



## **Comitato Unico di Garanzia**

**Per le pari opportunità**

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

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

C.F. e P.I. 00221730120

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

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

Ai vertici dell'Amministrazione

Al Nucleo di Valutazione dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

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

**RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

**ANNO 2022**



# Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

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

C.F. e P.I. 00221730120

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

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

## PREMESSA

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

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

Il ruolo del CUG è stato 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.

La relazione di cui trattasi 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.



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

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

C.F. e P.I. 00221730120

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

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

### PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

#### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

In data 8 marzo 2023, con nota prot. n. 4368, 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						DONNE					TOT.	COMPL.
	<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		
Operatore cat. A				1		1					1	1	2
Esecutore cat. B/B3		1	2	4	1	8		1	3	5	2	11	19
Istruttore cat. C	2		2	3	1	8			7	11	2	20	28
Istruttore cat. C (t. det.)						0	1	2				3	3
Istruttore dir. cat. D		1	2	3		6	1	2	4	5	2	14	20
Segretario com.le						0						0	0
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>49</b>	<b>72</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>8%</b>	<b>15%</b>	<b>3%</b>	<b>32%</b>	<b>3%</b>	<b>7%</b>	<b>19%</b>	<b>29%</b>	<b>10%</b>	<b>68%</b>	<b>100%</b>

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

Il personale del Comune di Cardano al Campo presenta, anche per l'anno 2022, 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 (21 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 19% del totale). Le corrispettive fasce di personale di sesso maschile, sono invece composte da 11 unità (pari a 15%) per l'intervallo da 51 a 60 anni, e pari a solo 6 unità (pari all'8%) 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.

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

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://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	7	11	2	23	100%	2	4	12	18	7	43	88%
Part Time >50%						0	0%		1	2	3		6	12%
Part Time <50%						0	0%						0	0%
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>
<b>Totale %</b>	<b>9%</b>	<b>4%</b>	<b>30%</b>	<b>48%</b>	<b>9%</b>	<b>100%</b>		<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>29%</b>	<b>43%</b>	<b>14%</b>	<b>100%</b>	

**Nota metodologica** – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link:

<https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

In merito alla seconda tabella, possiamo rilevare 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.

Si precisa che tutti 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	29%	5	71%	7	100%
<b>Totale personale</b>	<b>23</b>	<b>32%</b>	<b>49</b>	<b>68%</b>	<b>72</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo *</b>		<b>9%</b>		<b>4%</b>		<b>0,00%</b>

\* La tabella riporta la situazione al 31.12.2022

Le posizioni organizzative al 31.12.2021 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 dal marzo al dicembre 2022.

### 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		1		3		4	17,39%	2	3	2			7	14,29%
Tra 3 e 5 anni	2	1		1		4	17,39%		1		1		2	4,08%
Tra 6 e 10 anni						0	0,00%		1	1			2	4,08%
Superiore a 10 anni			6	7	2	15	65,22%			11	20	7	38	77,55%
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>49</b>	<b>100,00%</b>
<b>Totale %</b>	<b>9%</b>	<b>9%</b>	<b>26%</b>	<b>48%</b>	<b>9%</b>	<b>100%</b>		<b>4%</b>	<b>10%</b>	<b>29%</b>	<b>43%</b>	<b>14%</b>	<b>100%</b>	



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

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

C.F. e P.I. 00221730120

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

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

**Nota metodologica** – Si è inserito il 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 65,22% degli uomini e il 77,55% 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

L'Ufficio Personale ha optato per non inserire la tabella relativa alla media delle retribuzioni, in quanto la si considerata ininfluente 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).

Il divario infatti riscontrato lo scorso anno tra retribuzione di dipendente donna rispetto a dipendente uomo era dato solo ed esclusivamente dal fatto che solo il personale di sesso femminile svolge la propria attività lavorativa a tempo parziale.

Si prende atto di tale scelta metodologica, che non si può che condividere.

### 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	22%	6	12%	11	15%
Diploma di scuola superiore	14	61%	23	47%	37	51%
Laurea	1	4%	6	12%	7	10%
Laurea magistrale	3	13%	14	29%	17	24%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

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

C.F. e P.I. 00221730120

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

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

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

**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	%	
<b>NON ESPLETATI NELL'ANNO 2022</b>							
<b>Totale personale</b>	<b>0</b>		<b>0</b>		<b>0</b>		

Nell'anno 2022 non sono stati banditi concorsi.

Per maggior completezza di dati, si può ricordare che nel corso dell'anno di riferimento sono state aperte n. 2 procedure di mobilità, le cui commissioni valutatrici erano composte in un caso da due commissari donne e un uomo, nel secondo caso da tre commissarie donne.

**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	12%
Personale che fruisce di telelavoro						0							0	
Personale che fruisce del lavoro agile ordinario						0							0	
Personale che fruisce di orari flessibili			1			1	4%			1	2		3	6%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)						0							0	
<b>Totale</b>			<b>1</b>			<b>1</b>	<b>4%</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>		<b>9</b>	<b>18%</b>
<b>Totale %</b>			<b>17%</b>			<b>4%</b>			<b>20%</b>	<b>21%</b>	<b>24%</b>		<b>18%</b>	

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

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

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

Classi età / Tipo Misura conciliazione	UOMINI*						% sul tot. Uomini	DONNE						% sul tot. 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	3		6	12%	
Personale che fruisce di telelavoro						0						0		
Personale che fruisce del lavoro agile ordinario						0						0		
Personale che fruisce di orari flessibili			1			1	4%		1	2		3	6%	
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)						0						0		
<b>Totale</b>			1			1	4%	1	3	5		9	18%	
<b>Totale %</b>			17%			4%		20%	21%	24%		18%		

**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'ambito di questa relazione sono 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, per quanto riguarda il Comune di Cardano al Campo, dalla tabella sopra riporta, si evince che 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. Si precisa che sul punto, nulla è cambiato rispetto allo scorso anno.

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 2023.

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



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

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

C.F. e P.I. 00221730120

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

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	% U/D	Valori	% U/D	Valori	% TOT.
	assoluti		assoluti		assoluti	
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti (n. giorni)	30	21%	114	79%	144	100%
Numero permessi orari L. 104/199 fruiti (n. ore)	19	6%	282	94%	301	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti (n. giorni)	0	0%	32	100%	32	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti (n. ore)	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Totale</b>	49	10%	428	90%	477	100%

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 del 2021 (477 contro 375).

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

Le misure adottate per la tutela delle parità e la promozione delle pari opportunità sono sostanzialmente riconducibili al Piano Triennale di Azioni Positive 2022/2024 adottato dall'Ente con deliberazione di Giunta comunale n. 95 del 30.09.2021 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/>

Detto Piano è stato confermato in occasione dell'approvazione del Piano performance 2022-2024 e della ricognizione dei piani programmatici per l'attuazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), avvenuto con deliberazione di Giunta comunale n. 86 del 30.06.2022.

Si sintetizza di seguito quanto raggiunto.





## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

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

C.F. e P.I. 00221730120

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

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

### **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 di riferimento, la formazione obbligatoria in materia anticorruzione e trasparenza, ai sensi della Legge 190/2012, ha interessato anche il Codice di comportamento.

Nell'anno 2022 sono entrati a far parte dell'organico dell'Ente 9 persone, di cui 7 assunti con contratto a tempo indeterminato, reclutati tramite concorso o procedura di mobilità, e 2 a tempo determinato, tramite utilizzo di graduatoria concorsuale di altro Ente. Tutti hanno ricevuto precise indicazioni sul Codice di comportamento e sul Codice disciplinare, che sono sempre poste al centro dell'attenzione delle lavoratrici e dei lavoratori.

- 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.

Rinresce constatare come, anche nell'anno 2022, non sia stato possibile organizzare incontri in presenza con la psicologa del lavoro, già incaricata nell'ambito dell'affidamento complessivo degli adempimenti in materia di sicurezza. La misura verrà, dunque, riproposta nel prossimo piano e troverà conclusione nell'anno in corso.

### **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](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

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

Come già avvenuto negli anni caratterizzati dalla pandemia, anche nell'anno di riferimento, la formazione è avvenuta quasi esclusivamente on line, fatta eccezione per la formazione generale e specifica per le lavoratrici/i lavoratori in materia di sicurezza.

La positiva attuazione di questa modalità di fruizione della formazione – che grazie all'utilizzo di sicure piattaforme telematiche, permette al personale dipendente di beneficiare, in modo fattivo, senza vincoli di orario e disagi di spostamento, dell'auspicabile aggiornamento professionale – continua a ritenersi un ottimo strumento di organizzazione, tale da essere non solo mantenuto ma anche maggiormente sviluppato.

- 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 2022.

- 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 2022, è avvenuta una sola mobilità interna.

- 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).

Come già indicato nell'analisi dell'obiettivo precedente, la piena attuazione della suddetta azione sarà attuata nell'anno in corso.

### **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



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

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

C.F. e P.I. 00221730120

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

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

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

- 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 2022 sono state fornite informative al personale tramite circolari interne, riguardanti le seguenti tematiche: assenze per Covid-19 e per somministrazione vaccini; detrazioni e assegno unico; aumento del buono pasto; cessazione obbligo controllo green-pass; attivazione procedura progressioni orizzontali; aggiornamento codice disciplinare per aggiornamento normativo; erogazione 13° mensilità.

- 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 2022 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 2022 sono state concesse variazioni di orario per motivi familiari e/o personali a 5 dipendenti, 3 donne e 2 uomini.

- 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 2022/2024 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



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

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

C.F. e P.I. 00221730120

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

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

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:** collaborazione con l'ufficio della Consigliera di parità per la diffusione di iniziative formative sul tema.

Nell'aprile 2022, l'attuale CUG ha aderito all'*Accordo di cooperazione strategica per la costituzione di un comitato permanente dei comitati unici di garanzia a livello provinciale*. L'adesione alla rete provinciale dei CUG è sicuramente d'impulso per la realizzazione di un'ancora più fattiva e costruttiva collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di parità e con gli altri Comitati aderenti alla rete. E' stato possibile, e lo sarà ancor di più in futuro, diffondere iniziative formative sulle tematiche d'interesse, condividere esperienze e buone prassi, attivare azioni e progetti di interesse trasversale.

Se pur non inserite nel Piano Azioni Positive 2022/2024, si ricorda che l'Assessorato alle pari opportunità del Comune di Cardano al Campo, nel corso dell'anno 2022, come peraltro negli anni passati, ha promosso momenti di incontro e riflessione per ricordare sia le conquiste sociali, politiche ed economiche delle donne che le discriminazioni e le violenze di cui sono ancora oggi vittime in molte parti del mondo.

Menzioniamo, in occasione della *Giornata internazionale della donna*, l'evento del 12 marzo intitolato "*La donna risorsa, equilibrio e forza*", dove sono stati presentati i lavori celebrativi della figura della donna ad opera delle ragazze e dei ragazzi del Consiglio Comunale dei ragazzi.

In occasione, invece, della *Giornata internazionale contro la violenza sulle donne*, è stato organizzato un ricco programma:

- dal 23 novembre al 4 dicembre l'Assessorato alla Pari opportunità ha organizzato una mostra antologica dell'artista cardanese Luca Galmarini dal titolo "*Tutti insieme contro la violenza di genere*";
- il 23 e il 24 novembre si è tenuto uno spettacolo teatrale dal titolo "*Barbablu*" per gli studenti della scuola secondaria di primo grado;
- il 25 novembre, nell'ambito del tema "*M'ispirarono le donne*", è stata presentata la raccolta di poesie "*Canzone*" dell'Avv. Luigi D.R. Ciaraffa;
- il 26 novembre si è tenuto un dibattito sul tema "*La violenza sulle donne oltre a essere un obbrobrio morale è una vigliaccata fisica, e un freno al progresso*" alla presenza di illustri relatori e del moderatore il giornalista Enzo Ciaraffa;
- il 27 novembre il Consiglio Comunale straordinario dei ragazzi ha deliberato la messa al bando della violenza sulle donne;
- il 3 dicembre il dott. Francesco Gaeta, specialista in urologia e andrologo certificato dalla SIA, nell'ambito del tema "*Aiutiamo a crescere un uomo sessualmente sereno e consapevole dei suoi doveri verso le donne*" ha presentato il libro "*Questo virus ha rotto gli zebedei*", a cui è seguita l'illustrazione del "*Progetto giovani*" sulla prevenzione uro andrologica.

Si sottolinea, inoltre, come due delle tre assistenti sociali dipendenti dell'Ente abbiamo partecipato alla "*Formazione specifica sulla tematica della violenza di genere e violenza nei luoghi di lavoro*", organizzata dalla Provincia di Varese nell'ambito del progetto "*Interventi finalizzati alla presa in carico delle donne vittime di violenza e discriminazioni sul lavoro*", promosso da Regione Lombardia – GD Famiglia. Il percorso formativo si è articolato in quattro incontri nei mesi di maggio e giugno 2022.

Tutto ciò dimostra l'attenzione e della sensibilità che l'Amministrazione dimostra rispetto alle tematiche inerenti le pari opportunità.



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

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

C.F. e P.I. 00221730120

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

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

### SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

#### ***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.

Nel corso del 2022, 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 un corso per la formazione base, uno per l'aggiornamento antincendio, per l'aggiornamento utilizzo defibrillatori e primo soccorso e per l'aggiornamento dirigenti in materia di sicurezza.

Nel corso del 2022 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.

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 2022 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.



## Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

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

C.F. e P.I. 00221730120

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

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

### SEZIONE 5. PERFORMANCE

Non si riscontrano obiettivi specifici trasversali di pari opportunità nel piano performance dell'Ente per l'anno di riferimento.

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 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](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)), di un proprio codice per la protocollazione della posta in entrata e in uscita e di una sezione dedicata nel sito internet istituzionale, che viene 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](mailto:cug@comune.cardanoalcampo.va.it)

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

### B. ATTIVITA'

Nel corso dell'anno 2022, il CUG si è riunito tre volte in presenza:

- in data 09.03.2022 per discutere sull'opportunità offerta dalla Consigliera di Parità di aderire all'*Accordo di cooperazione strategica per la costituzione di un comitato permanente dei comitati unici di garanzia a livello provinciale*, conferendo all'uopo mandato al Presidente di sottoscrivere lo stesso;
- in data 29.03.2022 per l'approvazione della Relazione annuale 2021;
- in data 28.06.2022 per l'esame del Piano Operativo Lavoro Agile (POLA) 2021/2023 – Aggiornamento 2022 e del Piano di Formazione 2022/2024, a seguito del quale è stato dato parere positivo ai suddetti documenti.

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 26.10.2022, in cui sono stati affrontati i seguenti interessanti temi:

- possibile attivazione dello sportello di ascolto e/o della figura del Consigliere di fiducia per i comuni aderenti alla rete dei CUG;
- aggiornamenti sulle modifiche intervenute al D.lgs. n. 151/2001 in materia di conciliazione lavoro-famiglia, entrate in vigore il 13.08.2022.

### **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 2022.

Viene fin d'ora valutato positivamente il benessere organizzativo dell'Ente, in quanto non sono state segnalate nel corso dell'anno di riferimento particolari criticità in merito. Ci si riserva, comunque, una più puntuale analisi, a seguito della valutazione del benessere organizzativo dell'Ente da parte della psicologa incarica che ha iniziato il percorso di studio proprio nel corrente mese di marzo 2023.

Si attende, inoltre, l'effettiva attivazione e stabilizzazione del lavoro agile, quale garanzia di equilibrio tra i tempi di vita e quelli di lavoro, così come verrà delineata nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di prossima approvazione.

Si conclude, infine, con una nota di merito relativa all'adesione all'*Accordo di cooperazione strategica per la costituzione di un comitato permanente dei Comitati Unici di Garanzia a livello provinciale*, che ha permesso, ad una realtà medio/piccola come quella del CUG di Comune di Cardano al Campo, 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 beneficiare di una rete territoriale ricca di conoscenze, buone prassi e sinergica condivisione di obiettivi ed iniziative.

I componenti del CUG, riunitisi in seduta in data 27.03.2023, prendono atto e approvano, sottoscrivendola, la suddetta relazione.



## **Comitato Unico di Garanzia**

**Per le pari opportunità**

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

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

C.F. e P.I. 00221730120

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

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

Cardano al Campo, 27.03.2023

Simona Marchetti – Presidente

f.to Simona Marchetti

Claudio Mondello – Vice Presidente

f.to Claudia Mondello

Paola De Luca

f.to Paola De Luca