



Comune di Arcore

Provincia Monza e Brianza

**Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia (CUG) Attività anno 2023**

**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

[cug@comune.arcore.mb.it](mailto:cug@comune.arcore.mb.it)



## INTRODUZIONE

In ottemperanza all'art 3.3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri (art.21, legge 4 novembre 2010, n.183) riguardante le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del personale dell'amministrazione pubblica di appartenenza.

### Composizione del Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) opera all'interno delle Amministrazioni al fine di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione e di violenza, diretta e indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Il C.U.G., Costituito ai sensi dell'art.57 del D.Lgs.165/2001 (come modificato dall'art.21, comma 1, della legge 4 novembre 2010 n.183), ha composizione paritetica e ha assunto – unificandole - tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuivano ai Comitati Pari Opportunità e Mobbing.

La composizione attuale del comitato è la seguente:

In rappresentanza	Effettivi	Supplenti
Comune di Arcore	<b>Angelo Salvatore Spasari (Presidente)</b>	
Comune di Arcore	Emanuela Delli Carri	Margherita Folci
Comune di Arcore	Paolo Galli	
OO.SS.UIL FPL	Salvatore Gitto	
OO.SS.CGIL	Daniela Cotta	
OO.SS.CISL	Nessuno	

## ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO PRESSO IL COMUNE DI ARCORE AL 31.12.2023

Come noto, il CUG Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è un organismo istituito per legge, nominato all'interno dell'ente a garanzia della tutela delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

Al CUG spettano compiti di natura propositiva, consultiva e di verifica nelle seguenti materie: valorizzazione del benessere sui luoghi di lavoro, attività volte a favorire le pari opportunità fra donne e uomini, repressione di fenomeni di emarginazione o svalutazione dell'attività dei lavoratori.

Il CUG del Comune di Arcore ha ricevuto nel mese di febbraio 2024 la documentazione relativa alla dotazione organica dell'ente.

Come previsto da Regolamento, infatti, il Comitato ha il compito di esprimere un parere di natura consultiva in merito a progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza.



L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (31 dicembre 2023), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

## FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2023

### Suddivisione dipendenti in uomini e donne

#### Suddivisione dipendenti in uomini e donne

sesso	POSIZIONE GIURIDICA		area istruttori	area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	TOTALE	%
	area operatori	area operatori esperti				
<i>donne</i>	0	8	24	9	41	61,19%
<i>uomini</i>	0	7	14	5	26	38,81%
<i>totale</i>	0	15	38	14	67	100,00%

Come si evince l'organizzazione del Comune di Arcore vede una forte presenza femminile per questo non occorre intraprendere azioni per favorire il riequilibrio della presenza femminile, atteso che la percentuale di dipendenti donne è del 61,19% rispetto a quella dei dipendenti uomini, che è pari al 38,81%, aumentata rispetto al 2022.

#### Schema disaggregato per genere e rapporto di lavoro del personale

	<i>uomini</i>	<i>donne</i>	<i>totale</i>	<i>%</i>
<i>tempo pieno</i>	26	31	57	85,07%
<i>part-time con prestazione lavorativa fino al 50%</i>	0	0	0	0,00%
<i>part-time con prestazione lavorativa oltre il 50% (part-time 24 ore e part-time 30 ore)</i>	0	10	10	14,93%
<i>totale</i>	26	41	67	100,00%

**Tab. 2**

A livello di direttivi/posizioni organizzative ovvero "Responsabili di Servizio" ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art.107 del D.Lgs.n.267/2000 e s.m.i., la situazione è così rappresentata:



**p.o.**

<b>Lavoratori cat. D con funzioni e responsabilità art.107 del D.Lgs.n.267/200 0 e s.m.i.</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>	<b>% DI DONNE SU TOT. P.O.</b>
<b>Posizioni Organizzative</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>50,00%</b>
<b>totale</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>50,00%</b>

Tab. 3

È significativo sottolineare che le Posizioni Organizzative sono attribuite a n. 3 donne e a n. 3 uomini. Si precisa però l'organigramma del Comune di Arcore prevede 7 servizi con rispettivi responsabili. Al momento una posizione risulta vacante per le dimissioni volontarie di un funzionario responsabile di settore pertanto la ripartizione delle posizioni apicali tra i due generi subirà inevitabilmente un cambiamento.



**Ripartizione del personale per genere ed età nelle aree di inquadramento**

Classi di età ed Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
area degli operatori										
area degli operatori esperti		2	2	1	2	1		4	2	1
area degli istruttori	4	2	2	6		1	2	8	12	1
area dei funzionari e dell'elevata qualificazione			2	3			2	3	3	1
Totale personale	4	4	6	10	2	2	4	15	17	3
% sul personale complessivo	<b>5,97%</b>	<b>5,97%</b>	<b>8,96%</b>	<b>14,93%</b>	<b>2,99%</b>	<b>2,99%</b>	<b>5,97%</b>	<b>22,39%</b>	<b>25,37%</b>	<b>4,48%</b>

Dalla tabella sopra riportata si può notare che la maggiore fascia di età anagrafica dei dipendenti del Comune di Arcore è:

- per gli uomini la fascia d'età compresa tra i 51 e i 60 anni.
- per le donne sempre la fascia tra i 51 e i 60 anni.



## Suddivisione personale suddiviso per genere e titolo di studio

### Suddivisione personale suddiviso per genere e titolo di studio

	<b>UOMINI</b>	<b>%</b>	<b>DON</b>	<b>%</b>	<b>TOTALE</b>	<b>%</b>
Inferiore al Diploma superiore	4	15,38%	1	2,44%	5	7,46%
Diploma di scuola superiore	16	61,54%	19	46,34%	35	52,24%
Laurea triennale			9	21,95%	9	13,43%
Laurea magistrale	6	23,08%	12	29,27%	18	26,87%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>26</b>	<b>100,00%</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>38,81%</b>		<b>61,19%</b>			

Valutando questo ambito si evince più del 50,00% dei dipendenti possiedono un diploma quinquennale di scuola superiore, mentre 13,43% possiede una laurea triennale e il 26,87% ha una laurea vecchio ordinamento/magistrale.



**N° dipendenti che hanno fatto corsi di formazione suddivisi per classi di età e tipo di formazione**

N° dipendenti che hanno fatto corsi di formazione suddivisi per classi di età e tipo di formazione	UOMINI					DONNE				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
obbligatoria (sicurezza)	2	0	1	5	0	0	0	1	2	0
tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
aggiornamento professionale	4	3	4	5		1	3	10	7	1

**Il monte ore complessivo destinato all'aggiornamento professionale è pari a 404 ore  
Tutti i dipendenti sono stati invitati a completare il test iniziale di Syllabus e il 30% degli stessi ha dato avvio alla formazione**

Valutando questo ambito, si evince che meno del 50 per cento del personale ha svolto un corso professionale. Si rimanda alla voce "segnalazioni" nelle pagine successive per ulteriore approfondimento.

## **OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E RISULTATI RAGGIUNTI**

Le azioni positive perseguite nell'anno 2022 vanno individuate nell'applicazione del più vasto Piano triennale di azioni positive 2022/2024 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 150 del 22/07/2022, di cui se ne elenca di seguito gli obiettivi:

### **OBIETTIVO 1 - Ambito di azione: FORMAZIONE DEL PERSONALE**

L'Amministrazione si prefigge di programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio 2022-2024 di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, come previsto dal Regolamento Comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

Si vuole pertanto migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

I percorsi formativi saranno, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori appartenenti alle categorie protette, migliorando quanto già fino ad oggi effettuato. Predisporre inoltre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Nell'anno 2022 l'ufficio risorse umane ha predisposto un piano triennale per la formazione 2022-2024, in condivisione con tutti i settori, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 151 del 22/07/2022.

### **OBIETTIVO 2 – Ambito di azione: RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

L'obiettivo si prefigge di assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salve motivate impossibilità.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Arcore valorizza attitudini e capacità personali.

E' inoltre necessario attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e di funzioni.

Dall'analisi degli atti di nomina dei componenti delle commissioni esaminatrici, nonché dai dati contenuti nelle *Tab. 3 Tab. 4* non risultano discriminazioni di genere.

### **OBIETTIVO 3 – Ambito di azione: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIA**

La finalità di questo obiettivo è quella di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Si ritiene opportuno dare particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità, dal congedo parentale, dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento ai colleghi che hanno sostituito la persona durante l'assenza sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative per colmare eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Si intende inoltre potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

All'interno del Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale. Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.. L'Amministrazione dovrà dare una risposta entro 60 giorni dalla presentazione dell'istanza.

L'ufficio Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa e delle disposizioni riferite ai permessi relativi all'orario di lavoro.

Dai dati contenuti in *Tab. 2* il personale che usufruisce del part time è pari al 10,45%. Dal monitoraggio effettuato risulta che il 100% dei richiedenti ha ottenuto il part time richiesto. Pertanto non si rilevano discriminazioni dovute all'applicazione dell'istituto contrattuale.

#### **OBIETTIVO 4 - Pianificazione di un sistema di smart-working.**

Con la delibera GC n. 112 del 10/06/2022 "Direttive per la disciplina transitoria del lavoro agile" l'Amministrazione ha definito la possibilità di attivazione del lavoro agile attraverso la sottoscrizione di accordi individuali demandando ai funzionari responsabili di settore l'individuazione delle attività che possono essere svolte in modalità agile con riferimento al personale assegnato e la valutazione della compatibilità della prestazione lavorativa con tale modalità di lavoro.

#### **OBIETTIVO 5 - Ambito di azione: AMBIENTE DI LAVORO**

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

Nell'interesse dell'amministrazione è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive.

#### **OBIETTIVO 6 - Ambito di azione: CAMPAGNA DI EDUCAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE PER LA PREVENZIONE DELLE PATOLOGIE DELLA DONNA**

E' stato organizzato un primo incontro multidisciplinare con diversi professionisti del settore, della durata di 2 ore sul tema della diagnosi precoce del tumore al seno, aperto alle dipendenti comunali e alla cittadinanza.

## **SEGNALAZIONI:**

1. Relativamente alla formazione lavoro, servono corsi specifici per i singoli settori che migliorino le competenze di ciascun dipendente, per rimanere aggiornati sulle modifiche apportate alle normative;
2. Occorre provvedere all'assunzione di personale per coprire molti posti vacanti, a seguito del pensionamento o trasferimento di precedenti dipendenti. La mole di lavoro richiede tempi sufficienti per l'espletamento dei procedimenti nei termini dovuti dalla normativa;
3. Si propone di modificare la flessibilità dell'orario d'ingresso portandola dalle ore 7:30 alle ore 9:00, compatibilmente con le esigenze del servizio;
4. Per migliorare il benessere del personale serve raccogliere segnalazioni e proposte dei dipendenti, mantenendo l'anonimato, al fine di valutare e predisporre gli accorgimenti necessari a creare un ambiente lavorativo accogliente e sereno (dotazione di sedie ergonomiche, climatizzazione ambientale);
5. si propongono dei corsi di primo soccorso, compreso l'uso del defibrillatore e corsi di autodifesa per le donne;

## **AZIONI DA REALIZZARE**

Per l'anno 2024, il CUG in concerto con quanto contenuto nel Piano delle azioni positive, intende armonizzare la propria attività adottando misure di monitoraggio sull'applicazione delle garanzie di pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- al reclutamento del personale;
- agli orari di lavoro;
- al lavoro agile o allo smart-working;
- all'ambiente di lavoro
- supporto di uno psicologo

