



CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

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 Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2020

---



CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

Al Sindaco, arch. Mirella Cerini  
Al Segretario Generale, dr. Claudio Michelone

All'OIV , dr.ssa Elisabetta Pandolfo

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

## **RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

**ANNO 2020**



CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

## PREMESSA

### Riferimento normativo

La presente relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG” successivamente integrata dalla direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

### Finalità

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 di azioni positive adottato dall’Amministrazione.

Il CUG attualmente costituito, come descritto nella sezione 2, è di recente nomina, pertanto ha da poco cominciato a operare. In ottemperanza a quanto previsto dalla recente normativa, si prefigge di esercitare in futuro le proprie funzioni in favore dell’attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

### Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale.

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato precedentemente operante nell’anno 2020.

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

La composizione del personale del Comune di Castellanza è riportata nella tabella 1.1

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)**

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
B	0	1				0				
C		2					4			
B								1		
C			3					6		
D								6		



CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

B				1					4	
C				7					8	
D				4					12	
C										2
D										1
B - TDeterminato				1					1	
<b>Totale personale</b>										<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>										

L'analisi dei dati dimostra che nel 2020 su 64 dipendenti 19 sono uomini (31%) e 45 sono donne (69%).

Per quanto concerne l'età anagrafica tutti i dipendenti hanno più di 30 anni;

- nella fascia 31-40 anni sono impiegati l'11% del personale ( 7 - 3 uomini e 4 donne)
- nella fascia 41- 50 sono impiegati il 25% del personale ( 16 - 3 uomini e 13 donne)
- nella fascia 51 – 60 sono impiegati il 59% del personale ( 38 - 13 uomini e 25 donne)
- nella fascia over 60 sono impiegati il 5% del personale (3 donne)

Complessivamente il 64% del personale dipendente di Castellanza ha un'età superiore a 50 anni. Tale dato è in linea con il dato nazionale, dove, per l'effetto combinato del blocco delle assunzioni , il turn over del 25% del personale cessato, il blocco delle procedure concorsuali per la pandemia e il pensionamento anticipato con "quota 100", solo il 18% dei dipendenti ha meno di 45 anni, mentre 67 lavoratori su 100 ne hanno più di 50.

Questo significa che l'Ente necessita di uno sforzo di reclutamento delle nuove generazioni anche per consentire una transizione adeguata al digitale. Interessante al proposito la politica assunzionale della Città di Torino definita "1000 giovani talenti in Comune" (deliberazione G.C. n.184 del 12/03/2021) che mira a reclutare in tre anni 1000 giovani sotto i 32 anni in categoria D1 con contratti Formazione e Lavoro.

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

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	0	3	2	12	0			0	2	10	22	3		
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	8%	0	2	5	6	0	13	92%
Part Time	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	



CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

<50%													
<b>Totale</b>						19							45
<b>Totale %</b>							30%						70%

Per quanto concerne il genere il personale è composto per il 70% da donne (45) e per il 30% da uomini (19) come si desume dalla soprastante tabella.

Il dato a livello nazionale riferisce un 55,8% di incidenza percentuale delle donne, pertanto a Castellanza è leggermente superiore alla media nazionale.

Per quanto concerne il tipo di presenza, 14 unità (di cui 1 uomo) sono a part time pari o maggiore al 50%, nella misura del 22% del totale. L'utilizzo del part time in rapporto all'età indica che 2 unità sono nella fascia di cura dei bambini (31-40 anni) mentre 12 unità rientrano nella fascia tra 41 e 60 anni.

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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
D – Posizione Organizzativa (responsabile dei servizi di Settore)	3	0,33	6	0,66	9	100,00
<b>Totale personale</b>	<b>64</b>					<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>						<b>14%</b>

Per quanto concerne il tipo di qualifica:

- le Posizioni Organizzative sono 9 (3 uomini 6 donne) pari al 14% dei dipendenti totali;
- i livelli di inquadramento del personale sono i seguenti:

	B	C	D	
UOMO	4	12	4	20
DONNA	5	20	19	44
TOTALI	9	32	23	64
% Castellanza	14%	50%	36%	100%
% Nazionale	24,7%	48,6%	21,3%	

Il confronto con il dato nazionale denota una maggiore incidenza del livello D rispetto alla media nazionale.



CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE (solo tempi indeterminati)**

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI						DONNE						tot unità	%
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot		
Inferiore a 3 anni	0	1	1	2	0	4	0	0	1	1	0	2	6	10 %
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	2	3%
Tra 5 e 10 anni	0	1	0	0	0	1	0	3	2	1	0	6	7	11 %
Superiore a 10 anni	0	1	1	10	0	12	0	1	9	22	3	35	47	76 %
<b>Totale</b>	0	3	3	11	0	17	0	4	13	24	3	44	62	100 %

Il 76% del personale ha un'anzianità superiore a 10 anni a conferma di un andamento anagrafico di progressivo invecchiamento dei dipendenti conseguente al mancato ricambio generazionale.

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

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione lorda media		Retribuzione lorda media		Valori assoluti	%
Segretario	€ 109.983,64		=			100%
CAT. D	€ 55.167,64		42.843,95 €		-12.323,69	-22%
CAT. C	€ 31.227,20		€ 33.567,25		€ 2.340,05	7%
CAT. B3	€ 29.674,13		€ 30.314,41		€ 640,28	2%
CAT B1	€ 28.505,30		=			100%
CAT B1 tempo determinato	€ 28.379,05		€ 28.595,04		€ 215,99	1%
<b>Totale personale</b>						<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>						

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO (Nel Comune di Castellanza non è presente personale dirigenziale a cui si riferisce la tabella 1.6).**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%



**CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)**

Inferiore al Diploma superiore	<b>0</b>		<b>2</b>	<b>5%</b>	<b>2</b>	<b>3%</b>
Diploma di scuola superiore	<b>12</b>	<b>67%</b>	<b>25</b>	<b>57%</b>	<b>37</b>	<b>60%</b>
Laurea	<b>1</b>	<b>6%</b>	<b>5</b>	<b>11%</b>	<b>6</b>	<b>10%</b>
Laurea magistrale	<b>5</b>	<b>27%</b>	<b>12</b>	<b>27%</b>	<b>17</b>	<b>27%</b>
Master di I livello	<b>0</b>		<b>0</b>			
Master di II livello	<b>0</b>		<b>0</b>			
Dottorato di ricerca	<b>0</b>		<b>0</b>			
Totale personale	<b>18</b>		<b>44</b>		<b>62</b>	
% sul personale complessivo		<b>100%</b>		<b>100%</b>		<b>100,00%</b>

Complessivamente il 60% del personale è diplomato e il 37 % è in possesso del titolo di laurea triennale o magistrale.

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Geometra Ufficio Tecnico	1	33%	2	67%	3	100%	U
Agente P.L.	2	67%	1	33%	3	100%	U
Collaboratore amministrativo	1	33%	2	67%	3	100%	U
<b>Totale personale</b>					<b>9</b>		
<b>% sul personale</b>						<b>100,00%</b>	

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta									2	5	6		13	21%
Personale che fruisce di telelavoro														



CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

Personale che fruisce del lavoro agile													
Personale che fruisce di orari flessibili										1			1,6%
<b>Totale</b>												14	
<b>Totale %</b>													22,6%

Nell'anno 2020 il personale ha fruito del lavoro agile secondo le disposizioni straordinarie dovute alla pandemia. Complessivamente, a rotazione, ne hanno fruito 49 dipendenti come meglio descritto nella seconda parte della presente relazione.

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	71 ore		134 ore		205 ore	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	30,30 ore		60,20 ore		90,50	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0		66,50 ore		66,50	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0		0			
<b>Totale</b>					362 ore	

Nota : nei congedi parentali sono compresi quelli dovuti all'emergenza Covid

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	ore	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	ore
Obbligatoria (sicurezza)						4	32						9	144





CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

Aggiornamento professionale					2	68						17	646
Competenze manageriali/Relazionali													
Tematiche CUG												1	6,0
Violenza di genere													
Piano della Formazione					16	48						39	117
<b>Totale ore</b>													<b>1.451</b>
<b>Totale ore %</b>													

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruita per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**

Nella tabella sono riportate le ore di formazione senza suddivisione per classe di età in quanto il dato non è stato rilevato. La descrizione sulla formazione è riportata nella seconda parte della presente relazione. Nell'Ente deve essere individuata una modalità di raccolta organica dei dati di tutte le attività di formazione che vengono svolte dalle singole unità di personale. Pertanto si ritiene di suggerire all'Amministrazione di individuare una modalità di raccolta delle stesse (anche informatizzata) allo scopo di valorizzando l'ambito della formazione anche nella percezione dei dipendenti.

## **SECONDA PARTE – AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI**

### **A. OPERATIVITA'**

Presso il Comune di Castellanza il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro è stato istituito nel 2007 e rinominato periodicamente fino a completo rinnovo, avvenuto con determina n. 616 del 07/09/2020, per il periodo dal 07/09/2020 al 06/09/2024.

I componenti nominati sono i seguenti: (Prot.nr. 7101/2019 del 12/03/2019).

Dr.ssa Roberta Ramella	rappresentante effettivo dell'Amministrazione	<b>Presidente del Comitato</b>
Sig. Massimo Zaffaroni	rappresentante effettivo dell'Amministrazione;	
Sig. Alessandro Gaviraghi	rappresentante effettivo dell'Amministrazione;	
Sig. Rinaldo Gallipoli	rappresentante effettivo dell'Amministrazione;	
Sig. Daniele Testi	rappresentante supplente dell'Amministrazione;	
Sig. Matteo Simeoni	rappresentante supplente dell'Amministrazione;	
Sig. Davide Filippi -	rappresentante supplente dell'Amministrazione;	



## CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

Sig.ra Raffaella Cassani -	rappresentante effettivo di parte sindacale;	
Sig.ra Sara Cattan -	rappresentante effettivo di parte sindacale;	
Sig.ra Sonia Coradin -	rappresentante effettivo di parte sindacale	<b>Vice-presidente del Comitato</b>
Sig.ra Laura Bellini –	rappresentante supplente di parte sindacale;	
Sig.ra Beatrice Di Rago -	rappresentante supplente di parte sindacale;	
Sig.ra Daniela Linda Milesi	rappresentante supplente di parte sindacale.	

Per l'anno 2020 per il periodo di competenza, al Comitato Unico di Garanzia è stato messo a disposizione, come dotazione di budget ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001, la quota relativa alla partecipazione al corso di formazione del Presidente come sotto descritto.

La formazione dei componenti è stata effettuata, compatibilmente con le risorse economiche disponibili con le seguenti modalità:

- con la partecipazione del Presidente al corso "IL COMITATO UNICO DI GARANZIA: COMPOSIZIONE, FUNZIONAMENTO E COMPITI" realizzato da Formel al costo di € 340,00;
- con la partecipazione dei componenti al corso "CUG – BENESSERE ORGANIZZATIVO E PARI OPPORTUNITÀ: IL COMITATO UNICO DI GARANZIA E IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE" realizzato da UPEL - Unione Provinciale Enti Locali a costo zero.

Essendo il Comitato Unico di garanzia di nuova nomina, il corso formativo ha permesso di approfondire la normativa relativa al CUG, di fornire ai componenti una panoramica del ruolo, della composizione, del funzionamento e dei compiti al fine di dare vita a un CUG incisivo ed efficace.

Il Comitato unico di garanzia è visibile sul sito del Comune di Castellanza con un'apposita pagina nella Sezione **IL COMUNE – COMITATO UNICO DI GARANZIA – CUG** dove viene esplicitato a cosa serve e le funzioni con anche la pubblicazione del Piano delle Azioni Positive inerente il triennio.

L'attività del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Castellanza è regolata dall'art.57 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi.

Essendo il CUG di recente nomina, si auspica che a partire dal 2021 gli incontri siano più frequenti al fine di operare per il benessere lavorativo dei dipendenti del comune di Castellanza attraverso la promozione e la diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità e di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulle tematiche utilizzando come strumento di lavoro il Piano delle azioni positive.

Nel corso del primo incontro i componenti hanno dato pareri in merito alla bozza del Piano delle azioni positive presentato apportando delle modifiche per il successivo invio alla Consigliera provinciale delle pari opportunità.

Il Cug essendo di nuova costituzione ha chiesto assistenza e consulenza alla Consigliera Provinciale delle Pari Opportunità per la stesura e l'approvazione del Piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023

### **B. ATTIVITA'**



## CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

Nel corso del 2020 il nuovo Comitato Unico di Garanzia si è insediato il 19/11/2020 con il seguente l'ordine del giorno: INSEDIAMENTO COMITATO UNICO GARANZIA E BOZZA PIANO AZIONI POSITIVE (PAP)

Circa le azioni e i poteri posti in essere dal GUG nell'anno 2020, si descrive in sintesi quanto asseverato nella relazione circa il Piano delle Azioni Positive del periodo 2018/2020, approvato con Delibera di G.C. n. 53 del 14/03/2018.

### **POTERI PROPOSITIVI:**

Relativamente alle azioni positive idonee a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche, è in corso di validità una convenzione con i Comuni limitrofi, di cui Legnano è Comune Capofila, per avvalersi del "Consulente di fiducia per la lotta contro le molestie sessuali e il mobbing".

Per quanto riguarda la promozione/potenziamento delle iniziative a favore delle politiche di conciliazione, è stato istituito un flusso informativo nei confronti del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (per maternità, congedi parentali...) con lo scopo di mantenere alto il livello di informazione sulle attività dell'Ente, l'evoluzione della normativa di settore e la possibilità di accesso ad occasioni formative atte a mantenere e migliorare le competenze professionali.

E' stata, inoltre, realizzata una campagna informativa le misure introdotte dal D. Lgs. n. 80/2015, T.U. della maternità e paternità, focalizzando l'attenzione sulle novità introdotte circa la durata del congedo, la maggiore fruibilità dello stesso in casi particolari (es. parto prematuro, ricovero del neonato, fruizione su base oraria) nonché le opportunità offerte per le vittime di violenza di genere.

Da ultimo è stato consentito ai lavoratori/lavoratrici di fruire di servizi attivi sul territorio in condizioni di parità rispetto ai cittadini residenti, allo scopo di assicurare la conciliazione tra esigenze di lavoro e famiglia.

### **POTERI CONSULTIVI:**

Il CUG ha seguito il piano della formazione del personale, attivato presso il Comune di Castellanza, che si pone l'obiettivo di valorizzare le risorse umane e la crescita professionale dei dipendenti allo scopo di assicurare l'efficacia, l'efficienza e il buon andamento dell'attività amministrativa.

Ha, inoltre, monitorato l'organizzazione oraria in essere, che presenta orari flessibili e che, per questo, favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, a vantaggio delle categorie individuate dall'art. 9 della Legge n. 53/2000 (ovvero genitori con bambini in età scolare, dipendenti con impegni di cura familiare ad anziani non autosufficienti e/o disabili).

Ha sostenuto l'aumento della concessione dell'orario di lavoro part time del 10% nei casi di lavoratori/lavoratrici con le seguenti esigenze:

- situazioni familiari che danno diritto ai benefici di cui alla Legge 104/1992, limitatamente all'assistenza a familiare disabile;
- assistenza a familiare sottoposto a terapie salvavita ed altre assimilabili;
- assistenza a familiari affetti da patologie acute o croniche che determinano una riduzione temporanea o permanente dell'autonomia personale;



#### CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

- patologie di familiari che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici;
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva;
- patologie acute o croniche di familiari che richiedono la partecipazione attiva del dipendente al trattamento sanitario

#### POTERI DI VERIFICA:

Al termine del 2020 sono state realizzate le seguenti azioni:

- **Area del mobbing e delle molestie sessuali:** nel 2020, non vi è stata alcuna segnalazione in tal senso e nemmeno relativamente a discriminazioni sul luogo di lavoro.
- **Reinserimento del personale assente per lunghi periodi:** il personale assente per tali motivi (n. 2 unità per maternità) è stato mantenuto in costante collegamento con il proprio ufficio sia a livello di rapporti personali che di informazione. Al rientro, è stato affiancato dai colleghi per il primo periodo allo scopo di procedere all'aggiornamento circa le novità legislative e le nuove procedure adottate.
- **Diffusione delle misure introdotte dal D.Lgs 80/2015:** ai dipendenti interessati è stata garantita completa informazione circa tutte le possibilità contemplate dalla normativa ed è stato, eventualmente, fornito supporto nei procedimenti necessari per usufruire dei relativi congedi.
- **Servizi Sociali per i dipendenti:** ai dipendenti sono stati applicati i medesimi criteri adottati per i residenti circa l'inserimento in graduatoria e il calcolo della retta del servizio nido d'infanzia; è stata data la possibilità di partecipazione gratuita ai corsi di lingua straniera organizzati in collaborazione con l'Università Carolina Albasio con sede in Castellanza.
- **Area della formazione:** il Comune ha organizzato corsi sulla sicurezza per tutti i dipendenti che ne erano sprovvisti (a livello base) e per tutti i responsabili dei servizi dei settori (a livello avanzato). Il "Piano Annuale della formazione del personale 2019 /2021", approvato con delibera di G.C. n. 56 del 27 marzo 2019, ha individuato le aree tematiche e garantito i corsi organizzati dalla società Dasein, collaboratrice del Comune per il piano anticorruzione ed il piano performance. I corsi si sono svolti interamente con modalità on - line e hanno coinvolto tutto il personale dipendente ( 3 corsi nel 2020) mentre per le posizioni organizzative sono stati complessivamente 5 nel 2020.

Oltre ai corsi specificati nel piano annuale di cui sopra, il personale ha partecipato a 17 corsi di formazione e aggiornamento a pagamento (le spese sono state imputate al capitolo di bilancio dedicato alla formazione del personale). Tali corsi, a cui hanno partecipato 19 donne e 2 uomini , vertono sulle competenze specifiche del singolo ufficio e le normative sull'attività degli enti locali.

Nel corso del 2020, caratterizzato dalla pandemia che ha determinato nuove forme di lavoro, il personale ha avuto modo di seguire i corsi da casa durante lo svolgimento dell'orario di lavoro in modalità "smart working" e ciò ha consentito di conciliare famiglia e lavoro,



#### CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

necessità ancor più sentita anche a seguito della chiusura delle scuole per l'emergenza Covid-19.

- **Lavoro e famiglia – organizzazione oraria:** grazie alla presenza di flessibilità di orario, è stato possibile accogliere tutte le richieste di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di famiglia. In particolare la flessibilità in entrata (di 45 minuti) ben si concilia con le necessità dei lavoratori/lavoratrici che hanno figli in età scolare che devono essere accompagnati a scuola. Nel 2020 il dato complessivo circa le richieste di part time è rimasto stabile (media 14 persone). Due lavoratrici che avevano chiesto il part time per esigenze familiari hanno optato per tornare a tempo pieno.

Da ultimo si segnala che, per il raggiungimento degli obiettivi del Piano, sono state sempre utilizzate risorse interne. Anche le visite senologiche, organizzate nei mesi di gennaio e febbraio 2020, sono state gratuite grazie alla collaborazione avviata nel 2018 tra il Comune di Castellanza e la Scuola Italiana di Senologia. Su 50 dipendenti in servizio al 31/12/2019, 22 hanno aderito all'iniziativa nel 2020.

#### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE – anno 2020**

La particolare situazione pandemica verificatasi nel corso dell'anno 2020 ha messo a dura prova la nostra società. In particolare le Pubbliche amministrazioni sono state chiamate da un lato a supportare i cittadini e dall'altro a tutelare i propri dipendenti.

Nel corso del 2020 è stato attivato, dove possibile; lo smart working in quanto strumento che ha permesso di rispondere sia alle esigenze del cittadino sia alla necessità del dipendente comunale (esigenze familiari particolari soprattutto con minori in età scolare o presenza di persone anziane, necessità di flessibilità oraria, tutela della propria salute).

La straordinarietà degli eventi e la normativa in materia di smart working ha fatto in modo che il personale femminile abbia optato in gran parte per questa soluzione (44 dipendenti su 50) garantendo a turno la presenza in servizio per uno/due giorni a settimana, compatibilmente con le esigenze del servizio e garantendo l'apertura al pubblico su appuntamento. Del personale maschile, invece, solo 5 dipendenti su 24 hanno scelto questa modalità di lavoro. Essendo per lo più agenti di polizia municipale e operai, hanno svolto servizio in presenza in considerazione dei propri compiti.

#### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE – anno 2021**

Con il Piano delle Azioni Positive 2021/2023, per l'anno 2021, l'Amministrazione Comunale intende promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni attraverso un'azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche delle pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, attivando inoltre dei canali che possano offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare eventuali situazioni di disagio o di segnalare suggerimenti al fine di migliorare l'ambiente lavorativo.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023 si articola nei seguenti interventi :



### CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)

- AREA DI INTERVENTO 1 Valorizzazione della formazione e del potenziale femminile per il miglioramento dei servizi
- AREA DI INTERVENTO 2 Realizzare studi e indagini sul personale a sostegno delle pari opportunità
- AREA DI INTERVENTO 3 Promuovere e potenziare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia
- AREA DI INTERVENTO 4 Favorire la conciliazione Vita Lavoro (WLB)

Per l'anno 2021, le azioni positive che si vogliono perseguire, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali dei dipendenti comunali, tenendo conto dei principi generali previsti dalle normative in materia di pari opportunità sono:

AREA INTERVENTO	AZIONE	INDICATORE	note
AREA INTERVENTO 1.1	1.1 Promozione di iniziative di formazione delle Pari opportunità	Numero dei corsi di formazione e	Necessita una adeguata modalità di monitoraggio
AREA INTERVENTO 1.2	1.2.1 Monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere individuale	Test rivolti ai dipendenti	
AREA INTERVENTO 1.3	1.3.1 Promozione temi delle pari opportunità, della violenza di genere e del benessere organizzativo	Numero delle iniziative segnalate/promosse	
AREA INTERVENTO 2.1	2.1.1 Raccolta dati del personale ed elaborazione in base all'età, al genere, alla categoria, al profilo professionale	Report periodici	
AREA INTERVENTO 2.3	2.3.1 Raccolta dati utilizzo lavoro agile	Report annuale	Necessita un aggiornamento del regolamento
AREA INTERVENTO 3.1	3.1.1 Approfondimenti sul ruolo di approfondimento del CUG	Corso di formazione	Per i componenti del CUG il corso di formazione e di approfondimento è già stato realizzato a Gennaio 2021
		Approfondimento sul portale <i>cug.gov.it</i>	
AREA DI INTERVENTO 3.2	3.2.1 Attivazione attraverso strumenti informatici delle informazioni sul benessere organizzativo	Invio periodico ai dipendenti di mail informative	
	3.2.3 Portare a conoscenza il servizio di consulenza su molestie sessuali e violenza sul lavoro in convenzione con il Comune di Legnano	Predisposizione di un opuscolo informativo	
AREA DI INTERVENTO 4.1	4.1.1 Fare conoscere le opportunità offerte dalla normativa sui congedi parentali	Elaborazione fascicolo informatico	
AREA DI INTERVENTO 4.2	4.2.1 e 4.2.2 Sostenere al reinserimento lavorativo per	<ul style="list-style-type: none"><li>• Numero contatti con la P.O durante il periodo di</li></ul>	



**CITTÀ DI CASTELLANZA (VA)**

	maternità o per periodi di lunga assenza	assenza <ul style="list-style-type: none"><li>• Numero settimane di affiancamento dopo il rientro</li><li>• Numero provvedimenti dell'ufficio personale finalizzati al reinserimento</li></ul>	
<b>AREA DI INTERVENTO 4.3</b>	4.3.1 e 4.3.2 Accesso figli dipendenti comunali non residenti all'asilo nido e/o alla scuola dell'infanzia	<ul style="list-style-type: none"><li>• Stipulazione convenzione con asilo nido e scuola dell'infanzia per parità di condizioni con utenti residenti</li><li>• Numero bambini inseriti</li></ul>	

*Castellanza 29/3/2021*

**Il Presidente del CUG  
Dr.ssa Roberta Ramella**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D. Lgs. 82/2005 e rispettive norme collegate