



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 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

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 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, 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

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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

La relazione è strutturata in due parti:

- la prima parte della relazione 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.) e sullo 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 28.02.2024, con nota prot. n. 4269, 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

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						
Inquadram.	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT. U	Inquadram.	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT. D	TOTALE COMPL.
Operatore ex cat. A					1	1	Operatore ex cat. A					1	1	2
Operatore esperto ex cat. B/B3		1	1	4	1	7	Operatore esperto ex cat. B/B3		1	2	7	2	12	19
Istruttore ex cat. C	2		1	4		7	Istruttore ex cat. C	1		9	7	4	21	28
Funzionario ed EQ ex cat. D			3	3		6	Funzionario ed EQ ex cat. D	1	3	3	6		13	19
Segretario com.le				1		1	Segretario com.le						0	1
Totale personale	2	1	5	12	2	22	Totale personale	2	4	14	20	7	47	69
% sul personale complessivo	3%	1%	7%	17%	3%	32%	% sul personale complessivo	3%	6%	20%	29%	10%	68%	100%

Il personale del Comune di Cardano al Campo presenta, anche per l'anno 2023, una sostanziale medesima ripartizione tra generi degli anni precedenti. Dall'analisi della prima tabella, si rileva infatti che la maggioranza del personale è composta da donne di età compresa tra i 51 e 60 anni (20 unità, pari al 29% del totale), seguita dalla fascia immediatamente inferiore tra i 41 e 50 anni, sempre di sesso femminile (14 unità, pari al 20% del totale). Le corrispettive fasce di personale di sesso maschile, sono invece composte da 12 unità (pari a 17%) per l'intervallo da 51 a 60 anni, e pari a solo 5 unità (pari all'7%) per l'intervallo tra 41 e 50 anni. Nel complesso, il Comune di Cardano al Campo ha il 68% del personale donna e il 32% uomo.



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

Classi età	UOMINI							DONNE						
Tipo Presenza	<=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	1	5	12	2	22	100%	2	3	12	17	7	41	87%
Part Time >50%						0	0%		1	2	3		6	13%
Part Time <50%						0	0%						0	0%
Totale	2	1	5	12	2	22	100%	2	4	14	20	7	47	100%
Totale %	9%	5%	23%	55%	9%	100%		4	4%	30%	43%	15%	100%	

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 6 lavoratrici, di cui 3 di età compresa dai 51 ai 60 anni. 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

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.	2	29%	5	71%	7	100%
Totale personale (escluso segret)	21	31%	47	69%	68	100%
% sul personale complessivo *		10%		4%		14%
* incidenza del personale titolare di P.O./E.Q. rispetto al totale del personale dipendente						

Le posizioni organizzative al 31.12.2023 sono in totale 7, di cui sono titolari 5 donne e 2 uomini.

Dalla tabella rimane escluso il Segretario comunale. Per dovere di completezza, si segnala che l'Ente si è avvalso di un Segretario comunale donna, con contratto a scavalco da gennaio a giugno 2023. Da luglio 2024, il Segretario comunale è uomo.



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 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	1	5	23,81%	2	3	3	3		11	23,40%
Tra 3 e 5 anni	2			1		3	14,29%		1	2	1	1	5	10,64%
Tra 6 e 10 anni			2	4		6	28,57%				4	1	5	10,64%
Superiore a 10 anni			2	4	1	7	33,33%		1	8	12	5	26	55,32%
Totale	2	1	5	11	2	21	100,00%	2	5	13	20	7	47	100,00%
Totale %	10%	5%	24%	52%	10%	100%		4%	11%	28%	43%	15%	100%	

Per quanto riguarda l'anzianità di servizio nei profili e nei livelli di inquadramento, rileviamo che il 33,33% degli uomini e il 55,32% delle donne permangono 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 fatto lo scorso anno, 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

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	5	23%	7	15%	12	17%
Diploma di scuola superiore	12	55%	20	43%	32	46%
Laurea *	1	5%	4	9%	5	7%
Laurea magistrale **	4	18%	16	34%	20	29%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	22	100%	47	100%	69	100%
* Laurea triennale						
** Laurea magistrale, a ciclo unico o vecchio ordinamento						

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

Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente
Concorso	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Istruttore tributi	1	33%	2	67%	3	100%	donna
Totale personale	1	33%	2	67%	3	100%	

Nell'anno di riferimenti è stato espletato un unico concorso, per il quale è stata rispettata la presenza di entrambi i generi nella composizione della 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

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	2	3		6	13%
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	1	1		3	6%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)						0							0	
Totale			1			1	5%		2	3	4		9	19%
Totale % *			20%			5%			50%	21%	20%		19%	



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

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 10 dipendenti, 9 donne e 1 uomo. L’istituto maggiormente utilizzato è il part-time a richiesta, nella misura superiore al 50%, come da confronto con la tabella 1.2.

Una riflessione a parte merita il lavoro agile, che, superato il periodo emergenziale, non ha visto l’attivazione di accordi individuali. Tutto il personale risulta, infatti, in presenza dall’ottobre 2021. L’effettiva attivazione del lavoro agile in via ordinaria avverrà nel 2024, a seguito di approvazione del nuovo PIAO 2024/2026, ma si ricorda che nel 2023 è stato approvato apposito regolamento.



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 1.10 – 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)	30	24%	94	76%	124	100%
Numero permessi orari L. 104/199 (n. ore fruiti)	0	0%	445	100%	445	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali (n. giorni fruiti)	0	0%	26	100%	26	100%
Numero permessi orari per congedi parentali (n. ore fruiti)	0	0%	0	0%	0	0%
Totale	30	5%	565	95%	595	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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

I dati riferiti alla fruizione di congedi per L. 104/1992 e congedi parentali, si concentrano 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 svolto in via principale dalle donne.

Nel complesso, si riscontra un sensibile aumento rispetto a quanto fruito dal personale dipendente nel corso degli ultimi anni:

- anno 2021 – n. 375 permessi
- anno 2022 – n. 477 permessi
- anno 2023 – n. 595 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) 2023/2025 adottato dall'Ente con deliberazione di Giunta comunale n. 46 del 12.05.2023.

A seguire, si sintetizza quanto raggiunto.

Azione n. 1 - Organizzazione del lavoro e conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa

		<i>Realizzazione 2023</i>
Obiettivo:	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 temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle e dei 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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

Modalità di realizzazione:	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. b) Attivare e stabilizzare lavoro agile, quale strumento ordinario finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi in ottica di innovazione organizzativa, oltre che garanzia di equilibrio tra tempi di vita e di lavoro; a tal fine l'ente procederà all'aggiornamento della disciplina sul lavoro agile, già delineata nel POLA e che andrà a confluire nel PIAO, considerandola non può una sperimentazione, ma una modalità di lavoro a regime. 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. 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. e) Confermare la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, come prevista per il servizio di appartenenza.	<i>Il monitoraggio per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche è stato effettuato nel mese di marzo 2023 e viene ricompreso nella presente relazione, la quale verrà pubblicata sulla pagina dedicata al CUG del sito internet istituzionale nei tempi previsti. La relazione anno 2022 è stata correttamente pubblicata.</i> <i>Con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 21/04/2023 è stato approvato il Regolamento del lavoro agile. L'attivazione di forme di lavoro agile a regime avverrà a partire dall'anno 2024 a seguito di approvazione del PIAO 2024/2026.</i> <i>Attività effettuate nel corso dell'anno 2023: n. 1 circolare per l'attuazione di tutte le novità CCNL 16.11.2022.</i> <i>Nel corso dell'anno 2023 non sono state presentate nuove richieste di trasformazione da parte del personale dipendente.</i> <i>Nel corso dell'anno 2023 è stata confermata la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, anche attraverso il CCI 2023/2025.</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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

	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. 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.	<i>Nel corso dell'anno 2023 non sono state rappresentate dai dipendenti particolari situazioni personali, sociali o familiari, che necessitavano di forme di flessibilità ulteriori.</i> <i>Le esigenze del personale con carico di cura sono state prese in considerazione nell'ambito del piano di formazione approvato nell'ambito del PIAO 2023/2025, in cui viene data ampia possibilità di usufruire dei corsi di formazione su piattaforme e-learning.</i>
Responsabili procedimento:	Tutti i funzionari titolari di incarico di elevata qualificazione, ciascuno per il settore di competenza; Ufficio Personale; CUG.	
Destinatari:	Tutto il personale dell'ente.	
Periodo di realizzazione previsto:	- Per le modalità di cui al punto a): entro il 30 aprile dell'anno successivo (per il triennio di riferimento).	<i>Termine rispettato</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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

	- Per le modalità di cui al punto b): entro l'approvazione del PIAO per quanto riguarda l'aggiornamento della disciplina; entro il 31.05.2023 l'attivazione del lavoro agile a regime, a seguito di approvazione del PIAO; per i restanti anni, si prevede di attivare gli accordi individuali entro il 31 gennaio - Per le modalità di cui ai restanti punti: periodicamente nel corso degli anni di riferimento, in base ad eventuali novità normative; richieste individuali.	<i>Con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 21/04/2023 è stato approvato il Regolamento del lavoro agile.</i> <i>L'attivazione di forme di lavoro agile a regime avverrà a partire dall'anno 2024.</i> <i>Termini rispettati</i>
Budget di spesa e copertura:	Risorse interne, relative al costo indotto degli operatori del servizio.	

Azione n. 2 - Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale e/o psichica

		Realizzazione 2023
Obiettivo:	Tutelare in modo costante l'ambiente di lavoro, monitorando le dinamiche di gruppo e quelle individuali, facendo sì che non si verifichino: - 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.	
Modalità di realizzazione:	a) Revisione del Codice di comportamento dell'ente, in ottemperanza alle nuove disposizioni di legge di cui al D.L. n. 36/2022, al fine di inserire azioni di contrasto a comportamenti discriminatori e lesivi della dignità personale e dell'integrità psico-fisica dei dipendenti.	<i>La revisione del Codice di comportamento dell'ente avverrà nel corso dell'anno 2024</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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

	b) 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. c) Prosecuzione dell'opera di sensibilizzazione sul tema delle molestie, grazie all'intervento della psicologa del lavoro che sarà incaricata di approfondire e sviluppare la tematica durante gli incontri programmati con il personale per la rilevazione in materia di stress lavoro correlato.	<i>Come sopra ricordato, la revisione del Codice di comportamento e del Codice disciplinare avverrà nel corso dell'anno 2024: l'attività di divulgazione avverrà a seguito di tale revisione.</i> <i>Per il personale neoassunto è stata svolta specifica formazione attraverso webinar forniti da UPEL Varese.</i> <i>Nel corso degli incontri avvenuti nel 2023 per la rilevazione dello stress lavoro correlato, la psicologa del lavoro incaricata ha sensibilizzato il personale dipendente sui temi specifici.</i>
Responsabili procedimento:	Tutti i funzionari titolari di incarico di elevata qualificazione, ciascuno per il settore di competenza; Ufficio Personale; CUG.	
Destinatari:	Tutto il personale dell'ente.	
Periodo di realizzazione previsto:	Per le modalità di cui ai punti a) e c): entro il 31.12.2023, compatibilmente con i termini di approvazione del D.P.R. di revisione del Codice di comportamento generale.	<i>La revisione del Codice di comportamento dell'ente avverrà nel corso dell'anno 2024</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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

	- Per la modalità di cui al punto b): costantemente per tutto il personale, con cadenza annuale per l'intero periodo 2023/2025; singolarmente per ciascun neoassunto, all'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.	<i>La revisione del Codice di comportamento e la conseguente attività di divulgazione avverrà nel corso dell'anno 2024. Il personale neoassunto ha svolto specifica formazione attraverso webinar forniti da UPEL Varese.</i>
Budget di spesa e copertura:	In generale sarà effettuato con risorse interne, in relazione al costo indotto degli operatori del servizio; per quanto riguarda il punto c) la spesa di riferimento trova stanziamento nei capitoli di bilancio destinati alla sicurezza dei luoghi di lavoro, nell'ambito dell'affidamento complessivo dei servizi e degli adempimenti in materia di sicurezza (euro 6.222,00 annuali).	

Azione n. 3 - Promozione e sensibilizzazione della cultura della non discriminazione

		Realizzazione 2023
Obiettivo:	Promuovere la cultura dei diritti, del rispetto e della non violenza, creando un momento di incontro e di confronto 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.	
Modalità di realizzazione:	Valorizzare le giornate dell'8 marzo (Giornata Internazionale della donna) e del 25 novembre (Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza	<i>Nel corso dell'anno 2023 sono stati organizzati n. 4 eventi in merito. In occasione della "Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne", l'Assessorato alle Pari Opportunità ha proposto:</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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

	contro le donne), attraverso eventi da organizzarsi su impulso dell'Assessorato alle pari opportunità.	- lo spettacolo teatrale "Las Mariposas" – Lettura scenica con accompagnamento musicale, tenutosi il 22 novembre 2023 e riservata agli alunni frequentanti le classi terze della scuola secondaria di 1° grado; - Collettiva d'arte dal titolo "Basta violenza sulle donne" dal 18 al 26 novembre 2023; - Rassegna "Reviviscenze musicali – Un abbraccio tra Arte e Musica per crescere insieme" – Concerto dal titolo "La Partigiana Fiamma", tenutosi il 25 novembre 2023 <i>In occasione della Giornata Internazionale delle donne, l'Assessorato alle Pari Opportunità, in collaborazione con I.C. Statale "M. Montessori" Cardano al Campo ed il CCRR "L. Prati", hanno proposto lo spettacolo "PICCOLE GRANDI DONNE – Viaggio tra determinazione, lavoro e quotidianità", performance tra storia, testimonianze e poesie.</i>
Responsabili procedimento:	Funzionario titolare di incarico di elevata qualificazione del settore Servizi alla Persona; Ufficio cultura; CUG.	
Destinatari:	Intera cittadinanza e personale dell'ente.	
Periodo di realizzazione previsto:	Almeno un evento all'anno nel corso del triennio 2023/2025.	<i>N. 4 eventi nel corso del 2023</i>
Budget di spesa e copertura:	Oltre al costo indotto relativo agli operatori del servizio interessato, la spesa trova stanziamento nei capitoli di bilancio dedicati alla pari opportunità (intervento stimato in Euro 5.000,00)	<i>Per gli eventi sopra ricordati, l'Amministrazione ha investito circa 4.300 Euro</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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

Azione n. 4 - Benessere organizzativo e formazione

		Realizzazione 2023
Obiettivo:	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.	
Modalità di realizzazione:	a) Valutazione dello stress lavoro correlato. Si intende promuovere la sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere anche in relazione allo stress lavoro correlato, proseguendo con le attività intraprese con la psicologa incaricata dall'Amministrazione comunale nell'ambito delle più ampie azioni in materia di sicurezza del lavoro e miglioramento del benessere organizzativo. Tale modalità, programmata prima della pandemia, a causa dell'impossibilità di organizzare incontri in presenza, non ha avuto ancora piena attuazione. Viene, dunque, riproposta quale misura specifica, che troverà conclusione nell'anno in corso. b) La spesa di riferimento trova stanziamento nei capitoli di bilancio destinati alla sicurezza dei luoghi di lavoro, nell'ambito dell'affidamento complessivo dei servizi e degli adempimenti in materia di sicurezza (euro 6.222,00 annuali). c) Prosecuzione nel percorso di formazione del CUG. I componenti del comitato proseguiranno i percorsi di formazione proposti dalla consigliera di parità ai fini della piena conoscenza delle tematiche e degli sviluppi in	<i>La valutazione dello stress lavoro correlato è avvenuta nel corso dell'anno 2023. Sarà conclusa nel corso dell'anno 2024 mediante proposizione da parte del datore di lavoro delle azioni di miglioramento.</i> <i>La spesa di riferimento anno 2023 ha trovato stanziamento nei capitoli di bilancio destinati alla sicurezza dei luoghi di lavoro, nell'ambito dell'affidamento complessivo dei servizi e degli adempimenti in materia di sicurezza</i> <i>Il percorso di formazione del CUG è proseguito nel corso dell'anno 2023 attraverso incontri proposti dalla consigliera di parità e corsi di formazione proposti da UPEL Varese.</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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

	materia di pari opportunità. L'adesione all'<i>Accordo di cooperazione strategica per la costituzione di un comitato permanente dei comitati unici di garanzia a livello provinciale</i>, faciliterà indubbiamente un costante e valido aggiornamento sulle tematiche d'interesse.	<i>Il Presidente del CUG ha partecipato:</i> - all'incontro tenutosi in data 21.03.2023 organizzato dalla Consigliera di Parità; - al corso di formazione dal titolo "Pari Opportunità, contrasto al fenomeno del Mobbing e delle Molestie", tenutosi il 14.04.2023, organizzato da UPEL Varese; - al corso teorico di formazione intitolato "Comunicazione efficace alla costituzione del benessere lavorativo – Netiquette – corso teorico", organizzato in data 05.10.2023; <i>Il Segretario del CUG ha i seguenti corsi di formazione organizzati da UPEL Varese:</i> - "Pari Opportunità, contrasto al fenomeno del Mobbing e delle Molestie", tenutosi il 14.04.2023; - "Comunicazione efficace alla costituzione del benessere lavorativo – Netiquette – corso teorico", organizzato in data 05.10.2023;
d)	Predisposizione ed attuazione di piani di formazione che tengano conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo, ove possibile, pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuali. Per attuare tale parità di trattamento, dovrà essere 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 saranno 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.	<i>Gli obiettivi individuati sono stati perseguiti nell'anno 2023 nell'ambito del piano di formazione approvato nell'ambito del PIAO 2023/2025, dove si è optato per la possibilità di seguire i corsi di formazione tramite piattaforme di e-learning che consentono ai dipendenti una maggior libertà di scelta nella tempistica di fruizione.</i>
e)	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,	<i>Nel corso dell'anno 2023 il personale neoassunto ha potuto beneficiare di dell'accoglienza e dell'inserimento lavorativo da parte dei responsabili di settore competenti e, in alcuni casi, dell'affiancamento del personale cessato.</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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

	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. 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. f) 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.	<i>Nel corso dell'anno 2023 non sono pervenute richieste di mobilità interna da parte del personale dipendente.</i>
Responsabili procedimento:	- Per la modalità di cui al punto a): tutti i funzionari titolari di incarico di elevata qualificazione, ciascuno per il settore di competenza; il datore di lavoro; l'Ufficio Personale; il CUG. - Per la modalità di cui al punto b): il CUG. - Per le modalità di cui ai punti c) e d): tutti i funzionari titolari di incarico di elevata qualificazione, ciascuno per il settore di competenza; il segretario comunale.	



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

	- Per il punto e): tutti i funzionari titolari di incarico di elevata qualificazione, ciascuno per il settore di competenza; il segretario comunale; l'Ufficio Personale.	
Destinatari:	Tutto il personale dell'ente.	
Periodo di realizzazione previsto:	- Per la modalità di cui al punto a): entro il 31.12.2023; - Per la modalità di cui al punto b): nei termini previsti dalle iniziative promosse dall'Ufficio della Consigliera di Parità nell'ambito della rete dei CUG. - Per le modalità di cui ai punti c), d) ed e): in modo continuativo per tutto il triennio di riferimento.	<i>La valutazione dello stress lavoro correlato è avvenuta nel corso dell'anno 2023. Sarà conclusa nel corso dell'anno 2024 e proposizione da parte del datore di lavoro delle azioni di miglioramento.</i>
Budget di spesa e copertura:	In generale è finanziato con risorse interne, in relazione al costo indotto degli operatori del servizio. Per quanto riguarda il punto a) la spesa di riferimento trova stanziamento nei capitoli di bilancio destinati alla sicurezza dei luoghi di lavoro, nell'ambito dell'affidamento complessivo dei servizi e degli adempimenti in materia di sicurezza (euro 6.222,00 annuali). Per quanto riguarda il punto c) 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.	



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

Azione n. 5 – Promozione della cultura di genere

		Realizzazione 2023
Obiettivo:	Sviluppare la conoscenza della cultura di genere, migliorando la diffusione delle informazioni inerenti la tematica delle pari opportunità.	
Modalità di realizzazione:	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. 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 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.	<i>Il piano azione positive è stato pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune (sezione del PIAO, approvato con delibera GC 46 del 12.05.2023) ed è stato oggetto di specifica informazione a tutti i dipendenti da parte dei responsabili di servizio.</i> <i>Nel corso dell'anno 2023, attraverso vari incontri, è continuata una fattiva e costruttiva collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di parità e con i CUG aderenti alla rete.</i> <i>Il Presidente del CUG ha potuto partecipare all'incontro tenutosi in data 21.03.2023.</i> <i>Tutte le iniziative veicolate dalla rete dei CUG sono state comunicate ai dipendenti dell'Ente tramite posta elettronica.</i> <i>Così come previsto dal piano di formazione inserito nel PIAO 2023/2025, il personale è stato invitato a seguire i corsi di formazione online proposti da UPEL Varese in merito alle tematiche d'interesse.</i> <i>Si attesta che parte dei dipendenti hanno partecipato ai seguenti corsi:</i> - “Pari Opportunità, contrasto al fenomeno del Mobbing e delle Molestie”, tenutosi il 14.04.2023; - “Comunicazione efficace alla costituzione del benessere lavorativo – Netiquette – corso teorico”, organizzato in data 05.10.2023;



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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

		- <i>“Strumenti per la gestione dello stress in ambito lavorativo, dei conflitti e contrasto agli stereotipi – corso teorico”, svoltosi il 04.12.2023</i>
Responsabili procedimento:	Per la modalità di cui al punto a): tutti i funzionari titolari di incarico di elevata qualificazione, ciascuno per il settore di competenza; Per la modalità di cui al punto b): il CUG.	
Destinatari:	Tutto il personale dell’ente.	
Periodo di realizzazione previsto:	- 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. - 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.	<i>Pubblicazione del PIAO nei termini di legge. Termine rispettato.</i>
Budget di spesa e copertura:	In generale è finanziato con risorse interne, in relazione al costo indotto degli operatori del servizio.	



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

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 e opera al fine che tutti possano svolgere le proprie mansioni in sicurezza.

Nel corso del 2023, sono stati organizzati 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 e non. Nello specifico sono stati organizzati quattro corsi per l'aggiornamento accordo Stato/Regioni, uno per la formazione preposti, uno per la formazione di primo soccorso, uno per la formazione dirigenti in materia di sicurezza e uno per la formazione RLS.

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.

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

Tale necessità è sorta in seguito all'entrata in vigore al 14.07.2023 del D.P.R. 13.06.2023, che apporta modifiche significative al D.P.R. n. 62/2013. Nel corso del 2024 si procederà, dunque, all'aggiornamento.

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.



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 2023 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 2023/2025 non sono stati inseriti obiettivi specifici trasversali di pari opportunità, ma tali obiettivi sono all'Ente da sempre propri dell'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.

A tal proposito si segnala che con deliberazione n. 41 del 21.04.2023, la Giunta comunale ha approvato il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance", dove è sancito espressamente che il livello di realizzazione delle azioni positive pesa il 10% nella valutazione complessiva della performance organizzativa di 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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

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.

Nel mese di novembre 2019 sono state attivate le procedure per la costituzione del nuovo CUG, le quali si sono protratte purtroppo per tutto l’anno 2020, a causa della prolungata fase emergenziale legata alla pandemia da Covid-19. Il nuovo CUG è stato nominato nel febbraio 2021, con determinazione del Responsabile del Settore Pianificazione e Gestione delle Risorse n. 9/2021.

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, 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’

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 è dotato di un account di posta elettronica ordinaria (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 man mano popolata.

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.



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

B. ATTIVITA'

Nel corso dell'anno 2023, il CUG si è riunito due volte in presenza:

- in data 27.03.2023 per l'approvazione della Relazione annuale 2022 e per esaminare le azioni positive da inserire nel PIAO 2023/2025;
- in data 19.04.2023 per l'esame della disciplina per l'attivazione del lavoro agile e del piano di formazione da inserire nel PIAO 2023/2025.

Nel corso dell'anno di riferimento, il Presidente del CUG ha potuto partecipare ad un incontro formativo/informativo organizzato dalla Consigliera di Parità, tenutosi in presenza in data 21.03.2023, in cui sono stati affrontati i seguenti interessanti temi:

- Osservazioni in merito all'applicazione delle norme PAP/PIAO;
- Attività di formazione sul tema antidiscriminazione da inserire nei PAP;
- Conciliazione dei tempi

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Alla luce dei dati fin qua 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 del 2023.

Per quanto riguarda il benessere organizzativo dell'Ente, in attesa di avere evidenza dell'indagine svolta dalla psicologa incaricata della valutazione dello stress da lavoro correlato, si può fin d'ora affermare che lo stesso sia percepito dai dipendenti tendenzialmente positivo.

A tal proposito, si deve però ricordare che nell'anno 2023 sono state portate all'attenzione dell'Amministrazione delle criticità inerenti gli ambienti di lavoro siti al piano terra del Palazzo Comunale, che verranno risolte nel corso dell'anno corrente a seguito di opere di ristrutturazione dell'edificio. Si attende, dunque, la nuova disposizione degli uffici per verificare l'effettivo superamento delle criticità segnalate.

Si attende, infine, l'effettiva attivazione e stabilizzazione del lavoro agile, che avverrà nell'anno 2024 così come delineata nel PIAO 2024/2026 di prossima approvazione, nella speranza che si riveli effettiva garanzia di 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

www.comune.cardanoalcampo.va.it

Un ultimo accenno merita l'adesione all'*Accordo di cooperazione strategica per la costituzione di un comitato permanente dei Comitati Unici di Garanzia a livello provinciale*, che ha permesso, anche per l'anno 2023, ad 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, di poter confrontarsi con una rete territoriale ricca di conoscenze, buone prassi e sinergica condivisione di obiettivi ed iniziative.

I componenti del CUG, riunitisi in seduta in data 25 marzo 2024, prendono atto e approvano, sottoscrivendola, la suddetta relazione.

Cardano al Campo, 25 marzo 2024

Simona Marchetti – Presidente

F.to Simona Marchetti

Claudio Mondello – Vice Presidente

F.to Claudia Mondello

Paola De Luca

F.to Paola De Luca