

Giunta Comunale n. 47 del 27/03/2023

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: **Approvazione atti CUG del Comune di Cesate: Relazione anno 2022.**

L'anno 2023, addì ventisette, del mese di Marzo alle ore 18:00, in Cesate, a seguito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano:

Cognome e Nome	Funzione	Presente/Assente
VUMBACA ROBERTO	SINDACO	Presente
GALLI MARCO	Assessore	Presente
GIUSSANI PATRIZIA	Assessore	Presente
CRIPPA YLENIA	Assessore	Presente
BORRONI GIANANTONIO	Assessore	Presente
BORTOLAMAI MATTEO	Assessore	Presente

Presenti: **6** Assenti: **0**

Oltre ai presenti partecipa Il Segretario Generale, Dott. Andrea Fiorella.

Il Sindaco Roberto Vumbaca, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.
La Giunta Comunale, come sopra riunita, ha adottato il provvedimento entro riportato.

Giunta Comunale n. 47 del 27/03/2023

Oggetto: Approvazione atti CUG del Comune di Cesate: Relazione anno 2022.

LA GIUNTA COMUNALE

Sentito il relatore;

Vista la proposta di deliberazione n. 64 avente l'oggetto sopra riportato;

Visti gli allegati pareri espressi sulla proposta ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000;

Con voti unanimi, favorevoli espressi con le modalità e le forme di legge;

DELIBERA

di approvare la proposta in premessa indicata e a seguito riportata;

di dichiarare con successiva, separata ed unanime votazione, per alzata di mano, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000.

Proposta di deliberazione n. 64 del 14/03/2023.
U.O. Risorse Umane

Oggetto: **Approvazione atti CUG del Comune di Cesate: Relazione anno 2022.**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che l'art.57 del D. Lgs. n.165/2001, così come integrato dall'art.21 – comma 1 lettera c) della Legge n.183/2010, prevede, tra l'altro, che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- che è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, attuato dal Comune di Cesate con determinazione del Segretario Generale del Comune di Cesate n. 104/2020;
- che nell'anno 2021, inoltre, con deliberazione di Giunta Comunale n. 70 in data 26/03/2020, esecutiva, il Comune di Cesate ha adottato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, in ossequio alla Direttiva ministeriale del 04.03.2011 e alla Direttiva ministeriale n. 2/2019;

Dato atto:

- che in data 21/03/2023 il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Cesate ha redatto il Verbale, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, contenente, per l'anno 2022, la Relazione annuale sull'andamento degli Obiettivi prefissati;

All'unanimità dei voti favorevoli espressi per alzata di mano

DELIBERA

1. di approvare il Verbale redatto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità del Comune di Cesate in data 21.03.2023 contenente la Relazione annuale relativa all'anno 2022, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

Letto, approvato e sottoscritto:

Il Sindaco
Roberto Vumbaca
sottoscritto digitalmente

Il Segretario Generale
Dott. Andrea Fiorella
sottoscritto digitalmente

ALLEGATO ALLA PRESENTE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE.

Proposta n. 64 del 14/03/2023.

Servizio Politiche Educative, Culturali e Risorse Umane

Oggetto : Approvazione atti CUG del Comune di Cesate: Relazione anno 2022.

PARERE TECNICO

AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA 1, E 147 bis D.LGS. 267/2000 e s.m.i.

Visto l'art 33 del vigente regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, si esprime parere favorevole sia sulla regolarità tecnica, sia sulla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa.

Cesate, 22/03/2023

Il Responsabile Del Servizio Politiche Educative,
Culturali E Risorse Umane
Dott.ssa Paola Carazza

Il presente documento è stato approvato e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 e seg. D.Lgs. 82/2005.

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Premesso che:

- Con determinazione del Segretario Generale n. 104/2020 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per il Comune di Cesate, il cui Presidente è il Segretario Generale e che è composto come segue:

Rappresentanza	Componenti effettivi	Componenti supplenti
Amministrazione Cesate	Lisè Nadia	Gadda Elisabetta
C.G.I.L.	Sinopoli Valeria	

- Con deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 26/03/2020 - esecutiva, il Comune di Cesate ha adottato il regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Lo stesso è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente;

RELAZIONE ANNUALE

(Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011 e Direttiva n. 2/2019 Ministro P.A.)

Il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", denominato "CUG", redige entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente e riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro.

La presente relazione sarà trasmessa ai vertici politici e amministrativi dell'Ente di appartenenza.

(Legge n. 183 del 4/11/2010 art. 21 e D.Lgs. 165/2001 art. 57).

Quadro di sintesi del personale in riferimento alla divisione, con relazione al genere, relativo al COMUNE DI CESATE.

	Liv. Econ.	Tempo indeterminato		Comando e fuori ruolo		Tempo determinato		Tot. Aree
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Area B	B1		1					1
	B2	1						1
	B3							0
	B4		1					1
	B5							0
	B6	2						2
	B7		2					2
Area C	C1	7	6					13
	C2		3					3
	C3		2					2
	C4		5					5
	C5	1	3					4
	C6	1						1
Area D	D1	2	4					6
	D2							0
	D3	1	3					4
	D4	1	2					3
	D6							0
TOTALE AREE		16	31					47

Personale che nel 2022 ha fruito di permessi di cui alla L. 104/92	2	6
--	---	---

Personale che nel 2022 ha fruito di congedi straordinari di cui all'art. 4, c. 5 D. Lgs. 151/2001	1	1
---	---	---

Si rappresenta che le donne rappresentano il 65,96% dell'organico del Comune: le posizioni organizzative sono sette, quattro donne e tre uomini.

PIANO AZIONI POSITIVE 2022

Il comune di Cesate con deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 8.02.2022 – esecutiva, ha approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2022/2024 per la realizzazione di pari opportunità.”

Si fa presente che, in caso di mancato adempimento relativo alla predisposizione dei “Piani triennali di azioni positive”, gli Enti non possono effettuare nuove assunzioni (*D.lgs. 165/2001 art. 6 comma 6 – D.lgs. 196/2000 art. 7 comma 5*).

Il piano aveva i seguenti obiettivi:

- **Obiettivo 1:** Parità
- **Obiettivo 2:** Formazione.
- **Obiettivo 3.** Parità e procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4:** Lavoro agile.

Obiettivo 1: Parità

Obiettivo dell'Amministrazione era armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso forme di flessibilità, assicurando a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile. A seguito della stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019-2021 è stata introdotta una maggiore flessibilità oraria in entrata di 30 minuti per la generalità dei dipendenti al fine di favorire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Tale facoltà è stata utilizzata da una buona percentuale di personale.

Obiettivo 2: Formazione

Obiettivo dell'Amministrazione era assicurare al personale assente per lungo tempo a vario titolo un reinserimento lavorativo, prevedendo speciali forme di accompagnamento, sia attraverso l'affiancamento o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative. Nel corso di 2022 le assenze a vario titolo del personale, non sono state di lungo periodo, ad esclusione di un dipendente per il quale è stato necessario il collocamento a riposo per inabilità. Pertanto l'obiettivo di mantenere le competenze ad un livello costante è stato facilmente raggiungibile.

Altro obiettivo primario dell'Amministrazione era la formazione del personale di nuova assunzione. L'obiettivo è stato realizzato mediante l'iscrizione dello stesso ad apposite e specifiche iniziative formative. Non è comunque stata tralasciata la realizzazione di percorsi formativi in grado di rafforzare le conoscenze e le capacità individuali di tutto il personale. Anche nel 2022, a motivo del protrarsi dell'emergenza sanitaria dovuta all'epidemia da COVID-19, soprattutto per quanto riguarda la formazione specialistica di aggiornamento normativo, è stata realizzata in modalità on-line.

Obiettivo 3: Parità e procedure di reclutamento

Nel 2022 sono state indette diverse procedure finalizzate al reclutamento di personale, sia a mezzo di concorsi pubblici sia mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti. In tutte le procedure è stata rispettata la normativa in materia di composizione delle commissioni di selezione con l'osservanza della presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Anche l'anno 2022 è stato caratterizzato da una crescente mobilità del personale, che per i motivi più diversi, si trasferisce presso altri Enti.

Si elencano in forma sintetica i principali procedimenti di assunzione/cessazione intervenuti nell'anno:

- Assunzione n. 2 Istruttori Direttivi per il Servizio Finanziario e Fiscalità Locale;
- Cessazione per collocamento a riposo per inabilità di un Istruttore Direttivo – Servizio Messi;



- Assunzione n. 1 Istruttore Direttivo Polizia Locale;
- Assunzione n. 1 Assistente Sociale;
- Assunzione n. 1 Agente Polizia Locale;
- Assunzione n. 2 Istruttori Amministrativi di cui 1 per il Servizio Politiche Educative, Culturali e Risorse Umane ed 1 per il Servizio Demografici, Istituzionali e al Cittadino;
- Cessazione per dimissioni volontari dell'Istruttore Direttivo di Polizia Locale;
- Cessazione per dimissioni volontarie del Collaboratore Amministrativo del Servizio Politiche Sociali;
- Cessazione per dimissioni volontarie di n. 1 Istruttore Amministrativo del Servizio Politiche Educative, Culturali e Risorse Umane;
- Convenzione con altro Ente per utilizzo a tempo parziale di Istruttore Direttivo Servizio Tributi;

Obiettivo 4: Lavoro agile

Durante l'emergenza sanitaria tutti i lavoratori e le lavoratrici, titolari di attività lavorabili a distanza, hanno avuto la possibilità di avvalersi dell'istituto del lavoro agile.

Gli obiettivi da perseguire con il lavoro agile, riguardano un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa da favorire attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, la promozione di una visione dell'organizzazione ispirata ai principi di flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità, l'ottimizzazione della diffusione di tecnologie e competenze digitali e non meno importante rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti.

In armonia con le novità normative e contrattuali, da ultimo il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali, triennio 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, il lavoro agile verrà sviluppato. A tal fine nell'anno 2022 è stato approvato, con deliberazione della Giunta Comunale n. 113, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).

Cesate, lì 21.03.2023

C.U.G.

Il Segretario Generale
Dott. Andrea Fiorella

Lisè Nadia

Sinopoli Valeria