



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 C.U.G. sulla situazione del personale

Anno 2021

SOMMARIO

PREMESSA.....	3
PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI	4
SEZIONE 1. - DATI SUL PERSONALE.....	4
TABELLA 1.1. - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	4
TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA....	4
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	4
TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE	5
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO...	5
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	5
CONCLUSIONI:	5
SEZIONE 2. - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	6
TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'	6
TABELLA 1.10 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	6
SEZIONE 3. - PARITA'/PARI OPPORTUNITA'	7
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	7
TABELLA 1.8 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'	7
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE.....	7
OBIETTIVO: PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E LA PARITA' DI GENERE.....	8
OBIETTIVO: PROMUOVERE LA CONCILIAZIONE TRA I TEMPI CORRELATI AL LAVORO E QUELLI PER LA DIMENSIONE PERSONALE E FAMILIARE	10
AZIONI ADOTTATE NEL PAP 2018-2020 E ANCORA DA REALIZZARE	13
SEZIONE 4. - BENESSERE DEL PERSONALE.....	14
INDAGINI SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LO STRESS LAVORO CORRELATO	14
SPORTELLO ASCOLTO	14
CODICE DI CONDOTTA.....	14
SEZIONE 5. - PERFORMANCE	14
SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA.....	15
SEZIONE A. - OPERATIVITA'	15
SEZIONE B. - ATTIVITA'	15
POTERI PROPOSITIVI.....	15
POTERI CONSULTIVI.....	15
POTERI DI VERIFICA.....	16
SEZIONE C. - CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	16

PREMESSA

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia (nel seguito, per brevità, anche “C.U.G.” o “Comitato”) previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla Direttiva n. 2/2019 recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.

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 delle Azioni Positive adottato dall’Amministrazione.

Compito del C.U.G. è ricongiungere i dati provenienti dai diversi attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

La prima parte della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale forniti dall’Amministrazione in sede di compilazione dell’Allegato 1 alla richiamata Direttiva n. 2/2019 e raccolti con le indagini sul benessere organizzativo; nella seconda parte della relazione trova spazio un’analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’Amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. - DATI SUL PERSONALE

Nella presente sezione sono analizzati i dati sul personale forniti dall'Amministrazione in sede di compilazione dell'Allegato 1 previsto dalla Direttiva n. 2/2019, relativo ai dati del 2021.

TABELLA 1.1. - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Analisi: Rispetto alla composizione di genere si evidenzia che nel Comune di Monza la situazione è di poco variata rispetto all'anno precedente dato che il 69% è rappresentato da personale di sesso femminile e il 31% da personale di sesso maschile (nel 2020 71% donne - 29% uomini).

Analizzando i livelli di inquadramento si nota che la presenza femminile è più marcata tra il personale a tempo determinato, dove la percentuale sale all'89% (con un incremento del 2% rispetto all'anno precedente) mentre tra quello di ruolo scende al 68% (quindi con un decremento dello 0,50% rispetto all'anno precedente) e arriva al 100% per i contratti di formazione lavoro, come nel 2020, dato che invece nel 2019 vedeva una parità di genere.

Questi dati, in linea con quelli degli anni precedenti, evidenziano che risultano garantite le pari opportunità in termini di maggioranza a favore del genere femminile e ne denotano, anzi, uno sbilanciamento sulla totalità dell'organico.

Resta invariata rispetto al 2020 la presenza maschile nella classe dirigente con 7 uomini e 5 donne (M 58% - F 42%). Tutti i Dirigenti si mantengono nelle fasce d'età Over 60 anni.

Invariati i vertici politici dell'Ente che mantengono una leggera prevalenza del genere maschile (M 60% - F 40%) ma con una componente più variegata nell'età. Il 50% rientra tra i 51 e i 60 anni, il 10% si posiziona nella fascia 41-50 anni, un 20% nella fascia over 60% e un 20% nella fascia under 40.

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

Analisi: Rispetto al tipo di presenza si può notare che nel complesso l'85% del personale lavora a tempo pieno, (con un incremento dell'2% rispetto al 2020) e che il 13% è in contratto part-time >50%, con una prevalenza del personale femminile in questa categoria del 91%. Solo il 2% del personale lavora, invece, con un rapporto orario settimanale <50%, con un decremento dell'1,5% e in questa categoria la percentuale femminile è dell'61%. Si evince, pertanto, che il ricorso al part-time è richiesto in via residuale e, prevalentemente, dalle donne sulle quali, probabilmente, ancora grava il maggior carico di lavoro relativo alla gestione familiare.

Rispetto all'anno precedente si evidenzia per due anni consecutivi un minor ricorso a questa misura di conciliazione familiare dovuto probabilmente in parte anche agli effetti dell'emergenza sanitaria a causa del Covid-19.

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

Analisi: Nelle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali ripartite per genere si può notare un maggior equilibrio di genere, rispetto alla globalità dell'organico, in quanto costituite al 65% da donne e al 35% da uomini, dato in linea con quello dell'anno precedente, con un aumento solo dell'1% a favore del genere femminile. Tale equilibrio resta più sbilanciato tra i responsabili di ufficio (F69% - M31%) mantenendo le stesse percentuali dell'anno precedente.

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Analisi: rispetto all'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali si riscontra che, come per il 2020, il personale con un'anzianità di servizio superiore a 10 anni è pari al 66% ed è costituito al 71% da donne. Sul totale, il 46% è inquadrato in categoria C, il 29% in categoria B e il 25% in categoria D.

Il personale con un'anzianità di servizio tra i 3 e i 5 anni è inserito al 51% in categoria C, al 33% in categoria D e al 16% in categoria B.

I neoassunti con un'anzianità inferiore ai 3 anni, si attestano al 20% (112 donne e 59 uomini) confermando nelle percentuali la tendenza dell'anno precedente che vede una prevalenza della categoria C che sale al 64% (55% nel 2020). La categoria D si attesta al 23%, mentre decresce del 4% la categoria B, che scende al 13%.

Dati simili si possono trovare tra il personale con un'anzianità di servizio tra i 5 e i 10 anni.

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

Analisi: Tutto il personale Dirigenziale è in possesso di Laurea Magistrale e sussiste, pertanto, la totale parità di livello di preparazione culturale del personale in questione.

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

Analisi: Solo il 18% dell'organico non è in possesso di un titolo di studio di scuola superiore (con un decremento dell'1% rispetto all'anno precedente); il 47% è in possesso di titolo di studio di scuola superiore e il 35% risulta, invece, laureato (con un incremento percentuale del 2% rispetto all'anno precedente).

È da rilevare che il 68% di tutti i diplomati è inquadrato in categoria C e che solo il 53% dei laureati è inquadrato in categoria D, con un leggero incremento dell'1% rispetto al 2020. Infine, il 12% dei laureati è inquadrato in categoria B o C.

Si evidenzia, pertanto, una costante tendenza al rialzo nell'Ente di personale diplomato e laureato.

CONCLUSIONI:

Sulla base dell'analisi dei dati possiamo ritenere che risultano garantite le pari opportunità in termini di maggioranza di presenza femminile e non si evidenziano indici di discriminazione nell'accesso alle progressioni di carriera.

Si conviene, pertanto, che presso la nostra Amministrazione non occorre mettere in atto misure volte a favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006. Non si ritiene, peraltro, di mettere in atto misure volte a favorire un riequilibrio della presenza maschile dell'Ente.

Per ciò che concerne le posizioni di responsabilità, si evidenzia che risultano sempre garantite le pari opportunità di accesso; tali posizioni, infatti, sono assegnate a discrezione dell'Amministrazione ad entrambi i generi sulla base delle competenze necessarie a ricoprirle.

SEZIONE 2. - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Nella presente sezione sono analizzati i dati sulla fruizione delle misure di conciliazione forniti dall'Amministrazione in sede di compilazione dell'Allegato 1 alla Direttiva n. 2/2019 relativo all'annualità 2020.

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

Analisi: Per quanto riguarda le misure di conciliazione riferite ai contratti part-time rileviamo che il 2021 ha visto un aumento di un punto percentuale rispetto allo scorso anno: ha scelto di fruirne il 16% di tutto l'organico. Solo il 13% di questi ha preferito il part-time con una riduzione del 50% dell'orario settimanale (nel 2020 era del 33%).

Il 35%, come nel 2020, utilizza il part-time a 25 ore (in prevalenza quello orizzontale) e il 44% utilizza il part-time a 30 ore.

Si conferma quindi la tendenza a richiedere una riduzione dell'orario di servizio in misura minore possibile per poter conciliare le esigenze familiari in termini di tempo con quelle di tipo economico.

Risultano adottate nell'Ente 15 tipologie diverse di orari ridotti e quindi possiamo dire che l'offerta di questa misura organizzativa è molto ampia e consente di venire incontro alle più svariate esigenze dei dipendenti e delle dipendenti.

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

Analisi: Valutati i dati, si ritiene opportuno lavorare su proposte o progetti di diffusione della parità di genere in ambito familiare.

SEZIONE 3. - PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Nella presente sezione sono analizzati i dati sulla parità di genere forniti dall'Amministrazione in sede di compilazione dell'Allegato 1 alla Direttiva n. 2/2019 relativo all'annualità 2020 e le misure adottate a tutela della parità e la promozione delle pari opportunità in esecuzione del PAP adottato.

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

Il divario economico è in favore del genere femminile nella classe dirigenziale, sia tra i Dirigenti di ruolo che tra i Dirigenti a tempo determinato.

Nella categoria D in ruolo si evince una retribuzione annua lorda media maschile di € 33.742,21 e una femminile di € 32.504,37 con un divario del 2% in meno a sfavore del genere femminile e quindi con un maggior riallineamento rispetto all'anno precedente che vedeva un divario del 5%.

Nella categoria D a tempo determinato la media retributiva è invece a favore del genere femminile nella misura dell'1% mentre i contratti di CFL in categoria D vedono solo la presenza femminile nell'Ente.

Nella categoria C rileviamo una media retributiva maschile di € 28.035,88 e femminile di € 26.168,05 quindi con uno sbilanciamento del 3% a sfavore del genere femminile, anziché dell'8% misurato nel 2020. Nella categoria B3 la sproporzione è del 2% a svantaggio del genere femminile, anziché del 5% del 2020, con una retribuzione media del genere maschile di € 24.278,84 contro quella femminile di € 23.556,67. Tra i B1 lo svantaggio diminuisce dal 3% del 2020 all'1%, con una retribuzione media maschile di € 23.333,64 e femminile di € 22.823,45.

Possiamo dunque dire che nel 2021 il divario economico registrato negli anni passati a sfavore del genere femminile si è notevolmente ridotto.

TABELLA 1.8 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Analisi: La Legge 23 novembre 2012, n. 215, prevede che le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso (come previsto già in precedenza dall'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001).

Analizzando i dati, si evince che tale parità di genere risulta rispettata.

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE

Analisi: Nel 2021 sono state offerte e fruite circa n. 15.795 ore totali di formazione, quindi con una diminuzione di n. 2.789 ore annue rispetto all'anno precedente ma in linea con quanto fatto nel 2019.

In prevalenza la formazione ha riguardato, nell'ordine, l'area tecnico-specialistica (36%), l'area giuridico-normativa generale (24%) e la sicurezza (15%).

Nel complesso, i partecipanti ai corsi sono stati in prevalenza di sesso femminile (63%).

Di seguito sono riportate le misure adottate a tutela della parità e la promozione delle pari opportunità in esecuzione del Piano delle Azioni Positive adottato.

OBIETTIVO: PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E LA PARITA' DI GENERE

Iniziativa n.1 - Compilazione dell'Allegato 1 "Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai C.U.G." previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019.

Si rileva che l'Allegato 1 riferito all'anno 2021 è stato trasmesso al C.U.G. in data 25 febbraio 2022.

Iniziativa n.2 - Compilazione dell'Allegato 2 "Relazione annuale C.U.G." previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019.

L'Allegato 2 relativo all'annualità 2021 è costituito dal presente documento, redatto a cura del C.U.G., da trasmettere ai soggetti previsti entro il 30 marzo 2022.

Iniziativa n.3 - Somministrazione al personale comunale di questionari d'indagine mirati in materia di conciliazione/benessere organizzativo e conseguente analisi al fine di raccogliere elementi per l'elaborazione di azioni positive.

Prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive con periodicità biennale da realizzare nel 2022, fatta salva la situazione emergenziale contingente.

Iniziativa n.4 - "*Il capitale umano Over-55*" predisposizione di un progetto di analisi e valorizzazione delle risorse umane Over-55, finalizzato ad incrementare il benessere organizzativo di questi lavoratori e capitalizzare il loro bagaglio esperienziale, e di un questionario per l'analisi del grado di benessere/disagio di questi lavoratori.

È stato predisposto, da parte dell'Ufficio "Organizzazione", il progetto di valorizzazione del capitale umano Over-55 del Comune di Monza "*Age Management Over-55*", comprensivo di questionario dedicato, ed è stato trasmesso alla Direzione del personale in data 29 dicembre 2021.

Iniziativa n.5 - Analisi propedeutiche per la predisposizione di progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro.

L'azione prevista nel PAP 2021-2023 era da realizzarsi entro il 2023.

Iniziativa n.6 - Vigilanza del rispetto degli adempimenti applicativi delle principali disposizioni normative in materia di pari opportunità.

In via esemplificativa:

- presenza di pari genere nelle commissioni di concorso e di selezione per il reclutamento del personale;
- in sede di indizione di avvisi di procedure selettive pubbliche o di mobilità per l'acquisizione di personale, eliminazione della possibilità di privilegio a favore dell'uno o dell'altro sesso e garanzia di esplicita e adeguata motivazione in caso di scelta di candidato di genere maschile a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale da parte di candidati di genere femminile.

Nella composizione delle commissioni concorso è stata rispettata, la "pari opportunità" con la presenza in commissione di uomini e donne, in quanto, come specificato dal comma 2 dell'art. 62/9 "*Commissioni esaminatrici*" del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Monza, modificato, in ultimo, con deliberazione di G.C. n. 251 del 30/11/2021,

“Almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni concorso, salva motivata impossibilità, è riservata alle donne, in conformità all’art. 57, comma 1., lettera a) del D.lgs. 165 del 2001”.

In fase di stesura dei bandi di concorso e di mobilità sono sempre stati indicati, dall’Ufficio deputato alla selezione del personale, i due generi.

Iniziativa n.7 - Agevolare l’accesso ai dipendenti e alle dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale adottando modalità organizzative atte a consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

In sede di invio delle e-mail di convocazione ai corsi, l’Ufficio deputato alla formazione del personale chiede alle responsabili e ai responsabili di agevolare la partecipazione del personale ai corsi organizzati dall’Ente e, di prassi, in caso di organizzazione di più edizioni si offre la possibilità di variazioni del giorno di convocazione ponendo attenzione a inserire i dipendenti e le dipendenti che hanno particolari esigenze (ad. esempio part-time, permessi per motivi di salute e/o familiari) in orari confacenti e, in particolare, organizzando i gruppi di convocazione e in stretta collaborazione con le segreterie dei Settori Polizia Locale, Protezione Civile - Servizi Sociali - Istruzione, Sistema Bibliotecario (per il personale dei Nidi), vista la particolare specificità dei servizi svolti, funzionalmente ai turni di lavoro e alle esigenze personali monitorate in tali ambiti dalle rispettive direzioni di Settore.

Per l’attuazione di interventi organizzativi che rimuovano ostacoli alla possibilità di accesso fisico alle sedi dei corsi per coloro che sono in condizione di disabilità, laddove noto e/o richiesto e/o segnalato si provvede ad autorizzare l’accesso in auto al parcheggio riservato di Piazza Carducci - Palazzo municipale mediante istanza all’Ufficio Servizi Ausiliari, nonché l’accesso in Sala Consiglio riservando, laddove necessario, la prima fila per i dipendenti e le dipendenti con difficoltà di deambulazione oltreché concordando l’accompagnamento da parte di colleghi e colleghe già quotidianamente disponibili per gli spostamenti.

I corsi vengono, comunque, organizzati nel rispetto degli orari di servizio mattutino nella fascia 9.00-13.00 con possibilità di spostamento in edizioni disponibili per conciliazione impegni personali e/o di servizio.

Durante il periodo di emergenza sanitaria, al fine di garantire il necessario distanziamento, si è provveduto ad organizzare i corsi di formazione in rete o, se svolti in presenza per obblighi di legge, sono stati organizzati garantendo i protocolli di sicurezza.

In totale, nel 2021, sono stati organizzati n. 46 corsi in presenza e n. 160 corsi online.

Iniziativa n.8 - Informative, corsi, seminari e convegni nell’ambito dei temi delle pari opportunità, della condivisione tra i generi, del benessere organizzativo e della conciliazione rivolti al personale comunale da attuarsi attraverso collaborazioni a titolo gratuito con soggetti terzi.

Nel 2021 tale azione non si è potuta attuare a causa del perdurare dell’emergenza sanitaria e delle misure di protocollo, ad eccezione dei consueti seminari organizzati dal Cam Lei riattivati a partire dal mese di settembre *“I tè della salute”*.

Iniziativa n.9 - Rendicontazione e valutazione delle azioni positive realizzate.

La rendicontazione del Piano Triennale di Azioni Positive è stata predisposta dall’Ufficio “Organizzazione” e allegata al PAP 2022-2024 in fase di approvazione che è avvenuta con deliberazione di Giunta Comunale del 4 febbraio 2022, n. 27.

Iniziativa n.10 - Aggiornamento PAP come previsto dalla Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 ed emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità.

Il PAP 2021-2023 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale del 9 febbraio 2021, n. 27 e aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale del 14 settembre 2021, n. 175. Si è, altresì, provveduto all'aggiornamento annuale 2022 con l'approvazione del nuovo Piano per il triennio 2022-2024 con deliberazione di Giunta Comunale del 4 febbraio 2022, n. 27.

Iniziativa n.11 - Migliorare la diffusione nell'Ente del grado di informazione del personale su costituzione e compiti del C.U.G. e sul Codice di condotta.

L'azione prevista nel PAP 2021-2023 era da realizzarsi nel 2022.

OBIETTIVO: PROMUOVERE LA CONCILIAZIONE TRA I TEMPI CORRELATI AL LAVORO E QUELLI PER LA DIMENSIONE PERSONALE E FAMILIARE

Iniziativa n.1 - Favorire la circolazione delle informazioni per una gestione collaborativa e partecipativa attraverso la intranet comunale e/o e-mailing list mirate.

Si è favorita la circolazione in merito ad informazioni relative all'emergenza sanitaria, alla ricerca di personale, all'organizzazione dell'Ente, al Benessere del personale e alle iniziative del Sindaco. Nel complesso sono state inviate nel corso del 2021 n. 23 comunicazioni a tutto il personale, tramite le caselle di posta elettronica del personale e d'ufficio con conseguente pubblicazione sulla intranet comunale e all'interno del Comuninforma.

Iniziativa n.2 - Predisposizione di un piano di formazione relativo a:

- aggiornamento sul tema della *Digital Agility*;
- potenziamento delle conoscenze e competenze e della condivisione di *know-how* e di esperienze tra dipendenti;
- tematiche relative all'area amministrativa e all'area tecnico-informatica per quanto attiene in particolare l'utilizzo di nuovi strumenti informatici e procedure in dotazione all'Ente

Nonostante l'azione fosse da realizzarsi entro il 2023, il vigente Piano della Formazione del Personale approvato, in ultimo, con determinazione dirigenziale n. 1791/2019, prevede al suo interno un percorso di sviluppo delle competenze digitali, già avviato nel corso del 2021 e che progressivamente andrà ad interessare i dipendenti dell'Ente individuati attraverso apposita ricognizione in collaborazione con i Dirigenti.

Lo stesso Piano, prevede uno specifico addestramento su diversi applicativi in uso nell'Ente (cosiddetta Cassetta degli Attrezzi Informatica) e, più in generale, una formazione continua trasversale e intersettoriale, rivolta a gruppi di dipendenti disomogenei per collocazione organizzativa e ruolo, finalizzata a fornire ai lavoratori una serie di strumenti a rilevanza sistemica per l'Ente, la cui conoscenza e capacità di utilizzo consente ai medesimi di muoversi con maggiore coerenza, agilità e compattezza nel contesto organizzativo generale.

Iniziativa n.3 - "*Una vacanza un po' speciale*", voucher di conciliazione per l'accesso cofinanziato ai centri estivi comunali.

Sulla base delle richieste pervenute da parte di n. 9 dipendenti i voucher erogati nel 2021 sono stati complessivamente n. 16 per l'importo complessivo di € 700,00 in favore di 9 dipendenti e 13 bambini.

Si sono, inoltre, concordate iscrizioni agevolate presso alcuni centri estivi del territorio organizzati da terzi (Meta, Orza Minore e Scuola Agraria).

Iniziativa n.4 - “*Al lavoro senza l’auto*”, voucher di conciliazione per una mobilità sostenibile.

Azione consolidata in relazione alla disponibilità di risorse economiche reperite a seguito della diminuzione della spesa per i voucher del progetto “*Al lavoro tranquilli*”. Sono pervenute nel 2021 n. 22 richieste e sono stati erogati n. 25 voucher per una spesa effettiva di € 3.072,00.

Iniziativa n.5 - “*Al lavoro tranquilli*”, voucher di conciliazione per l’accesso cofinanziato ai servizi di assistenza dell’infanzia.

Si è pubblicato in data 19 agosto 2021 l’avviso ed entro il termine del 30 settembre è pervenuta un’unica richiesta ammissibile per un importo massimo di € 600,00, che è stata accolta positivamente.

Si rileva che con l’aumentare dell’età media dei nostri dipendenti e delle nostre dipendenti stanno diminuendo le richieste di voucher di conciliazione sia per ciò che concerne la fascia 0/3 che la fascia 3/12 anni. Sicuramente l’età media dei dipendenti e la misura di conciliazione introdotta da Regione Lombardia dei Nidi gratis hanno fortemente ridotto l’esigenza di questa misura di conciliazione, che si ritiene comunque importante conservare.

Iniziativa n.6 - “*Voucher Baby-Sitting*”, voucher di conciliazione per chi usufruisce di prestazioni di assistenza e sorveglianza di figli o figlie fiscalmente a carico, inclusi servizi di pre-scuola e dopo-scuola.

Azione inizialmente proposta nel 2020 che non aveva visto adesioni, è stata comunque riproposta nel 2021 e sono pervenute n. 6 richieste per una spesa complessiva di € 597,63.

Iniziativa n.7 - “*Al lavoro senza barriere*”, promozione di attività di volontariato a sostegno di colleghe e colleghi non autosufficienti.

A causa dell’emergenza sanitaria il servizio è stato sospeso da marzo 2020 e non si è ritenuto di pubblicare per il 2021 nessuna ricognizione di interesse dal momento che, come da normativa, il personale diversamente abile ha svolto la propria prestazione lavorativa in Lavoro Agile.

Il 4 novembre 2021 è stata pubblicata una nuova ricognizione per l’individuazione del personale disabile interessato al progetto ed è pervenuta una sola richiesta. In data 9 dicembre 2021 è stata pubblicata la ricognizione per la ricerca di volontari ed è stata individuata un’unica volontaria, confermando e rinnovando il progetto consolidato.

Iniziativa n.8 - Predisposizione di un questionario di analisi dei compiti di cura dei familiari anziani dei dipendenti e delle dipendenti finalizzato alla valutazione di una possibile predisposizione di un progetto di erogazione voucher.

Nuova azione prevista nel PAP 2021-2023 la cui realizzazione era prevista nel 2022.

Iniziativa n.9 - Attivazioni di accordi/convenzioni per la fruizione a costi agevolati di servizi di *time-saving* e *family-care*, acquisti di generi vari, servizi di parcheggio e trasporto, servizi sanitari, sportivi, culturali e di intrattenimento, attivazione gruppi di acquisto solidali, ecc.

Benché siano state confermate tutte le convenzioni in essere stipulate dall’Amministrazione Comunale, purtroppo, a causa dell’emergenza sanitaria, si è potuto usufruire di agevolazioni in misura ridotta rispetto agli anni passati vista la reiterata sospensione delle attività culturali e

sportive. Anche la convenzione in corso con Trenord S.r.l., per l'acquisto di abbonamenti annuali, ha subito una notevole flessione a causa del minor ricorso all'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblici. Sono state comunque confermate ad inizio stagione le convenzioni con i Teatri monzesi (Binario 7 e Manzoni) e il Vero Volley per l'accesso a tariffa ridotta. Sono state confermate anche le riduzioni per l'ingresso in Villa Reale e per le iscrizioni ai corsi della scuola Paolo Borsa. Sono riconfermate tutte le scontistiche dei parcheggi a pagamento convenzionati con l'Amministrazione. È stata rinnovata la convenzione con Trenord S.r.l. che, da luglio 2019, è stata estesa anche alla rete urbana di superficie a seguito del sistema tariffario integrato del bacino di mobilità (STIBM) in essere.

Iniziativa n.10 - Iniziative di sensibilizzazione:

- *“Mens sana in corpore sano”* iniziative di sensibilizzazione alla pratica sportiva come leva per la prevenzione della salute.
- *“Opportunità salute”*, iniziative di sensibilizzazione alla prevenzione sanitaria prevenzione del personale comunale (campagna di informazione, convenzioni, test, screening e trattamenti gratuiti).

È proseguito, anche per il 2021, il progetto *“Gocce di benessere”*, che prevede l'erogazione di una visita e 10 trattamenti osteopatici gratuiti presso la clinica ICOM. Nell'anno 2021 sono pervenute 21 richieste.

Si è confermato l'accesso a tariffe agevolate ai servizi sanitari di CAM Monza. È stata confermata la convenzione con SALUS MONZA che prevede il 20% di sconto sulle prestazioni di Fisioterapia, Nutrizione, Ortopedia e Podologia.

Le iniziative di sensibilizzazione, a causa dell'emergenza sanitaria, sono state fortemente ridotte nel corso del 2021. Si è data diffusione della campagna vaccinale aperta ai soggetti fragili, della giornata nazionale di salute della donna, del rinnovo della convenzione con Humanitas, dei tamponi riservati ai bambini, dei tamponi a prezzi calmierati previsti da Regione Lombardia, dei tè della salute di Cam Lei, della settimana della dislessia e della campagna ottobre in rosa di LILT.

Si è, inoltre, provveduto nel corso dell'anno, a promuovere le informazioni di Regione Lombardia in merito alle iniziative riguardanti l'emergenza sanitaria e si è provveduto ad invitare tutto il personale ad effettuare il vaccino antinfluenzale.

In esecuzione del progetto di sensibilizzazione alla pratica sportiva *“Mens sana in corpore sano”* sono proseguite per tutta la durata del piano le collaborazioni con le palestre e società sportive del territorio per offrire tariffe ridotte ai dipendenti e alle dipendenti, fatte salve le interruzioni dei servizi sportivi in seguito alle disposizioni di legge dovute all'emergenza sanitaria.

Iniziativa n.11 - *“#Io TiAScolto”* offerta di uno sportello gratuito di counseling aziendale per lo stress da lavoro correlato.

A febbraio 2020 è stata rinnovata la convenzione con l'associazione CHANGE per un ulteriore biennio ma il servizio è stato sospeso per l'emergenza sanitaria e riaperto a maggio del 2021. Hanno avuto accesso allo sportello 4 dipendenti.

Iniziativa n.12 - Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare.

A causa del perdurare dell'emergenza sanitaria, fino al 15 ottobre 2021 sono proseguiti i rapporti di Lavoro Agile in modalità semplificata da parte di tutti i dipendenti individuati dai Dirigenti, secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento.

A partire dal 15 ottobre 2021, con la ripresa delle attività in presenza e in osservanza dell'evoluzione normativa, sono stati attivati appositi accordi di Lavoro Agile.

Rientra nelle politiche di conciliazione in oggetto anche il “voucher baby-sitting”, progetto che, attivato a partire dal 2020, ha visto un numero crescente di richieste nel 2021 a seguito della ripresa delle attività in presenza.

Iniziativa n.13 - Analisi propedeutica alla possibile implementazione dell'istituto delle Ferie e riposi solidali previsto dal vigente CCNL.

Nuova azione prevista nel PAP 2021-2023 era da realizzarsi entro il 2022.

Iniziativa n.14 - “Voucher Mens sana in corpore sano”, voucher di conciliazione per incentivare l'attività motorio-sportiva per il benessere fisico.

Nuova azione inserita in sede di aggiornamento del PAP 2021-2023. L'iniziativa è stata attivata con il duplice obiettivo di sensibilizzare il personale alla pratica sportiva dopo la lunga chiusura degli impianti a causa della pandemia e di utilizzare i fondi disponibili a bilancio avanzati dalle altre iniziative di conciliazione.

Il voucher ha avuto un grande riscontro tra il personale, essendo pervenute, entro il termine fissato al 31 gennaio 2022, n. 53 richieste in fase di valutazione.

AZIONI ADOTTATE NEL PAP 2021-2023 E ANCORA DA REALIZZARE

Tutte le azioni previste nel PAP 2021-2023 per l'annualità 2021 sono state realizzate.

SEZIONE 4. - BENESSERE DEL PERSONALE

Nella presente sezione vengono analizzati i dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo e i dati raccolti relativi a stress lavoro correlato e valutazione dei rischi in ottica di genere.

INDAGINI SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LO STRESS LAVORO CORRELATO

Anche nel 2021, a causa della pandemia, non si è ritenuto opportuno procedere alla somministrazione di questionari sul benessere. Sempre considerando l'evolversi della situazione emergenziale, è prevista la somministrazione, raccolta e valutazione di questionari per indagare il benessere dei dipendenti e delle dipendenti nel corso del 2022.

SPORTELLO ASCOLTO

Si ritiene senz'altro utile continuare a mantenere l'offerta dello sportello di counseling aziendale "*#Io TiAscolto*". Infatti, anche se gli accessi sono stati in numero limitato, non prevedendo spese a carico dell'Ente, resta comunque un interessante opportunità che viene offerta a tutti i dipendenti.

CODICE DI CONDOTTA

Non ci sono stati nel 2021 aggiornamenti al nuovo codice di comportamento in vigore nell'Ente che è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 23 maggio 2017, pubblicato e diffuso nel sito istituzionale e nella intranet comunale con circolare prot. gen. n. 180761/2017.

SEZIONE 5. - PERFORMANCE

Il C.U.G. prende atto che nel Piano della Performance sono presenti indicatori sullo stato di attuazione del PAP.

SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

SEZIONE A. - OPERATIVITA'

Il C.U.G. attualmente in carica è stato nominato con deliberazione di Giunta Comunale n. 238 del 17/09/2019 e si è insediato per la prima volta in seduta plenaria in data 8 ottobre 2019.

La composizione del Comitato nel corso del 2021 è stata, in ultimo, aggiornata con determinazione dirigenziale n. 588/2021 nominando, in qualità nuova componente, la sig.ra Parrinello Rosi a surroga della dimissionaria Caserta Raffaella.

Il C.U.G. del Comune di Monza non dispone di risorse finanziarie né di formazione dedicata. La visibilità del Comitato all'interno dell'Ente avviene attraverso le bacheche presenti nelle sedi di lavoro, il Comuninforma e le pagine Intranet ed istituzionali dedicate.

L'operato del Comitato è disciplinato da una apposita Disciplina e, di prassi, le riunioni dovrebbero essere convocate bimestralmente. A causa dell'emergenza sanitaria, nel corso del 2021, il Comitato si è riunito solo due volte sulla piattaforma Teams ed è stato sempre consultato in sede di approvazione e aggiornamento dei documenti sui temi di pertinenza del Comitato.

SEZIONE B. - ATTIVITA'

Nel corso del 2021 il C.U.G. non ha predisposto istanze da inoltrare all'Ente.

Alcuni componenti del C.U.G., su invito della Direzione del Personale del 30 marzo 2021, hanno partecipato al corso di alta formazione che si è tenuto sulla piattaforma Zoom nei giorni 9, 16 e 23 aprile *"Le discriminazioni nel mondo del lavoro e la sottile line di confine tra mobbing e stalking l'utile formazione per i componenti dei Comitati Unici di Garanzia"* organizzato dall'Università di Brescia.

Il Comitato, inoltre, in data 7 luglio 2021 è stato invitato dalla rete dei C.U.G. della Lombardia a partecipare al corso on-line *"Le voci delle studentesse e degli studenti. Tesi su linguaggio inclusivo e discriminante"*.

Di seguito vengono descritte le attività svolte dal C.U.G. con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti.

POTERI PROPOSITIVI

Nel 2021 non è pervenuta al Comitato alcuna segnalazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti. Durante le sedute svolte al fine di discutere la proposta di nuovo PAP e approvare l'Allegato 2 alla Direttiva n. 2, il Comitato non ha avuto occasione di formulare nuove proposte all'indirizzo dell'Amministrazione.

POTERI CONSULTIVI

In data 20 gennaio 2021 il Comitato si è riunito sulla piattaforma Teams al fine di discutere sul Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023, documento redatto e proposto dall'Ufficio "Organizzazione" accolto positivamente e senza modifiche dal Comitato.

In data 23 marzo 2021 il Comitato si è riunito sulla piattaforma Teams al fine di discutere e approvare i documenti predisposti (Allegato 2 anno 2019 - Allegato 2 anno 2020) che sono stati approvati in tale sede ed inviati ai competenti organi con nota prot.gen. n. 58446/2021.

In data 30 giugno 2021, in via preventiva all'approvazione in Giunta Comunale, è stato trasmesso a tutti i componenti del C.U.G. il documento di aggiornamento del PAP 2021-2023, che prevedeva l'inserimento a regime del voucher di conciliazione proposto in via sperimentale nel 2020 ("*Baby-sitting*") e un nuovo voucher denominato "*Mens sana in corpore sano*". Non sono pervenute richieste di modifiche e/o integrazioni e l'aggiornamento è stato, pertanto, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 175 del 15 settembre 2021.

In data 9 novembre 2021 il C.U.G. è stato consultato in via preventiva dall'Ufficio "Organizzazione" al fine di condividere l'approvazione della disciplina di erogazione del voucher "*Mens sana in corpore sano*", la cui disciplina è stata successivamente approvata con determinazione dirigenziale n. 1860/2021.

POTERI DI VERIFICA

In data 12 febbraio 2021 è pervenuta al Comitato la comunicazione che le macchine distributrici di caffè e alimenti contenevano materiale scaduto a discapito della salute dei dipendenti del comune ed è stata inoltrata dalla segreteria del Comitato la segnalazione agli uffici competenti.

In data 20 settembre 2021 è pervenuta al Comitato la comunicazione che i contenitori dei bagni del 3° piano non venivano svuotati da giorni ed è stata inoltrata dalla segreteria del Comitato la segnalazione agli uffici competenti.

SEZIONE C. - CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

In sintesi, il Comitato ritiene che, malgrado il protrarsi dell'emergenza sanitaria le azioni positive previste nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2018-2020 sono state tutte attuate pur con tutti i limiti oggettivi imposti dalla pandemia.

Ritiene quindi positiva nel suo complesso l'azione dell'Amministrazione e del Comitato stesso.

Allegati:

- Allegato 1 alla Direttiva n. 2/2019 - anno di riferimento 2021

IL PRESIDENTE DEL C.U.G.
DEL COMUNE DI MONZA
Arch. Alberto Gnoni
