



## **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@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

**RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

**ANNO 2020**



# 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 precipuo 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 i/le lavoratori/trici.

Il ruolo del CUG è stato ben definito dalla direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e per l'Innovazione e del Ministro per le pari opportunità e, più recentemente, dalla direttiva n. 2/2019 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

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, così come integrata direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

La stessa ha un duplice obiettivo. Vuole fornire una visione d'insieme della situazione del personale, grazie all'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione, e 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 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: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Come sopra accennato, 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).



## 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)

Nella seconda parte della relazione, invece, trova spazio un'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

In data 24 febbraio l'Amministrazione ha fornito al CUG i dati sul personale, 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.

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

Classi età / Inquadram.	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	TOT
Operatore cat. A				1		1			1	1	2	4	5
Esecutore cat. B/B3		1	2	2		5		2	2	5	1	10	15
Istruttore cat. C	3	1	1	2	1	8		2	7	15		24	32
Istruttore dir. cat. D/D3		1	1	6		8		1	2	5	4	12	20
Segretario com.le					1	1						0	1
<b>Totale personale</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>23</b>		<b>5</b>	<b>12</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	<b>50</b>	<b>73</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>5%</b>	<b>15%</b>	<b>3%</b>	<b>32%</b>	<b>0%</b>	<b>7%</b>	<b>16%</b>	<b>36%</b>	<b>10%</b>	<b>68%</b>	<b>100%</b>

**Nota Metodologica** – Si è inserito il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Sulla prima tabella, rileviamo che la maggioranza del personale è composta da donne tra i 51 e 60 anni di età, pari a 26 unità e per una percentuale del 36%, seguita dalla fascia immediatamente inferiore tra i 41 e 50 anni, sempre di sesso femminile, a pari al 16%. Nelle fasce estreme poniamo l'attenzione sulle 7 unità over



## 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)

60 di sesso femminile, pari al 10% del personale, e sulle sole 3 unità di sesso maschile under 30. In totale abbiamo il 68% del personale donna e il 32% uomo

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

Classi età / Tipo Presenza	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	%
Tempo Pieno	3	3	4	11	1	22	96%		4	10	21	7	42	84%
Part Time >50%					1	1	4%		1	2	5		8	16%
Part Time <50%							0%							0%
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
<b>Totale %</b>	<b>13%</b>	<b>13%</b>	<b>17%</b>	<b>48%</b>	<b>9%</b>	<b>100%</b>		<b>0%</b>	<b>10%</b>	<b>24%</b>	<b>52%</b>	<b>14%</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, possiamo rilevare che il part-time con orario di lavoro superiore al 50% è fruito da 8 lavoratrici, di cui 5 di età compresa dai 51 ai 60 anni. Il solo dipendente uomo che presta il servizio lavorativo in part-time >50% è il Segretario comunale, in convenzione con il Comune di Magnago. I part-time sono tutti di tipo orizzontale.

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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
TITOLARE POSIZIONE ORG.VA	3	50%	3	50%	6	100%
Totale personale	22	31%	50	69%	72	100,00%
% sul personale complessivo *	3	14%	3	6%	6	8,33%

\* Escluso il Segretario comunale

Le posizioni organizzative sono in totale 6, suddivise equamente tra uomini e donne.



## 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 - ANZIANITA' 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	3	1		1		5	21,74%		2	1	1		4	8,00%
Tra 3 e 5 anni							0,00%							0,00%
Tra 5 e 10 anni							0,00%		1		1		2	4,00%
Superiore a 10 anni		2	4	10	2	18	78,26%		2	11	24	7	44	88,00%
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	<b>50</b>	<b>100,00%</b>
<b>Totale %</b>	<b>13%</b>	<b>13%</b>	<b>17%</b>	<b>48%</b>	<b>9%</b>	<b>100%</b>		<b>0%</b>	<b>10%</b>	<b>24%</b>	<b>52%</b>	<b>14%</b>	<b>100%</b>	

**Nota metodologica** – Si è inserito il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

Per quanto riguarda l'anzianità di servizio nei profili e nei livelli di inquadramento, rileviamo che il 78,26% degli uomini e l'88% delle donne permane nella classe di riferimento da più di 10 anni.

**TABELLA 1.5 - 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	%
Operatore cat. A	20.276,00	20.936,00	- 660,00	-3,26%
Esecutore cat. B/B3	22.424,00	22.342,00	82,00	0,37%
Istruttore cat. C	26.353,00	25.662,00	691,00	2,62%
Istruttore dir. cat. D/D3	34.409,00	32.820,00	1.589,00	4,62%
<b>Totale personale</b>	<b>22</b>	<b>42</b>	<b>64</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>34%</b>	<b>66%</b>	<b>100%</b>	



## 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 inserito il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc.) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

Il valore delle retribuzioni medie nette, come indicate in base alla nota metodologica, presenta un divario economico tra uomo e donna di poco sopra al 4% considerato il totale delle categorie, maggiormente riscontrabile nella categoria D. Si nota, invece, un'inversione di tendenza nella categoria A.

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						
% sul personale complessivo						

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	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	6	46%	7	54%	13	100%
Diploma di scuola superiore	11	28%	28	72%	39	100%
Laurea	2	33%	4	67%	6	100%
Laurea magistrale	4	27%	11	73%	15	100%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	23	32%	50	68%	73	100%

\* Compreso il segretario comunale

Il dato sulle differenze retributive di cui alla tabella 1.5 non pare trova giustificazione nell'esame dei titoli di studio, dove si rileva una maggiore qualificazione del personale femminile.



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

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso pubblico per assunzione 2 istruttori tecnici cat. C	1	33%	2	67%	3	100%	DONNA
Concorso pubblico per assunzione 1 collab. Prof.le cat. B3	0	0%	3	100%	3	100%	DONNA
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>17%</b>	<b>5</b>	<b>83%</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	
<b>% sul personale</b>							

**Nota Metodologica** – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

I due concorsi banditi nel 2020 hanno visto una prevalente partecipazione femminile nelle commissioni, pari al 67% per il primo e pari al 100% per il secondo. In entrambe le occasioni, la presidenza è stata assunta da una donna.

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'**

Classi età / Tipo Misura conciliazione	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	%
Personale che fruisce di part time a richiesta						0			1	2	5		8	16%
Personale che fruisce di telelavoro						0							0	
Personale che fruisce del lavoro agile ordinario						0							0	
Personale che fruisce di orari flessibili			1			1	5%		1	3	2		6	12%



## 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)

Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)						0							0	
<b>Totale</b>			1			1	5%		2	5	7		14	28%
<b>Totale % per età</b>			25%			5%			40%	42%	27%		28%	

\* Escluso il segretario comunale in segreteria convenzionata

Come si evince chiaramente dalla tabella, usufruiscono di misure di conciliazione 15 dipendenti, 14 donne e un solo uomo. L'istituto maggiormente utilizzato è il part-time a richiesta, nella misura superiore al 50%, come da confronto con la tabella 1.2.

**TABELLA 1.10 – 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	52	78%	15	22%	67	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti			288	100%	288	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	4	2%	206	98%	210	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti					0	0%
<b>Totale</b>	56	10%	509	90%	565	100%
<b>% sul personale complessivo</b>	1	5%	8	16%	9	13%

Il numero di permessi L. 104/1992 fruiti dimostra una netta tendenza verso i permessi giornalieri della componente maschile, rispetto a quella femminile, che usufruisce, invece, di quelli orari.



## 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 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

Classi età / Tipo Formazione	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	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale		14	23	123		160	78%			16	15	13	44	22%
Competenze manageriali/Relaziona li														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
<b>Totale ore</b>		14	23	123		160	78%			16	15	13	44	22%
<b>Totale ore %</b>		9%	14%	77%		100%				36%	34%	30%	100%	

Le ore complessive di formazione nell'anno di riferimento sono state 204, fruite per il 78% dai dipendenti e per il 22% dalle dipendenti. e dalle donne per il 22%.

Si tenga conto che, in considerazione dell'emergenze sanitaria, non è stato possibile organizzare corsi in presenza. Il tutto è stato fruito tramite portale di formazione on-line.

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Nella sezione precedente si è avuto modo di analizzare i dati riguardanti la fruizione delle misure di conciliazione da parte dei dipendenti.

In aggiunta si può solo aggiungere che gli unici istituti utilizzati sono il part-time con orario superiore al 50% e le fasce orarie flessibili. Si evidenzia un importante squilibrio di genere, in quanto su 15 dipendenti che hanno chiesto ed ottenuto di beneficiare di tali misure, 14 sono donne. Per quanto concerne la fascia di età di appartenenza, quella in cui maggiormente viene utilizzato il part-time è quella tra i 41 e i 50 anni pari al 42% del totale dei dipendenti per età.

Resta ancora da mappare e regolamentare il lavoro agile, utilizzato in via emergenziale nel corso dell'anno di riferimento per far fronte all'emergenza sanitaria. Per ora si può dire, a decorrere dal marzo 2020, gran parte del personale dipendente, non adibito al presidio di servizi ritenuti essenziali, è stato collocato in lavoro agile, inizialmente per tutto il monte ore lavorativo, in seguito a rotazione.



## 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 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Le misure adottate per la tutela delle parità e la promozione delle pari opportunità sono sostanzialmente riconducibili all'attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive adottato dall'ente con deliberazione di Giunta comunale n. 129 del 18.12.2018 e pubblicate sul sito istituzionale del Comune di Cardano al Campo al seguente link: [https://www.comune.cardanoalcampo.va.it/Articoli/Trasparenza-Amministrativa/Informazioni-sul-C.U.G.-Comitato-Unico-di-Garanzia/778-1843%5EPiano-triennale-azioni-positive.asp?ID=1843&ID\\_MacroMenu=10](https://www.comune.cardanoalcampo.va.it/Articoli/Trasparenza-Amministrativa/Informazioni-sul-C.U.G.-Comitato-Unico-di-Garanzia/778-1843%5EPiano-triennale-azioni-positive.asp?ID=1843&ID_MacroMenu=10)

Preme ricordare, comunque, come l'emergenza sanitaria che ha caratterizzato il 2020, e continua a caratterizzare questi primi mesi del 2021, ha avuto ripercussioni anche sull'attuazione delle iniziative previste nel sopra ricordato piano.

Per quanto concerne i risultati raggiunti, nonostante la particolarità dell'anno di riferimento, possiamo sintetizzare quanto segue.

#### **OBIETTIVO N. 1 PIANO AZIONI POSITIVE – ELIMINAZIONE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI**

**Finalità:** tutelare l'ambiente di lavoro facendo sì che non si verificano: pressioni o molestie sessuali; mobbing; atteggiamenti miranti ad avvilire la persona, anche in forma velata ed indiretta; atti vessatori correlati alla sfera privata delle lavoratrici o dei lavoratori.

#### **Azioni e relativa attuazione:**

- a) **divulgazione del Codice di comportamento e del Codice disciplinare del personale** per consentire l'approfondimento della gravità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino sul lavoro pari dignità di vita sia per gli uomini che per le donne. Nel corso dell'anno 2020, come previsto dalla Legge 190/2012, è avvenuta la formazione sull'aggiornamento del Piano di Prevenzione della Corruzione degli Enti Pubblici, attinente anche la materia in esame;
- b) **sensibilizzazione sul tema delle molestie:** la psicologa del lavoro sarà incaricata di approfondire e sviluppare la tematica durante gli incontri programmati con il personale per la rilevazione in materia di stress lavoro correlato. L'emergenza sanitaria non ha permesso l'attuazione della misura, considerata l'impossibilità di organizzare incontri in presenza. L'azione sarà attuata, dunque, al termine della pandemia.

#### **OBIETTIVO N. 2 – FORMAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA**

**Finalità:** garantire il rispetto delle pari opportunità nei percorsi di formazione e riqualificazione del personale.

#### **Azioni e relativa attuazione**



## 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) **Pari opportunità:** i Piani di formazione hanno tenuto conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo, ove possibile, pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuali; viene sempre valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. A decorrere dal mese di marzo 2020, la formazione è avvenuta esclusivamente on line, con garanzia di pari opportunità a uomini e donne di frequenza a webinar – formazione da remoto.
- b) **E-learning:** sono privilegiati interventi di formazione *in house*, mediante anche piattaforme *e-learning* 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. Nel corso dell'anno 2020, come previsto dalla Legge 190/2012, e come già ricordato per il precedente obiettivo, è avvenuta la formazione sull'aggiornamento del Piano di Prevenzione della Corruzione degli Enti pubblici, attinente anche la materia in esame, mediante piattaforma e-learning con accesso libero in relazione all'orario.
- c) **Reinserimento lavorativo:** sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia, ecc.), 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. Al personale rientrato in servizio durante l'anno 2020 è stata garantita tale azione di sostegno.
- d) **Mobilità e ricollocazione:** il Comune 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. Nel corso dell'anno 2020, in relazione all'emergenza sanitaria, non sono avvenute mobilità interne.
- e) **Stress lavoro correlato:** promuovere la sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere anche in relazione allo stress lavoro correlato, proseguendo con le attività intraprese con lo psicologo incaricato dall'Amministrazione comunale nell'ambito delle azioni di miglioramento previste nel piano specifico.  
La spesa di riferimento trova stanziamento nei capitoli di bilancio destinati alla sicurezza dei luoghi di lavoro, all'intero dell'affidamento complessivo degli adempimenti in materia di sicurezza (euro 6.800 annuali). L'azione sarà attuata al termine dell'emergenza sanitaria.

### **OBIETTIVO N. 3 - CONCILIAZIONE FAMIGLIA/LAVORO E FLESSIBILITÀ ORARIA**

**Finalità:** 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 dipendenti e dei dipendenti.



## 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)

### Azioni e relativa attuazione

- a) **Informare:** diffusione di informative sulle normative in merito ai permessi sul lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte dei dipendenti, anche tramite circolari interne. Nel corso del l'anno 2020 sono state fornite numerose informative al personale in materia di utilizzo della banca ore e sulla disciplina del lavoro agile emergenziale.
- b) **Part-time:** 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 e con i vincoli di spesa della finanza pubblica. Nell'anno 2020 non sono state presentate richieste.
- c) **Flessibilità di orario:** confermare la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, come prevista per il servizio di appartenenza; in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori, su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati, nel rispetto delle esigenze di servizio. Nel corso dell'anno 2020 sono stati concesse variazioni di orario per motivi familiari e/o personali a 7 dipendenti, anche in relazione all'emergenza sanitaria. Si sottolinea che la collocazione in lavoro agile emergenziale è avvenuta anche tenendo delle esigenze del personale che ha manifestato necessità di cura dei minori.
- d) **Corsi di formazione:** formulazione del calendario dei corsi che tengano conto del personale con carico di cura (part-time e periodo di allattamento). Come già indicato, nel corso del 2020 i corsi di formazioni sono stati organizzati solo in modalità on-line, con estrema flessibilità di orario, in quanto la piattaforma e-lernig utilizzata permette l'accesso libero in relazione all'orario.

### **OBIETTIVO N. 4 – PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE**

**Finalità:** sviluppare la conoscenza della cultura di genere

### Azioni e relativa attuazione

- a) **Diffusione:** migliorare la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità. Il piano azioni positive 2019/2021 è stato pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune, in apposita sezione dedicata al tema delle pari opportunità. Di esso è stata data informazione al personale dipendente del Comune di Cardano al Campo, con invito ai Responsabili di settore a dare attuazione a quanto previsto.
- b) **Ufficio della Consigliera di parità:** viene fornita collaborazione con l'ufficio della Consigliera di parità per la diffusione di iniziative formative sul tema.

Questo quanto fin qua realizzato.

Nel corso del 2021 si proseguirà nelle azioni e nelle iniziative di cui sopra, al fine di realizzare più compiutamente il Piano Triennale delle azioni positive, tenuto conto dell'emergenza sanitaria tutt'ora in corso e della facoltà di adozione del Pola, piano operativo del lavoro agile.



## 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 4. BENESSERE DEL PERSONALE

#### *Indagini sul benessere organizzativo*

Le difficoltà organizzative riscontrate nell'anno di riferimento (pandemia e componenti del CUG dimissionari) non hanno permesso di predisporre e distribuire al personale il questionario sul benessere organizzativo. Si spera di poter conoscere il grado di soddisfazione del personale nel corso del 2021, al fine di capire i punti di forza sui cui contare e i punti di debolezza su cui intervenire. Ci si prefigge anche lo scopo di raccogliere delle proposte di miglioramento, da rielaborare nell'aggiornamento del Piano Triennale delle azioni positive.

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

La sicurezza sul lavoro è un tema di grande attualità e lavorare in sicurezza è un diritto previsto dalla Costituzione Italiana.

Come già più volte ricordato, l'emergenza sanitaria non ha permesso nel 2020 l'organizzazione di corsi di formazione in presenza, per cui i consueti corsi in materia di sicurezza (generale e specifica) ex D.Lgs. n. 81/2008 sono stati rinviati a data da destinarsi, non prima del termine dello stato di emergenza.

Possiamo qui ricordare che nel corso del 2020 è stato adottato il Protocollo anticontagio e di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, contenente le disposizioni per la riattivazione e la prosecuzione delle attività lavorative in presenza in sicurezza.

#### *Codice di Comportamento*

Il Codice di Comportamento dell'Ente è stato approvato 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.

In questi anni non è sorta la necessità di un suo aggiornamento, considerata la sua ancora attualità e buon rispetto delle disposizioni da parte del personale dipendente.

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.



## 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)

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 sottolinea, infine, come nel corso del 2020 non sono pervenute al CUG segnalazioni in merito a situazioni di disagio.

### SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel Piano Performance 2020-2022, così come nei Piani precedenti, non si riscontrano obiettivi specifici trasversali di pari opportunità.

Ma tali obiettivi non sono certo estrani all'Ente, in quanto, in conformità alla normativa vigente, redige e porta ad attuazione l'adottato Piano Triennale delle azioni positive. Come previsto dalla direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, lo stato di attuazione delle suddette azioni positive, 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.

Ciò premesso, si preannuncia che è in fase di prossima adozione il Piano Organizzativa del Lavoro Agile (POLA), quale specifica sezione del Piano della performance dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto nelle amministrazioni pubbliche ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile.

### **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, sulla base delle nomine effettuate dall'Ente, è stato costituito per la prima volta in data 17.07.2011 e successivamente rinnovato, per decadenza dei termini di legge, per una durata in carica di quattro anni, con provvedimento del Responsabile del Settore Pianificazione e Gestione delle Risorse n. 49/2015 in data 2.12.2015.

Con provvedimento del 7.11.2017, sono stati surrogati i componenti di parte pubblica.

Nel mese di novembre 2019 si sono attivate le procedure per la costituzione del nuovo CUG, stante la scadenza dell'incarico quadriennale del precedente nel mese di dicembre 2019.

Anche a causa della prolungata fase emergenziale legata alla pandemia da Covid-19, le suddette procedure si sono protratte per tutto l'anno 2020 e, dunque, è stato possibile costituire il nuovo CUG solo con determinazione del Responsabile del Settore Pianificazione e Gestione delle Risorse n. 9 del 19.02.2021.

Il CUG 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, e da un componente supplente per la medesima parte sindacale.

L'Amministrazione si riserva di integrare la suddetta composizione, qualora dovessero arrivare nuove candidature o designazioni, al fine di raggiungere la composizione ordinaria prevista dal regolamento (n. 4 componenti), con auspicio di presenza del genere 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)

### A. OPERATIVITA'

- La nuova nomina del CUG è stata disposta con determinazione del Responsabile del Settore Pianificazione Gestione delle Risorse n. 9 del 19.02.2021.
- Non essendo presenti obiettivi specifici, il CUG non dispone di stanziamenti specifici nei documenti di bilancio.
- Non potendo disporre di risorse economiche proprie, le offerte formative del CUG rientrano nell'ambito del piano formativo generale dell'Ente.
- Anche in considerazione delle dimensioni dell'Ente e della mancanza di spazi all'interno delle sedi municipali, il Comitato non dispone di una propria sede, né di un ufficio dedicato.
- Le riunioni del CUG si svolgono, di norma, presso una sala della sede del Municipio.
- Il CUG non dispone di una linea telefonica dedicata ma è dotato di un account mail ([cug@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)), di un proprio codice per la protocollazione della posta e una sezione dedicata nel sito internet istituzionale; non effettua attività di sportello.
- I componenti di parte datoriale e sindacale del CUG 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.
- Nel corso del 2020, in considerazione della scadenza del mandato dei componenti e a causa dell'emergenza sanitaria che ha impegnato tutta l'Amministrazione, il CUG non si è riunito.

### B. ATTIVITA'

Come già ricordato, la nuova nomina del CUG è stata caratterizzata dalle difficoltà di reperire componenti effettivi e supplenti, fattore che, purtroppo, ha alquanto rallentato, per non dire sospeso, l'attività dello stesso nell'anno 2020, anche in considerazione degli sforzi operativi posti in essere dall'intera amministrazione per far fronte all'emergenza sanitaria da pandemia da Covid-19.

### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

In conclusione, appare doveroso aggiungere informazioni in merito al massiccio ricorso al lavoro agile, quale conseguenza dell'attuazione delle misure di contenimento e contrasto del rischio epidemiologico da Covid-19, che ha caratterizzato l'anno di riferimento dal mese di marzo in poi e continua a caratterizzare l'anno in corso.

La suddetta esperienza ha dimostrato come l'Ente abbia saputo mettere in campo una pronta risposta di conciliazione vita/lavoro adeguata ai limiti dell'emergenza, e che tale istituto possa davvero rappresentare un primo passo verso la regolamentazione del sistema.

In termini numerici si è passati da nessun dipendente in lavoro agile nel mese di gennaio 2020 all'88% delle lavoratrici e al 55% dei lavoratori nel mese di aprile 2020. Dopo un rientro in presenza a circa il 50% anche delle lavoratrici nei mesi estivi, si è tornati ad un innalzamento delle percentuali ancora all'80% nel periodo novembre-dicembre.

In considerazione del risultato raggiunto, il CUG non può, dunque, che apprezzare le modalità e la celerità con cui l'Ente si è adeguato a tale modalità di lavoro, che ha permesso al personale di continuare a svolgere le proprie mansioni lavorative in sicurezza e in conciliazione con le numerose esigenze familiari e personali emerse, inevitabilmente, durante la pandemia.

E' auspicabile un proseguimento su tale strada, tenuto conto della già preannunciata prossima adozione del Piano Organizzativa del Lavoro Agile (POLA), che, come già ricordato, diventerà una sezione del Piano Performance per il Triennio 2021-2023.



## **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)

Proprio nell'attuazione del POLA, il CUG potrà valorizzare il suo ruolo consultivo al fine di porre in essere politiche fattive di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata, funzionali al miglioramento del benessere organizzativo.

Cardano al Campo, 30 marzo 2021

Simona Marchetti – Presidente

f.to Simona Marchetti

Claudio Mondello – Vice Presidente

f.to Claudia Mondello

Paola De Luca

f.to Paola De Luca