



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 2024

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	5
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 1: PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E LA PARITA' DI GENERE	7
OBIETTIVO 2: 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	16
SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	17
SEZIONE A. - OPERATIVITA'	17
SEZIONE B. - ATTIVITA'	17
POTERI PROPOSITIVI	18
POTERI CONSULTIVI.....	18
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; 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 2024.

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 uno sbilanciamento della presenza femminile sulla totalità dell'organico con circa i 2/3 del personale di genere femminile.

Rispetto al 2023, risulta diminuita leggermente la presenza femminile nella classe dirigenziale/di vertice, con 9 uomini e 7 donne. Nel 2024 si è passati quindi a una presenza femminile del 44%, contro il 47% registrato nel 2023. Questo incremento è dato dall'assunzione di 1 Dirigente uomo, di età compresa tra i 41 e i 50 anni. Nel complesso, i Dirigenti si confermano essere prevalentemente Over50.

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

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

Analisi: dai dati relativi al tipo di presenza del personale, emerge un lieve aumento di chi lavora a tempo pieno - si va dall'85% del 2023 all'86% del 2024 - e una conseguente diminuzione dei contratti part-time con orario lavorativo >50% (12%), mentre restano stabili al 2% i rapporti orari settimanali con orario lavorativo < o uguale 50%. In generale l'istituto del part-time è prerogativa femminile, essendo in uso al 21% delle donne nell'Ente (106 su 585), mentre si attesta al 6% la percentuale degli uomini che usufruiscono di questo istituto (16 su 269).

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

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

Analisi: Nel corso del 2024 si registra una diminuzione del numero di posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, che passano da 144 a 139. Questa variazione non comporta tuttavia una sostanziale modifica agli equilibri di genere, facendo registrare solo un +1% in favore del genere femminile (M 36% - F 64%).

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 2023: il personale con un'anzianità nel profilo superiore ai 10 anni è ora pari al 57% (59% nel 2023) ed è costituito al 70% da donne; il personale con un'anzianità nel profilo tra i 5 e i 10 anni

Allegato 2 alla Direttiva n. 2/2019 - Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche

cala dal 10% nel 2023 all'8% nel 2024, mentre resta stabile al 6% la percentuale del personale con un'anzianità nel profilo dai 3 e 5 anni; infine, aumenta al 29% (26% nel 2023) la percentuale del personale con un'anzianità nel profilo inferiore ai 3 anni. Sul totale, il 51% sono Istruttori (52% nel 2023), il 18% Operatori esperti (20% nel 2023), il 31% Funzionari (28% nel 2023).

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 168 donne e 76 uomini (69% donne nel 2024 contro il 71% del 2023).

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 57% nel 2023 ed il 54% nel 2024.

Il personale con un'anzianità nel profilo tra i 5 e i 10 anni passa da 84 dipendenti nel 2023 a 70 dipendenti nel 2024, mentre il personale che ha un'anzianità nel profilo superiore ai 10 anni si attesta intorno al 57% sul totale, contro il 59% del 2023, con una presenza femminile del 70%.

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 passano dal 8% dello scorso anno all'attuale 7%. Il 52% dell'organico risulta diplomato, mentre il 41% possiede almeno una laurea (nel 2023: 53% diplomati e 39% laureati). Da notare che tra i laureati, il 5% sono Operatori esperti, il 37% Istruttori e il 58% Funzionari. Per quanto riguarda i diplomati invece, i Funzionari salgono al 13% (nel 2023 erano all'11%) mentre gli Istruttori scendono a quota 68% (nel 2023 erano al 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 2024.

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 2024 ha visto un lieve calo rispetto allo scorso anno: infatti, ha scelto di fruirne il 15% di tutto l'organico contro il 16% del 2023. Di questi, l'11% ha preferito il part-time con una riduzione del 50% dell'orario settimanale (nel 2023 era del 13%), il restante 89% ha scelto una riduzione oraria minore del 50% con orario di lavoro in percentuali variegata dall'89% al 56%.

Il 38,5% del personale che fruisce del part-time, predilige la modalità a 25 ore e in prevalenza quello orizzontale, anziché il 35,5% dell'anno precedente, mentre il 38% utilizza il part-time a 30 ore (45% nel 2023)

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 (41%), ad indicare, forse, la necessità di maggior tempo a disposizione per la cura dei propri familiari 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, lo scorso anno vi era stato un notevole aumento delle richieste del genere maschile (13,5% dei permessi giornalieri e 54% dei permessi orari), nel 2024 si è registrata invece un'inversione di tendenza, con le richieste del genere femminile che sono salite al 94,5% per quanto riguarda i permessi giornalieri, e al 77% per quanto riguarda i permessi orari.

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 2024 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 2024 è infatti a favore del genere femminile (+3% rispetto ai colleghi uomini). In quasi tutti gli altri livelli di inquadramento, invece, si conferma la differenza retributiva a favore del genere maschile, con un gap che va dal 2% al 17%.

Tra i Funzionari ed Elevata Qualificazione di ruolo la retribuzione annua lorda media maschile è di € 36.894,04 e quella femminile di € 34.643,33, con un divario del 6% a sfavore del genere femminile e quindi con un lieve miglioramento rispetto all'anno precedente che vedeva un divario del 7%.

La categoria di Alta Specializzazione per il 2024 vede solo la presenza femminile nell'Ente.

Tra gli istruttori a tempo indeterminato si rileva una media retributiva maschile di € 31.775,65 e femminile di € 28.506,21 quindi con uno sbilanciamento dell'11% a sfavore del genere femminile,

Allegato 2 alla Direttiva n. 2/2019 - Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche

anziché del 12% misurato nel 2023. Negli Operatori Esperti di ruolo la sproporzione è del 2% a svantaggio del genere femminile, in diminuzione rispetto al 4% del 2023, con una retribuzione media del genere maschile di € 26.150,67 contro quella femminile di € 25.610,33.

Possiamo dunque dire che nel 2024, nonostante qualche variazione, il divario economico, dai dati evidenziati, si conferma a sfavore del genere femminile.

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 44% uomini - 56% donne dell'anno precedente al 27% uomini - 73% donne del 2024.

Numeri sicuramente incoraggianti a testimonianza dell'attenzione posta dall'Ente sui temi della parità di genere.

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, si nota un notevole incremento delle ore di formazione erogate dall'Ente al suo personale (da 10.017,75 ore del 2023 a 22.088,15 ore del 2024), anche a seguito di una miglior comunicazione delle autorizzazioni concesse dai vari settori e comunicate all'Ufficio Formazione. A seguire sono meglio indicate le ore dedicate all'aggiornamento professionale (25% del totale, F 58% - M 42%), alle competenze manageriali-relazionali (21,5% del totale, F 72% - M 28%) e alla sicurezza (20% del totale, F 66% - M 34%). Seguono poi, in ordine decrescente, i corsi dedicati alle aree tecnico-specialistica (F 59% - M 41%), giuridico-normativa generale (F 70% - M 30%), organizzazione e personale (F 69% - M 31%), formazione di ingresso (F 33% - M 67%), economico-finanziaria (F 81% - M 19%), comunicazione (F 80% - M 20%), area internazionale (F 100%), tematiche C.U.G. (F 75% - M 25%), area linguistica (F 100%) e violenza di genere (M 100%).

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.

OBBIETTIVO 1: 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 2024 è stato trasmesso al C.U.G. in data 28.02.2025 prot. 3818.

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 2024 è costituito dal presente documento, redatto a cura del C.U.G., da trasmettere ai soggetti previsti entro il 30 marzo 2025.

Iniziativa n.3 - Coinvolgimento del personale comunale nella compilazione di un questionario di indagine in materia di conciliazione e benessere organizzativo ed in materia di welfare integrativo ex art. 82 del CCNL 2019-2021 con conseguente analisi al fine di raccogliere elementi per l'elaborazione di azioni positive.

Prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive con periodicità biennale, in linea con quanto definito nell'aggiornamento del PAP 2024-2026, nel 2024 è stato somministrato al personale comunale, un questionario sul clima, sul benessere e sul welfare, preventivamente condiviso con il CUG in una seduta apposita. Al questionario hanno risposto 393 dipendenti, corrispondente al 46% della popolazione comunale, ed ha contemplato sia materie riferite al benessere organizzativo che particolari esigenze che potrebbero essere soddisfatte tramite strumento welfare. Dall'analisi dei risultati verranno sviluppate le specifiche azioni che saranno inserite nell'aggiornamento del PAP 2025-2027. In fase di ultimazione il report relativo alla presentazione dei risultati da pubblicare ai fini della diffusione all'interno della popolazione comunale.

Iniziativa n.4 - 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. 439 del 10/12/2024, "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 2024 sono stati i seguenti:

- n. 2 elenchi di idonei per successivo interpello;
- n. 3 interPELLI finalizzati all'assunzione di personale a tempo indeterminato;
- n. 1 interpello finalizzato all'assunzione di personale a tempo determinato;
- n. 2 concorsi finalizzati all'assunzione di personale a tempo indeterminato;
- n. 1 progressione verticale straordinaria per personale di ruolo.

Per un totale di n. 9 commissioni nelle quali è stata assicurata la parità di genere come meglio specificato:

Elenco di idonei:

- Elenco di idonei per 4 specialisti assistenti sociali = 4 Donne e 1 Uomo;
- Elenco di idonei per 3 specialisti tecnici = 1 Donna e 2 Uomini;

InterPELLI:

- Interpello 9 posti di Specialisti amministrativi = 4 Donne e 1 Uomo

Allegato 2 alla Direttiva n. 2/2019 - Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche

- Interpello 4 posti di Specialisti amministrativi = 4 Donne e 1 Uomo
- Interpello 7 posti di Istruttori amministrativi riservato categorie di cui agli art. 1 e 18 comma 2 L. 68/1999= 3 Donne e 1 Uomo;
- Interpello per graduatoria specialisti tecnici PNRR a tempo determinato e parziale= 2 Donne e 1 Uomo;

Concorsi:

- Concorso per Educatrici professionali Scuola dell'Infanzia = 3 Donne e 1 Uomo;
- Concorso per specialista statistico = 3 Donne e 1 Uomo;

Progressioni verticali straordinarie:

- Progressione verticale straordinaria per 8 educatori professionali prima infanzia = 3 Donne e 1 Uomo;

Per un totale di 9 procedure e 9 commissioni, di cui 4 composte da 3 Donne e 1 Uomo, 3 composte da 4 Donne e 1 Uomo, 1 composta da 2 Donne e 1 Uomo e solo 1 composta da 1 Donna e 2 Uomini.

Iniziativa n.5 - Facilitazione delle condizioni di accesso al personale ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale adottando modalità organizzative atte a consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Il Comune di Monza si è sempre impegnato, nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale, a elaborare e attuare piani di formazione a supporto dei processi innovativi e di sviluppo organizzativo mettendoli in pratica nel pieno rispetto delle pari opportunità e delle differenze individuali, secondo un approccio inclusivo di valorizzazione della diversità, quale elemento di arricchimento e crescita organizzativa ritenendo ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa.

Tale impegno è stato ribadito da ultimo dalla Giunta comunale nella deliberazione n. 427/2024 - Linee di indirizzo per l'attuazione della gestione strategica e valorizzazione delle risorse umane - in cui si è evidenziata la volontà di dare un ulteriore impulso alle attività formative per sostenere una efficace politica di crescita e sviluppo delle risorse umane.

Per tale motivo nel 2023 il Comune di Monza ha aderito alla piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica per consentire il coinvolgimento di tutto il personale comunale ai percorsi di formazione digitale. Al 31.12.2024 risultavano registrati alla piattaforma Syllabus n. 831 su 854 dipendenti, ovvero il 97% della popolazione comunale.

Inoltre, al fine di garantire anche in ambito di aggiornamento normativo e di formazione specialistica anche nel 2024 sono stati sottoscritti appositi abbonamenti di formazione a catalogo, che prevedono la possibilità di erogazione in e-learning asincrono anche allo scopo di agevolare la fruizione da parte dei discenti in orari a scelta.

In totale, nel 2024 il numero di dipendenti a cui è stato erogato almeno un corso è pari a 773, corrispondente a circa il 91% della popolazione comunale al 31.12.2024.

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 e Sviluppo del Personale 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, oltreché concordando l'accompagnamento da parte di colleghi e colleghe già quotidianamente disponibili per gli spostamenti.

I corsi sono stati organizzati in prevalenza 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.6 - Informativa, 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 con soggetti terzi.

Periodicamente vengono segnalati sulla Intranet aziendale corsi, seminari e convegni nei temi delle pari opportunità, come le iniziative "I tè della salute" di CAMLei o le open week di Fondazione Onda in tema di prevenzione sanitaria.

Nel corso del 2024 è stato inoltre erogato uno specifico corso sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni e sul ruolo del C.U.G. ai membri del C.U.G. 2024-2028

Iniziativa n.7 - 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 2024-2026 è stato redatto in aggiornamento del PAP 2023-2025 ed è stato approvato come specifica sezione del PIAO 2024-2026 con Deliberazione di G.C. n. 66 del 27.02.2024. Le azioni del PAP 2024-2026 sono state approvate con Determinazione Dirigenziale n. 893 del 6 giugno 2024.

Iniziativa n.8 - Avvio di un processo di rilevazione delle competenze e abilità del personale per identificare punti di forza su cui migliorare la qualità del lavoro.

Conclusa revisione complessiva profili professionali con declinazione competenze trasversali e conoscenze/capacità tecniche, previsto riquadrimento del personale in servizio nei nuovi profili nel corso del 2025 con successiva rilevazione delle competenze ed abilità per identificare i punti di forza su cui migliorare la qualità del lavoro.

Iniziativa n.9 - Attivazione di percorsi per lo sviluppo delle competenze e abilità del personale per valorizzare la qualità del lavoro.

Allegato 2 alla Direttiva n. 2/2019 - Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche

Nel corso del 2024 sono proseguiti i percorsi sui generis dedicati a tutte le categorie professionali presenti all'interno del Comune di Monza (operatori esperti, istruttori e funzionari) per la consapevolezza del proprio ruolo e il riconoscimento delle proprie capacità. Nel mese di settembre è stata realizzata la prima delle tre tappe dedicate al progetto "Abbiamo molto in Comune. Siamo protagonisti del cambiamento", rivolto agli operatori esperti e agli istruttori, che è poi proseguita con l'appuntamento per andare a "caccia di tesori" all'interno dell'Ente per poi concludersi, il 30 ottobre 2024, con la condivisione e restituzione delle scoperte, competenze e impegno che l'esperienza ha messo in luce.

Per gli specialisti funzionari è stato invece previsto un unico appuntamento, il 19 novembre 2024, con l'evento "P come PEOPLE".

Infine, è proseguito anche nel 2024 il programma di onboarding Pi.Co., progettato per aiutare i nuovi assunti a integrarsi rapidamente nel contesto lavorativo e conoscere le politiche aziendali relative a benessere e inclusività.

Iniziativa n.10 - 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 annualmente con la reportistica che viene trasmessa al Ministero per la Pubblica Amministrazione - Dipartimento della Funzione Pubblica anche attraverso la compilazione dell'Allegato 1 alla Direttiva 2/20219. I dati relativi al 2024 verranno pubblicati sulla Intranet.

OBIETTIVO 2: PROMUOVERE LA CONCILIAZIONE TRA I TEMPI CORRELATI AL LAVORO E QUELLI PER LA DIMENSIONE PERSONALE E FAMILIARE

Iniziativa n.1 - Attivazione ulteriori servizi derivanti dall'indagine di cui al punto 3, obiettivo 1.

Nel 2024 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. Nel corso del 2024 è stata inoltre attivata una convenzione tra il Comune di Monza e Rinascente Spa per il riconoscimento di una scontistica dedicata al personale del Comune di Monza e per la realizzazione di *shopping night* riservate esclusivamente al personale 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 2024 la tariffa agevolata proposta da METROPARK per l'utilizzo del parcheggio di via Turati (uscita lato Porta Castello della stazione FS).

Nel febbraio 2024 sono inoltre nati i primi due Gruppi di Acquisto Solidale (GAS) del Comune di Monza, frutto della collaborazione attivata nel novembre 2023 tra l'Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività con il Servizio Ambiente del Comune di Monza.

Iniziativa n.2 - Partecipazione al progetto "GreenPath" per la mobilità sostenibile dei dipendenti.

Nel 2024 è partito il progetto europeo GreenPath, supportato dal programma Interreg Central Europe e cofinanziato dal FESR (Fondo Europeo per lo Sviluppo Regionale) e volto a migliorare la sostenibilità e la qualità degli spostamenti casa-lavoro.

Il Progetto europeo, che vede Monza come uno dei 3 Progetti Pilota ed è stato sviluppato congiuntamente ad altri 11 partner europei, prevede la possibilità di sperimentare per 6 mesi

(presumibilmente dal mese di aprile 2025) un'azione pilota volta ad incentivare lo spostamento casa-lavoro-casa in bicicletta dei dipendenti del Comune (indipendentemente dalla sede in cui lavorano), attraverso un rimborso chilometrico da spendere come voucher nei negozi della città. Per attivare questo progetto sperimentale nel 2024 è stato predisposto un questionario finalizzato alla raccolta delle informazioni sugli spostamenti attuali casa-lavoro.

Iniziativa n.3 - Predisposizione ed erogazione del voucher “*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. gen. n. 35167 del 25/02/2025 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.4 - Predisposizione ed erogazione del voucher “*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. gen. n. 35167 del 25/02/2025 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.5 - Predisposizione ed erogazione del voucher “*Al lavoro tranquilli*”, rimborso di quota parte della spesa sostenuta per iscrizioni ad Asili Nido comunali o privati.

Con Disposizione Dirigenziale prot. gen. n. 35167 del 25/02/2025 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 - Predisposizione ed erogazione del voucher “*Voucher 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. gen. n. 35167 del 25/02/2025 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 - Predisposizione ed erogazione del voucher “*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. gen. n. 35167 del 25/02/2025 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 - Promozione dell'iniziativa “*Al lavoro senza barriere*”, attività di volontariato a sostegno di colleghe e colleghi non autosufficienti.

Allegato 2 alla Direttiva n. 2/2019 - Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche

Anche nel 2024, 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.9 - Gestione istituto delle Ferie e riposi solidali previsto dal vigente CCNL.

Azione già prevista nel PAP 2023-2025 e riportata nell'aggiornamento 2024-2026. Sulla Intranet, nella specifica sezione relativa all'Ufficio Presenze, è pubblicata la Disciplina di riferimento e l'apposita modulistica che il personale del Comune di Monza può utilizzare qualora si trovasse nella necessità di richiedere la cessione di ferie solidali, fino a un massimo di 30 giorni, per esigenze di assistenza a familiare.

Iniziativa n.10 - Aggiornamento del regolamento di assegnazione dei parcheggi per disabilità fisica o impedimenti fisici temporanei.

Nel 2024 non è stato possibile effettuare l'aggiornamento del regolamento di assegnazione dei parcheggi per disabilità fisica o impedimenti fisici temporanei in quanto non indipendente dalla rivisitazione delle modalità di assegnazione parcheggi per uso istituzionale. Nel corso del 2024 infatti, sul fronte della gestione logistica dei parcheggi a servizio del Palazzo Comunale c'è stata un triplice passaggio di funzioni che non ha consentito di sviluppare un'azione congiunta ed organica con la parte relativa all'assegnazione dei parcheggi per disabilità fisica o impedimenti fisici temporanei.

Iniziativa n.11 - Avvio di almeno una iniziativa intersettoriale che coinvolga almeno n. 30 dipendenti di diversi settori, finalizzata al coinvolgimento, socializzazione e responsabilizzazione del personale del Comune di Monza (es. attivazione GAS).

Azione prevista nel PAP 2024-2026, l'iniziativa di costituire dei Gruppi di Acquisto Solidale (G.A.S.) nel Comune di Monza è partita ufficialmente il 29 febbraio 2024 con la concretizzazione del progetto "Il carrello in Comune": l'evento, realizzato presso l'Urban Center, è stata l'occasione per riunire quei dipendenti del Comune accomunati dall'interesse per i temi della salute e dell'ambiente, e per ricevere informazioni su come avviare il primo Gruppo di Acquisto Solidale (G.A.S) del Comune di Monza. A seguito di quella prima iniziativa, sono stati creati nel corso del 2024 n. 2 Gruppi di Acquisto Solidale del Comune di Monza (Sede di Via Procaccini e sede del Palazzo Comunale) che si riuniscono periodicamente e che coinvolgono circa una trentina di dipendenti.

Iniziativa n.12 - Aggiornamento dell'Organigramma nella Intranet con inserimento di una foto per identificazione del personale.

Introdotta come azione nell'aggiornamento del PAP 2024-2026, la sua realizzazione è prevista nel 2025. Nell'aggiornamento del PAP 2025-2027 si prevede parziale modifica dell'azione a seguito dell'entrata in vigore, a partire dal gennaio 2025, dell'applicativo Inaz per la gestione del personale che potrebbe implicare una modalità diversa di acquisizione delle foto già utilizzate nelle caselle mail.

Iniziativa n.13 - Avvio progetto di age management per facilitare le relazioni intergenerazionali all'interno di medesime unità organizzative e/o per sviluppare una Digital Agility trasversale: i più giovani insegnano le tecnologie ai più "esperti" all'interno dello stesso settore (e viceversa), mentre i più "esperti" condividono la loro esperienza con i più giovani.

Allegato 2 alla Direttiva n. 2/2019 - Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche

È partito il 9 dicembre 2024 il primo progetto pilota di Age Management dell'Ente che si è posto l'obiettivo di facilitare le relazioni intergenerazionali all'interno di medesime unità organizzative, favorendo, laddove possibile, lo sviluppo di una Digital Agility trasversale: i più giovani insegnano le tecnologie, e non solo, ai più "esperti" all'interno dello stesso settore (e viceversa), mentre i più "esperti" condividono la loro esperienza con i più giovani.

Come in molte altre organizzazioni, anche nel Comune di Monza convivono 4 generazioni diverse (Baby Boomers, Generazione X, Millennials, Generazione Z) che portano vissuti, esperienze, valori diversi, che testimoniano momenti storici e contesti socio-politici differenti: dalla generazione dei Baby Boomers alla Generazione Z, corrono circa cinquanta anni di storia, cinquanta anni di vita caratterizzati da modi di lavorare e stili di apprendimento profondamente diversi, anche grazie ai progressi della tecnologia.

Dalla constatazione che lo scambio tra generazioni è uno scambio quotidiano, inevitabile, imprescindibile, ed è annidato in ogni micro unità organizzativa dell'Ente è partita l'ipotesi di strutturare un primo progetto pilota che potesse coinvolgere un numero esiguo di persone di uno stesso Settore, con la finalità, in un secondo momento, di poterlo poi replicare in altri Settori dell'Ente.

Ed è così che è cominciato il percorso di 12 persone del Settore Partecipazione, Politiche abitative, Sport, le quali, coadiuvate dall'Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività e da alcuni membri del C.U.G, hanno intrapreso un cammino in 4 date di scambio di conoscenze/competenze. Il progetto è attualmente in corso e terminerà entro la fine di marzo 2025.

Iniziativa n.14 - Adesione alla rete WHP Lombardia per la promozione della salute nei luoghi di lavoro attraverso azioni di sensibilizzazione quali l'illustrazione dei benefici derivanti da un'alimentazione sana e bilanciata e dall'attività fisica.

Introdotta come azione nell'aggiornamento del PAP 2024-2026, la sua realizzazione è prevista nel 2025. In fase di predisposizione la Deliberazione di Giunta Comunale per l'adesione alla rete WHP Lombardia.

Iniziativa n.15 - Nel 2024 è stata chiamata in audizione dal C.U.G. la psicologa del lavoro per esporre le attività che svolge all'interno del Comune di Monza. Assunta dall'Amministrazione nel maggio 2023, la psicologa lavora quotidianamente a supporto dei seguenti uffici:

- *Ufficio Formazione e sviluppo del personale* per quanto riguarda tutto ciò che attiene alla fase di progettazione, scelta, valutazione e composizione dei gruppi in relazione a specifici interventi formativi attinenti lo sviluppo e potenziamento di capacità e competenze;
- *Ufficio selezione e gestione del personale*, in particolar modo:
 - per le procedure concorsuali, nella fase di progettazione - ed eventuale supervisione, nel caso di affidamento a professionisti esterni - per quanto riguarda la profilazione del ruolo e l'assessment;
 - per i percorsi di mobilità interna e colloqui di ascolto e orientamento, quando una persona ne fa richiesta o dichiara di averne intenzione.

Non vengono trattate tematiche personali e non viene proposto il counseling o la terapia, per cui è necessario un altro setting.

OBIETTIVO 3: EDUCAZIONE AL RISPETTO E PER CONTRASTARE LA VIOLENZA CONTRO LE DONNE

Iniziativa n.1 - Pubblicazione periodica sulla Intranet dell'attività svolta dal C.U.G. e diffusione del Codice di comportamento adottato dall'Ente.

Nel corso del 2024, dopo la costituzione del CUG 2024-2028 nel febbraio 2024, sono stati pubblicati n. 10 articoli sulla Intranet comunale relativamente ad azioni riferite all'attività del CUG.

Dal questionario sul clima, sul benessere e sul welfare erogato alla popolazione comunale nel novembre 2024 si evince che su 393 dipendenti che hanno risposto al questionario, pari al 46% della popolazione comunale, n. 121 dipendenti leggono i verbali del CUG sulla Intranet, mentre n. 213 conoscono il CUG solo di nome, per un totale complessivo di n.334 dipendenti su n. 393 che conoscono a diverso titolo il CUG.

Iniziativa n.2 - Proposta di percorsi formativi per insegnare il "rispetto delle persone": diversità, donne, alias, etc. (per tutti, dai livelli apicali, compresi CUG e OIV).

Nel corso del 2024 il personale dell'Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività, i membri del CUG ed i Dirigenti del Comune di Monza hanno fruito della pillola formativa "RIFORMA MENTIS. Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro" - corso promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri, disponibile sulla piattaforma Syllabus. Nel corso del 2025 la pillola formativa verrà aperta a tutto la popolazione comunale.

Inoltre, nel 2024, sono state realizzate due edizioni del Laboratorio interattivo di comunicazione e intelligenza sociale per l'inclusione, "Conoscere per integrarsi - come entrare in comunicazione con l'altro", replica delle edizioni già realizzate nel 2023. Nell'anno 2025 saranno programmate nuove edizioni in collaborazione con Ancilab e allo scopo sarà richiesta alle Direzioni una ricognizione del personale da coinvolgere.

Iniziativa n.3 - Realizzazione di campagne di informazione per fornire gli strumenti necessari alla prevenzione di episodi di discriminazioni, violenze e molestie.

Come già evidenziato nell'iniziativa precedente, nel corso del 2024 il personale dell'Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività, i membri del CUG ed i Dirigenti del Comune di Monza hanno fruito della pillola formativa "RIFORMA MENTIS. Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro" - corso promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri, disponibile sulla piattaforma Syllabus. Nel corso del 2025 la pillola formativa verrà aperta a tutto la popolazione comunale.

Inoltre, il personale dell'Ufficio Pari Opportunità ha realizzato, in occasione della Giornata mondiale contro la violenza sulle donne, il 25 novembre 2024, la campagna "Sulla strada del cambiamento: insieme contro la violenza", che ha visto la realizzazione di tavole rotonde e seminari, con la partecipazione di diversi soggetti del territorio aderenti al "gruppo Nuove Generazioni - tavolo Pari Opportunità".

Iniziativa n.4 - Inserimento del CUG nella rete dei Comitati Unici di Garanzia al fine di facilitare e amplificare l'azione del CUG, anche in relazione al ruolo di punto di riferimento e "antenna" delle segnalazioni rese dalle lavoratrici in tema di violenza sulle donne.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 202 del 05/06/2024, il CUG è stata approvata l'adesione del C.U.G. del Comune di Monza alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia. La Rete dei C.U.G. ha la finalità di:

- definire e promuovere azioni comuni su temi di competenza e/o di interesse dei Comitati Unici di Garanzia;
- elaborare documenti e proposte sui temi di competenza e/o di interesse al fine di rappresentarle agli Enti di appartenenza, alle organizzazioni sindacali nonché al Governo, al Parlamento, agli altri organismi centrali dello Stato, alle istituzioni comunitarie e internazionali;
- favorire lo scambio di buone prassi.

Iniziativa n.5 - Promozione di Sportelli di ascolto e/o nuclei di ascolto organizzato sul tema della violenza contro le donne e della discriminazione di genere.

Azione contemplata nel PAP 2024-2026, verrà realizzata entro il 2026 previa verifica della copertura territoriale di sportelli di ascolto e/o nuclei di ascolto organizzato sul tema della violenza contro le donne e della discriminazione di genere.

AZIONI DA REALIZZARE

Nel corso del 2024 sono state realizzate tutte le azioni programmate nell'annualità in questione fatta eccezione per l'aggiornamento del regolamento di assegnazione dei parcheggi per disabilità fisica o impedimenti fisici temporanei. Non è stato possibile effettuare tale aggiornamento in quanto, nel corso del 2024, sul fronte della gestione logistica dei parcheggi a servizio del Palazzo Comunale c'è stata un triplice passaggio di funzioni che non ha consentito di sviluppare un'azione congiunta ed organica con la parte relativa all'assegnazione dei parcheggi per disabilità fisica o impedimenti fisici temporanei.

È in fase di predisposizione l'aggiornamento delle specifiche azioni previste per il PAP 2025-2027.

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, in linea con quanto definito nell'aggiornamento del PAP 2024-2026, nel 2024 è stato somministrato al personale comunale, un questionario sul clima, sul benessere e sul welfare, preventivamente condiviso con il CUG in una seduta apposita. Al questionario hanno risposto 393 dipendenti, corrispondente al 46% della popolazione comunale, ed ha contemplato sia materie riferite al benessere organizzativo che particolari esigenze che potrebbero essere soddisfatte tramite strumento welfare. Dall'analisi dei risultati verranno sviluppate le specifiche azioni che saranno inserite nell'aggiornamento del PAP 2025-2027. In fase di ultimazione il report relativo alla presentazione dei risultati da pubblicare ai fini della diffusione all'interno della popolazione comunale.

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. - OPERATIVITA'

Il C.U.G. 2024-2028 è stato nominato con Determinazione del Direttore Generale n. 51 del 17 gennaio 2024 e si è insediato per la prima volta in seduta plenaria in data 14 febbraio 2024.

Nel corso del 2024, a seguito delle dimissioni dal C.U.G. di una componente effettiva e della decadenza di un componente supplente nominati dall'Amministrazione, e, sondata e acquisita la disponibilità degli attuali componenti supplenti rappresentanti dell'Amministrazione a ricoprire il ruolo di componente effettivo, sono state attivate n. 2 procedure di interpello indirizzate al personale del Comune di Monza per l'integrazione del C.U.G. 2024-2028 con due nuovi componenti supplenti, uno femminile e uno maschile, a garanzia dell'equilibrio di genere del Comitato. Al momento, gli interPELLI hanno portato alla nomina di un solo componente supplente di genere femminile.

Il C.U.G. del Comune di Monza non dispone di risorse finanziarie gestite direttamente.

In data 10 giugno 2024, tutti i componenti del neocostituito C.U.G. 2024-2028 sono stati invitati a partecipare alla giornata di formazione "Pari Opportunità e contrasto alle Discriminazione e il Comitato Unico di Garanzia degli Enti Locali".

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 mensilmente.

SEZIONE B. - ATTIVITA'

Il C.U.G. del Comune di Monza ha lavorato attivamente nel 2024 per promuovere politiche di benessere organizzativo, pari opportunità, inclusività e conciliazione vita-lavoro. L'obiettivo è stato quello di favorire un ambiente di lavoro sano, inclusivo, equo e rispettoso delle diversità, sensibilizzando e coinvolgendo tutto il personale sui temi della parità di genere, della prevenzione delle discriminazioni e delle molestie, nonché della tutela del benessere psicofisico dei dipendenti.

Nel 2024, il C.U.G. ha svolto 8 sedute ufficiali, nelle seguenti date:

- 14 febbraio
- 13 marzo
- 17 aprile
- 22 maggio
- 2 luglio
- 17 settembre
- 5 novembre
- 17 dicembre

Le attività trattate hanno coperto una vasta gamma di tematiche, tra cui l'evoluzione delle politiche di benessere organizzativo, il sostegno alla conciliazione tra vita privata e professionale, la formazione continua, il supporto psicologico ai dipendenti e il rafforzamento della comunicazione interna.

Nel corso dell'anno, al fine di valutare i temi su cui concentrare il proprio lavoro, il Comitato ha chiamato in audizione alcune figure dell'Ente, in particolare:

- In data 17 aprile 2024 l'Arch. Magda G. Berrocal - Responsabile dell'Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività - per illustrare i "voucher di conciliazione" del Comune di Monza;
- In data 22 maggio la Dott.ssa Caterina Annoni per esporre le attività che svolge all'interno del Comune di Monza in qualità di psicologa del lavoro;
- In data 2 luglio 2024:
 - la Dott.ssa Rosaria Gioffre' - Responsabile dell'Ufficio Selezione e Gestione del Personale - per approfondire il tema delle mobilità interne;
 - la Dott.ssa Vittoria Mamerti - Responsabile del Servizio Partecipazione, Giovani, Pari Opportunità - per illustrare l'adesione del Comune di Monza alla Rete RE.A.DY - Rete Nazionale delle Regioni e degli Enti Locali per prevenire e superare l'omolesbobia.

POTERI PROPOSITIVI

- Nella seduta del 17 aprile 2024, Il Comitato ha deciso di aderire alla **Rete dei C.U.G.** in quanto può rivelarsi un'opportunità per portare delle proposte a livello nazionale e per acquisire buone pratiche da C.U.G. che operano in Enti differenti. L'adesione del C.U.G. del Comune di Monza alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia è stata approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 202 del 05/06/2024.
- In data 5 novembre 2024, il Comitato ha deciso di partecipare - sotto la guida dell'Arch. Magda G. Berrocal, responsabile dell'Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività - all'avvio del **progetto di age management** inserito nel P.A.P. 2024 - 2026 (azione 2.13), la cui finalità è favorire lo scambio intergenerazionale all'interno dell'Ente, per una completa e totale valorizzazione delle persone che vi lavorano.

POTERI CONSULTIVI

Durante il 2024, al C.U.G. sono stati trasmessi - per approvazione e/o pareri di competenza - i seguenti documenti:

- In data 14 febbraio 2024:
 - **Piano dell'Offerta Formativa (P.O.F) 2024-2026**
 - **Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) 2024-2026**
- In data 22 maggio 2024:
 - **Discussione e approvazione delle azioni del Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) 2024-2026**
- In data 17 settembre:
 - **Pillola formativa "RIFORMA Mentis. Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro", pensata da Funzione Pubblica per tutte le Amministrazioni**
 - **Questionario sui temi di clima organizzativo, benessere e welfare elaborato dall'Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività**

POTERI DI VERIFICA

Nel corso del 2024, alla Segreteria del C.U.G sono giunte due istanze da parte del personale comunale:

Allegato 2 alla Direttiva n. 2/2019 - Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche

- Una richiesta di chiarimenti in merito alle modalità di informazione e di assegnazione al personale comunale dei biglietti per l'Autodromo;
- Una segnalazione di un dipendente della Polizia Locale che lamentava di essere l'unico agente ad essere spostato da un servizio ad un altro, con conseguenti problemi di salute nello svolgere il servizio appiedato.

In merito alla prima segnalazione, la Segreteria ha contattato l'ufficio competente per avere informazioni sulla procedura adottata per l'assegnazione al personale dei biglietti del Gran Premio al fine di verificare la parità di accesso per tutti i dipendenti. Acquisite le informazioni, la Presidente e gli altri componenti del C.U.G hanno confermato l'operato della Segreteria e dichiarano conclusa l'istruttoria.

Rispetto alla seconda segnalazione, la Presidente ha effettuato gli opportuni chiarimenti e acquisito una relazione da parte del datore di lavoro dalla quale si apprende che il presidio appiedato del centro storico è garantito saltuariamente da tutti gli addetti al servizio esterno, e quindi non soltanto dal dipendente in questione. Sulla base di quanto sopra, il C.U.G. non ha ritenuto pertanto di procedere ulteriormente, non ravvisando alcuna forma di discriminazione nei confronti del dipendente.

Inoltre, il Comitato si è proposto per il futuro di **codificare e approvare una procedura per la gestione di eventuali nuove segnalazioni** che dovessero arrivare alla Segreteria o ai componenti del C.U.G., per garantire che tutte siano trattate con trasparenza, riservatezza e nel rispetto della normativa. Saranno stabilite modalità chiare di segnalazione e un protocollo per le segnalazioni che possano sfociare in procedimenti penali.

SEZIONE C. - CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

In sintesi, il Comitato ritiene che le azioni positive previste nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026, in relazione all'annualità 2024, siano state tutte attuate.

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

Il C.U.G. del Comune di Monza ha lavorato intensamente nel 2024 per garantire un ambiente di lavoro inclusivo, equo e sostenibile. Tuttavia, sono ancora numerosi gli obiettivi da perseguire per migliorare ulteriormente il benessere organizzativo e la qualità della vita lavorativa.

Per il 2025, il C.U.G. si concentrerà su:

- la continua promozione delle politiche di welfare e conciliazione
- il rafforzamento della visibilità del C.U.G. e della comunicazione interna
- l'ampliamento delle azioni di sensibilizzazione sulla parità di genere e la prevenzione delle molestie
- la definizione di un sistema di gestione delle segnalazioni

Allegati:

- Allegato 1 alla Direttiva n. 2/2019 - anno di riferimento 2024



ANNO 2024

ALLEGATO 1 ALLA DIRETTIVA RECANTE “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA’ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

-

Trasmissione delle informazioni da parte dell’Amministrazione ai C.U.G.

Situazione al 31.12.2024

SOMMARIO

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	3
TABELLA 1.1. - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	3
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	5
TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE	5
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	6
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	6
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	7
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	8
TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'	9
TABELLA 1.10 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	10
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'	11
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	12
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	27

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

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

Classi età Inquadr.		UOMINI						DONNE						TOT.
CONTRATTO	CAT.	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	TOT.	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	TOT.	
Ruolo	Operatore esperto	1		5	31	16	53			10	46	40	96	149
	Istruttore	7	28	38	43	11	127	5	60	82	111	40	298	425
	Funzionario	2	14	14	30	17	77	7	17	38	75	29	166	243
TOTALE		10	42	57	104	44	257	12	77	130	232	109	560	817
Tempo determinato	Operatore esperto					1	1			1	2		3	4
	Istruttore									2	1		3	3
	Funzionario		1			1	2	6	2	2	2		12	14
TOTALE			1			2	3	6	2	5	5		18	21
Totale personale		10	43	57	104	46	260	18	79	135	237	109	578	838
% sul personale complessivo		1	5	7	12	6	31	2	9	16	28	12	69	100

Classi età Inquadr.		UOMINI						DONNE						TOT.
CONTRATTO		<30	31-40	41-50	51-60	> 60	TOT.	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	TOT.	
	Direttore Generale					1	1							1
	Segretario Generale				1		1							1
	Dirigenti			1	3	2	6				2	2	4	10
	Dirigenti TD					1	1			1	2		3	4
Totale personale				1	4	4	9			1	4	2	7	16
% sul personale complessivo				6	25	25	56			6	25	13	44	100

Classi età Inquadr.	UOMINI						DONNE						TOT.
	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	TOT.	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	TOT.	
CONTRATTO													
Sindaco					1	1							1
Vice-Sindaco				1		1							1
Assessori		1	1		2	4	1	1			2	4	8
Totale personale		1	1	1	3	6	1	1			2	4	10
% sul personale complessivo		10	10	10	30	60	10	10			20	40	100

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

Classi età Inquadr.	PRESENZA CAT.	UOMINI						DONNE						TOT.
		<30	31-40	41-50	51-60	> 60	TOT.	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	TOT.	
Tempo Pieno	Operatore esperto	1		5	25	16	47			7	39	32	78	125
	Istruttore	7	28	36	42	10	123	5	48	65	87	36	241	364
	Funzionario	2	14	14	28	16	74	12	18	35	61	27	153	227
	DIR			1	3	3	7			1	4	2	7	14
	SG				1		1							1
	DG					1	1							1
TOTALE		10	42	56	99	46	253	17	66	108	191	97	479	732
Part-Time > 50%	Operatore esperto				4	1	5			4	9	8	21	26
	Istruttore			1	1		2		12	18	23	4	57	59
	Funzionario				1		1	1	1	5	12	2	21	22
TOTALE				1	6	1	8	1	13	27	44	14	99	107
Part-Time < 50%	Operatore esperto				2		2							2
	Istruttore			1		1	2			1	2		3	5
	Funzionario		1		1	2	4				4		4	8
TOTALE			1	1	3	3	8			1	6		7	15
Totale personale		10	43	58	108	50	269	18	79	136	241	111	585	854
% sul personale complessivo		1	5	7	13	6	32	2	9	16	28	13	68	100

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

EQ-AS-RUS TIPOLOGIA	UOMINI		DONNE		TOT.
	N.	%	N.	%	
Elevata Qualificazione	17	35	31	65	48
Alta Specializzazione			1	100	1
Responsabili di Ufficio	33	37	57	63	90
Totale personale	50		89		139
% sul personale complessivo		36		64	100

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

Classi età Permanenza	PRESENZA CAT.	UOMINI						DONNE						TOT.
		<30	31 40	41 50	51 60	> 60	TOT.	<30	31 40	41 50	51 60	> 60	TOT.	
Inferiore a 3	Operatore esperto	1			2	3	6			1	6	1	8	14
	Istruttore	7	22	11	4		44	4	45	30	16	1	96	140
	Funzionario	2	8	8	7	1	26	13	18	18	15		64	90
TOTALE		10	30	19	13	4	76	17	63	49	37	2	168	244
Tra 3 e 5 anni	Operatore esperto			1	3		4				1		1	5
	Istruttore		4	2	2		8	1	6	6	3		16	24
	Funzionario		3	2	5		10			5	4		9	19
TOTALE			7	5	10		22	1	6	11	8		26	48
Tra 5 e 10 anni	Operatore esperto				1		1			4	5	1	10	11
	Istruttore		2	5		1	8		8	14	4	3	29	37
	Funzionario		4	1	4		9			6	4	3	13	22
TOTALE			6	6	5	1	18		8	24	13	7	52	70
Superiore a 10 anni	Operatore esperto			4	25	14	43			6	36	38	80	123
	Istruttore			20	37	10	67		1	34	89	36	160	227
	Funzionario			3	14	17	34		1	11	54	26	92	126
TOTALE				27	76	41	144		2	51	179	100	332	476
Totale personale		10	43	57	104	46	260	18	79	135	237	109	578	838
% sul personale complessivo		1	5	7	12	6	31	2	10	16	28	13	69	100

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

INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE	TOT.	Divario economico per livello	
				Valori assoluti	%
	Retribuzione media	Retribuzione media			
Direttore Generale	192.063,75		1	-192.063,75	-100
Segretario Generale	105.533,36		1	- 105.533,36	-100
Dirigenti	113.387,87	116.286,86	10	2.898,99	3
Dirigenti - TD	119.174,82	101.075,02	4	-18.099,80	-17
Funzionari e Elevata Qualificazione	36.894,04	34.643,33	243	-2.250,71	-6
Funzionari e Elevata Qualificazione - TD	26.881,34	28.375,82	13	1.494,48	5
Alta specializzazione - TD		51.024,46	1	51.024,46	100
Istruttori	31.775,65	28.506,21	425	-3.269,44	-11
Istruttori - TD		24.966,30	3	24.966,30	100
Operatori Esperti	26.150,67	25.610,33	149	-540,34	-2
Operatori Esperti - TD	24.974,25	22.506,25	4	-2.468,00	-11
Totale personale	269	585	854	-4.308,54	-13
% sul personale complessivo	31	69	100		

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

Classi studio \ Sesso	CONTRATTO	UOMINI		DONNE		TOT.
		N.	%	N.	%	
Laurea vecchio ordinamento/Laurea magistrale/Laurea specialistica	Direttore Generale	1	100			1
	Segretario Generale	1	100			1
	Dirigenti	6	55	5	45	11
Master II livello	Direttore Generale					
	Segretario Generale					
	Dirigenti	1	100			1
Totale personale		9		5		14
% sul personale complessivo			64		36	100

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

Classi studio TIPOLOGIA	Sesso CAT.	UOMINI		DONNE		TOT.
		N.	%	N.	%	
Inferiore a diploma superiore	Operatore esperto	25	46	30	54	55
	Istruttore			3	100	3
	Funzionario	1	100			1
TOTALE		26	44	33	56	59
Diploma scuola superiore	Operatore esperto	27	34	53	66	80
	Istruttore	101	34	196	66	297
	Funzionario	16	28	41	72	57
TOTALE		144	33	290	67	434
Laurea primo livello	Operatore esperto					
	Istruttore	5	10	44	90	49
	Funzionario	6	23	20	77	26
TOTALE		11	15	64	85	75
Laurea vecchio ordinamento/Laurea magistrale/Laurea specialistica	Operatore esperto	2	11	16	89	18
	Istruttore	20	26	57	74	77
	Funzionario	52	32	113	68	165
TOTALE		74	28	186	72	260
Master I livello	Funzionario	2	33	4	67	6
Master II livello	Istruttore	1	50	1	50	2
	Funzionario	2	100			2
TOTALE		5	50	5	50	10
Totale personale		260		578		838
% sul personale complessivo			31		69	100

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

TIPO COMMISSIONE	UOMINI	DONNE	TOTALE	PRESIDENTE (D/U)
	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti	
Concorso educatrici professionali scuola dell'infanzia	1	3	4	U
Concorso specialista statistico	1	3	4	U
Interpello 9 specialisti amministrativi	1	4	5	D
Interpello 4 specialisti amministrativi	1	4	5	D
Interpello 7 istruttori amministrativi riservato agli appartenenti alle categorie di cui agli artt. 1 e 18 comma 2 Legge 68/1999	1	3	4	D
Elenco idonei 4 specialisti assistenti sociali	1	4	5	D
Interpello graduatoria a tempo determinato e parziale specialisti tecnici PNRR	1	2	3	D
Elenco idonei 3 specialisti tecnici	2	1	3	U
Progressione verticale straordinaria 8 educatori professionale prima infanzia	1	3	4	U
Totale personale	10	27	37	(4 U / 5 D)
% sul personale complessivo	27	73	100	

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

Classi età Misura	UOMINI							DONNE							TOT
	<30	31 40	41 50	51 60	> 60	TOT.	%	<30	31 40	41 50	51 60	> 60	TOT .	%	
Part-Time orizzontale 89%												1	1	100	1
Part-Time orizzontale 83%				2		2	5			10	24	8	42	95	44
Part-Time orizzontale 72%											1		1	100	1
Part-Time orizzontale 69%				2		2	5	1	11	11	12		35	95	37
Part-Time orizzontale 67%											1		1	100	1
Part-Time orizzontale 56%				2		2	67				1		1	33	3
Part-Time orizzontale 50%				1		1	50				1		1	50	2
Part-Time verticale 83%											2	2	4	100	4
Part-Time verticale 69%			1			1	100								1
Part-Time verticale 67%											1		1	100	1
Part-Time verticale 50%				1	2	3	100								3
Part-Time misto 83%											2	3	5	100	5
Part-Time misto 69%					1	1	11		2	6			8	89	9
Part-Time misto 50%		1	1	1	1	4	40			1	5		6	60	10
TOTALE		1	2	9	4	16		1	13	28	50	14	106		122
%						13							87		100
Lavoro Agile		11	12	24	7	54		2	15	35	95	28	175		229
%						24							76		100

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE P.G. N° 0060793/2025 del 28/03/2025 16:10:14, classificata 2.14 «ORGANI DI CONTROLLO INTERNI»
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale, stampato il giorno 28/03/2025.

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

TIPOLOGIA PERMESSO	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	541	31	1.201	69	1743
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	875:40	15	4823:03	95	5698:43
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	90	5	1598	94.6	1688
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	10	23	34	77	44 (mezze giornate)
Totale persone che hanno fruito di uno degli istituti sopra indicati	33 (L104)		95 (L104)		128 (L104)
% sul personale complessivo		26 (L104)		74 (L104)	100 (L104)

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

Classi età Formazione	UOMINI							DONNE							TOT
	<30	31 40	41 50	51 60	> 60	TOT	%	<30	31 40	41 50	51 60	> 60	TOT	%	
Sicurezza	60	274	300	655,7	223	1512,7	19,42	140	543	618	1178,5	441	2920,5	20,41	4433,2
Aggiornamento professionale	586	1177,5	304	425,5	90	2583	33,16	487	973,5	1136	782,5	184	3563	24,90	6146
Competenze manageriali- relazionali	27	126	223,5	507	296	1179,5	15,14	27	246,5	843	1446,5	5510,5	3073,5	21,48	4253
Altro - Area economico-finanziaria		86	7,5	48	3	144,5	1,86	3	172,5	48	378	17,5	619	4,33	763,5
Altro - Formazione di ingresso	187	325	20,25	29,5		561,75	7,21	102,25	91,25	49	37		279,5	1,95	841,25
Altro - Area giuridico-normativa generale	32	189,2	95	118	35,5	469,7	6,03	31	199	381,5	350	149,5	1111	7,76	1580,7
Altro - Area internazionale											160		160	1,12	160
Altro - Area linguistica											40		40	0,28	40
Altro - Comunicazione		27	27	72	15	141	1,81	54	54	207	207	27	549	3,84	690
Altro - Area organizzazione e personale		124	71	68	51	314	4,03		72	301	269	57	699	4,89	1013
Altro - Area tecnico-specialistica	5,5	198	267,5	332,5	51,5	855	10,98	14	97	419,5	521,5	188,5	1240,5	8,67	2095,5
Tematiche C. d. G.		6	12			18	0,23		6	18	30		54	0,38	72
Violenza di genere			7,5	3		10,5	0,13								
TOTALE ORE	897,5	2532,7	1335,25	2259,2	765	7789,65	100	858,25	2454,75	4021	5400	1575	14309	100	22088,15
TOTALE ORE %	11,52	32,51	17,14	29,00	9,82		100	5,99	17,15	28,10	37,73	11,00		100	

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE P.G. N° 0060793/2025 del 28/03/2025 16:10:14, classifica 2.14 «ORGANI DI CONTROLLO INTERNI»
Riproduzione cartacea al sensi del D.Lgs. 82/2015 e successive modificazioni o integrazioni.

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Obiettivo 1: STUDIO, INDAGINI, PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DELL'INCLUSIVITÀ
--

Iniziativa n. 1.1

Azione: 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.

Attori coinvolti: Settore Personale, Organizzazione

Indicatori: compilazione allegato.

Misurazione: trasmissione atto ai membri C.U.G.

Beneficiari: C.U.G.

Spesa: nessuna spesa.

Azione inserita a partire dall'anno 2020 nel PAP 2018-2020 in sede di aggiornamento del documento e inserita a regime a partire dal PAP 2021-2023. L'Allegato 1 riferito ai dati 2024, costituito dal presente atto, viene debitamente compilato e trasmesso al C.U.G. entro il 1° marzo 2025.

Iniziativa n. 1.2

Azione: 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.

Attori coinvolti: C.U.G. in collaborazione con l'Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività

Indicatori: compilazione format.

Misurazione: trasmissione format al Ministero della Pubblica Amministrazione - Dipartimento della Funzione Pubblica

Beneficiari: Ministero della Pubblica Amministrazione - Dipartimento della Funzione Pubblica

Spesa: nessuna spesa.

Azione inserita a partire dall'anno 2020 nel PAP 2018-2020 in sede di aggiornamento del documento e inserita a regime a partire dal PAP 2021-2023. L'Allegato 2 deve essere predisposto ed approvato dal C.U.G. entro il 30 marzo 2025.

Iniziativa n. 1.3

Azione: Coinvolgimento del personale comunale nella compilazione di un questionario di indagine in materia di conciliazione e benessere organizzativo ed in materia di welfare integrativo ex art. 82 del CCNL 2019-2021 con conseguente analisi al fine di raccogliere elementi per l'elaborazione di azioni positive.

Attori coinvolti: Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività, C.U.G - parere.

Indicatori: questionari compilati.

Misurazione: analisi e rendiconto questionari raccolti.

Beneficiari: tutto il personale comunale.

Spesa: nessuna spesa.

Prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive con periodicità biennale, in linea con quanto definito nell'aggiornamento del PAP 2024-2026, nel 2024 è stato somministrato al personale comunale, un questionario sul clima, sul benessere e sul welfare, preventivamente condiviso con il CUG in una seduta apposita. Al questionario hanno risposto 393 dipendenti, corrispondente al 46% della popolazione comunale, ed ha contemplato sia materie riferite al benessere organizzativo che particolari esigenze che potrebbero essere soddisfatte tramite strumento welfare. Dall'analisi dei risultati verranno sviluppate le specifiche azioni che saranno inserite nell'aggiornamento del PAP 2025-2027. In fase di ultimazione il report relativo alla presentazione dei risultati da pubblicare ai fini della diffusione all'interno della popolazione comunale.

Iniziativa n. 1.4

Azione: 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.

Attori coinvolti: Settore Personale, Organizzazione, C.U.G, Dirigenti.

Indicatori: procedure espletate, numero componenti per genere.

Misurazione: monitoraggio dei dati forniti dal Settore Personale, Organizzazione

Beneficiari: partecipanti ai concorsi e selezioni.

Spesa: nessuna spesa.

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. 439 del 10/12/2024, “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 2024 sono stati i seguenti:

- n. 2 elenchi di idonei per successivo interpello;
- n. 3 interPELLI finalizzati all’assunzione di personale a tempo indeterminato;
- n. 1 interpello finalizzato all’assunzione di personale a tempo determinato;
- n. 2 concorsi finalizzati all’assunzione di personale a tempo indeterminato;
- n. 1 progressione verticale straordinaria per personale di ruolo.

Per un totale di n. 9 commissioni nelle quali è stata assicurata la parità di genere come meglio specificato:

Elenco di idonei:

- Elenco di idonei per 4 specialisti assistenti sociali = 4 Donne e 1 Uomo;
- Elenco di idonei per 3 specialisti tecnici = 1 Donna e 2 Uomini;

InterPELLI:

- Interpello 9 posti di Specialisti amministrativi = 4 Donne e 1 Uomo
- Interpello 4 posti di Specialisti amministrativi = 4 Donne e 1 Uomo
- Interpello 7 posti di Istruttori amministrativi riservato categorie di cui agli art. 1 e 18 comma 2 L. 68/1999= 3 Donne e 1 Uomo;
- Interpello per graduatoria specialisti tecnici PNRR a tempo determinato e parziale= 2 Donne e 1 Uomo;

Concorsi:

- Concorso per Educatrici professionali Scuola dell’Infanzia = 3 Donne e 1 Uomo;
- Concorso per specialista statistico = 3 Donne e 1 Uomo;

Progressioni verticali straordinarie:

- Progressione verticale straordinaria per 8 educatori professionali prima infanzia = 3 Donne e 1 Uomo;

Per un totale di 9 procedure e 9 commissioni, di cui 4 composte da 3 Donne e 1 Uomo, 3 composte da 4 Donne e 1 Uomo, 1 composta da 2 Donne e 1 Uomo e solo 1 composta da 1 Donna e 2 Uomini.

Iniziativa n. 1.5

Azione: Facilitazione delle condizioni di accesso al personale ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale adottando modalità organizzative atte a consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Attori Coinvolti: Ufficio Formazione e Sviluppo del Personale, Dirigenti.

Indicatori: numero di ore di formazione erogata (vedi tabella 1.11).

Misurazione: monitoraggio dei dati forniti dall'Ufficio Formazione e Sviluppo del Personale.

Beneficiari: tutto il personale comunale.

Spesa: nessuna spesa.

Il Comune di Monza si è sempre impegnato, nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale, a elaborare e attuare piani di formazione a supporto dei processi innovativi e di sviluppo organizzativo mettendoli in pratica nel pieno rispetto delle pari opportunità e delle differenze individuali, secondo un approccio inclusivo di valorizzazione della diversità, quale elemento di arricchimento e crescita organizzativa ritenendo ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa.

Tale impegno è stato ribadito da ultimo dalla Giunta comunale nella deliberazione n. 427/2024 - Linee di indirizzo per l'attuazione della gestione strategica e valorizzazione delle risorse umane - in cui si è evidenziata la volontà di dare un ulteriore impulso alle attività formative per sostenere una efficace politica di crescita e sviluppo delle risorse umane.

Per tale motivo nel 2023 il Comune di Monza ha aderito alla piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica per consentire il coinvolgimento di tutto il personale comunale ai percorsi di formazione digitale. Al 31.12.2024 risultavano registrati alla piattaforma Syllabus n. 831 su 854 dipendenti, ovvero il 97% della popolazione comunale.

Inoltre, al fine di garantire anche in ambito di aggiornamento normativo e di formazione specialistica anche nel 2024 è stato sottoscritto appositi abbonamenti di formazione a catalogo, che prevedono la possibilità di erogazione in e-learning asincrono anche allo scopo di agevolare la fruizione da parte dei discenti in orari a scelta.

In totale, nel 2024 il numero di dipendenti a cui è stato erogato almeno un corso è pari a 773, corrispondente a circa il 91% della popolazione comunale al 31.12.2024.

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 e Sviluppo del Personale 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.

Allegato 1 alla Direttiva n. 2/2019 - Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche

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, oltreché concordando l'accompagnamento da parte di colleghi e colleghe già quotidianamente disponibili per gli spostamenti.

I corsi sono stati organizzati in prevalenza 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. 1.6

Azioni: 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 con soggetti terzi.

Attori Coinvolti: Ufficio Formazione e Sviluppo del Personale, Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività, Provincia, Regione, C.U.G.

Indicatori: comunicazioni pubblicate sulla intranet.

Misurazione: adesioni alle iniziative.

Beneficiari: Tutto il personale comunale.

Spesa: corso di formazione finanziato con il capitolo 1230 bilancio 2024 relativo alle "Spese di attuazione Piano Azioni Positive" pari a € 3.002,00

Periodicamente vengono segnalati sulla Intranet aziendale corsi, seminari e convegni nei temi delle pari opportunità, come le iniziative "I tè della salute" di CAMLei o le open week di Fondazione Onda in tema di prevenzione sanitaria.

Nel corso del 2024 è stato inoltre erogato uno specifico corso sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni e sul ruolo del C.U.G. ai membri del C.U.G. 2024-2028.

Iniziativa n. 1.7

Azioni: Aggiornamento PAP

Attori Coinvolti: Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività, C.U.G. - parere

Indicatori: completamento delle specifiche azioni previste dal PAP dell'anno precedente

Allegato 1 alla Direttiva n. 2/2019 - Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche

Misurazione: monitoraggio della realizzazione delle azioni nel corso dell'anno

Beneficiari: tutto il personale comunale, NIV, OO.SS., Presidenza del Consiglio dei Ministri (D.P.O), Consigliera parità provinciale.

Spesa: € 2.998,00 sul capitolo 1230 bilancio 2024 relativo alle "Spese di attuazione Piano Azioni Positive" per il completamento delle azioni previste dal PAP 2024-2026;

Il PAP 2024-2026 è stato redatto in aggiornamento del PAP 2023-2025 ed è stato approvato come specifica sezione del PIAO 2024-2026 con Deliberazione di G.C. n. 66 del 27.02.2024. Le azioni del PAP 2024-2026 sono state approvate con Determinazione Dirigenziale n. 893 del 6 giugno 2024.

Si è attualmente in fase di approvazione dell'aggiornamento 2025-2027 del PIAO.

Iniziativa n. 1.8

Azioni: Avvio di un processo di rilevazione delle competenze e abilità del personale per identificare punti di forza su cui migliorare la qualità del lavoro.

Attori coinvolti: Settore Personale, Organizzazione

Indicatori: predisposizione analisi.

Misurazione: trasmissione report alla Dirigenza

Beneficiari: tutto il personale comunale.

Spesa: nessuna spesa.

Conclusa revisione complessiva profili professionali con declinazione competenze trasversali e conoscenze/capacità tecniche, previsto riquadramento del personale in servizio nei nuovi profili nel corso del 2025 con successiva rilevazione delle competenze ed abilità per identificare i punti di forza su cui migliorare la qualità del lavoro

Iniziativa n. 1.9

Azioni: Attivazione di percorsi per lo sviluppo delle competenze e abilità del personale per valorizzare la qualità del lavoro.

Attori coinvolti: Settore Personale, Organizzazione

Indicatori: numero di percorsi attivati

Misurazione: numero dipendenti coinvolti

Beneficiari: tutto il personale comunale.

Spesa: da bilancio .

Allegato 1 alla Direttiva n. 2/2019 - Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche

Nel corso del 2024 sono proseguiti i percorsi *sui generis* dedicati a tutte le categorie professionali presenti all'interno del Comune di Monza (operatori esperti, istruttori e funzionari) per la consapevolizzazione del proprio ruolo e il riconoscimento delle proprie capacità. Nel mese di settembre è stata realizzata la prima delle tre tappe dedicate al progetto "Abbiamo molto in Comune. Siamo protagonisti del cambiamento", rivolto agli operatori esperti e agli istruttori, che è poi proseguita con l'appuntamento per andare a "caccia di tesori" all'interno dell'Ente per poi concludersi, il 30 ottobre 2024, con la condivisione e restituzione delle scoperte, competenze e impegno che l'esperienza ha messo in luce.

Per gli specialisti funzionari è stato invece previsto un unico appuntamento, il 19 novembre 2024, con l'evento "P come PEOPLE".

Iniziativa n. 1.10

Azioni: Diffusione di un "Annuario", strumento di condivisione di statistiche relative agli andamenti occupazionali e alla composizione e caratteristiche del personale

Attori Coinvolti: Settore Personale, Organizzazione

Indicatori: predisposizione statistiche

Misurazione: pubblicazione "annuario" sulla Intranet

Beneficiari: Personale comunale.

Spesa: nessuna spesa.

Le informazioni statistiche sulla composizione e sulle caratteristiche del personale del Comune di Monza avviene annualmente con la reportistica che viene trasmessa al Ministero per la Pubblica Amministrazione - Dipartimento della Funzione Pubblica anche attraverso la compilazione dell'Allegato 1 alla Direttiva 2/20219. I dati relativi al 2024 verranno pubblicati sulla Intranet.

Obiettivo 2: PROMOZIONE DEL BENESSERE, DELL'INCLUSIVITÀ, DELLA CONCILIAZIONE E SUPPORTO AL PERSONALE

Iniziativa n. 2.1

Azioni: Attivazione ulteriori servizi derivanti dall'indagine di cui al punto 1.3.

Attori Coinvolti: Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività, Soggetti esterni pubblici e privati, CRAL Comune di Monza

Indicatori: convenzioni concordate e/o stipulate.

Misurazione: circolari pubblicate.

Beneficiari: tutto il personale comunale.

Spesa: da bilancio.

Allegato 1 alla Direttiva n. 2/2019 - Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche

Nel 2024 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. Nel corso del 2024 è stata inoltre attivata una convenzione tra il Comune di Monza e Rinascente Spa per il riconoscimento di una scontistica dedicata al personale del Comune di Monza e per la realizzazione di *shopping night* riservate esclusivamente al personale 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 2024 la tariffa agevolata proposta da METROPARK per l'utilizzo del parcheggio di via Turati (uscita lato Porta Castello della stazione FS).

Nel febbraio 2024 sono inoltre nati i primi due Gruppi di Acquisto Solidale (GAS) del Comune di Monza, frutto della collaborazione attivata nel novembre 2023 tra l'Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività con il Servizio Ambiente del Comune di Monza.

Iniziativa n. 2.2

Azioni: Partecipazione al progetto "GreenPath" per la mobilità sostenibile dei dipendenti;

Attori Coinvolti: Mobility Manager, Struttura PNRR, Progettazione Europea, Ufficio Benessere Organizzativo e attrattività (supporto).

Indicatori: stabiliti nel Progetto

Misurazione: rispetto del cronoprogramma di progetto

Beneficiari: Personale comunale.

Spesa: da progetto.

Nel 2024 è partito il progetto europeo GreenPath, supportato dal programma Interreg Central Europe e cofinanziato dal FESR (Fondo Europeo per lo Sviluppo Regionale) e volto a migliorare la sostenibilità e la qualità degli spostamenti casa-lavoro.

Il Progetto europeo, che vede Monza come uno dei 3 Progetti Pilota ed è stato sviluppato congiuntamente ad altri 11 partner europei, prevede la possibilità di sperimentare per 6 mesi (presumibilmente dal mese di aprile 2025) un'azione pilota volta ad incentivare lo spostamento casa-lavoro-casa in bicicletta dei dipendenti del Comune (indipendentemente dalla sede in cui lavorano), attraverso un rimborso chilometrico da spendere come voucher nei negozi della città. Per attivare questo progetto sperimentale nel 2024 è stato predisposto un questionario finalizzato alla raccolta delle informazioni sugli spostamenti attuali casa-lavoro.

Iniziativa n. 2.3

Azioni: Predisposizione ed erogazione del voucher "*Una vacanza un po' speciale*", rimborso di quota parte della spesa sostenuta per l'acquisto di pacchetti educativi/ricreativi presso i Centri Estivi.

Attori Coinvolti: Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività

Allegato 1 alla Direttiva n. 2/2019 - Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche

Indicatori: richieste pervenute.

Misurazione: voucher erogati.

Beneficiari: Personale comunale.

Spesa: con Disposizione Dirigenziale prot. gen. n. 35167 del 25/02/2025 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. 2.4

Azioni: Predisposizione ed erogazione del voucher “*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.

Attori Coinvolti: Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività

Indicatori: richieste pervenute.

Misurazione: voucher erogati.

Beneficiari: Personale comunale.

Spesa: con Disposizione Dirigenziale prot. gen. n. 35167 del 25/02/2025 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. 2.5

Azioni: Predisposizione ed erogazione del voucher “*Al lavoro tranquilli*”, rimborso di quota parte della spesa sostenuta per iscrizioni ad Asili Nido comunali o privati.

Attori Coinvolti: Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività

Indicatori: richieste pervenute.

Misurazione: voucher erogati.

Beneficiari: Personale comunale.

Spesa: con Disposizione Dirigenziale prot. gen. n. 35167 del 25/02/2025 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. 2.6

Azioni: Predisposizione ed erogazione del voucher “*Voucher 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).

Attori Coinvolti: Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività

Allegato 1 alla Direttiva n. 2/2019 - Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche

Indicatori: richieste pervenute.

Misurazione: voucher erogati.

Beneficiari: Personale comunale.

Spesa: con Disposizione Dirigenziale prot. gen. n. 35167 del 25/02/2025 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. 2.7

Azioni: Predisposizione ed erogazione del voucher “*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.

Attori Coinvolti: Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività

Indicatori: richieste pervenute.

Misurazione: voucher erogati.

Beneficiari: Personale comunale.

Spesa: con Disposizione Dirigenziale prot. gen. n. 35167 del 25/02/2025 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. 2.8

Azioni: Promozione dell'iniziativa “*Al lavoro senza barriere*”, attività di volontariato a sostegno di colleghe e colleghi non autosufficienti.

Attori Coinvolti: Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività. Tutti i dipendenti e le dipendenti volontari e volontarie.

Indicatori: avvisi pubblicati.

Misurazione: badge erogati.

Beneficiari: Personale comunale con gravi limitazioni dell'autonomia fisica, che non siano automuniti e non risultino in grado di servirsi dei mezzi pubblici.

Spesa: nessuna spesa.

Anche nel 2024, 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. 2.9

Azioni: Gestione istituto delle Ferie e riposi solidali previsto dal vigente CCNL.

Attori Coinvolti: Ufficio Retribuzioni.

Indicatori: predisposizione relazione.

Misurazione: approvazione relazione.

Beneficiari: personale comunale

Spesa: nessuna spesa

Azione già prevista nel PAP 2023-2025 e riportata nell'aggiornamento 2024-2026. Sulla Intranet, nella specifica sezione relativa all'Ufficio Presenze, esiste una apposita modulistica che il personale del Comune di Monza può utilizzare qualora si trovasse nella necessità di richiedere la cessione di ferie solidali, fino a un massimo di 30 giorni, per esigenze di assistenza a familiare.

Iniziativa n. 2.10

Azioni: Aggiornamento del regolamento di assegnazione dei parcheggi per disabilità fisica o impedimenti fisici temporanei.

Attori Coinvolti: Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività; Altri uffici che si occupano della gestione dei parcheggi istituzionali a servizio del Palazzo Comunale

Indicatori: disciplina approvata

Misurazione: approvazione disciplina

Beneficiari: tutto il personale comunale.

Spesa: nessuna spesa.

Nel 2024 non è stato possibile effettuare l'aggiornamento del regolamento di assegnazione dei parcheggi per disabilità fisica o impedimenti fisici temporanei in quanto non indipendente dalla rivisitazione delle modalità di assegnazione parcheggi per uso istituzionale. Nel corso del 2024 infatti, sul fronte della gestione logistica dei parcheggi a servizio del Palazzo Comunale c'è stata un triplice passaggio di funzioni che non ha consentito di sviluppare un'azione congiunta ed organica con la parte relativa all'assegnazione dei parcheggi per disabilità fisica o impedimenti fisici temporanei.

Iniziativa n. 2.11

Azioni: Avvio di almeno una iniziativa intersettoriale che coinvolga almeno n. 30 dipendenti di diversi settori, finalizzata al coinvolgimento, socializzazione e responsabilizzazione del personale del Comune di Monza (es. attivazione GAS).

Attori Coinvolti: Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività; altri Settori del Comune di Monza

Indicatori: numero di Gruppi di Acquisto Solidali attivati

Misurazione: trasmissione progetto alla Dirigenza

Beneficiari: tutto il personale.

Spesa: nessuna spesa

Azione prevista nel PAP 2024-2026, l'iniziativa di costituire dei Gruppi di Acquisto Solidale (G.A.S.) nel Comune di Monza è partita ufficialmente il 29 febbraio 2024 con la concretizzazione del progetto "Il carrello in Comune": l'evento, realizzato presso l'Urban Center, è stata l'occasione per riunire quei dipendenti del Comune accomunati dall'interesse per i temi della salute e dell'ambiente, e per ricevere informazioni su come avviare il primo **Gruppo di Acquisto Solidale (G.A.S)** del Comune di Monza. A seguito di quella prima iniziativa, sono stati creati nel corso del 2024 n. 2 Gruppi di Acquisto Solidale del Comune di Monza (Sede di Via Procaccini e sede del Palazzo Comunale) che si riuniscono periodicamente e che coinvolgono circa una trentina di dipendenti.

Iniziativa n. 2.12

Azioni: Aggiornamento dell'Organigramma nella Intranet con inserimento di una foto per identificazione del personale.

Attori Coinvolti: Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività

Indicatori: numero di dipendenti che hanno fornito foto

Misurazione: percentuale su popolazione comunale

Beneficiari: il personale comunale.

Spesa: nessuna spesa.

Introdotta come azione nell'aggiornamento del PAP 2024-2026, la sua realizzazione è prevista nel 2025. Nell'aggiornamento del PAP 2025-2027 si prevede parziale modifica dell'azione a seguito dell'entrata in vigore, a partire dal gennaio 2025, dell'applicativo Inaz per la gestione del personale che potrebbe implicare una modalità diversa di acquisizione delle foto già utilizzate nelle caselle mail.

Iniziativa n. 2.13

Azioni: Avvio progetto di age management per facilitare le relazioni intergenerazionali all'interno di medesime unità organizzative e/o per sviluppare una Digital Agility trasversale: i più giovani insegnano le tecnologie ai più "esperti" all'interno dello stesso settore (e viceversa), mentre i più "esperti" condividono la loro esperienza con i più giovani.

Attori Coinvolti: Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività; C.U.G.

Indicatori: numero incontri attivati

Misurazione: compilazione dei questionari finali da parte dei partecipanti al progetto

Beneficiari: progetto pilota: Settore Partecipazione, Politiche Abitative, Sport

Spesa: nessuna spesa.

E' partito il 9 dicembre 2024 il primo progetto pilota di Age Management dell'Ente che si è posto l'obiettivo di facilitare le relazioni intergenerazionali all'interno di medesime unità organizzative, favorendo, laddove possibile, lo sviluppo di una Digital Agility trasversale: i più giovani insegnano le

tecnologie, e non solo, ai più “esperti” all’interno dello stesso settore (e viceversa), mentre i più “esperti” condividono la loro esperienza con i più giovani.

Come in molte altre organizzazioni, anche nel Comune di Monza convivono 4 generazioni diverse (Baby Boomers, Generazione X, Millennials, Generazione Z) che portano vissuti, esperienze, valori diversi, che testimoniano momenti storici e contesti socio-politici differenti: dalla generazione dei Baby Boomers alla Generazione Z, corrono circa cinquanta anni di storia, cinquanta anni di vita caratterizzati da modi di lavorare e stili di apprendimento profondamente diversi, anche grazie ai progressi della tecnologia.

Dalla constatazione che lo scambio tra generazioni è uno scambio quotidiano, inevitabile, imprescindibile, ed è annidato in ogni micro unità organizzativa dell’Ente è partita l’ipotesi di strutturare un primo progetto pilota che potesse coinvolgere un numero esiguo di persone di uno stesso Settore, con la finalità, in un secondo momento, di poterlo poi replicare in altri Settori dell’Ente.

Ed è così che è cominciato il percorso di 12 persone del Settore Partecipazione, Politiche abitative, Sport, le quali, coadiuvate dall’Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività e da alcuni membri del C.U.G, hanno intrapreso un cammino in 4 date di scambio di conoscenze/competenze. Il progetto è attualmente in corso e terminerà entro la fine di marzo 2025.

Iniziativa n. 2.14

Azioni: Adesione alla rete WHP Lombardia per la promozione della salute nei luoghi di lavoro attraverso azioni di sensibilizzazione quali l’illustrazione dei benefici derivanti da un’alimentazione sana e bilanciata e dall’attività fisica.

Attori Coinvolti: Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività

Indicatori: numero di iniziative predisposte nell’ambito della rete WHP

Misurazione: numero di sedi coinvolte nelle iniziative

Beneficiari: il personale comunale.

Spesa: nessuna spesa.

Introdotta come azione nell’aggiornamento del PAP 2024-2026, la sua realizzazione è prevista nel 2025. In fase di predisposizione la Deliberazione di Giunta Comunale per l’adesione alla rete WHP Lombardia.

Obiettivo 3: <u>EDUCAZIONE AL RISPETTO E PER CONTRASTARE LA VIOLENZA CONTRO LE DONNE</u>

Iniziativa n. 3.1

Azioni: Pubblicazione periodica sulla Intranet dell’attività svolta dal C.U.G. e diffusione del Codice di comportamento adottato dall’Ente.

Attori Coinvolti: Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività, Ufficio Selezione e Gestione del Personale, C.U.G.

Indicatori: numero pubblicazioni sulla Intranet relative all’attività del C.U.G.

Misurazione: percentuale di popolazione comunale informata sull’attività del CUG

Beneficiari: personale comunale

Spesa: nessuna spesa

Nel corso del 2024, dopo la costituzione del CUG 2024-2028 nel febbraio 2024, sono stati pubblicati n. 10 articoli sulla Intranet comunale relativamente ad azioni riferite all'attività del CUG.

Dal questionario sul clima, sul benessere e sul welfare erogato alla popolazione comunale nel novembre 2024 si evince che su 393 dipendenti che hanno risposto al questionario, pari al 46% della popolazione comunale, n. 121 dipendenti leggono i verbali del CUG sulla Intranet, mentre n. 213 conoscono il CUG solo di nome, per un totale complessivo di n.334 dipendenti su n. 393 che conoscono a diverso titolo il CUG.

Iniziativa n. 3.2

Azioni: Proposta di percorsi formativi per insegnare il "rispetto delle persone": diversità, donne, alias, etc. (per tutti, dai livelli apicali, compresi CUG e OIV);

Attori Coinvolti: Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività, Ufficio Formazione e Sviluppo del Personale

Indicatori: numero di corsi erogati

Misurazione: percentuale popolazione comunale formata

Beneficiari: personale comunale

Spesa: nessuna spesa

Nel corso del 2024 il personale dell'Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività, i membri del CUG ed i Dirigenti del Comune di Monza hanno fruito della pillola formativa "RIFORMA Mentis. Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro" - corso promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri, disponibile sulla piattaforma Syllabus. Nel corso del 2025 la pillola formativa verrà aperta a tutto la popolazione comunale.

Inoltre, nel 2024, sono state realizzate due edizioni del Laboratorio interattivo di comunicazione e intelligenza sociale per l'inclusione, "Conoscere per integrarsi - come entrare in comunicazione con l'altro", replica delle edizioni già realizzate nel 2023. Nell'anno 2025 saranno programmate nuove edizioni in collaborazione con Ancilab e allo scopo sarà richiesta alle Direzioni una ricognizione del personale da coinvolgere.

Iniziativa n. 3.3

Azioni: Realizzazione di campagne di informazione per fornire gli strumenti necessari alla prevenzione di episodi di discriminazioni, violenze e molestie;

Attori Coinvolti: Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività, Ufficio Pari Opportunità, CUG

Indicatori: numero di campagne di informazione realizzate

Misurazione: Enti coinvolti

Beneficiari: personale comunale; cittadini

Spesa: da bilancio

Come già evidenziato nell'iniziativa precedente, nel corso del 2024 il personale dell'Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività, i membri del CUG ed i Dirigenti del Comune di Monza hanno fruito della pillola formativa "RIFORMA Mentis. Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro" - corso promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri, disponibile sulla piattaforma Syllabus. Nel corso del 2025 la pillola formativa verrà aperta a tutta la popolazione comunale.

Inoltre, il personale dell'Ufficio Pari Opportunità ha realizzato, in occasione della Giornata mondiale contro la violenza sulle donne, il 25 novembre 2024, la campagna "Sulla strada del cambiamento: insieme contro la violenza", che ha visto la realizzazione di tavole rotonde e seminari, con la partecipazione di diversi soggetti del territorio aderenti al "gruppo Nuove Generazioni - tavolo Pari Opportunità".

Iniziativa n. 3.4

Azioni: Inserimento del CUG nella rete dei Comitati Unici di Garanzia al fine di facilitare e amplificare l'azione del CUG, anche in relazione al ruolo di punto di riferimento e "antenna" delle segnalazioni rese dalle lavoratrici in tema di violenza sulle donne.

Attori Coinvolti: Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività, CUG

Indicatori: predisposizione atto di adesione

Misurazione: approvazione dell'adesione da parte dell'Organo competente

Beneficiari: CUG

Spesa: nessuna spesa

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 202 del 05/06/2024, il CUG è stata approvata l'adesione del C.U.G. del Comune di Monza alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia. La Rete dei C.U.G. ha la finalità di:

- definire e promuovere azioni comuni su temi di competenza e/o di interesse dei Comitati Unici di Garanzia;
- elaborare documenti e proposte sui temi di competenza e/o di interesse al fine di rappresentarle agli Enti di appartenenza, alle organizzazioni sindacali nonché al Governo, al Parlamento, agli altri organismi centrali dello Stato, alle istituzioni comunitarie e internazionali;
- favorire lo scambio di buone prassi.

Iniziativa n. 3.5

Azioni: Promozione di Sportelli di ascolto e/o nuclei di ascolto organizzato sul tema della violenza contro le donne e della discriminazione di genere.

Attori Coinvolti: Ufficio Benessere Organizzativo e Attrattività, Ufficio Selezione e Gestione del Personale, CUG

Allegato 1 alla Direttiva n. 2/2019 - Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche

Indicatori: numero di informative pubblicate sulla Intranet

Misurazione: numero di segnalazioni pervenute al CUG

Beneficiari: personale comunale

Spesa: nessuna spesa

Azione contemplata nel PAP 2024-2026, verrà realizzata entro il 2026 previa verifica della copertura territoriale di sportelli di ascolto e/o nuclei di ascolto organizzato sul tema della violenza contro le donne e della discriminazione di genere.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

Nel corso del 2024 sono state realizzate tutte le azioni programmate nell'annualità in questione fatta eccezione per l'aggiornamento del regolamento di assegnazione dei parcheggi per disabilità fisica o impedimenti fisici temporanei. Non è stato possibile effettuare tale aggiornamento in quanto, nel corso del 2024, sul fronte della gestione logistica dei parcheggi a servizio del Palazzo Comunale c'è stata un triplice passaggio di funzioni che non ha consentito di sviluppare un'azione congiunta ed organica con la parte relativa all'assegnazione dei parcheggi per disabilità fisica o impedimenti fisici temporanei.

E' in fase di predisposizione l'aggiornamento delle specifiche azioni previste per il PAP 2025-2027.
