



**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 2022**

## 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 .....	4
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 .....	11
AZIONI ADOTTATE NEL PAP 2018-2020 E ANCORA DA REALIZZARE .....	15
SEZIONE 4. - BENESSERE DEL PERSONALE.....	15
INDAGINI SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LO STRESS LAVORO CORRELATO .....	15
SPORTELLO ASCOLTO .....	15
CODICE DI CONDOTTA.....	15
SEZIONE 5. - PERFORMANCE .....	15
SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA.....	16
SEZIONE A. - OPERATIVITA' .....	16
SEZIONE B. - ATTIVITA' .....	16
POTERI PROPOSITIVI.....	17
POTERI CONSULTIVI.....	17
POTERI DI VERIFICA.....	18
SEZIONE C. - CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE .....	18

## 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 al 2022.

#### 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 non è variata rispetto all'anno precedente dato che il 69% è rappresentato da personale di sesso femminile e il 31% da personale di sesso maschile.

Ciò evidenzia 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.

Risulta leggermente variata rispetto al 2021 la presenza maschile nella classe dirigenziale/di vertice con 8 uomini e 4 donne e in incremento quindi della presenza maschile che raggiunge il 67% mentre quella femminile si attesta al 33%. (nel 2021 M 58% - F 42%). Tutti i Dirigenti si posizionano nelle fasce d'età Over 50 anni.

La nuova Giunta Comunale mantiene una leggera prevalenza del genere maschile (M 60% - F 40%) ma con una componente più variegata nell'età. Il 20% rientra tra i 51 e i 60 anni, il 20% si posiziona nella fascia 41-50 anni, un 20% nella fascia over 30 e un 10% nella fascia under 30.

#### 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, (come nel 2021) e che il 13% è in contratto part-time >50%, con una prevalenza del personale femminile in questa categoria del 89% anziché del 91% come nel 2021. Solo il 2% del personale lavora, invece, con un rapporto orario settimanale <50%, come nel 2021 e in questa categoria permane la percentuale femminile al 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.

Si conferma per tre anni consecutivi un minor ricorso a questa misura di conciliazione familiare.

#### TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ 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 64% da donne e al 36% da uomini, dato in linea con quello dell'anno precedente, con un aumento solo dell'1% a favore del genere maschile. Tale equilibrio resta simile anche tra i responsabili di ufficio (F66% - M34%) con un incremento del 3% nel genere maschile.

#### TABELLA 1.4 - ANZIANITÀ 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 il personale con un'anzianità di servizio superiore a 10 anni è pari al 61% anziché al 66% come nel 2021 ed è costituito al 70% da donne. Sul totale, il 50% è inquadrato in categoria C (46% nel 2021), il 21% in

categoria B (29% nel 2021) e il 28% in categoria D (25% nel 2021) con un incremento percentuale dei livelli più alti (C e D) a scapito di quelli inferiori (B1 B3)

I neoassunti con un'anzianità inferiore ai 3 anni, passano dal 20% del 2021 al 23,8% del 2022 (137 donne e 71 uomini) confermando nelle percentuali la tendenza all'acquisizione di nuove risorse con una percentuale maggiore di donne (65%).

I dipendenti con un'anzianità dai 3 ai 5 anni rappresentano il 9,5% del totale con una prevalenza di donne al 68%.

Il personale con un'anzianità di servizio tra i 5 e i 10 anni è invece presente al 61% come quella superiore ai 10 anni con una percentuale di donne del 70%.

#### **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 16% dell'organico non è in possesso di un titolo di studio di scuola superiore (con un decremento del 2% rispetto all'anno precedente); il 46,7% è in possesso di titolo di studio di scuola superiore e il 36,8% risulta, invece, laureato (con un incremento percentuale quasi 2% rispetto all'anno precedente) che conferma nel complesso un incremento del livello di istruzione del personale in servizio.

È da rilevare che il 68% di tutti i diplomati è inquadrato in categoria C e che solo il 15% dei laureati è inquadrato in categoria D. Infine, il 16% dei laureati è inquadrato in categoria B1 o B3

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 al 2022.

### 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 2022 ha visto un decremento del 2,3% rispetto allo scorso anno: ha scelto di fruirne il 13,7% di tutto l'organico contro il 16% del 2021. Solo il 12,5% di questi ha preferito il part-time con una riduzione del 50% dell'orario settimanale (nel 2021 era del 13%) il restante 87% ha scelto una riduzione oraria minore del 50% con orario di lavoro in percentuali variegate dall'89% al 56%.

Il 26%, utilizza il part-time a 25 ore e in prevalenza quello orizzontale, anziché il 36% dell'anno precedente e il 43% utilizza il part-time a 30 ore (44% nel 2021)

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 ancora 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 2022 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 € 35.719,91 e una femminile di € 34.257,77 con un divario del 4% in meno a sfavore del genere femminile e quindi con un maggior scarto rispetto all'anno precedente che vedeva un divario del 2%.

La categoria D a tempo determinato e CFL per il 2022 vedono solo la presenza femminile nell'Ente.

Nella categoria C rileviamo una media retributiva maschile di € 29.849,73 e femminile di € 27.384,89 quindi con uno sbilanciamento del 9% a sfavore del genere femminile, anziché dell'3% misurato nel 2021. Nella categoria B3 la sproporzione è del 2% a svantaggio del genere femminile, come nel 2021, con una retribuzione media del genere maschile di € 25.594,07 contro quella femminile di € 24.983,04. Tra i B1 lo svantaggio diminuisce dal 5% (3% nel 2021) con una retribuzione media maschile di € 24.818,42 e femminile di € 23.597,68.

Possiamo dunque dire che nel 2022, ad eccezione della categoria dei Dirigenti dove il gap è a favore delle donne nella percentuale del 16% e di categoria D a tempo determinato e CFL, il divario economico è a sfavore del genere femminile.

#### 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, in quanto su 8 commissioni concorso e 24 componenti previsti 9 sono donne, e quindi superano il minimo previsto di 8 componenti di genere femminile.

#### TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE

Analisi: Nel 2022 sono state offerte e fruite circa n. 18.641,2 ore totali di formazione contro le n. 15.795 ore totali del 2021 quindi con un incremento di n. 2.846 ore annue rispetto all'anno precedente.

In prevalenza la presenza del genere femminile nella formazione è stata del 62% e ha riguardato, nell'ordine, l'area internazionale e la violenza di genere (al 100%) quella della comunicazione (77%) della sicurezza (73%) economico-finanziaria (73%) informatica e telematica (71%) organizzazione e personale (67%) giuridico normativa (66%) competenze manageriali relazionali (63%).

Nel complesso, i partecipanti ai corsi sono stati più numerosi nell'ordine nei corsi di area informatica e tecnica (3401 ore), aggiornamento professionale (3273 ore) sicurezza (2948 ore) competenze manageriali-relazionali (2857 ore) area giuridico normativa (1642 ore).

Solo nell'area tecnico specialistica (1821 ore) si registra una percentuale minore del genere femminile presente nella percentuale del 45%.

---

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 2022 è stato trasmesso al C.U.G. entro il 1° marzo 2023.

**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 2022 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, nel 2022 non è stata attivata perché, alla luce del nuovo CCNL approvato e della conseguente apertura in tema welfare aziendale, sono in corso analisi propedeutiche alla predisposizione di un questionario unico che comprenda materie riferite al benessere organizzativo e particolari esigenze che potrebbero essere soddisfatte tramite strumento welfare.

**Iniziativa n.4** - Analisi propedeutiche per la predisposizione di progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro.

Prevista nel piano Triennale delle Azioni Positive nell'annualità 2024.

**Iniziativa n.5** - 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 di tutte le commissioni 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, i due generi. Le commissioni incaricate nel 2022 sono state le seguenti:

- Progressione verticale istruttore amministrativo Cat. C;
- Progressione verticale specialista tecnico Cat. D;
- Progressione verticale Ufficiale direttivo PL Cat. D;
- Concorso pubblico Istruttore amministrativo Cat. C;
- Concorso pubblico specialista amministrativo Cat. D;
- Concorso pubblico specialista tecnico Cat. D;
- Mobilità messo comunale Cat. B3;
- Mobilità specialista comunicazione istituzionale Cat. D.

Il tutto per un totale di 8 commissioni, di cui 7 composte da 2 uomini e 1 donna, 1 composta da 2 donne e 1 uomo per un totale di 24 componenti 15 di genere femminile e 9 di genere maschile. La presidenza delle commissioni è stata assegnata ad un uomo su cinque commissioni e a una donna in 3 commissioni.

**Iniziativa n.6** - 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.

Nell'anno 2022 è stato attivato un servizio di valutazione online e servizio di formazione in e-learning per l'analisi e lo sviluppo delle competenze digitali e pillole formative per la formazione trasversale di circa 550 dipendenti del Comune di Monza (nello specifico è stata effettuata la scelta di un prodotto formativo con requisiti di alta usabilità anche da mobile con pillole formative accessibili e potenziate per essere inclusive, compatibili con i più diffusi reader/strumenti di supporto per disabili, framework delle pillole formative predisposte per una navigazione accessibile secondo le direttive WCAG di 1° e 2° Livello, sempre in ambito e-learning nel contempo, per consentire il coinvolgimento di tutto il personale del Comune è stata sottoscritta l'adesione all'iniziativa del Dipartimento della Funzione pubblica "Syllabus per la formazione digitale" da implementare nell'anno 2023. Al fine di garantire anche in ambito di aggiornamento normativo e di formazione specialistica l'accesso a formazione in eLearning è stato inoltre sottoscritto apposito abbonamento di formazione a catalogo in F.A.D. Dal punto di vista procedurale interno tutte le richieste di formazione sono state gestite via email e in sede di invio delle convocazioni ai corsi, l'Ufficio Formazione Risorse Umane ha invitato i responsabili ad agevolare la partecipazione del personale ai corsi organizzati dall'Ente e, di prassi, in caso di organizzazione di più edizioni è stata garantita 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 (per il personale dei Nidi), Sistema Bibliotecario, 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, oltretutto 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. A quanti hanno segnalato l'impossibilità di partecipare per motivi personali o familiari, laddove possibile, è stata garantita la messa a disposizione dei materiali didattici e l'ascolto di registrazioni, quando disponibili. In riferimento al periodo post pandemico sono state adottate tutte le misure preventive suggerite dal Medico del Lavoro per tutelare le categorie "fragili" e mantenuti i protocolli di protezione consigliati seppur non obbligatori. Nel 2022, sono stati organizzati n. 80 corsi in presenza e n. 188 corsi online per un totale di 268 corsi annui con un incremento dell'8% rispetto all'anno precedente.

**Iniziativa n.7** - 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.

Sono ripresi, a partire da settembre, gli incontri di prevenzione sanitaria "*I tè della salute*" proposti da CAMLei. È stato segnalato alle dipendenti il convegno organizzato da CAMLei nel mese di ottobre "*Cuore di donna*".

**Iniziativa n.8** - Rendicontazione e valutazione delle azioni positive realizzate.

La rendicontazione del Piano Triennale di Azioni Positive come di consuetudine è stata predisposta nel mese di gennaio ed è stata pubblicata nella intranet comunale nell'area del C.U.G. e nella pagina principale dell'area tematica del Benessere in data 8 febbraio 2023 e verrà allegata al PAP 2023-2025 in sede di approvazione del documento.

**Iniziativa n.9** - Aggiornamento PAP come previsto dalla Direttiva n.2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019.

Il PAP 2022-2024 è stato redatto in aggiornamento del PAP 2021-2023 ed approvato con deliberazione di G.C. n. 27 del 4 febbraio 2022. Si provvederà al nuovo aggiornamento annuale nel corso del 2023.

**Iniziativa n.10** - Migliorare la diffusione nell'Ente dell'informazione al personale su costituzione e funzioni del C.U.G., codice di condotta attraverso pubblicazioni periodiche informative tramite i canali istituzionali (intranet comunale, comune informa).

Azione prevista nel PAP nel 2022. Nell'ambito della formazione interna svolta ai neoassunti, all'interno del programma dell'Ufficio Organizzazione, è prevista un'apposita sezione dedicata al CUG e ai compiti del comitato. Nello specifico, vengono anche fornite informazioni su come opera il Comitato e su come è possibile chiederne il supporto. La sezione intranet riferita al Comitato è costantemente aggiornata, favorendo la circolazione delle informazioni. Anche complice il termine dell'emergenza sanitaria, nel corso del 2023, si darà maggior sviluppo a tale azione.

## **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 2022 n. 35 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 Comuneinforma, con un incremento rispetto all'anno precedente del 50%.

**Iniziativa n.2** - Favorire l'informazione e la formazione del personale comunale con lo scopo di:

- migliorare le competenze digitali;
- migliorare competenze relative all'area amministrativa e all'area tecnico informatica per quanto attiene, in particolare, l'utilizzo degli strumenti informatici e procedure in dotazione all'Ente;
- potenziare le conoscenze e le competenze e favorire la condivisione di know-how e di esperienze tra dipendenti;

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 va 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.

Nel 2022 sono stati formati con corsi online di SKILLA tutti i dipendenti individuati dai Dirigenti.

**Iniziativa n.3** - Attivazioni di accordi/convenzioni di conciliazione 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.

Nel 2022 si è delegata la gestione delle convenzioni di tipo commerciale attivate negli anni precedenti al CRAL del Comune di Monza. Sono rimasti in carico all'Ufficio Organizzazione le convenzioni sui servizi di trasporto e parcheggio, confermando la convenzione in corso con TRENORD, con MONZA MOBILITA' per l'accesso agevolato al parcheggio di P.ta Monza e la convenzione con BEST PARKING per l'utilizzo del parcheggio interrato di p.zza Trento e Trieste. È stata, inoltre, attivata nel 2022 una nuova convenzione con METROPARK per l'utilizzo a tariffa agevolata del parcheggio di via Turati. Sono stati presi accordi con LILT per usufruire della tariffa soci presso la rinnovata struttura di Monza.

**Iniziativa n.4** - Predisposizione del “Piano degli spostamenti Casa-Lavoro” (PSCL) documento che ha lo scopo di gestire e organizzare al meglio gli spostamenti giornalieri casa-lavoro del personale comunale nell’ottica di una maggiore sostenibilità ambientale.

Si è ancora in attesa della stesura della bozza di piano da parte dei colleghi dell’Ufficio Mobilità.

**Iniziativa n.5** - voucher “*Una vacanza un po’ speciale*”, voucher di conciliazione per l’accesso cofinanziato ai centri estivi comunali.

Nel 2022 si sono predisposti gli atti per l’approvazione di una nuova disciplina generale che comprendesse al suo interno tutte le tipologie di voucher di conciliazione gestite dall’Ufficio Organizzazione. Non è stato quindi pubblicato l’avviso di apertura delle richieste nel periodo estivo come consuetudine ma si è provveduto nel mese di ottobre alla pubblicazione del bando generale e la possibilità di richiedere il rimborso retroattivo anche per questa tipologia di voucher con apertura dei termini fino al 15 gennaio 2023. A dicembre 2022 sono pervenute n. 7 richieste.

**Iniziativa n.6** - Progetto “Al lavoro senza l’auto”, voucher di conciliazione per una mobilità sostenibile.

Nel 2022 si sono predisposti gli atti per l’approvazione di una nuova disciplina generale che comprendesse al suo interno tutte le tipologie di voucher di conciliazione gestite dall’Ufficio Organizzazione. Non è stato quindi pubblicato l’avviso di apertura delle richieste nel primo semestre come consuetudine ma si è provveduto nel mese di ottobre alla pubblicazione del bando generale e la possibilità di richiedere il rimborso retroattivo anche per questa tipologia di voucher con apertura dei termini fino al 15 gennaio 2023. A dicembre 2022 sono pervenute n. 22 richieste.

**Iniziativa n.7** - Progetto “Al lavoro tranquilli”, voucher di conciliazione per l’accesso cofinanziato ai servizi di assistenza dell’infanzia.

Nel 2022 si sono predisposti gli atti per l’approvazione di una nuova disciplina generale che comprendesse al suo interno tutte le tipologie di voucher di conciliazione gestite dall’Ufficio Organizzazione. Non è stato quindi pubblicato l’avviso di apertura delle richieste nel primo semestre come consuetudine ma si è provveduto nel mese di ottobre alla pubblicazione del bando generale e la possibilità di richiedere il rimborso retroattivo anche per questa tipologia di voucher con apertura dei termini fino al 15 gennaio 2023. A dicembre 2022 sono pervenute n. 3 richieste.

**Iniziativa n.8** - Progetto “Baby-Sitting” voucher di conciliazione per chi usufruisce di prestazioni di assistenza e sorveglianza di figli o figlie fiscalmente a carico, inclusi i servizi di pre-scuola e dopo-scuola.

Nel 2022 si sono predisposti gli atti per l’approvazione di una nuova disciplina generale che comprendesse al suo interno tutte le tipologie di voucher di conciliazione gestite dall’Ufficio Organizzazione. Non è stato quindi pubblicato l’avviso di apertura delle richieste nel primo semestre come consuetudine ma si è provveduto nel mese di ottobre alla pubblicazione del bando generale e la possibilità di richiedere il rimborso retroattivo anche per questa tipologia di voucher con apertura dei termini fino al 15 gennaio 2023. A dicembre 2022 sono pervenute n. 5 richieste.

**Iniziativa n.9** - Voucher “*Mens sana in corpore sano*”.

Nel 2022 si sono predisposti gli atti per l'approvazione di una nuova disciplina generale che comprendesse al suo interno tutte le tipologie di voucher di conciliazione gestite dall'Ufficio Organizzazione. Non è stato quindi pubblicato l'avviso di apertura delle richieste nel primo semestre come consuetudine ma si è provveduto nel mese di ottobre alla pubblicazione del bando generale e la possibilità di richiedere il rimborso retroattivo anche per questa tipologia di voucher con apertura dei termini fino al 15 gennaio 2023. A dicembre 2022 sono pervenute n. 47 richieste, confermandosi come l'azione di conciliazione più richiesta dai dipendenti.

**Iniziativa n.10** - *“Al lavoro senza barriere”*, promozione di attività di volontariato a sostegno di colleghe e colleghi non autosufficienti.

Nel 2022 si è provveduto a pubblicare due ricognizioni di interesse. La prima rivolta ai soggetti che necessitano del servizio di accompagnamento e la seconda rivolta ai colleghi che desiderano aderire al progetto di accompagnamento volontario. Si provvederà nel 2023 a riproporre il progetto

**Iniziativa n.11** - 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.

Prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive nel 2022 non è ancora stata attivata perché, alla luce del nuovo CCNL approvato e della conseguente apertura in tema welfare aziendale, sono in corso analisi propedeutiche alla predisposizione di un questionario unico che comprenda materie riferite al benessere organizzativo e particolari esigenze che potrebbero essere soddisfatte tramite strumento welfare.

L'Ufficio Organizzazione ha comunque predisposto uno schema di questionario che verrà utilizzato per la stesura del questionario unico.

**Iniziativa n.12** - 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 2022, il progetto "Gocce di benessere", che prevede l'erogazione di una visita e 10 trattamenti osteopatici gratuiti presso la clinica ICOM.

Le iniziative di sensibilizzazione sono state fortemente ridotte anche nel corso del 2022.

Per quanto riguarda le informative di sensibilizzazione sui temi della salute si è pubblicizzato:

- la 16' Edizione dell'iniziativa CARDIOLOGIE APERTE nel mese di febbraio;
- le visite senologiche gratuite di SALUTE DONNA l'8 marzo in p.zza Roma;
- l'iniziativa di Regione Lombardia di apertura degli ambulatori in fascia serale, prefestiva e festiva a partire dal 1° maggio in via sperimentale per un anno;
- le visite gratuite al Fatebenefratelli di Milano il 21 maggio in occasione della giornata nazionale della salute della mano;
- l'annuale open week di Onda in occasione della giornata mondiale della donna;

- la campagna nazionale di prevenzione cardiovascolare con il TRUCK TOUR previsto a novembre a Milano e il voucher messo a disposizione dall'INPS per uno screening di prevenzione cardiovascolare;
- la campagna di prevenzione promossa dal Ministero della salute che prevede la gratuità dello screening per l'epatite C;
- la campagna INPS per l'erogazione di un voucher per screening cardiovascolari gratuiti;
- open week organizzato da Onda in occasione della giornata nazionale del cuore;
- open day organizzato da Onda per l'osteoporosi;
- la campagna "Nastro rosa" organizzata da Lilt ad ottobre per la prevenzione del tumore al seno;
- le iniziative organizzate ad ottobre nell'ambito della settimana nazionale della dislessia;
- l'evento organizzato ad ottobre da Humanitas "*Sorrisi in rosa*" nell'ambito del mese della prevenzione del tumore al seno;
- l'evento organizzato da Humanitas in novembre "*I giorni delle emozioni*";
- la campagna di screening polmonari gratuiti organizzati a novembre negli ospedali Lombardi.

È attualmente in corso la predisposizione di un protocollo d'intesa con la LILT per la prossima attuazione di webinar sui temi della salute e prevenzione.

**Iniziativa n.13** - "*#Io TiAscolto*" offerta di uno sportello gratuito di counseling aziendale per lo stress da lavoro correlato.

Prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive, è stato attivato in via sperimentale uno sportello di counseling psicologico gratuito denominato "*#Io TiAscolto*" curato dall'associazione CHANGE nel 2019 che ha coinvolto n. 6 dipendenti. A febbraio 2020 è stata rinnovata la convenzione per un ulteriore biennio, inizialmente sospeso per l'emergenza sanitaria e riaperto a partire da maggio 2021.

**Iniziativa n.14** - Approvazione e sviluppo del progetto di valorizzazione del capitale umano Over 55 del Comune di Monza "*Age management Over 55*".

Azione prevista nel PAP 2022-2024 e da realizzarsi nel 2023.

**Iniziativa n.15** - Anche nel corso del 2022 è stata data la possibilità al personale di svolgere parte della prestazione lavorativa in Lavoro Agile mediante la stipula di appositi accordi individuali. Sono state accolte n. 7 richieste di cambi regime orario da Full-Time a Part-Time, n. 1 richiesta di passaggio da 25 a 30 ore settimanali, n. 6 richieste di rientro da Part-Time a Full-Time e n. 24 richieste di modifica dell'orario settimanale di Part-Time.

**Iniziativa n.16** - Analisi propedeutica alla possibile implementazione dell'istituto delle Ferie e riposi solidali previsto dal vigente CCNL.

Azione prevista nel PAP 2022-2024 e da realizzarsi nel 2023. Nel 2022 è stata approvata con disposizione dirigenziale prot. 94845 del 19/05/2022 e pubblicata nella intranet la disciplina delle "*ferie solidali*" che stabilisce le modalità di richiesta ed accesso a questo nuovo istituto previsto nel CCLN.

## **AZIONI ADOTTATE NEL PAP 2021-2023 E ANCORA DA REALIZZARE**

Tutte le azioni previste nel PAP 2022-2024 per l'annualità 2022 sono state realizzate. Restano da realizzare le azioni previste nel 2023-2024.

## **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 2022, non si è ritenuto opportuno procedere alla somministrazione di questionari sul benessere. Era prevista nel corso del 2022 la 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. Benché il questionario sia stato predisposto in bozza dall'Ufficio Organizzazione non è ancora stato proposto al personale perché, alla luce del nuovo CCNL approvato e della conseguente apertura in tema welfare aziendale, sono in corso analisi propedeutiche alla predisposizione di un questionario unico che comprenda materie riferite al benessere organizzativo e particolari esigenze che potrebbero essere soddisfatte tramite strumento welfare.

### **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 2022 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 settembre 2019 e si è insediato per la prima volta in seduta plenaria in data 8 ottobre 2019.

La composizione del Comitato nel corso del 2022 è stata, in ultimo, aggiornata con determinazione dirigenziale n. 588/2021 nominando, in qualità nuova componente, il sig. Carbone Alessandro a surroga del sig. Gerardi Salvatore decaduto per cessazione del rapporto di lavoro.

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 2022, il Comitato ha ripreso a riunirsi in presenza in data 27 settembre per confrontarsi sulla nuova disciplina di erogazione dei voucher e in data 28 novembre per confrontarsi sul documento di predisposizione del PAP 2023-2025, inoltre è stato sempre consultato in sede di approvazione e aggiornamento dei documenti sui temi di pertinenza del Comitato.

### SEZIONE B. - ATTIVITA'

Nel corso del 2022 il C.U.G. ha predisposto le seguenti istanze da inoltrare all'Ente formulate nella seduta del 28 novembre 2022:

- Istanza n. 1 "*Formazione e condivisione know-how*". Proponendo di predisporre eventualmente un'indagine esplorativa sulle effettive esigenze e lacune del personale.
- Istanza n. 2 "*Ampliamento risorse finanziarie da destinarsi ai voucher di conciliazione*". Sollecitando l'Ente ad incrementare il capitolo di spesa relativo ai voucher di conciliazione in sede di predisposizione e/o variazione del bilancio pluriennale.
- Istanza n. 3 "*Ferie solidali*" invitando l'Amministrazione ad effettuare una verifica nell'ambito dei singoli Settori al fine di individuare il personale in possesso dei requisiti per beneficiarne e che ne abbiano necessità e ad appurare se ci siano dipendenti prossimi alla pensione con ingenti residui di ferie disponibili a cedere.
- Istanza n. 4 "*Appalto macchine erogatrici alimenti e bevande*" sollecitando l'Amministrazione Comunale ad attivarsi per il rinnovo degli apparecchi di erogazione di alimenti e bevande installati presso gli stabili comunali che versano in cattivo stato manutentivo e che presentano prezzi delle consumazioni più alti della media di mercato.

L'Amministrazione Comunale ha già fatto pervenire alcune risposte:

- Risposta Istanza n. 1 "*Formazione e condivisione know-how*" con nota a firma del Dirigente del Settore Personale, Organizzazione prot. gen. n. 28126 del 14 febbraio 2023, comunicando la massiccia attività formata prevista dal POF e messa in atto dall'ufficio formazione. È stato, inoltre, comunicato di aver attivato, a partire dal mese di settembre 2021, il Progetto Valutazione (assessment) on line e servizio di formazione in e-learning per l'analisi e lo sviluppo delle competenze digitali e pillole formative per la formazione trasversali per circa 484. È stato comunicato di aver, inoltre, sottoscritto e approvato in data 21 aprile 2022 l'adesione all'iniziativa "Syllabus per la formazione digitale" promossa

dal Dipartimento della Funzione Pubblica Ufficio per l'Innovazione amministrativa, lo Sviluppo delle competenze e la Comunicazione con richiesta a valere per tutto il personale dell'Ente.

- Risposta Istanza n. 2 *“Ampliamento risorse finanziarie da destinarsi ai voucher di conciliazione”* con nota a firma del Dirigente del Settore Personale, Organizzazione prot. gen. n. 28301 del 15 febbraio 2023 precisando che il vigente CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022 ha introdotto la possibilità di ampliamento delle risorse da destinare a Welfare Integrativo, ma che tale incremento non può discendere da una scelta unilaterale dell'Amministrazione, essendo subordinato alla sottoscrizione tra delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale di un accordo di contrattazione integrativa che preveda una ridestinazione a tale specifica finalità di quota parte delle risorse del fondo risorse decentrate.

### POTERI PROPOSITIVI

Nel 2022 non è pervenuta al Comitato alcuna segnalazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti.

Nella riunione del 25 settembre in relazione alla discussione sulla nuova disciplina unica alcuni membri del Comitato hanno proposto di estendere il voucher *“Al lavoro senza auto”* anche per l'utilizzo di monopattini e bike sharing. Viene proposto di far installare da BrianzaAcque gli erogatori presenti a Palazzo Municipale anche nella sede dei VV.UU. e nelle scuole.

Nell'incontro del 28 novembre, in relazioni alle azioni del PAP, il Comitato propone di predisporre una newsletter informativa rivolta a tutto il personale dell'Ente per portarlo a conoscenza delle competenze del CUG e dell'esistenza dello sportello di ascolto.

Il comitato nella riunione del 28 novembre ha inoltre determinato di inviare all'Ente quattro istanze propositive.

### POTERI CONSULTIVI

In data 20 gennaio 2022 è stata trasmessa via e-mail ai componenti del CUG la rendicontazione riferita all'anno 2021 del PAP 2021-2023 e la proposta di aggiornamento del Piano per il triennio 2022-2024 sulle quali entro il termine del 28 gennaio 2022 non sono pervenute integrazioni e/o richieste di modifica da parte del Comitato ed il documento è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 4 febbraio 2022.

In data 9 giugno 2022, in relazione all'azione 2.2 del PAP, l'ufficio formazione ha trasmesso ai membri del Comitato la bozza del nuovo Piano della Formazione per il biennio 2022-2024 per avere in via preventiva il parere consultivo del CUG e non sono pervenute segnalazioni entro il termine previsto del 17 giugno, approvato con determinazione n. 1076 del 27 giugno 2022.

In data 23 settembre 2022 il Comitato si è riunito in presenza al fine di discutere sulla bozza di proposta della disciplina unica per l'erogazione dei voucher che è stata pienamente condivisa dal Comitato che richiede però che l'articolo5 bis inserito in disciplina abbia valenza non solo transitoria ma anche a regime.

In data 29 settembre 2022 è stata trasmessa a tutti i componenti la bozza definitiva del documento al fine di farne prendere opportuna conoscenza anche ai componenti non presenti alla riunione.

Il documento è stato poi approvato con determinazione dirigenziale n. 1612 del 16 ottobre 2022 e trasmetto al CUG in data 19 ottobre2022.

## **POTERI DI VERIFICA**

Nella riunione del 25 settembre il comitato rileva ancora una volta il cattivo stato di manutenzione dei bagni del Palazzo Municipale segnalandolo all'Ente. Rileva inoltre che non è stato fatto ancora nulla per il rinnovo dell'appalto delle macchinette erogatrici di alimenti e bevande che versano sempre più in cattivo stato di manutenzione e rinnova l'istanza di sollecito all'Ente.

Nella riunione del 28 novembre il CUG rileva che le istanze portate avanti dal Comitato nell'ambito della formazione del personale richiedevano di migliorare l'utilizzo di strumenti informatici e procedure in dotazione all'Ente e questo tipo di formazione non è ancora stata realizzata si ritiene pertanto di formulare una nuova istanza.

Riguardo alle risorse stanziare dall'Ente con l'approvazione della disciplina unica per l'erogazione dei voucher di conciliazione il Comitato ritiene troppo esigue le risorse appostate e formula Istanza per il potenziamento delle stesse.

## **SEZIONE C. - CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

In sintesi, il Comitato ritiene che le azioni positive previste nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024, in relazione all'annualità 2022, siano state tutte attuate.

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

Per quanto riguarda le azioni che prevedono l'erogazione dei voucher di conciliazione, considerata la numerosità delle richieste pervenute e l'esiguità dei fondi a disposizione dell'Ente, che sono risultati insufficienti a garantire la percentuale massima di rimborso a tutto il personale beneficiario, il Comitato si auspica che l'Ente provveda a dare attuazione a quanto previsto dell'art. 82 nel nuovo CCNNL sottoscritto il 16 novembre 2022 nel quale è stata prevista la possibilità di ampliamento dei fondi riservati al welfare aziendale nell'ambito della contrattazione sindacale.

---

Allegati:

- Allegato 1 alla Direttiva n. 2/2019 - anno di riferimento 2022