati organizzati: n. 1 corso per l'aggiornamento accordo Stato/Regioni (formazione generale e formazione specifica rischio basso), n. 1 corso per la formazione di un neoassunto; n. 1 per la formazione preposti, n. 1 per la formazione antincendio, n. 2 corsi per la formazione di primo soccorso, di cui uno specifico pediatrico per le educatrici dell'Asilo Nido, n. 1 corso per la formazione RLS e n. 1 corso per la formazione Datore di lavoro.

Per quanto concerne la tematica della qualità dei luoghi di lavoro, si ricorda come nel corso dell'anno 2023 siano state portate all'attenzione dell'Amministrazione delle criticità inerenti gli ambienti di lavoro siti al piano terra del Palazzo Comunale, considerati purtroppo carenti di luce ed aria per poter svolgere la propria attività lavorativa in condizioni ottimali. Dette criticità sono state definitivamente sanate nella seconda metà del 2025, con la conclusione dei lavori dell'intero piano terra del Palazzo, dove sono collegati l'intero Servizio Demografico, l'ufficio Protocollo-Messo e l'ufficio Tributi.

#### *Codice di Comportamento*

Il Codice di Comportamento dell'Ente è stato approvato originariamente con delibera di G.C. n. 132 del 06.12.2013, ad integrazione e miglior specifica del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. n. 62/2013, ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001.



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

A seguito all'entrata in vigore al 14.07.2023 del D.P.R. 13.06.2023, che ha apportato modifiche significative al D.P.R. n. 62/2013, si è provveduto ad aggiornare il testo, a seguito di deliberazione di Giunta comunale n. 73 dell'08.10.2024.

Ciò premesso, si precisa che l'osservanza delle regole contenute nel Codice di Comportamento costituisce uno degli indicatori rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale di ciascun dipendente del Comune.

L'Organismo Indipendente di Valutazione/Il Nucleo di Valutazione quale soggetto preposto alla misura e alla valutazione della performance individuale del Funzionario, titolare di posizione organizzativa, valuta le violazioni del Codice di Comportamento formalmente e debitamente accertate, e ne tiene conto in sede di valutazione della performance individuale di ciascuno.

Analogamente, i Funzionari, quali soggetti preposti alla misurazione e valutazione della performance individuale del restante personale, valutano le violazioni del Codice di Comportamento formalmente e debitamente accertate, e ne tengono conto in sede di valutazione della performance individuale.

L'Ente diffonde il Codice di Comportamento pubblicando sul proprio sito internet istituzionale, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e allegandolo ai contratti di consulenza o di collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale. Dello stesso viene data indicazione nei contratti affidati a collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, e alle imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. Il Comune contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro, consegna ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento.

Il Codice di Comportamento, costituendo una misura di prevenzione della corruzione e, dunque, volendo orientare l'operato dei dipendenti pubblici in senso eticamente corretto e in funzione di garanzia della legalità, rappresenta una solida base per la concreta attuazione, da parte di tutti i lavoratori, dell'uguaglianza di genere al fine di contrastare ogni forma di discriminazione e di violenza sul posto di lavoro e non solo.

Si precisa, infine, che nel corso del 2025 non sono pervenute al CUG segnalazioni in merito a discriminazioni o violenze morali/psicologiche, ma neppure di disagio personale, quale campanello d'allarme di un possibile più esteso malessere lavorativo all'interno dell'Ente.

### SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nella sezione performance del PIAO 2025/2027 è stato inserito l'obiettivo trasversale a tutti i settori avente ad oggetto *“Partecipazione attiva al percorso formativo attivato dall'ufficio personale rivolto ai dipendenti con lo scopo di promuovere un ambiente di lavoro coeso e stimolante, grazie al quale ciascuno possa accrescere la consapevolezza del proprio ruolo e la migliorare la propensione all'utenza”*, volutamente legato all'azione n. 6 *“Promozione della coesione del personale e del senso di appartenenza dell'Ente”*. Non sono stati inseriti altri obiettivi specifici trasversali per la tematica delle pari opportunità, ma tali obiettivi sono da sempre propri dell'Ente. Come previsto dalla direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, lo stato di attuazione delle azioni positive,



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

relazionato appunto nella relazione annuale, viene sottoposto all'attenzione del Nucleo di Valutazione, diventando così elemento di valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e di quella individuale del dirigente responsabile.

Si ricorda che il "Sistema di misurazione e valutazione della performance", approvato nel 2023, stabilisce espressamente che il livello di realizzazione delle azioni positive pesa il 10% nella valutazione complessiva della performance organizzativa di Ente.

### **SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Il Comune di Cardano al Campo ha disciplinato il funzionamento del CUG con apposito regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 75/2016. Il CUG di Cardano al Campo è stato costituito per la prima volta nel 2011 e successivamente rinnovato, per decadenza dei termini di legge, per una durata in carica di quattro anni.

Il CUG che oggi sottoscrive la presente relazione è stato nominato con provvedimento del Segretario comunale del 29.10.2025 (prot. n. 21052 del 03.11.2025) e resterà in carica fino al 2029.

Il CUG del Comune di Cardano al Campo è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.

Ha composizione paritetica ed è formato, ad oggi, da due rappresentanti dell'amministrazione e da un componente designato dall'organizzazione sindacale FP CGIL di Varese, ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. 165/2001.

#### **A. OPERATIVITA'**

Non essendogli affidati obiettivi specifici, il CUG non dispone di stanziamenti ad hoc nei documenti di bilancio e, di conseguenza, le offerte formative di cui possono beneficiare i componenti del Comitato non possono che rientrare nell'ambito del piano formativo generale dell'Ente.

Le dimensioni ridotte dell'Ente e la mancanza di spazi all'interno delle sedi municipali, non permettono al Comitato di disporre di una propria sede, né di un ufficio dedicato, che possa permettere di effettuare attività di sportello. Non si dispone di una linea telefonica dedicata ma si è dotato di un account di posta elettronica ordinaria ([cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)), di un proprio codice per la protocollazione della posta in entrata e in uscita e di una sezione dedicata nel sito internet istituzionale, che viene costantemente aggiornata.

I componenti, sia di parte datoriale che sindacale, svolgono il loro ruolo all'interno del proprio orario di lavoro in aggiunta alle funzioni e gli incarichi già attribuiti, utilizzando un monte ore assegnato allo scopo.



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

Di norma le riunioni del CUG si svolgono presso una sala della sede del Municipio.

### **B. ATTIVITA'**

Nel corso dell'anno 2025, il CUG si è riunito n. 3 volte in presenza:

- il 19.02.2025, nella precedente composizione, per esaminare le azioni positive e il piano di formazione, da inserire entrambi nel PIAO 2025/2027;
- il 31.03.2025, sempre nella precedente composizione, per approvazione la Relazione annuale 2024;
- il 05.11.2025, nella composizione attuale, per nominare Vide Presidente e Segretario, per esaminare la proposta di revisione del regolamento per il lavoro agile e per confermare l'adesione alla Rete dei CUG della Provincia di Varese.

Nel corso dell'anno di riferimento, il Presidente del CUG ha potuto partecipare a n. 2 incontri della Rete CUG tenutesi il 28.02.2025 e il 28.03.2025. Detti incontri risultano sempre interessanti e, dunque, positivi per la crescita professionale dei componenti dei comitati, che possono in tale sede misurarsi con le realtà degli altri Enti partecipanti alla Rete, al fine di beneficiare di buone prassi già consolidate, oltre che portare al tavolo di confronto le proprie esperienze.

### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Alla luce dei dati finora raccolti, il CUG perviene ad un'analisi positiva della situazione generale del personale, in quanto non si ravvedono, e non sono state portate alla sua attenzione, potenziali violazioni di pari opportunità, né discriminazioni e violenze morali/psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing nel corso dell'anno di riferimento.

Per quanto concerne il benessere organizzativo dell'Ente, come già segnalato lo scorso anno, non si può che apprezzare l'investimento voluto dall'Amministrazione per i lavori di ristrutturazione del Palazzo Municipale, grazie al quale gli uffici che avevano riscontrato forti criticità legate al difetto del rapporto aeroilluminante delle stanze sono diventati finalmente confortevoli e adatti allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Si valuta, inoltre, positivamente la revisione del regolamento del lavoro agile, che permetterà l'accesso all'istituto di una più ampia platea di dipendenti interessati a beneficiare di un strumento atto a garantire un maggior equilibrio tra i tempi di vita e quelli di lavoro.



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

C.F. e P.I. 00221730120

Mail: [cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

Un ultimo accenno merita la prosecuzione del percorso di condivisione nell'ambito dell'adesione all'*Accordo di cooperazione strategica per la costituzione di un comitato permanente dei Comitati Unici di Garanzia a livello provinciale*, grazie al quale anche una realtà medio/piccola come quella del CUG di Comune di Cardano al Campo, purtroppo priva di risorse economiche proprie e che può contare solo sul contributo lavorativo di risorse umane già fin troppo impegnate nelle ordinarie attività dell'Ente, può periodicamente confrontarsi con una rete territoriale ricca di conoscenze, buone prassi e di sinergica condivisione di obiettivi ed iniziative.

I componenti del CUG, riunitisi in seduta in data 26.03.2026, prendono atto e approvano, sottoscrivendola, la suddetta relazione.

Cardano al Campo, 26.03.2026

Simona Marchetti – Presidente

F.to Simona Marchetti

Patrizia D'Angelo – Vice Presidente

F.to Patrizia D'Angelo

Cristina De Alberti – Segretario

F.to Cristina De Alberti