



**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 2023

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'	6
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	6
OBIETTIVO: PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E LA PARITA' DI GENERE.....	7
OBIETTIVO: PROMUOVERE LA CONCILIAZIONE TRA I TEMPI CORRELATI AL LAVORO E QUELLI PER LA DIMENSIONE PERSONALE E FAMILIARE.....	11
INDAGINI SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LO STRESS LAVORO CORRELATO.....	14
SPORTELLO ASCOLTO.....	14
CODICE DI CONDOTTA	14
REGOLAMENTO PER L'ATTIVAZIONE DELL'IDENTITA' ALIAS DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MONZA.....	15
SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	15
SEZIONE A. - OPERATIVITA'	15
SEZIONE B. - ATTIVITA'	15
POTERI PROPOSITIVI.....	16
POTERI CONSULTIVI.....	16
POTERI DI VERIFICA	17
SEZIONE C. - CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.....	17

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; 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 2023.

TABELLA 1.1. - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' 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 uno sbilanciamento della presenza femminile sulla totalità dell'organico con circa i 2/3 del personale di genere femminile.

Rispetto al 2022, risulta aumentata sensibilmente la presenza femminile nella classe dirigenziale/di vertice, con 8 uomini e 7 donne. Nel 2023 si è passati quindi a una presenza femminile del 47%, contro il 33% registrato nel 2022. Questo incremento è dato dall'assunzione di 4 Dirigenti donne di cui 3 a tempo determinato e 1 in ruolo, ed di cui 2 di età compresa tra i 41 e i 50 anni. A parte questa ultima eccezione, i restanti Dirigenti si confermano essere Over50.

Rispetto allo scorso anno, non ci sono variazioni nella composizione della Giunta Comunale che mantiene una leggera prevalenza maschile (M 60% - F 40%). Rimodulazioni sono invece apprezzabili per quanto riguarda la composizione anagrafica in quanto, la fascia Over60 raggiunge il 40%, la fascia tra i 41 e i 50 anni scende al 10%, mentre restano stabili le fasce 51-60 anni (20%), 31-40 anni (20%) e Under30 (10%).

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

Analisi: Si confermano i dati relativi al tipo di presenza del personale: l'85% lavora infatti a tempo pieno, il 13% è in contratto part-time >50% e il 2% ha un rapporto orario settimanale <50%. Il part-time >50% resta una richiesta ad alta prevalenza femminile: la quota di donne con contratto lavoro part time passa dal 90% registrato nel 2022 all'attuale 92%, probabilmente perché grava ancora sulle donne il maggior carico di lavoro relativo alla gestione familiare. Per quanto riguarda il residuale 2% con rapporto orario settimanale <50%, la percentuale si distribuisce equamente tra uomini e donne (M 1%, F 1%) con una sensibile diminuzione della percentuale femminile che scende dal 61% nel 2022 al 50% nel 2023.

Si conferma per quattro anni consecutivi un minor ricorso all'utilizzo del part-time come misura di conciliazione familiare.

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

Analisi: Nel corso del 2023 si registra un aumento di circa il 7% del numero di posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, che passano da 135 a 144. Questa variazione non comporta tuttavia una sostanziale modifica agli equilibri di genere, facendo registrare solo un +1% in favore del genere maschile (M 37% - F 63%).

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

Analisi: L'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali ha registrato alcune variazioni se paragonata al 2022: il personale con un'anzianità nel profilo superiore ai 10 anni è ora pari al 58% (62% nel 2022) ed è costituito al 69% da donne; il personale con un'anzianità nel profilo tra i 5 e i 10 anni raddoppia dal 5% nel 2022 al 10% nel 2023, mentre si riduce dal 9% al 6% la percentuale del personale con un'anzianità nel profilo dai 3 e 5 anni; infine, aumenta al 26% (24% nel 2022) la percentuale del personale con un'anzianità nel profilo inferiore ai 3 anni. Sul totale, il 52% sono Istruttori (50% nel 2022), il 20% Operatori esperti (21% nel 2022), mentre restano stabili al 28% i Funzionari.

I neoassunti con un'anzianità nel profilo inferiore ai 3 anni confermano nelle percentuali la tendenza all'acquisizione di nuove risorse di genere femminile, con 161 donne e 66 uomini (71% donne nel 2023 contro il 65% del 2022).

Per quanto riguarda il personale con un'anzianità nel profilo dai 3 ai 5 anni si riscontra un calo della prevalenza di donne con il 68% nel 2022 ed il 57% nel 2023.

Il personale con un'anzianità nel profilo tra i 5 e i 10 anni passa da 43 dipendenti nel 2022 a 84 dipendenti nel 2023, mentre il personale che ha un'anzianità nel profilo superiore ai 10 anni si attesta intorno al 59% sul totale, contro il 61% del 2022, con una presenza femminile del 69%.

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

Analisi: Tutto il personale Dirigenziale è in possesso di Laurea 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: I dipendenti non in possesso di un titolo di studio di scuola superiore rappresentano ormai una realtà residuale e diminuiscono drasticamente passando dal 16% dello scorso anno all'attuale 8%. Il 53% dell'organico risulta diplomato, mentre il 39% possiede almeno una laurea (nel 2022: 47% diplomati e 37% laureati). Da notare che tra i laureati, il 7% sono Operatori esperti, il 38% Istruttori e il 55% Funzionari. Per quanto riguarda i diplomati invece, i Funzionari scendono all'11% (nel 2023 erano al 15%) mentre gli Istruttori raggiungono quota 70%.

Tutti dati che confermano il progressivo incremento del livello di istruzione del personale dell'Ente, in continuità con lo scorso anno.

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.

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 2023.

TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

Analisi: Per quanto riguarda le misure di conciliazione riferite ai contratti part-time rileviamo che il 2023 ha visto un lieve incremento rispetto allo scorso anno: infatti, ha scelto di fruirne il 16% di tutto l'organico contro il 13,7% del 2022. Di questi, il 13% ha preferito il part-time con una riduzione del 50% dell'orario settimanale (nel 2022 era del 12,5%), il restante 87% ha scelto una riduzione oraria minore del 50% con orario di lavoro in percentuali variegiate dall'89% al 56%.

Il 35,5% del personale che fruisce del part-time, predilige la modalità a 25 ore e in prevalenza quello orizzontale, anziché il 34% dell'anno precedente, mentre il 45% utilizza il part-time a 30 ore (47% nel 2022)

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. Da notare inoltre che il 64% delle richieste arriva da donne in fascia di età tra i 41 ed i 60, con prevalenza nella fascia di età tra i 51 ed i 60 (40%), ad indicare, forse, la necessità di maggior tempo a disposizione per la cura dei propri famigliari anziani.

Risultano ancora adottate nell'Ente 14 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: Dai dati relativi alla fruizione dei congedi parentali, si nota una significativa variazione nel numero dei permessi orari per congedi parentali fruiti dagli uomini e dalle donne; se infatti nel 2022 la percentuale di richieste proveniva per lo più dalle donne, che ne avevano fruito per la quasi totalità (95% per il numero di permessi orari ed il 99% per il numero di permessi giornalieri), nel 2023 aumentano vistosamente le percentuali a favore del genere maschile (13,5% e 54% contro il 5% e l'1% dell'anno precedente). Si ritiene che su tale variazione possano aver influito anche le modifiche introdotte dal D.Lgs.n. 105/2022 all'istituto del congedo parentale per i lavoratori uomini.

SEZIONE 3. - PARITÀ / PARI OPPORTUNITÀ

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 2023 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 nella classe dirigenziale ha invertito la tendenza rispetto allo scorso anno, nel 2023 è infatti a favore del genere maschile (+1% rispetto alle colleghe donne). Differenza retributiva che si rileva in tutti i livelli di inquadramento, con un gap che va dall'1% al 12%.

Tra i Funzionari ed Elevata Qualificazione di ruolo la retribuzione annua lorda media maschile è di € 36.553,91 e quella femminile di € 34.137,86, con un divario del 7% in meno a sfavore del genere femminile e quindi con un maggior scarto rispetto all'anno precedente che vedeva un divario del 4%.

La categoria di Alta Specializzazione per il 2023 vede solo la presenza femminile nell'Ente.

Tra gli istruttori a tempo indeterminato si rileva una media retributiva maschile di € 31.632,35 e femminile di € 28.126,51 quindi con uno sbilanciamento del 12% a sfavore del genere femminile, anziché del 9% misurato nel 2022. Negli Operatori Esperti di ruolo la sproporzione è del 4% a svantaggio del genere femminile, in crescita rispetto al 2% del 2022 e del 2021, con una retribuzione media del genere maschile di € 26.461,95 contro quella femminile di € 25.495,24.

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Analisi: Nella composizione delle commissioni di concorso, si rileva un importante aumento della presenza femminile: si è passati infatti dal 62,5% uomini - 37,5% donne dell'anno precedente al 44% uomini - 56% donne del 2023.

Numeri sicuramente incoraggianti a testimonianza dell'attenzione posta dall'Ente sui temi della parità di genere; tali numeri hanno maggior valenza anche perché calcolati su un numero di procedure di concorso superiore rispetto a quelle espletate nel 2022 (13 procedure nel 2023 contro le 8 del 2022)

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE

Analisi: Per quanto riguarda la formazione, la ripartizione della fruizione per genere ricalca prevalentemente la composizione del personale, fortemente sbilanciata a favore del genere femminile.

Nel complesso, la formazione sui temi della sicurezza e la formazione in area tecnico-specialistica rappresentano quasi la metà del totale delle ore erogate dall'Ente al suo personale, con uno squilibrio di presenza a favore delle donne (69% ai corsi sulla sicurezza ed il 63% ai corsi tecnico-specialistici), seguono i corsi nell'ambito della comunicazione, frequentati per il 72% da donne, i corsi in area economico-finanziaria, frequentati per il 71% dal personale di genere femminile ed infine i corsi in materia di organizzazione e personale e i corsi in area informatica e telematica, seguiti rispettivamente per l'81% e per il 68% dal personale femminile.

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 2023 è stato trasmesso al C.U.G. in data 27.02.2024 prot. 38134.

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 2023 è costituito dal presente documento, redatto a cura del C.U.G., da trasmettere ai soggetti previsti entro il 30 marzo 2024.

Iniziativa n.3 - Somministrazione al personale comunale di un questionario di indagine in materia di conciliazione e 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 2023 il questionario non è stato somministrato per ridefinizione del nuovo assetto organizzativo sia dell'Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività che del C.U.G. 2024,- 2028, nominato all'inizio del 2024. Nel 2024 si procederà alla predisposizione di un questionario unico che contemperi sia le materie riferite al benessere organizzativo (azione 1.3.) che particolari esigenze che potrebbero essere soddisfatte tramite strumento welfare (azione 1.4.).

Iniziativa n.4 - Somministrazione al personale comunale di un questionario di indagine al fine di raccogliere elementi utili per la disciplina del welfare integrativo ex art. 82 del CCNL 2019-2021.

Prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive entro l'annualità 2023, il questionario non è stato somministrato per ridefinizione del nuovo assetto organizzativo sia dell'Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività che del C.U.G. 2024,- 2028, nominato all'inizio del 2024. In completa condivisione con il CUG, nel 2024 si procederà alla predisposizione di un questionario unico che contemperi sia le materie riferite al benessere organizzativo (azione 1.3.) che particolari esigenze che potrebbero essere soddisfatte tramite strumento welfare (azione 1.4.).

Iniziativa n.5 - 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 di Azioni Positive nell'annualità 2024, verrà avviata durante l'anno, salvo rimodulazione delle azioni per variazione del planning sulla base dell'aggiornamento del PAP 2024-2026.

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 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. I concorsi espletati nel 2023 sono stati i seguenti:

- n. 1 elenco di idonei per successive interpellazioni;
- n. 8 interpellazioni finalizzati all'assunzione di personale a tempo indeterminato;
- n. 4 concorsi finalizzati all'assunzione di personale a tempo indeterminato;

Per un totale di n. 13 commissioni nelle quali è stata assicurata la parità di genere come meglio specificato:

Elenco di idonei:

- Elenco di idonei per Agenti di PL= 1 Donna e 2 Uomini;

Interpellazioni:

- Interpellazione 1 posto di Specialista tecnico Settore Governo del territorio = 2 Donne e 1 Uomo
- Interpellazione 10 posti di Specialisti tecnici per diversi settori= 1 Donna e 2 Uomini;
- Interpellazione 2 posti di Specialisti tecnici Settore Ambiente ed energia= 2 Donne e 1 Uomo;
- Interpellazione specialisti tecnici per PNRR - giugno 2023= 2 Donne e 1 Uomo;
- Interpellazione 7 specialisti tecnici per settori vari= 2 Donne e 1 Uomo;
- Interpellazione specialisti tecnici per PNRR - novembre 2023= 2 Donne e 1 Uomo;
- Interpellazione 14 posti di Agenti PL= 1 Donna e 2 Uomini;
- Interpellazione 3 posti di Specialisti tecnici= 2 Donne e 1 Uomo

Concorsi:

- Concorso per 1 posto di Educatore professionale = 1 Donna e 2 Uomini;
- Concorso per 2 posti di Istruttore Amministrativo = 2 Donne e 2 Uomini;
- Concorso per educatori di prima infanzia = 3 Donne e 1 Uomo;
- Concorso per 1 posto da Dirigente = 3 Donne e 2 Uomini;

Per un totale di 13 procedure e 13 commissioni, di cui 6 composte da 2 Donne e 1 Uomo, 4 composte da 1 Donna e 2 Uomini, 1 composta da 2 Donne e 2 Uomini, 1 composta da 3 Donne e 2 Uomini ed 1 composta da 3 Donne e 1 Uomo.

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.

Per consentire il coinvolgimento di tutto il personale del Comune è stata sottoscritta inoltre l'adesione all'iniziativa del Dipartimento della Funzione pubblica "Syllabus per la formazione digitale", da implementare nell'anno 2024. Al fine di garantire anche in ambito di aggiornamento normativo e di formazione specialistica l'accesso a formazione in e-learning 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 è provveduto 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 sono stati 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.

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.

Periodicamente vengono segnalati sulla Intranet aziendali corsi, seminari e convegni nei temi della pari opportunità, come le iniziative "I tè della salute" di CAMLei o le open week di Fondazione Onda in tema di prevenzione sanitaria. Sono state inoltre erogati corsi nell'ambito dei temi delle pari opportunità/ violenza di genere ad un totale di n. 78 persone.

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 2023-2025 è stato redatto in aggiornamento del PAP 2022-2024 ed è stato approvato come specifica sezione del PIAO 2023-2025 con deliberazione di G.C. n. 106 del 27 aprile 2023. Le azioni del PAP 2023-2025 sono state approvate con Determinazione Dirigenziale n. 858 del 7 giugno 2023. Da ultimo si evidenzia che con Delibera di Giunta Comunale n. 66 del 27 febbraio 2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (PIAO), all'interno del quale è contenuta la specifica sezione del PAP 2024-2026.

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).

Oltre all'utilizzo dei consueti canali comunicativi (sezione dedicata sulla Intranet, Comuninforma, pubblicazione sito), nell'ambito della formazione interna svolta ai neoassunti per il progetto PICO, è stata data evidenza a ruoli, compiti e funzioni del CUG. 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.

Iniziativa n.11 - Approvazione regolamentazione interna per gestione Identità Alias ex art. 28 del CCNL 2019-2021.

Con Delibera di Giunta Comunale n. 257 del 24.08.2023 è stato approvato il “Regolamento per l’attivazione dell’identità alias per il personale del Comune di Monza”. Finalità del Regolamento è quella di promuovere il riconoscimento dei diritti della persona in transizione di genere e tutelare coloro che desiderino modificare nome e genere nelle interazioni all’interno dell’Ente.

Iniziativa n.12 - Avvio e sviluppo di un percorso di coinvolgimento e rilevazione delle competenze e abilità del personale mediante la somministrazione di specifici questionari.

Nel corso del 2023 è stato somministrato un questionario atto ad indagare le specifiche competenze ed abilità del personale di categoria D; a seguito della compilazione e restituzione di 151 questionari da parte del personale interessato, è stata effettuata una analisi delle risposte pervenute che ha consentito, tra le altre cose, di estrarre i valori ed elaborare l’Employer Value Proposition (EVP) del Comune di Monza.

Iniziativa n.13 - Diffusione di un “Annuario”, strumento di condivisione di statistiche relative agli andamenti occupazionali e alla composizione e caratteristiche del personale.

Le informazioni statistiche sulla composizione e sulle caratteristiche del personale del Comune di Monza avviene già annualmente con la reportistica che viene trasmessa al Ministero della Funzione Pubblica anche attraverso la compilazione dell’Allegato 1 alla Direttiva 2/20219. I dati relativi al 2023 verranno pubblicati sulla Intranet.

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 alla ricerca di personale, all’organizzazione dell’Ente, al Benessere del personale e alle iniziative dedicate al personale del Comune di Monza che si svolgono nel territorio. Con la gestione del Comuninforma a partire dal maggio 2023 da parte del medesimo Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo si è potuto dare maggiore rilievo ed evidenza alle comunicazioni rivolte al personale comunale.

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 e successivi aggiornamenti annuali, prevede al suo interno un percorso di sviluppo delle competenze digitali,

avviato nel 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.

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 2023 è continuata la gestione delle convenzioni di tipo commerciale a favore dei dipendenti del Comune di Monza ad opera del CRAL del Comune di Monza.

Sono rimasti in carico all'Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività le convenzioni sui servizi di trasporto e parcheggio quali la convenzione con Trenord, con Monza Mobilità (in fase di rinnovo) e con la società che gestisce il parcheggio interrato di P.zza Trento e Trieste. È stata inoltre confermata anche per il 2023 la tariffa agevolata proposta da METROPARK per l'utilizzo del parcheggio di via Turati (uscita lato Porta Castello della stazione FS).

Nel novembre 2023 è cominciata la collaborazione tra l'Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività con il Servizio Ambiente per la realizzazione del primo Gruppo di Acquisto Solidale (GAS) presso il Comune 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.

Nel corso del 2023 è stato individuato il Mobility Manager che si occuperà della stesura del piano.

Iniziativa n.5 - Progetto "Una vacanza un po' speciale", rimborso di quota parte della spesa sostenuta per l'acquisto di pacchetti educativi/ricreativi presso i Centri Estivi.

Con Disposizione Dirigenziale prot. n. 31740 del 19.02.2024 sono state assegnate le risorse complessive ai rispettivi beneficiari per tutti i voucher di conciliazione, nel rispetto della Disciplina Unica approvata con Determinazione Dirigenziale n. 1516 del 04.10.2023 e s.m.i.

Iniziativa n.6 - Progetto "Al lavoro senza l'auto", rimborso di quota parte della spesa sostenuta per l'acquisto di abbonamenti annuali al servizio di trasporto pubblico locale, regionale o interregionale stipulati a proprio favore o a favore di un familiare fiscalmente a carico.

Con Disposizione Dirigenziale prot. n. 31740 del 19.02.2024 sono state assegnate le risorse complessive ai rispettivi beneficiari per tutti i voucher di conciliazione, nel rispetto della Disciplina Unica approvata con Determinazione Dirigenziale n. 1516 del 04.10.2023 e s.m.i.

Iniziativa n.7 - Progetto "Al lavoro tranquilli", rimborso di quota parte della spesa sostenuta per iscrizioni ad Asili Nido comunali o privati.

Con Disposizione Dirigenziale prot. n. 31740 del 19.02.2024 sono state assegnate le risorse complessive ai rispettivi beneficiari per tutti i voucher di conciliazione, nel rispetto della Disciplina Unica approvata con Determinazione Dirigenziale n. 1516 del 04.10.2023 e s.m.i.

Iniziativa n.8 - Progetto “Baby-Sitting”, rimborso di quota parte della spesa sostenuta per l'acquisto di prestazioni di assistenza e sorveglianza (spese per baby-sitter, pre-scuola, post-scuola).

Con Disposizione Dirigenziale prot. n. 31740 del 19.02.2024 sono state assegnate le risorse complessive ai rispettivi beneficiari per tutti i voucher di conciliazione, nel rispetto della Disciplina Unica approvata con Determinazione Dirigenziale n. 1516 del 04.10.2023 e s.m.i.

Iniziativa n.9 - Voucher “Mens sana in corpore sano”, rimborso di quota parte della spesa sostenuta per l'acquisto di abbonamenti o iscrizioni ad associazioni sportive, palestre, piscine e altre strutture e impianti finalizzati alla pratica di attività sportiva dilettantistica.

Con Disposizione Dirigenziale prot. n. 31740 del 19.02.2024 sono state assegnate le risorse complessive ai rispettivi beneficiari per tutti i voucher di conciliazione, nel rispetto della Disciplina Unica approvata con Determinazione Dirigenziale n. 1516 del 04.10.2023 e s.m.i.

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

Anche nel 2023, come nell'anno precedente, 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.

Iniziativa n.11 - 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 del personale comunale (campagna di informazione, test, screening e trattamenti gratuiti).

Sono state diffuse sulla Intranet aziendale nel corso dell'anno le iniziative di sensibilizzazione sui temi della salute e della pratica sportiva quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Le visite senologiche gratuite di Salute Donna;
- Le open week di Fondazione Onda sui vari temi della salute (donna, cuore, etc);
- la campagna di prevenzione cardiovascolare con il truck in Piazza Roma;
- la campagna di screening polmonari gratuiti;

Iniziativa n.12 - “*#Io TiAscolto*” offerta di uno sportello gratuito di counseling aziendale per lo stress da lavoro correlato.

Prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive, nel 2023 è continuata l'azione dello sportello di counseling psicologico gratuito denominato “*#Io TiAscolto*”.

Iniziativa n.13 - Approvazione e sviluppo del progetto di valorizzazione del capitale umano Over 55 del Comune di Monza “Age management Over 55”.

Azione prevista nel PAP 2023-2025 e da realizzarsi entro il 2024.

Iniziativa n.14 - Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare.

Anche nel corso del 2023 è stata data la possibilità al personale di svolgere parte della prestazione lavorativa in Lavoro Agile mediante la stipula di appositi accordi individuali.

Rientrano, inoltre, nelle politiche di conciliazione i voucher posti in essere dall'Amministrazione riferiti alla cura ed assistenza dei minori.

Iniziativa n.15 - Gestione istituto delle Ferie e riposi solidali previsto dal vigente CCNL.

Azione già prevista nel PAP 2022-2024. Nel 2023 è stato ricordato al personale la possibilità di avvalersi dell'istituto delle ferie solidali tramite apposita comunicazione sulla Intranet. L'Ufficio competente ha attestato l'utilizzo dell'istituto.

AZIONI DA REALIZZARE

Nel corso del 2023 sono state realizzate tutte le azioni programmate nell'annualità in questione fatta eccezione per la predisposizione delle analisi e dei questionari sul benessere aziendale e welfare integrativo di cui si è detto nelle sezioni 1.3 e 1.4. per quanto riguarda il Piano Spostamenti Casa Lavoro (PSCL) nel corso del 2023 è stato individuato il Mobility Manager che si occuperà della stesura del piano. È in fase di predisposizione l'aggiornamento delle specifiche azioni previste per il PAP 2024-2026.

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

Prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive con periodicità biennale, nel 2023 il questionario non è stato somministrato per ridefinizione del nuovo assetto organizzativo sia dell'Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività che del C.U.G. 2024- 2028, nominato all'inizio del 2024. Nel 2024 si procederà alla predisposizione di un questionario unico che contemperi sia le materie riferite al benessere organizzativo che particolari esigenze che potrebbero essere soddisfatte tramite strumento welfare.

SPORTELLO ASCOLTO

Prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive, nel 2023 è continuata l'azione dello sportello di counseling psicologico gratuito denominato “#Io TiAscolto”, i cui accessi sono comunque stati molto limitati.

CODICE DI CONDOTTA

Il Codice di comportamento in vigore nell'Ente 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. A seguito dell'entrata in vigore del D.P.R. n. 81/2023 - Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma

dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165», è attualmente in corso di aggiornamento anche il Codice di Comportamento del Comune di Monza.

REGOLAMENTO PER L'ATTIVAZIONE DELL'IDENTITÀ ALIAS DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MONZA

In materia di tutela dell'identità di genere, nel corso del 2023, con deliberazione di Giunta Comunale n. 257 del 24.08.2023, è stato approvato il "Regolamento per l'attivazione dell'identità alias del personale del Comune di Monza", che costituisce parte integrante del Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi. Finalità del Regolamento è quella di promuovere il riconoscimento dei diritti della persona in transizione di genere e tutelare coloro che desiderino modificare nome e genere nelle interazioni all'interno dell'Ente.

SEZIONE 5. - PERFORMANCE

Il C.U.G. prende atto che nel PIAO sono presenti output relativi a obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, per incentivare la cultura del rispetto, per contrastare la violenza e le discriminazioni di genere definiti anche nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2024-2026.

SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

SEZIONE A. - OPERATIVITÀ

Il C.U.G. 2019-2023 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.

Il mandato del Comitato è terminato a far data dal 16 settembre 2023 e, come previsto dall'art. 3 della vigente disciplina del C.U.G., i membri in carica sono decaduti a partire dalla medesima data.

Entro la scadenza del mandato, il Settore deputato alle politiche di gestione delle Risorse Umane e del benessere organizzativo ha attivato n. 2 procedure di interpello indirizzate a tutto il personale del Comune di Monza di entrambi i generi per la sostituzione dei componenti in decadenza per termine del mandato quadriennale.

Il C.U.G. del Comune di Monza non dispone di risorse finanziarie né di formazione dedicata. E' attualmente al vaglio la proposta da parte dell'Ente di dedicare una sessione specifica di formazione per il neo costituito C.U.G.

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 vengono convocate bimestralmente.

SEZIONE B. - ATTIVITÀ

Nel corso del 2023 il C.U.G. ha predisposto le seguenti istanze inoltrate all'Ente:

- Istanza n. 1 “*Sala ristoro Polizia Locale*”, per far richiesta formale al Dirigente del Settore “Polizia Locale, Protezione Civile”, affinché venisse riservata un’area ristoro per il personale della Polizia Locale all’interno dei locali a disposizione in via Marsala.
- Istanza n. 2 “*Archiviazione digitale*”, per far fronte alle problematiche inerenti al passaggio dell’archiviazione documentale dal sistema cartaceo a quello digitale e quindi alla disomogeneità del sistema di archiviazione da parte dei vari uffici, attraverso la stesura di linee guida da osservare e per l’utilizzo dello SharePoint, unite ad una specifica formazione mirata.

L’Amministrazione Comunale ha fatto pervenire le seguenti risposte:

- Risposta Istanza n. 1 “*Sala ristoro Polizia Locale*”, con firma del Commissario Capo prot. gen. n. 98967 del 30/05/2023, comunicando che nulla osta alla realizzazione della sala, ma si ritiene necessario un sopralluogo congiunto con i richiedenti, nonché con gli Uffici competenti ad effettuare eventuali lavori necessari al fine di trovare la soluzione più idonea.
- Risposta Istanza n. 2 “*Archiviazione digitale*”, con firma del Dirigente del Settore Agenda Digitale prot. gen. n. 116165 del 29/06/2023, comunicando che consultando la Intranet è possibile reperire: il Manuale di Gestione redatto allo scopo di illustrare il sistema di gestione dei documenti informatici, la guida alla fascicolazione digitale nonché le regole per la gestione del Titolario e la modulistica per il trasferimento dei fascicoli nell’archivio di deposito ai fini della corretta conservazione degli stessi e per gli eventuali scarti. Inoltre si fa presente che l’Ufficio Gestione Documentale e Archivi pianifica costantemente la formazione degli uffici per il corretto utilizzo dell’applicativo di gestione documentale e archivi, inoltre ulteriori azioni formative possono essere messe in campo con il supporto dell’Ufficio Formazione e Sviluppo del Personale.

POTERI PROPOSITIVI

Nella seduta del 25 gennaio, ricollegandosi ai problemi di gestione cartacea dei documenti, il Comitato ha ritenuto che in alcuni casi andrebbe anche valutata la necessità di richiesta e conservazione documenti come nel caso delle richieste di permesso (ex P. 32 R P 35) che, pur venendo preventivamente autorizzate nel sistema informatico delle presenze, vengono poi consegnate in copia necessariamente cartacea.

POTERI CONSULTIVI

Durante il 2023, al C.U.G. sono stati trasmessi - per approvazione e/o pareri di competenza - i seguenti documenti:

- la **Rendicontazione riferita all'anno 2022 del PAP 2022-2024** (in data 24 gennaio 2023).
- Il **Piano di Formazione del personale per il triennio 2023 -2025** (in data 4 luglio 2023). Entro il termine del 10 luglio 2023 non sono pervenute integrazioni e/o richieste di modifica da parte del Comitato, il Piano è stato approvato con Determinazione del Responsabile del Settore n. 1082 del 2023;
- Il **Regolamento per l'attivazione dell'identità alias del personale del Comune di Monza** (in data 4 agosto 2023). Entro il termine del 17 agosto 2023 era pervenuta una segnalazione di errore materiale, poi corretto dall’Ente, ed il regolamento è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 257 del 24/08/2023;
- La **Disciplina unica per l'erogazione dei voucher di conciliazione** (in data 21 agosto 2023). Entro il termine del 8 settembre 2023 non sono pervenute integrazioni e/o richieste

di modifica da parte del Comitato, la Disciplina è stata approvata con Determinazione Dirigenziale n. 1516 del 2023.

POTERI DI VERIFICA

Grazie anche all'interesse del C.U.G., il Comune di Monza ha rinegoziato un nuovo affidamento con il concessionario di macchine erogatrici di bevande: sono stati dismessi i distributori meno utilizzati e introdotti nuovi distributori presso le sedi comunali con maggior numero di dipendenti. Inoltre, nelle sedi comunali in cui i distributori sono stati dismessi e in alcune altre sedi, è stato avviato un dialogo con il Servizio Manutenzioni per la predisposizione dell'impiantistica per l'installazione degli erogatori di acqua di Brianzacque.

Sempre in tema di welfare, è stata accolta la richiesta del C.U.G di aumento del fondo destinato a finanziare i voucher di conciliazione. Il fondo per l'anno 2023 è stato infatti incrementato a seguito della destinazione di €12.000 del fondo risorse decentrate, come stabilito nell'“Accordo definitivo di contrattazione integrativa del personale del comparto in merito alla destinazione fondo risorse decentrate anno 2023”, siglato con le organizzazioni sindacali nel gennaio 2024.

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 2023, siano state tutte attuate.

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 2023