



CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2021



CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

Al Sindaco, arch. Mirella Cerini
Al Segretario Generale, dr. Domenico D'Onofrio

All'OIV, dr. Mario Gattiglia
m.gattiglia@gmail.com

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2021



CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

PREMESSA

Riferimento normativo

La presente relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG” successivamente integrata dalla direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di Azioni Positive adottato dall’Amministrazione.

Il CUG attualmente costituito con determina n. 616 del 07/09/2020, per il periodo dal 07/09/2020 al 06/09/2024, ha cominciato a operare e ad assumere consapevolezza del proprio ruolo. In ottemperanza a quanto previsto dalla recente normativa, si impegna per esercitare le proprie funzioni in favore dell’attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale.

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno 2021 ed una traccia delle attività previste nel 2022 in stretta correlazione con il PAP dell’Ente.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

La composizione del personale del Comune di Castellanza è riportata nella tabella 1.1

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

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Segretario Generale					1					
Categoria B		1		2				1	4	
Categoria C	3	3	1	9			2	7	9	2
Categoria D			1	2	2			6	11	1
Totale personale	3	4	2	13	3		2	14	24	3
% sul personale complessivo	4.41%	5.88%	2.94%	19.12%	4.41%		2.94%	20.59%	35.30%	4.41%



CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

L'analisi dei dati dimostra che nel 2020 su 68 dipendenti 25 sono uomini (38,5%) e 43 sono donne (61,5%).
Per quanto concerne l'età anagrafica tutti i dipendenti hanno più di 30 anni;

- Nella fascia < 30 anni sono stati assunti nel 2021 tre (3) uomini, pari al 4,41% del personale
- nella fascia 31-40 anni sono impiegati l'8,82% del personale (6 - 2 uomini e 2 donne)
- nella fascia 41- 50 sono impiegati il 23,53% del personale (16 - 2 uomini e 14 donne)
- nella fascia 51 – 60 sono impiegati il 54,42% del personale (37 - 13 uomini e 24 donne)
- nella fascia over 60 sono impiegati il 8,82% del personale (6 – 3 uomini e 3 donne)

Complessivamente il 63% del personale dipendente di Castellanza ha un'età superiore a 50 anni. Tale dato è in linea con il dato nazionale, dove solo il 18% dei dipendenti ha meno di 45 anni, mentre 67 lavoratori su 100 ne hanno più di 50 (dati conto annuale MEF 2019).

L'Ente ha avviato un percorso di reclutamento che ha portato nel corso del 2021 alla assunzione di 6 unità, di cui 3 con età inferiore a 30 anni.

Per il 2022 sono previste nuove assunzioni (delibera Giunta comunale n. 18 del 20/02/2022) anche in considerazione delle cessazioni avvenute nel 2021.

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

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	3	4	2	12	3	24	96%		2	7	19	3	31	72,09%
Part Time >50%				1		1	4%			7	5		12	27,91%
Part Time <50%														
Totale	3	4	2	13	3	25	100%		2	14	24	3	43	100%
Totale %	12%	16%	8%	52%	12%	100%			4,65%	32,56%	55,81%	6,98%	100%	

Per quanto concerne il genere il personale è composto per il 61,5% da donne (43) e per il 38,5% da uomini (25) come si desume dalla soprastante tabella.

Per quanto concerne il tipo di presenza, 13 unità (di cui 1 uomo) sono a part time pari o maggiore al 50%, nella misura del 19% del totale del personale.

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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
D – Posizione Organizzativa (responsabile dei servizi di Settore)	3	0,33	6	0,66	9	100,00



CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

Totale personale	3		6		9	100,00%
% sul personale complessivo	25	12%	43	13,95	68	13,24%

Le Posizioni Organizzative sono 9 (3 uomini 6 donne), pari al 13,24% dei dipendenti totali.

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE (solo tempi indeterminati)

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	3	2	2	3		10	40%			1	2		3	6,98%
Tra 3 e 5 anni				1	1	2	8%							
Tra 5 e 10 anni		1				1	4%			2			2	4,65%
Superiore a 10 anni		1		9	2	12	48%		2	11	22	3	38	88,37%
Totale	3	4	2	13	3	25	100%		2	14	24	3	43	100%
Totale %	12%	16%	8%	52%	12%	100%			4,65%	32,56%	55,81%	6,98%	100%	

Si evidenzia che 50 unità di personale ha un'anzianità di servizio superiore a 10 anni, pari al 74,62%; 3 unità hanno un'anzianità di servizio tra 5 e 10 anni, pari al 4,47%; 15 unità hanno un'anzianità di servizio inferiore a 5 anni, pari al 22,38%.

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Segretario	€ 113.000,00	---		100%
CATEGORIA D	€ 55.167,64	€ 42.483,95	€ 12.323,69	22,34%
CATEGORIA C	€ 31.227,20	€ 33.567,25	- € 2.340,05	-6,97%
CATEGORIA B3	€ 29.674,13	€ 30.314,41	- € 640,28	-2,16%
CATEGORIA B1	€ 28.505,30			100%
CATEGORIA B1 – tempo determinato	€ 28.379,05	€ 28.595,04	- € 215,99	- 0,76%
Totale personale	€ 47.658,89	€ 33.740,16	€ 2.281,84	4,79%
% sul personale complessivo	58,55%	41,65%	2,80%	



CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	1	100%				
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1	100%				100,00%
% sul personale complessivo						

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	4,17%	3	6,98%	4	5,97%
Diploma di scuola superiore	14	58,33%	25	58,13%	39	58,21%
Laurea	1	4,17%	1	2,33%	2	2,99%
Laurea magistrale	8	33,33%	13	30,23%	21	31,34%
Master di I livello						
Master di II livello			1	2,33%	1	1,49%
Dottorato di ricerca						
Totale personale	24	100%	43	100%	67	100%
% sul personale complessivo	35,82%		64,18%			100,00%

Complessivamente il 58,21% del personale è in possesso del diploma di scuola superiore; il 35,82 % del personale è in possesso del titolo di laurea (triennale e/o magistrale e master).

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	%	
Agente P.L.	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	uomo
Istruttore amministrativo	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	donna
Totale personale	3	50,00%	3	50,00%	6	100,00%	
% sul personale complessivo	25	12%	43	6,98%	8,82%		



CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

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	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta				1		1	4%			7	5		12	27,91 %
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile		3		1		4	16 %		1	10	8	1	20	46,51 %
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)											1		1	2.32%
Totale		3		2		5	20 %		1	17	14	1	33	76,74 %
Totale %		4,4 1%		2.94 %		7,3 5% %			1,47 %	25.37 %	20,90 %	1,4 7%	49,2 5%	56,72 %

Nell'anno 2021 il personale ha fruito del lavoro agile secondo le disposizioni straordinarie dovute alla pandemia. Il lavoro agile è stato organizzato in base alle esigenze dei diversi ambiti di servizi con continuità ma con articolazione flessibile da 1 a tre giorni alla settimana. Fanno eccezione i lavoratori fragili che hanno svolto il lavoro agile in rapporto alle indicazioni del Medico del Lavoro. Complessivamente hanno fruito del lavoro agile 24 dipendenti come meglio descritto nella seconda parte della presente relazione.

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%



CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	62 giorni	36,05%	110 giorni	63,95%	172 giorni	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	7 ore	6,48%	101 ore	93,52%	108 ore	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale						
% sul personale complessivo						

La fruizione di questi istituti rispecchia la composizione anagrafica delle unità di personale dipendente in quanto i permessi richiesti riguardano la cura delle persone anziane e non ci sono richieste per la cura di bambini.

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

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	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale	18,50	51,40	18,40	50,50	24	164		12,4	63,40	184	3,40	264		
Competenze manageriali/Relazioni				19		19	28,36%		0,40	27,3	0,40	28,50	42,54%	
Tematiche CUG		8	4			12	17,91%		4	22		26	38,81%	
Violenza di genere														
ALTRO Aggiornamento professionale Formazione Polizia locale (nuove assunzioni)	330	165				495								
Totale ore 1013 Di cui 495 per formazione polizia locale	348,50	224,40	22,40	69,50	24	690		12,4	68,20	233,30	4,20	323		
Totale ore %	34,40%	22,15%	2,20%	6,86%	2,37%	68,11%		1,22%	6,73%	23,03%	0,41%	31,89%		

L'Ente si è attivato per una modalità di raccolta organica di tutte le attività di formazione che vengono svolte dalle singole unità di personale. Nell'anno 2021 non è stata svolta la formazione per la sicurezza a



CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

causa della pandemia. Tale formazione riprenderà nel 2022. L'assunzione di 3 unità presso la Polizia Locale ha comportato un incremento significativo delle ore di formazione (in tabella indicate alla voce "altro"), pari a circa il 50%.

SECONDA PARTE – AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI

A. OPERATIVITA'

Presso il Comune di Castellanza il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro è stato istituito nel 2007 e rinominato periodicamente fino a completo rinnovo, avvenuto con determina n. 616 del 07/09/2020, per il periodo dal 07/09/2020 al 06/09/2024.

I componenti nominati sono i seguenti: (Prot.nr. 7101/2019 del 12/03/2019).

Dr.ssa Roberta Ramella	rappresentante effettivo dell'Amministrazione	Presidente del Comitato
Sig. Massimo Zaffaroni	rappresentante effettivo dell'Amministrazione;	
Sig. Alessandro Gaviraghi	rappresentante effettivo dell'Amministrazione (dimesso, in attesa di nuova nomina);	
Sig. Rinaldo Gallipoli	rappresentante effettivo dell'Amministrazione;	
Sig. Daniele Testi	rappresentante supplente dell'Amministrazione;	
Sig. Matteo Simeoni	rappresentante supplente dell'Amministrazione (dimesso, in attesa di nuova nomina);	
Sig. Davide Filippi -	rappresentante supplente dell'Amministrazione;	
Sig.ra Raffaella Cassani -	rappresentante effettivo di parte sindacale;	
Sig.ra Sara Cattan -	rappresentante effettivo di parte sindacale;	
Sig.ra Sonia Coradin -	rappresentante effettivo di parte sindacale	Vice-presidente del Comitato
Sig.ra Laura Bellini -	rappresentante supplente di parte sindacale (quiescenza, in attesa di nuova nomina);	
Sig.ra Beatrice Di Rago -	rappresentante supplente di parte sindacale;	
Sig.ra Daniela Linda Milesi	rappresentante supplente di parte sindacale.	

La formazione dei componenti è stata effettuata con le seguenti modalità:

- con la partecipazione del Presidente al corso "IL COMITATO UNICO DI GARANZIA: COMPOSIZIONE, FUNZIONAMENTO E COMPITI" realizzato da Formel (6 ore);
- con la partecipazione di 6 componenti al corso "CUG – BENESSERE ORGANIZZATIVO E PARI OPPORTUNITÀ: IL COMITATO UNICO DI GARANZIA E IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE" realizzato da UPEL - Unione Provinciale Enti Locali (3 ore per ogni partecipante).
- con la partecipazione del Presidente e del Segretario del CUG al corso "IL COMITATO UNICO DI GARANZIA E LA RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE: NUOVI STRUMENTI DI LAVORO DAL PORTALE CUG" realizzato da Synergia (1 ora per ogni partecipante).

Essendo il Comitato Unico di garanzia di recente nomina per tutti i componenti, il corso formativo ha permesso di approfondire la normativa relativa al CUG, di fornire ai partecipanti una panoramica del ruolo, della composizione, del funzionamento e dei compiti al fine di dare vita a un CUG consapevole ed efficace.

Il Comitato unico di garanzia è visibile sul sito del Comune di Castellanza con un'apposita pagina nella seguente sezione: **IL COMUNE - COMITATO UNICO DI GARANZIA – PTAP E RELAZIONE ANNUALE CUG**. Qui vengono esplicitati natura e funzionamento del CUG, è pubblicato il Piano delle Azioni Positive inerente il triennio ed eventuali comunicazioni di interesse per la cittadinanza.



CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

L'operatività del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Castellanza è regolata dall'art.57 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi (approvato con delibera della Giunta Comunale n. 47 del 22/04/2020).

B. ATTIVITA'

Nel corso del 2021 il CUG ha seguito e attuato per quanto di sua competenza gli obiettivi previsti dal PTAP approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 24 del 26/02/2021

Il concorso nella attuazione del Piano delle azioni positive da parte del Comitato Unico di Garanzia si è concretizzato con i livelli di raggiungimento degli indicatori previsti come descritto nella tabella seguente alla voce "livelli di attuazione". Nelle linee orizzontali della tabella sono riportati i livelli di attuazione che si prevede di raggiungere nel 2022.

AREA INTERVENTO	AZIONE	INDICATORE	LIVELLO DI ATTUAZIONE
AREA INTERVENTO 1.1	1.1 Promozione di iniziative di formazione delle Pari opportunità	Numero dei corsi di formazione: vedi tabella 1.11	I dipendenti hanno cominciato ad acquisire la consapevolezza del valore della formazione per il miglioramento professionale e il benessere lavorativo, in linea con quanto indicato dal decreto 80/2021. I corsi previsti nel <u>Piano annuale della Formazione obbligatoria</u> approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 31/3/2021 e n. 121 del 27/10/2021 ammontano a 1,5 ore ciascuno. Le ore dedicate a corsi di <u>aggiornamento professionale</u> , unitamente alla formazione obbligatoria sono state complessivamente 428 con una media di 7,5 ore per ciascun dipendente. Le ore dedicate a corsi di <u>Competenze manageriali /relazionali</u> unitamente alla formazione obbligatoria sono state complessivamente 47,5, con una media di 5,5 ore per ciascuna Posizione Organizzativa. I corsi su <u>Tematiche CUG</u> sono stati svolti per 38 ore totali. L'assunzione di 3 nuovi Vigili ha comportato la formazione professionale straordinaria di 495 ore, pari al 50% circa della formazione complessiva. Infatti i dipendenti del Comune di Castellanza hanno svolto 1013 ore di formazione nell'anno 2021.
<i>Il CUG, in seguito all'analisi dei percorsi formativi seguiti dai dipendenti del Comune di Castellanza nel 2021, ha proposto all'Amministrazione che il piano annuale della formazione per il 2022 preveda un pacchetto di ore obbligatorie (10 procapite) da svolgere nell'ambito dell'aggiornamento professionale e da concordarsi con il proprio responsabile organizzativo (PO) oltre alla formazione obbligatoria. La formazione in merito al ruolo del CUG verrà ultimata nel corso del 2022 e il CUG cercherà di sensibilizzare l'Amministrazione e il personale in merito alla formazione sui temi delle Pari Opportunità.</i>			
AREA INTERVENTO 1.2	1.2.1 Monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere individuale	Test rivolti ai dipendenti	A causa della situazione pandemica che ha visto la presenza dei dipendenti comunali in alternanza con il lavoro agile non è stato possibile avviare il percorso formativo sul benessere organizzativo. Infatti il percorso individuato prevedeva, in collaborazione con consulenti sui temi del benessere organizzativo e della promozione della pari opportunità nonché delle politiche attive del lavoro, momenti informativi frontali e interattivi per i quali era necessaria la presenza del personale.
<i>Il percorso formativo di approfondimento sul benessere organizzativo si svolgerà nel 2022 con lo scopo di individuare eventuali criticità a livello organizzativi, possibilità modalità di approfondimento e percorsi di cambiamento. Coinvolgerà in momenti formativi diversi le Posizioni organizzative e tutte le unità di personale.</i>			



CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

AREA INTERVENTO 1.3	1.3.1 Promozione temi delle pari opportunità, della violenza di genere e del benessere organizzativo	Numero delle iniziative: 3	<p>L'amministrazione ha inteso sensibilizzare al tema della violenza sulle donne attraverso uno standardo esposto nel Palazzo comunale per tutto il mese di novembre in concomitanza con la giornata del 25/11 dedicata alla violenza sulle donne.</p> <p>Con il concorso della Biblioteca Civica ha celebrato la festa della donna 8 Marzo nonostante le restrizioni della pandemia attraverso una mostra virtuale accompagnata da reeding pubblicato sul sito del Comune e della Biblioteca e con un estratto dell'evento realizzato a Castellanza nel Luglio 2019 dal titolo "ALDA MERINI... FEDELE ALLA MERA VIGLIA. LA POETESSA E LA DONNA, IN PAROLE, IMMAGINI E MUSICA CON I SUOI AMICI".</p> <p>Il CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE in collaborazione con la scuola Marziale di Combattimento "CARPE DIEM ASD – SETTORE DPA" ha organizzato la 2' edizione del corso di autodifesa femminile "DONNE INDIFESA" di 3 lezioni per un totale di 25 partecipanti di cui 01 dipendenti del Comune di Castellanza e n. 15 residenti nel Comune di Castellanza.</p>
<i>Per il 2022 il CUG diffonderà tra i dipendenti i momenti di sensibilizzazione ai temi di pari opportunità, violenza di genere promossi dall'Ente e si renderà eventualmente disponibile a una collaborazione specifica su tali temi.</i>			
AREA INTERVENTO 2.1	2.1.1 Raccolta dati del personale ed elaborazione in base all'età, al genere, alla categoria, al profilo professionale	Report periodici: 1	Nel corso del 2021 l'Ufficio personale si è trovato in condizioni di carenza di risorse umane pertanto è stato particolarmente difficile elaborare i report utili all'approfondimento su dati del personale raccolti. La tabella prevista che costituisce la base della seguente relazione è stata regolarmente trasmessa al CUG.
AREA INTERVENTO 2.3	2.3.1 Raccolta dati utilizzo lavoro agile	Report annuale	<p>L'anno 2021 è stato caratterizzato dalla pandemia e dal contestuale avanzamento della campagna vaccinale.</p> <p>I dipendenti che hanno usufruito del lavoro agile sono stati complessivamente 24 di cui 20 donne e 4 uomini: a) lavoratori fragili nella misura di 5 unità con il monitoraggio del medico competente cinque giorni su cinque; b) i lavoratori che hanno concordato con i responsabili organizzativi il lavoro agile nella misura di 1,2, 3 giorni a settimana o saltuariamente.</p> <p>Si segnala che soltanto 4 dipendenti avevano a disposizione avevano a disposizione dispositivi hardware messi a disposizione dall'amministrazione mentre gli altri hanno utilizzato dispositivi di proprietà.</p> <p>L'esigenza di lavoro agile è stata motivata per la cura dei minori (6 unità) e per le cure familiari (5 unità).</p>
AREA INTERVENTO 3.1	3.1.1 Approfondimenti sul ruolo dei componenti del CUG	Corso di formazione: per 7 componenti	Per i componenti del CUG (effettivi e supplenti = 13, di cui 1 trasferito in corso d'anno) il corso di formazione e di approfondimento è stato realizzato a Gennaio 2021 da parte di 7 componenti (di cui 4 effettivi) oltre al Segretario del CUG.
<i>Il corso di approfondimento del ruolo del CUG deve essere effettuato da n. 04 componenti. A partire dal 2022 viene inviato il Magazine mensile del portale CUG a cura del Dipartimento della pari Opportunità "La Voce dei CUG" a tutti i dipendenti del Comune di Castellanza.</i>			
AREA DI INTERVENTO 3.2	3.2.1 Attivazione attraverso strumenti informatici delle	Invio periodico ai dipendenti di mail informative: 2	<p>E' stata predisposta la casella di posta elettronica cug@comune.castellanza.va.it per l'invio di informative a tutti i dipendenti comunali. E iniziato l'invio di mail informative in merito a lavoro agile e formazione.</p> <p>La casella è gestita unicamente dalla segreteria del CUG.</p>



CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

	informazioni sulle pari opportunità		
<i>Per l'anno 2022 la segreteria del CUG invierà periodicamente ai dipendenti comunali mail informative inerenti sul tema della pari opportunità, violenza di genere e benessere organizzativo.</i>			
	3.2.3 Portare a conoscenza il servizio di consulenza su molestie sessuali e violenza sul lavoro in convenzione con il Comune di Legnano	Predisposizione e di un opuscolo informativo	Trasmissione via e mail a tutti i dipendenti dell'accordo sottoscritto con il Comune di Legnano composto da: <ul style="list-style-type: none"> • accordo tra otto comuni per avvalersi del consulente di fiducia; • codice di condotta per la lotta contro il mobbing; • codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali; Nel 2021 non vi è stata alcuna segnalazione di mobbing e molestie sessuali e nemmeno relativamente a discriminazioni sul luogo di lavoro.
AREA DI INTERVENTO 4.1	4.1.1 Fare conoscere le opportunità offerte dalla normativa sui congedi parentali	Elaborazione fascicolo informatico	A causa del ridotto organico nel 2021 dell'Ufficio personale non è stato possibile elaborare un fascicolo inerente la normativa sul congedo parentale per tale motivo è stato richiesto All'Amministrazione di posticipare l'azione positiva e il relativo indicatore all'anno 2023.
AREA DI INTERVENTO 4.2	4.2.1 e 4.2.2 Sostegno al reinserimento lavorativo per maternità o per periodi di lunga assenza	N. contatti con la P.O durante il periodo di assenza: 10 N. settimane di affiancamento dopo il rientro: 4 N. provv. dell'uff. personale finalizzati al reinserimento: 0	E' stata data particolare attenzione al reinserimento lavorativo dei lavoratori fragili che Nel corso del 2021 non si sono verificati congedi di maternità o paternità e vi è stata una sola assenza prolungata per malattia; in tal caso il lavoratore è stato periodicamente messo alla corrente della evoluzione lavorativa in atto e al rientro è stato affiancato dai responsabili di servizio di pari grado.
<i>Continuerà a essere data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per vario tipo prevedendo forme di accompagnamento volte a migliorare i flussi informativi tra i lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro per mantenere le competenze a un livello costante.</i>			
AREA DI INTERVENTO 4.3	4.3.1 e 4.3.2 Accesso figli dipendenti comunali non residenti all'asilo nido e/o alla scuola dell'infanzia		A causa della situazione pandemica che ha obbligato le scuole dell'infanzia a notevoli cambiamenti dell'organizzazione interna, non è stato possibile avviare l'iter per l'accordo. Si propone di spostare l'Azione Positiva e il relativo indicatore nell'anno 2022 con stipula della convenzione a partire dall'anno scolastico 2022-2023. Lo stesso verrà avviato a partire dall'anno scolastico 2022/2023.

Per l'anno 2022, le azioni positive che si vogliono perseguire, in parte già esplicitate nella tabella precedente, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali dei dipendenti comunali, tenendo conto dei principi generali previsti dalle normative in materia di pari opportunità sono:

AREA INTERVENTO	AZIONE	INDICATORE	LIVELLO DI ATTUAZIONE
AREA DI INTERVENTO 3.2	3.2.2 accesso facilitato alla consultazione di tutte le normative e gli atti dell'Ente circa i Diritti e i Doveri dei Dipendenti	Elaborazione di un fascicolo informatico di facile consultazione	



CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

AREA DI INTERVENTO 3.3	3.3.1 Conoscenza del PTAP e del suo stato di attuazione	Creazione di uno spazio sul sito comunale Comunicazione annuale del piano delle azioni positive e analisi partecipata	Trasmissione di un riassunto della relazione annuale su cui chiedere riscontro ai dipendenti
---	---	--	--

CONSIDERAZIONI ULTERIORI E CONCLUSIVE – anno 2021

Il CUG, nel corso del 2021 ha inoltre monitorato l'organizzazione oraria in essere, che presenta orari flessibili e che, per questo, favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, a vantaggio delle categorie individuate dall'art. 9 della Legge n. 53/2000 (ovvero genitori con bambini in età scolare, dipendenti con impegni di cura familiare ad anziani non autosufficienti e/o disabili).

Inoltre grazie alla presenza di flessibilità di orario, è stato possibile accogliere le richieste di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di famiglia. In particolare la flessibilità in entrata (di 45 minuti) ben si concilia con le necessità dei lavoratori/lavoratrici che hanno figli in età scolare o che risiedono lontano dal Comune di Castellanza.

Nel corso del 2021 l'Amministrazione Comunale ha attuato iniziative a favore dei dipendenti in collaborazione con le associazioni per la lotta contro i Tumori (LITL-Associazione di Varese ODV) e con le istituzioni ospedaliere/ambulatoriali del territorio. Infatti ha organizzato campagne di prevenzione per la diagnosi precoce delle malattie oncologiche proponendo alla cittadinanza femminile e alle dipendenti comunali le seguenti visite gratuite:

- 22/06/2021 e 04/07/2021 - visita senologica con eventuale ecografia e pap test – Poliambulatorio Medico di Via V. Veneto;
- 15/09/2021 e 25/09/2021- visita senologica con eventuale ecografia e pap test - – Poliambulatorio Medico di Via V. Veneto;
- 15/10/2021 e 23/10/2021 – visita senologica – HUMANITAS Mater Domini

In ultimo giova ricordare che la particolare situazione pandemica proseguita nell'anno 2021 ha messo a dura prova l'organizzazione del Comune, tuttavia lo spirito di collaborazione e l'utilizzo del lavoro agile hanno consentito al personale di operare in condizioni di sicurezza e serenità compatibilmente con le esigenze dei servizi e garantendo sempre l'apertura al pubblico anche su appuntamento.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE – anno 2022

Con il Piano delle Azioni Positive 2021/2023, per l'anno 2022, l'Amministrazione Comunale intende sostenere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni attraverso un'azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche delle pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale. In tal senso si adopererà per attuare l'indagine sul benessere organizzativo allo scopo di rilevare criticità e favorire interventi migliorativi.

Castellanza 30/03/2022

Il Presidente del CUG
Dr.ssa Roberta Ramella