



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

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2021



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

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 ben definito dalla direttiva emessa in data 04.03.2011 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e per l'Innovazione di concerto con il Ministro per le pari opportunità e, più recentemente, dalla 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

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla sopra citata direttiva del 04.03.2011, così come integrata dalla direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

La suddetta relazione fornisce una visione d'insieme della situazione del personale, grazie all'analisi dei dati trasmessi dall'Amministrazione, e 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.

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 da eventuali 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 eventualmente 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

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 10 marzo 2022, con nota prot. n. 4577, 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.

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

Classi età	UOMINI					TOT.	DONNE					TOT.	TOT.
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		
Operatore cat. A				1		1			1	1	2	4	5
Esecutore cat. B/B3			2	4		6		1	2	5	1	9	15
Istruttore cat. C	2		2	2	1	7		1	7	12	2	22	29
Istruttore cat. C (t. det.)						0		1				1	1
Istruttore dir. cat. D/D3		1	1	5		7	1	1	2	5	4	13	20
Segretario com.le					1	1						0	1
Totale personale	2	1	5	12	2	22	1	4	12	23	9	49	71
% sul personale complessivo	3%	1%	7%	17%	3%	31%	1%	6%	17%	32%	13%	69%	100%

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 di età compresa tra i 51 e 60 anni, pari a 23 unità e per una percentuale del 32%, seguita dalla fascia immediatamente inferiore tra i 41 e 50 anni, di sesso femminile, pari al 12%, a parità della fascia di uomini tra i 51 e 60 anni di età. Nelle fasce estreme si deve porre l'attenzione sulle 9 unità over 60 di sesso femminile, pari al 13% del personale, e sulle sole 2 unità di sesso maschile under 30. Nel complesso abbiamo il 69% del personale donna e il 31% uomo

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



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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

Classi età	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	2	1	5	12	1	21	95%	1	3	10	19	9	42	86%
Part Time >50%					1	1	5%		1	2	4		7	14%
Part Time <50%						0	0%						0	0%
Totale	2	1	5	12	2	22	100%	1	4	12	23	9	49	100%
Totale %	9%	5%	23%	55%	9%	100%		2%	2%	24%	47%	18%	100%	

Il segretario comunale è titolare di segreteria convenzionata e svolge parte dell'orario nell'ente convenzionato

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 come il part-time con orario di lavoro superiore al 50% sia fruito da 7 lavoratrici, di cui 4 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 forza della convenzione di Segreteria Comunale, sottoscritto con il Comune di Magnago.

I part-time sono tutti di tipo orizzontale.

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	2	33%	4	67%	6	100%
Totale personale	21	30%	49	70%	70	100,00%
% sul personale complessivo *	2	10%	4	8%	6	8,57%

* Escluso il Segretario comunale

Le posizioni organizzative al 31.12.2021 sono in totale 6, suddivise in 4 titolari donne e 2 titolari uomini. Si segnala che, fino al 15.12.2021, le 6 posizioni organizzative erano, invece, equamente suddivise tra uomini e donne, come nei precedenti 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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

TABELLA 1.4 - ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ' 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	2			1		3	13,64%	1	2	1	2		6	12,24%
Tra 3 e 5 anni		1	2	6		9	40,91%			2	5		7	14,29%
Tra 6 e 10 anni						0	0,00%		1				1	2,04%
Superiore a 10 anni			3	4	3	10	45,45%		1	9	16	9	35	71,43%
Totale	2	1	5	11	3	22	100,00%	1	4	12	23	9	49	100,00%
Totale %	9%	5%	23%	50%	14%	100%		2%	8%	24%	47%	18%	100%	

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 45,45% degli uomini e il 71,43% 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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello (u/d)	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori	%
			assoluti	
Operatore cat. A	20.024,00	20.532,00	- 508,00	-2,54%
Esecutore cat. B/B3	22.091,00	20.388,00	1.703,00	7,71%
Istruttore cat. C	26.340,00	24.578,00	1.762,00	6,69%
Istruttore dir. cat. D/D3	31.861,00	31.122,00	739,00	2,32%
Totale personale	21	49	70	
% sul personale complessivo	30%	70%	100%	

Nota Metodologica – Si è inserito il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc.) del personale da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali. La tabella riporta la situazione del personale alla data del 31.12.2021. La retribuzione netta media delle donne è influenzata dalla presenza di contratti di lavoro a tempo parziale, come precisato dalla tabella 1.3.



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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

Il valore delle retribuzioni medie nette presenta un visibile divario economico tra uomo e donna, soprattutto per quanto concerne gli inquadramenti “Esecutori cat. B/B3” e “Istruttori cat. C”.

Come spiegato nella nota metodologica, tale divario è giustificato dal fatto che, per ottenere la media delle retribuzioni, sono stati conteggiati anche i contratti part-time, usufruiti da sole lavoratrici donne.

Tale divario, se pur impattante, ha valenza relativa, in considerazione dei diversi contratti di lavoro, non perfettamente equiparabili tra loro.

E', comunque, doveroso precisare che il suddetto divario non è stato riscontrato nella relazione dello scorso anno, in quanto l'Ufficio Personale, in mancanza di indicazioni metodologiche precise sul punto, aveva optato per non tener conto dei contratti part-time nel conteggio della retribuzione media.

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	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	6	46%	7	54%	13	100%
Diploma di scuola superiore	12	33%	24	67%	36	100%
Laurea	1	14%	6	86%	7	100%
Laurea magistrale	3	21%	11	79%	14	100%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	22	31%	48	69%	70	100%

* Compreso il segretario comunale

Non si può che evidenziare una incisiva maggior qualificazione delle lavoratrici.



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

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 assistente sociale cat. D	1	33%	2	67%	3	100%	UOMO
Concorso pubblico per assunzione istruttori tecnici cat. C	2	67%	1	33%	3	100%	DONNA
Concorso pubblico per assunzione collab. Prof.le cat. B3	0	0%	3	100%	3	100%	DONNA
Totale personale	3	33%	6	67%	9	3	

Nota Metodologica – Si è inserito, 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, con indicazione della relativa presidenza.

Nell'anno 2021 sono stati banditi tre concorsi, che hanno visto una speculare composizione fra uomini e donne per due di essi, ed una partecipazione al 100% femminile nel terzo concorso. La presidenza è stata assunta da una donna in due dei suddetti tre concorsi.

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



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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

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	4		7	14%
Personale che fruisce di telelavoro						0							0	
Personale che fruisce del lavoro agile ordinario						0							0	
Personale che fruisce di orari flessibili				2		2	9%			3	1		4	8%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)						0							0	
Totale			0			2	9%		1	5	5		11	22%
Totale %			0%			9%			25%	42%	22%		22%	

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

* Escluso il segretario comunale in segreteria convenzionata

Come si evince chiaramente dalla tabella, usufruiscono di misure di conciliazione 13 dipendenti, 11 donne e 2 uomini. 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	35	49%	36	51%	71	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	58	24%	188	76%	246	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	5	9%	53	91%	58	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti					0	0%
Totale	98	26%	277	74%	375	100%

Il numero di permessi L. n. 104/1992 fruiti dimostra una equiparazione tra donna e uomo nella fruizione dei permessi giornalieri e un aumento dei permessi orari usufruiti dalle dipendenti donne.

Volendo fare un raffronto con quanto monitorato nella relazione 2020, si constata una diminuzione dei valori assoluti di fruizione.



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

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)	36					36			8	8	8		24	
Aggiornamento professionale	296		49	85		430			24	29	75	17	145	
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG										9				
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	332	0	49	85		466			32	46	83	17	169	
Totale ore %	71%	0%	11%	18%		100%			19%	27%	49%	10%	100%	

Nota Metodologica – E' stata inserita la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio sono stati considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati).

Le ore complessive di formazione nell'anno di riferimento sono state 635, fruite in misura nettamente maggiore dal personale dipendente di sesso maschile.

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 del personale dipendente.

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. Come per l'anno 2020, si evidenzia un squilibrio di genere, in quanto su 13 dipendenti che hanno chiesto ed ottenuto di beneficiare di tali misure, 11 sono donne.

Per quanto concerne l'istituto del lavoro agile, utilizzato ancora nel 2021 in via emergenziale, si può osservare come il personale dipendente, non adibito al presidio dei servizi essenziali, ne abbia beneficiato a rotazione, con un progressivo rientro in presenza.

A far data dal 15 ottobre 2021, tutto il personale dipendente è rientrato in presenza, senza misure di accompagnamento, in quanto non sono emerse criticità.

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://comune.cardanoalcampo.va.it/informazioni-sul-c-u-g-comitato-unico-di-garanzia/>



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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

Preme ricordare, comunque, come l'emergenza sanitaria – che ha massivamente caratterizzato il 2020 – abbia influenzato anche il 2021, comportando ripercussioni sull'attuazione delle iniziative previste nel sopra citato piano.

Ciò premesso, si sintetizza di seguito quanto comunque raggiunto.

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 2021, la formazione obbligatoria in materia anticorruzione e trasparenza, ai sensi dalla Legge 190/2012, ha interessato proprio il Codice di comportamento.

- 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, che purtroppo ha caratterizzato anche l'anno 2021, 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

- 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.
- 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.



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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

Come già avvenuto nel corso del 2020, anche nell'anno di riferimento, la formazione è avvenuta esclusivamente on line, fatta eccezione per la formazione generale e specifica per i lavoratori neo-assunti in materia di sicurezza.

La fruizione della formazione tramite piattaforme telematiche è da ritenersi un buon strumento di organizzazione, che permette al personale dipendente di beneficiare, in modo fattivo, senza vincoli di orario e disagi di spostamento, dell'auspicabile aggiornamento professionale.

- 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.

Tale azione di sostegno è stata garantita al personale rientrato in servizio durante l'anno 2021.

- 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 2021, anche 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'attuazione della suddetta 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.

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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

- 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 dell'anno 2021 sono state fornite informative al personale in materia di anticipo TFS/TFR, convalenza post ricovero, controlli in materia di green pass per l'accesso ai luoghi di lavoro.

- 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 2021 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 2021 sono state concesse variazioni di orario per motivi familiari e/o personali a 7 dipendenti, anche in relazione all'emergenza sanitaria. Come per l'anno 2020, anche per l'anno di riferimento, la collocazione in lavoro agile emergenziale è avvenuta tenendo conto 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 commento all'azione precedente, i corsi di formazione sono stati organizzati in modalità on-line, modalità che permette di perseguire un aggiornamento professionale improntato alla flessibilità oraria, alla ripetitività del modulo formativo e alla fruibilità dell'evento senza vincoli di trasferta.

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.



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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

Questo quanto fin qua realizzato.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Indagini sul benessere organizzativo

Anche nel 2021 si sono riscontrate difficoltà organizzative, derivanti dalla pandemia da Covid-19, che non hanno permesso di predisporre e distribuire al personale il questionario sul benessere organizzativo.

Si auspica di poter pianificare tale azione a breve, consapevoli del fatto che solo un'indagine conoscitiva di tal genere possa far emergere i punti di forza su cui contare e i punti di debolezza su cui, invece, intervenire.

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.

Finalmente, dopo la sospensione nell'anno 2020 a causa dell'emergenza sanitaria, a giugno 2021 si sono potuti organizzare i consueti corsi in materia di sicurezza (generale e specifica) ex D.Lgs. n. 81/2008, che hanno visto la partecipazione del personale dipendente neo-assunto.

Nel corso del 2021 è proseguita l'attenzione all'attuazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, atte alla 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

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 precisa, infine, che nel corso del 2021 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

Nel Piano Performance 2021-2023, 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.

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 02.12.2015.

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.

A. OPERATIVITA'

L'attuale CUG è stato nominato con determinazione del Responsabile del Settore Pianificazione Gestione delle Risorse n. 9 del 19.02.2021.



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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

Non essendo presenti obiettivi specifici, il CUG non dispone di stanziamenti ad hoc nei documenti di bilancio e, di conseguenza, le offerte formative 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 di un account mail (cug@comune.cardanoalcampo.va.it), di un proprio codice per la protocollazione della posta e di una sezione dedicata nel sito internet istituzionale.

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.

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

B. ATTIVITA'

Con la premessa che anche l'anno 2021 è stato caratterizzato dall'emergenza sanitaria e dal conseguente ricorso al lavoro agile, se pur in modo non così massiccio come nel 2020, si precisa che il CUG ha potuto riunirsi due volte in presenza:

- in data 30.03.2021, per l'elezione del Vice Presidente e la nomina del Segretario, per l'esame del POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile triennio 2021-2023), in previsione dell'approvazione da parte della Giunta Comunale e, infine, per l'approvazione della Relazione annuale 2020;
- in data 08.09.2021 per l'esame del Piano triennale Azioni Positive 2022-2024 e per l'espressione di parere positivo riguardo allo stesso, nel suo contenuto sostanziale.

Nel corso dell'anno di riferimento, il Presidente del CUG ha potuto partecipare ai seguenti corsi di formazione tramite webinar:

- *"Gli strumenti a disposizione del Comitato Unico di Garanzia: lavoro agile e sportello di ascolto"*, organizzato da Uper Varese in data 8 aprile 2021;
- *"Il CUG da adempimento ad opportunità"*, organizzato dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Varese nelle giornate del 23 e 25 giugno 2021.

Il Presidente ha, inoltre, potuto partecipare, sempre da remoto, a un incontro organizzato dall'Ufficio della Consigliera di Parità atto ad illustrare il progetto di attivazione della rete CUG della Provincia di Varese.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Alla luce dei dati fin qua raccolti, il CUG perviene ad una 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, benessere organizzativo né discriminazioni e violenze morali/psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing nel corso del 2021.

Merita appunto positivo anche l'organizzazione funzionale del lavoro agile che, come nel 2020, ha permesso al personale di continuare a svolgere le proprie mansioni lavorative in modo efficiente, tanto che, al pieno rientro in presenza nell'ottobre 2021, non si sono riscontrati arretrati da recuperare.



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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

Si preannuncia, infine, che è in fase di prossima sottoscrizione l'Accordo di cooperazione strategica per la costituzione di un comitato permanente dei Comitati Unici di Garanzia a livello provinciale.

Il suddetto accordo avrà quale finalità quella di stabilire un coordinamento permanente dei CUG della Provincia di Varese, attraverso incontri periodici e organizzazione condivisa di iniziative al fine di:

- attivare percorsi di formazione dei componenti dei CUG, con un utilizzo più efficace di risorse economiche;
- pianificare proposte formative e progetti di interesse trasversale da promuovere presso i singoli enti, sulle tematiche di competenza;
- incentivare lo scambio di buone prassi e azioni comuni;
- condividere esperienze e buone prassi nella predisposizione di azioni positive e/o di azioni finalizzate comunque al pieno rispetto della parità di genere e monitorare l'effettiva realizzazione di tali azioni.

Il CUG ha valutato positivamente l'iniziativa posta in essere dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Varese, in quanto occasione non solo di aggiornamento e crescita professionale dei singoli componenti del Comitato, ma anche e soprattutto di attivazione/partecipazione a progetti e iniziative riguardanti le tematiche di competenza da poter veicolare a tutti i dipendenti comunali e a eventuali stakeholders.

Si ritiene, infatti, che l'attivazione di una rete sul territorio sia la strada giusta per creare una fattiva sinergia di conoscenze, buone prassi e, non da ultimo, risorse, superando così le difficoltà che il singolo Comitato riscontra in considerazione della mancata assegnazione di risorse proprie e del contributo lavorativo dei componenti, sempre più impegnati in una realtà lavorativa performante che li occupa in numerose attività trasversali.

Cardano al Campo, 29 marzo 2022

Simona Marchetti – Presidente

f.to Simona Marchetti

Claudio Mondello – Vice Presidente

f.to Claudia Mondello

Paola De Luca

f.to Paola De Luca