

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	Pulitano Stefania* ¹

- 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).

¹ Dipendente dimissionaria

Quadro di sintesi del personale (in servizio al 31/12/2021) 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					2
	B2							0
	B3		1					1
	B4		1					1
	B5	2						2
	B6		2					2
	B8							1
Area C	C1	6	7					13
	C2		3					3
	C3		4					4
	C4	1	5					6
	C5	1						1
Area D	D1	1	2					3
	D2	1	1					2
	D3	1	3					4
	D4							
	D6							
TOTALE AREE		14	30					44

Personale che nel 2020 ha fruito di permessi di L. 104	2	7
--	---	---

Si rappresenta che le donne rappresentano il 68,18% dell'organico del Comune: le posizioni organizzative sono sette, quattro donne e tre uomini.

PIANO AZIONI POSITIVE 2021

Il comune di Cesate con deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 22.04.2021 – esecutiva, ha approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2021/2023 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:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
 - **Obiettivo 2:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
 - **Obiettivo 3:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
 - **Obiettivo 4:** Garantire il benessere lavorativo nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.
-
- **Obiettivo 1:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

La generalità dei dipendenti può fruire di flessibilità oraria in entrata (e in uscita a completamento del proprio orario di lavoro) per favorire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; tale flessibilità è stata introdotta con il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019-2021. Il personale che si trova in particolari situazioni di disagio o di fragilità (es. per cura familiari, per necessità temporanee personali) può richiedere forme ulteriori di flessibilità; nel nostro Ente tali situazioni, manifestatesi, hanno trovato accoglimento.

- **Obiettivo 2:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo prioritario dell'Ente era assicurare un percorso formativo di qualità ai neo assunti, che li rendessero autonomi e motivati, per quanto riguarda soprattutto l'utilizzo degli applicativi informatici e la formazione trasversale (es in materia di conservazione sostitutiva, utilizzo del protocollo informatico..) Per ciascuno dei neo assunti è stata prestata cura particolare alla redazione e realizzazione di un piano formativo ad alta intensità anche nelle materie specifiche.

Nel corso dell'anno 2021, a motivo del protrarsi dell'emergenza sanitaria dovuta all'epidemia da COVID-19, si è proseguita una modalità formativa del personale in modalità on-line., a mezzo webinar, soprattutto per quanto relativo alla formazione specialistica di aggiornamento normativo .

- **Obiettivo 3:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Nel corso dell'anno 2021 diversi sono stati i procedimenti amministrativi finalizzati al reclutamento di personale, sia a mezzo di concorsi pubblici, sia attraverso bandi di mobilità o utilizzo di graduatorie di altri Enti. Una crescente mobilità del personale, che per motivi personali, familiari, di carriera si trasferisce presso altri Enti, caratterizza l'andamento degli ultimi anni. Le diverse procedure di reclutamento tendono a garantire, non solo formalmente, bensì fattivamente l'applicazione di pari opportunità di accesso ai

diversi sessi; si constata comunque che vi è una larga prevalenza di candidate di sesso femminile rispetto ai candidati di sesso maschile, sia nei concorsi pubblici, sia nella partecipazione ai colloqui di mobilità. Si elencano in forma sintetica i principali procedimenti di assunzioni/cessazione intervenuti

- Cessazione per dimissioni volontarie del Responsabile Servizio Finanziario
- Convenzione con altro Ente per sostituzione temporanea Responsabile Finanziario
- Assunzione per Mobilità Responsabile Servizio Finanziario
- Convenzione per l'utilizzo a tempo parziale del Responsabile Servizio Finanziario
- Cessazione per collocamento a riposo Istruttore Direttivo servizio Finanziario
- Assunzione istruttore direttivo contabile D1 – gestione mobilità in uscita
- Assunzione n. 2 istruttori Amministrativo Servizi Finanziario e Risorse Umane
- Cessazione per mobilità del Responsabile Politiche Sociali
- Assunzione Istruttore Direttivo Cat. D Politiche Educative preceduta da bando di mobilità esitato negativamente
- Gestione della mobilità in uscita di n. 4 agenti Polizia Locale
- Assunzione di n. 3 Agenti di Polizia Locale
- Cessazione per collocamento a riposo del Responsabile Servizio Politiche Educative
- Assunzione di n. 2 geometri

• **Obiettivo 4: Garantire il benessere lavorativo nell'ambito dell'organizzazione del lavoro**

Coerentemente con gli obiettivi prefissati si è posta attenzione all'aspetto formativo finalizzato a favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative.

Per quanto possibile e coerentemente con gli indirizzi espressi dalla Giunta Comunale, il lavoro agile è proseguito (termine giugno 2021) sviluppandosi non solo come risposta emergenziale e di adempimento normativo alla pandemia, bensì ha trovato una propria definizione concreta e si è posto come risorsa organizzativa all'interno dell'Ente in grado di implementare il lavoro per obiettivi.

A tale proposito il personale è stato coinvolto nella rilevazione sul funzionamento del lavoro agile, promossa dall'Ente, per definire interventi e strumenti atti a favorire un uso efficiente del lavoro agile, anche oltre l'emergenza; ha partecipato inoltre alla consultazione pubblica sul tema dello smart working promossa da Regione Lombardia.

Data: 28.03.2022

C.U.G.

Il Segretario Generale

F.to Dott. Andrea Fiorella

Lisé Nadia

Sinopoli Valeria