



CITTA di MAGENTA

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante

“MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÁ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI
COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

U

COMUNE DI MAGENTA

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE

Protocollo N.0017177/2023 del 30/03/2023

Firmatario: MARIA ELISABETTA ALEMANNI

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2023



CITTA di MAGENTA

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022



CITTA di MAGENTA

PREMESSA

Riferimento normativo

La 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” così come integrata dalla direttiva n. 2/2019 “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA 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. Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari 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.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo;
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata;
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc).

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una 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.



CITTA di MAGENTA

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

Riferiti all'anno 2022

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

In questa sezione viene riportata un'analisi dei dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età, tipologia contrattuale, qualifica/profilo, livello, posizione organizzativa ecc

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÁ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

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
DIRIGENTI			1	1	1				2	
DIP. A TEMPO DET. CAT. C			1							
DIP. A TEMPO INDET. CAT. B-C-D	3	6	7	19	5	2	12	18	41	5
Totale personale	2	5	9	20	6	2	12	18	43	5
% sul personale complessivo	1,64	4,10	7,38	16,39	4,92	1,64	9,84	14,75	35,25	4,10

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÁ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – ORGANI POLITICI

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
Sindaco				1						
Vicesindaco				1						
Assessori			1		1		2			



CITTA di MAGENTA

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÁ 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	1	5	8	20	10	44	36,07	2	7	16	37	6	68	55,74
Part Time >50%									1		5	3		7,38
Part Time <50%											1			0,82
Totale	1	5	8	20	10	44	36,07	2	8	16	43	9	78	63,93
Totale %														

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	%
P.O. A TEMPO DETERMINATO						
P.O. A TEMPO	1		1		2	
.....						
.....						
Totale personale	1	50%	1	50%	2	100,00%
% sul personale complessivo	0,82		0,82	0,82		



CITTA di MAGENTA

TABELLA 1.4 - ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	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	%
Inferiore a 3 anni	1	2	2	2		8	6,9	2	8	7	6	2	25	21,55
Tra 3 e 5 anni				2		2	1,72		2	2	2		6	5,17
Tra 5 e 10 anni		1			1	2	1,72			1	2		3	2,59
Superiore a 10 anni		2	5	16	3	26	22,41		2	7	29	5	43	37,07
Totale	1	5	7	20	4	37	31,30	2	12	17	41	7	79	68,1
Totale %	0,86	4,31	6,03	17,24	3,45	31,9		1,72	10,34	14,66	35,34	6,03	68,1	

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	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
CAT. B	23.098,35	22.305,53	+792,82	
CAT. C	35.313,28 (2)	24.053,21 (1)	+11.260,07	
CAT. D	33.096,28	27.576,65 (3)	+5.519,63	
P.O.	3.765,59 (5)			
DIR.	53.623,91 (4)	82.295,19 *	-28.671,28	
Totale personale				100,00%



CITTA di MAGENTA

- (1) N. 1 assunzione dal 16/07/2022
(2) N. 1 assunzione dal 01/03/2022
N. 1 assunzione dal 16/06/2022
N. 1 assunzione ex art. 90 dal 01/10/2022
(3) N. 1 assunzione dal 16/09/2022
N. 1 assunzione dal 16/03/2022
(4) N. 1 assunzione dal 16/11/2022
(5) N. 1 assunzione dal 16/11/2022

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	1	20				
Master di I livello	1	20	1	20		
Master di II livello/Ab. Prof.le	1	20	1	20		
Dottorato di ricerca						
Totale personale						
% sul personale complessivo	3		2			100%

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	4	3,42	9	7,69	13	11,11
Diploma di scuola superiore	31	26,5	38	32,48	69	58,97
Laurea	4	3,42	8	6,84	12	10,26
Laurea magistrale			18	15,38	18	15,38
Master di I livello			1	0,85	1	0,85
Master di II livello			4	3,42	4	3,42
Dottorato di ricerca						
Totale personale	39	33,33	78	66,67	117	
% sul personale complessivo	33,33		66,67		100%	100,00%



CITTA di MAGENTA

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	%	
mobilità istruttore direttivo amministrativo – categoria d – Settore istituzionale e staff del segretario generale	1	25	3	75	4	100	D
mobilità istruttore direttivo tecnico – categoria d – settore tecnico	0	0	4	100	4	100	D
art. 110, comma 1, del testo unico enti locali, d.lgs. n. 267/2000 – alta specializzazione – operatore sociale specialista in servizi e interventi sociali per l'ufficio di piano del	0	0	4	100	4	100	D
art. 110, comma 1, d.lgs. 267/2000 – alta specializzazione – di un posto di istruttore direttivo tecnico – cat. d, settore tecnico – servizio opere, lavori pubblici, manutenzioni e patrimonio	1	25	3	75	4	100	D
art. 110, comma 1, del testo unico enti locali, d.lgs. n. 267/2000 – dirigente settore tecnico	1	25	3	75	4	100	D
Totale personale						100,00%	
% sul personale							



CITTA di MAGENTA

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

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	%
Personale che fruisce di part time a richiesta									1 ^(a)		7 ^(b)	2 ^(c)	10	8,2
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile									1		1		2	1,64
Personale che fruisce di orari flessibili		2	2	9	7	20	16,39	2	9	16	30	9	66	54,1
Altro														
Totale		2	2	9	7	20	16,39	2	11	16	38	11	78	63,93
Totale %		1,64	1,64	7,38	5,74	16,3		1,64	9,02	13,11	31,15	9,02	63,93	

NOTE:

- (a) PART TIME 30 H ORIZZ. 83,33%
- (b) N. 1 PART TIME 18 H ORIZZ. 50%
N. 1 PART TIME 21 H 30 MIN ORIZZ. 53,72 %
N. 1 PART TIME 24 H ORIZZ. 66,67 %
N. 4 PART TIME 30 H ORIZZ. 83,33 %
- (c) N. 1 PART TIME 24 H ORIZZ. 66,67 %
n. 1 PART TIME 30 H ORIZZ. 83,33 %



CITTA di MAGENTA

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	18	7,54	219	92,41	237	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			23	100	23	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			72	100	72	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			144	100	144	100
Totale	18		458		476	

Parallelamente alle politiche di conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare, nell'anno 2022 si è proseguito con la modalità di lavoro in **smart working**, già avviata negli anni precedenti in concomitanza con l'emergenza epidemiologica legata alla diffusione del Covid-19. In data 16 maggio 2022 è stato sottoscritto un accordo sindacale con le parti sociali per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile e si è dato avvio alla sottoscrizione degli accordi individuali per i dipendenti che ne hanno fatto richiesta (n. 2 nell'anno 2022).



CITTA di MAGENTA

SEZIONE 3. PARITÁ/PARI OPPORTUNITÁ

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024, adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 01.02.2022 e pubblicato sul sito istituzionale – sezione amministrazione trasparente <https://comune.magenta.mi.it/amm-trasparente/benessere-organizzativo/>, ha individuato misure specifiche tese al benessere organizzativo e lavorativo, garantire le pari opportunità e al fine di prevenire qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Obiettivi

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Le azioni positive

Azione n. 1	SMART WORKING: LA CRESCITA E L'ESPANSIONE
Azione n. 2	PROMOZIONE DELLA CULTURA DI PARI OPPORTUNITÁ
Azione n. 3	IL BENESSERE ORGANIZZATIVO: PROMOZIONE E SVILUPPO
Azione n. 4	CONSULENZA E SUPPORTO SPECIALISTICO ALLE SITUAZIONI DI NECESSITÁ DEI DIPENDENTI
Azione n. 5	SVILUPPO ORGANIZZATIVO E VALORIZZAZIONE DELLE CAPACITÁ PROFESSIONALI
Azione n. 6	CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA
Azione n. 7	TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione.
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici.



CITTA di MAGENTA

- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo.
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità.
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Con l'obiettivo di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti (azione n. 5 Piano delle Azioni Positive) anche nell'anno 2022 l'Ente ha attivato un programma formativo, aperto a tutti i dipendenti, che ha previsto corsi di formazione, in modalità webinar e FAD, su diverse materie quali finanza locale, tributi, contratti, appalti, servizi sociali, urbanistica e personale, oltre ai corsi per i quali è prevista la formazione obbligatoria del personale in materia di privacy, codice dell'amministrazione digitale e anticorruzione al fine di supportare lo sviluppo organizzativo, la valorizzazione delle risorse umane e l'utilizzo della formazione quale strumento essenziale per la valorizzazione professionale.

Per favorire il continuo aggiornamento delle competenze dei dipendenti sono, inoltre, state promosse iniziative formative, trasversali a tutta l'organizzazione, in tema di cyber security e transizione al digitale, al fine di garantire l'aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura informatica che consenta ai dipendenti di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

Con riferimento alle azioni relative all'attuazione dei progetti PNRR dei bandi a cui ha partecipato il Comune di Magenta, sono state avviati interventi formativi mirati per Dirigenti e Referenti.

La spesa complessiva sostenuta dall'Ente per interventi formativi nell'anno 2022 ammonta a € 22.695,40 (comprensiva di corsi che si concluderanno nell'anno 2023), le giornate formative che hanno interessato tutto il personale dipendente sono state 384.



CITTA di MAGENTA

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

Classi età Tipo Formazione	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
Obbligatoria (sicurezza)	16	6	22	36	36	116	10	54	102	162	68	396
Aggiornamento professionale	0	0	42	132	60	234	0	108	306	395	24	833
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	56	0	56	0	0	0	274	0	274
Tematiche CUG	0	0	2	0	0	2	0	0	8	0	0	8
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale ore	16	6	66	224	96	408	10	162	416	831	92	1.511

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Con l'obiettivo di migliorare il benessere organizzativo, inteso come senso di appartenenza all'Ente, proseguendo con l'esperienza avviata negli anni precedenti, nel corso dell'anno 2022 si è cercato di dare risalto alla comunicazione interna quale strumento di diffusione di informazioni, disposizioni, dati e documenti.

Sono state inviate comunicazioni a tutti i dipendenti in tema di organizzazione, modalità per la fruizione delle attività formative, attivazione di nuove procedure, aggiornamenti normativi o documentazione interna relativamente all'approvazione di documenti strategici o linee guida.



CITTA di MAGENTA

Inoltre, con l'obiettivo di creare un sistema efficiente in grado di migliorare la comunicazione interna, la circolazione delle informazioni e aumentare il coinvolgimento di tutti i dipendenti dell'Ente, facilitando il processo lavorativo nel suo complesso, l'Ente ha concluso il processo di realizzazione e applicazione di un sito intranet SharePoint funzionale, efficiente e sicuro nel quale archiviare, organizzare, condividere informazioni in modo semplice e immediato.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Garantire le pari opportunità e la valorizzazione del benessere del personale e contro le discriminazioni era uno degli obiettivi strategici del Piano della Performance anche nell'anno 2022.

In particolare l'Ente, dopo aver avviato il processo partecipativo per la nomina del nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e l'approvazione del nuovo Regolamento nell'anno 2021, nel 2022 ha favorito interventi formativi dei dipendenti, con particolare riguardo ai Componenti del CUG, sulle tematiche relative a pari opportunità e benessere organizzativo.

A fine 2022 si è dato, inoltre, avvio al processo partecipativo per l'aggiornamento del Codice di Comportamento dell'Ente. Processo che ha condotto all'approvazione della bozza preliminare del nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti e dei dirigenti del Comune di Magenta, con Deliberazione di Giunta n. 192 del 13.12.2022, nonché all'approvazione definitiva del testo nel gennaio 2023.

L'aggiornamento del ciclo di gestione della performance, del sistema di misurazione e valutazione dei dirigenti e dei dipendenti è stato rinviato al fine di uniformare i sistemi alle specificità che emergeranno dal nuovo contratto e dall'approvazione del PIAO nell'anno 2023.

Nel dicembre 2022 sono state avviate le procedure comparative per le progressioni tra categorie diverse del personale dipendente, che troveranno conclusione nel primo trimestre dell'anno 2023.



CITTA di MAGENTA

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Nell’anno 2021 il Comune ha avviato il processo partecipativo per la nomina dei nuovi Componenti del Comitato Unico di Garanzia, che si è concluso in data 28.05.2021 con la nomina dei nuovi componenti del CUG con determinazione dirigenziale n. 429.

Il CUG nella sua rinnovata composizione vede la rappresentanza di tutto il personale (dirigente e non dirigente) e, nei limiti del possibile, una omogenea rappresentanza delle diverse aree dell’Ente, delle diverse professionalità e categorie di inquadramento del personale, nonché di genere.

Sono 12 i componenti del CUG – tra effettivi e supplenti – di cui 6 donne e 6 uomini. Un Dirigente, tre funzionari e otto dipendenti categoria B e C, che prestano la loro attività lavorativa nei Settori: Tecnico, Polizia Locale, Finanziario e Amministrativo, Servizi al Cittadino.

Con deliberazione di Giunta n. 122 del 13.09.2021 è stato approvato, infine, il nuovo Regolamento per il funzionamento del CUG, il cui processo di condivisione era iniziato a giugno 2021.

Nell’anno 2022, a seguito di avvicendamenti di personale e pensionamenti le attività del CUG hanno subito un rallentamento.

B. ATTIVITÀ

Nonostante le problematiche di cui sopra, si dà atto di non aver ricevuto segnalazioni di competenza del CUG, ovvero riguardanti una potenziale violazione di pari opportunità, benessere organizzativo e discriminazioni, violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing avvenute nell’Ente nel 2022.

Appare evidente che l’operatività del CUG, per le motivazioni già riportate, è risultata ridotta nell’anno in esame e le azioni del Comitato si sono limitate ai poteri di verifica conferiti. Ad inizio anno 2022 il Comitato si è riunito per la redazione e la validazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024.



CITTA di MAGENTA

Le azioni propositive e consultive saranno programmate per l'anno 2023 quanto la composizione del Comitato sarà ripristinata nella piena funzionalità.

Nel corso dell'anno 2023, inoltre, verranno individuate azioni per favorire la diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità di riferimento.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

I Componenti si impegnano nell'anno 2023 a formulare proposte per eventi e momenti formativi e informativi rivolti al personale dipendente al fine di introdurre e progressivamente mettere a regime buone pratiche volte a garantire il benessere organizzativo, la conciliazione famiglia-lavoro e la parità di genere anche attraverso le nuove modalità di erogazione della prestazione lavorativa previste dal nuovo CCNL Comparto Enti locali sottoscritto in data 16.11.2022 (lavoro da remoto e lavoro agile).