



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 2023



Ai vertici dell'Amministrazione:

Sindaco

Alessandro Rapinese

Assessore alle Risorse Umane

Dott.ssa Nicoletta Anselmi

Segretario Generale

Dott.ssa Maria Lamari

Direttore del Settore Organizzazione e
Risorse Umane – Centrale Appalti

Avv. Giuseppe Ragadali

Al Nucleo Indipendente di Valutazione

Presidente Dott.ssa Maria Lamari

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 2023



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 presente direttiva.

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.



COMUNE DI
COMO

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' 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 |
| AMMINISTRATORI | 2 | 3 | 5 | 5 | 7 | 4 | 2 | 4 | 7 | 2 |
| <i>INDETERMINATO</i> | | | | | | | | | | |
| DIRIGENTI | | | 5 | 5 | 1 | | | | 3 | 1 |
| Categoria D | 1 | 8 | 13 | 19 | 5 | 2 | 9 | 22 | 47 | 8 |
| Categoria C | 7 | 9 | 32 | 39 | 9 | 6 | 26 | 66 | 83 | 16 |
| Categoria B | | 1 | 4 | 22 | 10 | | | 11 | 71 | 24 |
| Categoria A | | | 1 | 11 | 1 | | 1 | 9 | 53 | 11 |
| <i>DETERMINATO</i> | | | | | | | | | | |
| Categoria B | | | | | | 1 | | 2 | 5 | |
| Categoria A | | | 3 | 4 | | | | | | |
| <i>FORMAZIONE LAVORO</i> | | | | | | | | | | |
| Categoria C | 6 | 3 | | | | 2 | 1 | | | |
| Totale personale | 16 | 24 | 63 | 105 | 33 | 15 | 39 | 114 | 269 | 62 |
| % sul personale complessivo | 2,16% | 3,24% | 8,51% | 14,19% | 4,46% | 2,03% | 5,27% | 15,41% | 36,35% | 8,38% |

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

| Tipo Posizione di responsabilità | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|------------------------------------|-----------------|--------|-----------------|--------|-----------------|----------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| ALTE PROFESSIONALITA' | | 0% | 2 | | 2 | 6,67% |
| POSIZIONI ORGANIZZATIVE | 10 | 35,71% | 18 | 64,29% | 28 | 93,33% |
| Totale personale | 10 | | 20 | | 30 | 100,00% |
| % sul personale complessivo | | 33,33% | | 66,67% | | 100,00% |

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ' E PER GENERE

| 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 | % |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|--------|--------|---------|---------|---------|----------|---------|--------|--------|---------|---------|---------|----------|---------|
| Permanenza nel profilo e livello | | | | | | | | | | | | | | |
| Inferiore a 3 anni | 12 | 9 | 10 | 6 | | 37 | 48,05 % | 8 | 11 | 12 | 9 | | 40 | 51,95 % |
| Tra 3 e 5 anni | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 8 | 25,00 % | 2 | 11 | 9 | 2 | | 24 | 75,00 % |
| Tra 5 e 10 anni | | 3 | 4 | 3 | | 10 | 34,48 % | 1 | 5 | 10 | 3 | | 19 | 65,52 % |
| Superiore a 10 anni | | 7 | 43 | 89 | 25 | 164 | 29,23 % | | 10 | 79 | 248 | 60 | 397 | 70,77 % |
| Totale | 14 | 21 | 58 | 100 | 26 | 219 | 31,33 % | 11 | 37 | 110 | 262 | 60 | 480 | 68,67 % |
| Totale % | 6,39 % | 9,59 % | 26,48 % | 45,66 % | 11,87 % | 100,00 % | | 2,29 % | 7,71 % | 22,92 % | 54,58 % | 12,50 % | 100,00 % | |

PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

| Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|-----------------------------|-----------------|---------|-----------------|---------|-----------------|---------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Laurea | | | | | | |
| Laurea magistrale | 6 | 54,55% | 3 | 75,00% | 9 | 60,00% |
| Master di I livello | 4 | 36,36% | 1 | 25,00% | 5 | 33,33% |
| Master di II livello | | | | | | |
| Dottorato di ricerca | 1 | 9,09% | | | 1 | 6,67% |
| Totale personale | 11 | 100,00% | 4 | 100,00% | 15 | 100,00% |
| % sul personale complessivo | 73,33% | | 26,67% | | | 100,00% |

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 | 47 | 22,60% | 125 | 26,26% | 172 | 25,15% |
| Diploma di scuola superiore | 110 | 52,88% | 212 | 44,54% | 322 | 47,08% |
| Laurea | 2 | 0,96% | 19 | 3,99% | 21 | 3,07% |
| Laurea magistrale | 47 | 22,60% | 112 | 23,53% | 159 | 23,25% |
| Master di I livello | | | 6 | 1,26% | 6 | 0,88% |
| Master di II livello | | | 1 | 0,21% | 1 | 0,15% |
| Dottorato di ricerca | 2 | 0,96% | 1 | 0,21% | 3 | 0,44% |
| Totale personale | 208 | 100,00% | 476 | 100,00% | 684 | 100,00% |
| % sul personale complessivo | 30,41% | | 69,59% | | 100,00% | |

Il personale del Comune di Como presenta, nel 2022, sostanzialmente la medesima ripartizione tra i generi dell'anno precedente: il 69,59% dei lavoratori appartengono al genere femminile e il 30,41% al genere maschile.

Tale rapporto non si ripresenta all'interno di tutte le diverse categorie: tra i dirigenti le percentuali si presentano pressoché capovolte, con un 73,33% di uomini e il 26,67% di donne.

Nella ripartizione dei dipendenti delle categorie C e D le donne mantengono una percentuale poco sotto il 70%, mentre tra il personale di categoria A e B vi è una maggior incidenza del personale femminile. Tale ultimo dato è da attribuire ad una massiccia presenza di donne tra il personale addetto ai servizi scolastici, inquadrato soprattutto in queste ultime due categorie professionali.

Tra gli incarichi di posizione organizzativa e alta professionalità rileva una presenza di donne al 66,67%, a fronte di un 33,33% di uomini, percentuali simili rispetto ai dati complessivi del personale.

In rapporto alle classi d'età, relativamente alla fascia da 51 a 60 anni, e in relazione al personale complessivo, il 36,35% è donna e il 14,19% è uomo, inclusi dirigenti e amministratori.

In relazione al livello di istruzione i diplomati di scuola superiore rappresentano quasi la metà del personale non dirigenziale (47,08%), mentre poco più di un quarto del personale è laureato (26,32% tenendo conto sia di lauree triennali che magistrali).

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

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 | 14 | 21 | 57 | 95 | 25 | 212 | 96,80 % | 11 | 35 | 87 | 178 | 43 | 354 | 73,75 % |
| Part Time >50% | | | | 1 | 1 | 2 | 0,91 % | | | 14 | 53 | 14 | 81 | 16,88 % |
| Part Time <50% | | | 1 | 4 | | 5 | 2,28 % | | 2 | 9 | 31 | 3 | 45 | 9,38 % |
| Totale | 14 | 21 | 58 | 100 | 26 | 219 | 100,00 % | 11 | 37 | 110 | 262 | 60 | 480 | 100,00 % |
| Totale % | 6,39 % | 9,59% | 26,48% | 45,66 % | 11,87 % | 100,00 % | | 2,29 % | 7,71% | 22,92 % | 54,58 % | 12,50 % | 100,00% | |



COMUNE DI
COMO

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 | 5 | 1 | 7 | 5,26 % | | 2 | 23 | 84 | 17 | 126 | 94,74 % |
| Personale che fruisce di telelavoro | | | | 1 | | 1 | 16,67 % | | | 3 | 1 | 1 | 5 | 83,33 % |
| Personale che fruisce del lavoro agile | 1 | 2 | 10 | 5 | 1 | 19 | 17,43 % | | 8 | 27 | 46 | 9 | 90 | 82,57 % |
| Personale che usufruisce dell'orario "mamme" | | | | | | | | | 5 | 9 | 2 | | 16 | 100,00 % |
| Totale | 1 | 2 | 11 | 11 | 2 | 27 | | | 15 | 62 | 133 | 27 | 237 | |
| Totale % | 0,38 % | 0,76 % | 4,17 % | 4,17 % | 0,76 % | 10,23 % | | | 5,68 % | 23,486 % | 50,386 % | 10,21 % | 89,77 % | |

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 | 422 | 57,41% | 1175 | 60,13% | 1597 | 59,39% |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti | 307 | 41,77% | 505 | 25,84% | 812 | 30,20% |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 6 | 0,82% | 250 | 12,79% | 256 | 9,52% |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | | | 24 | 1,23% | 24 | 0,89% |
| Totale | 735 | 27,33% | 1954 | 72,67% | 2689 | 100% |

Il Comune di Como favorisce la conciliazione vita-lavoro attraverso la flessibilità degli orari, il telelavoro e il lavoro agile:

- possibilità di richiedere articolazioni orarie diverse e/o temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali (orario c.d. “mamme” con uscita anticipata pomeridiana alle ore 16)
- forme di orario flessibili, tra cui il telelavoro e la riduzione oraria;
- lavoro agile, attuato a partire dall’anno 2020, per effetto dello stato emergenziale in vigore ai sensi dell’art. 87, comma 1 D.L. n. 18/2020, che ha previsto il lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, e continuato nell’anno 2021, ai sensi del D.L. n. 56/2021 che ha esteso l’applicazione del lavoro agile fino a definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi.

Part-time: dall’analisi dei dati il ricorso al part-time risulta essere principalmente femminile, con un totale di n. 126 lavoratrici donne (circa il 27% sul totale delle donne) che ne hanno usufruito a fronte di n. 7 lavoratori uomini (circa il 3% sul totale degli uomini).

Orario mamme: un totale di n. 16 dipendenti fanno ricorso a tale possibilità, la maggior parte delle quali inquadrate nella fascia d’età 41-50 anni (56,25% sul totale dei richiedenti orario mamme).

Telelavoro: si registrano n. 6 dipendenti che hanno fatto ricorso nel 2022 a tale modalità.

Lavoro agile: si registrano n. 90 donne e n. 19 uomini che hanno richiesto e attivato la modalità del lavoro agile; le donne rappresentano quindi l’82,57% di chi ha espletato la propria prestazione in modalità agile, una percentuale molto rilevante rispetto al totale. Il lavoro agile diverrà, in applicazione del nuovo CCNL del 16.11.2022 e a seguito dell’approvazione del PIAO, modalità ordinaria di lavoro che potrà essere concessa secondo le modalità e con i limiti stabiliti dalla normativa vigente.

SEZIONE 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITA’

Piano Triennale Azioni Positive

Come da Piano Triennale delle Azioni Positive – agg. Annualità 2023 – già esaminato e validato dal CUG nella seduta del 13.02.2023, il Comune di Como, nel triennio 2023/2025, intende porre in essere le seguenti azioni positive:

- ✓ *Rafforzare e supportare il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) costituito ai sensi dell’art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 e secondo le indicazioni della Direttiva n. 2/2019, valorizzando e pubblicizzando i risultati svolti dallo stesso.*
- ✓ *Garantire le pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale rispettando le disposizioni come individuate dalla direttiva n. 2/2019 e, in particolare, la normativa in tema di composizione delle commissioni di concorso e selezione, di definizione dei requisiti di accesso ai concorsi/selezioni affinché siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.*
- ✓ *Garantire la partecipazione di tutti i dipendenti dell’Ente, senza distinzione di genere, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, attraverso l’organizzazione di corsi in sede, in maniera tale che l’impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell’ambito dell’orario di lavoro oppure con modalità da remoto quali i *webinar* per favorire la conciliazione dei tempi casa-lavoro.*

- ✓ *Favorire la partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento professionale che contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere*, relativi anche alla disciplina di congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, definendo adeguati percorsi formativi nell'ambito del piano di formazione.
- ✓ *Promuovere l'utilizzo in tutti i documenti di lavoro di termini non discriminatori.*
- ✓ *Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità:*
 - raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.);
 - diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.
- ✓ *Favorire con adeguate disposizioni organizzative la flessibilità lavorativa, e una diversa articolazione degli orari di lavoro ordinari, riducendo se possibile il numero di rientri pomeridiani*, in un'ottica di conciliazione della vita familiare e professionale, con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, valutando l'adozione di criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato
- ✓ *Incentivare la modalità del Lavoro Agile e del telelavoro*, anche prevedendo settimanalmente delle giornate destinate stabilmente al lavoro agile per le attività smartabili, anche attraverso processi formativi/informativi del personale (anche dirigente) all'utilizzo di strumenti digitali di collaborazione volti alla diffusione una cultura gestionale più flessibile, orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività, valorizzando le forme collaborative.
- ✓ *Altre azioni di sensibilizzazione:*
 - Attuazione di procedure per il "buon rientro" dei dipendenti assenti per un lungo periodo (come ad esempio in caso di maternità, terapie oncologiche, etc);
 - predisposizione di un'efficace informazione sul "Piano delle Azioni Positive" e delle azioni intraprese;
 - azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni.

Il Piano Triennale Azioni Positive 2023-2025 – annualità 2023 – sarà adottato dall'Amministrazione come allegato al PIAO 2023-2025 nella sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione.

Relativamente ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale, l'ente organizzerà appositi corsi sullo sviluppo della cultura di genere come segue:

| | |
|---|--|
| Sviluppo della cultura di genere (Correlato Piano Azioni Positive) | Cultura di genere |
| | Istituti e disciplina a tutela dei lavoratori contro le forme di discriminazione violenza e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro |
| | Contrasto alla violenza di genere, prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione. |

Fruizione per genere della formazione obbligatoria

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 | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Prevenzione incendi (obbligatoria) | 2 | 9 | 18 | 32 | 9 | 70 | 45,45 % | 1 | 2 | 19 | 52 | 10 | 84 | 54,54 % |
| Primo soccorso (obbligatoria) | 2 | 9 | 19 | 32 | 9 | 71 | 41,28 % | 1 | 7 | 22 | 58 | 13 | 101 | 58,72 % |
| Totale | 4 | 18 | 37 | 64 | 18 | 141 | 43,25 % | 2 | 9 | 41 | 110 | 23 | 185 | 56,75 % |

Il dato sulla fruizione della formazione, riportato sul numero di dipendenti, mostra un numero di donne che hanno partecipato ai corsi di formazione obbligatori sensibilmente maggiore rispetto agli uomini, tenendo però presente che sul dato complessivo del personale quasi il 70% dei dipendenti del Comune di Como è donna.

Composizione per genere delle commissioni alle procedure concorsuali e di mobilità

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

| Tipo di Commissione | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | | Presidente (D/U) |
|---|-----------------|--------|-----------------|--------|-----------------|---------|------------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | |
| Concorso n. 10 Agenti Polizia Locale | 2 | 66,67% | 1 | 33,33% | 3 | 100,00% | Uomo |
| Concorso n. 9 Istruttore area amm.va | 1 | 33,33% | 2 | 66,67% | 3 | 100,00% | Uomo |
| Concorso n. 2 Istruttore area informatica | 2 | 66,67% | 1 | 33,33% | 3 | 100,00% | Uomo |
| Concorso n. 4 Istruttore Direttivo area economico finanziaria | 1 | 33,33% | 2 | 66,67% | 3 | 100,00% | Uomo |
| Concorso n. 1 Istruttore Direttivo area informatica | 2 | 66,67% | 1 | 33,33% | 3 | 100,00% | Uomo |
| Mobilità n. 3 Agenti Polizia Locale | 2 | 66,67% | 1 | 33,33% | 3 | 100,00% | Uomo |
| Concorso n. 7 Istruttore Direttivo area tecnica | 3 | 60,00% | 2 | 40,00% | 5 | 100,00% | Uomo |
| Concorso n. 1 Istruttore Direttivo area socio assistenziale | 1 | 33,33% | 2 | 66,67% | 3 | 100,00% | Donna |
| Concorso n. 6 Istruttore Direttivo area amm.va | 2 | 66,67% | 1 | 33,33% | 3 | 100,00% | Uomo |
| Concorso n. 3 Istruttore area economico finanziaria | 1 | 33,33% | 2 | 66,67% | 3 | 100,00% | Uomo |

| | | | | | | | |
|---|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|----------------|-------|
| Concorso n. 1 Conservatore beni archeologici | 1 | 33,33% | 2 | 66,67% | 3 | 100,00% | Uomo |
| Concorso n. 2 Istruttore area tecnica | 1 | 33,33% | 2 | 66,67% | 3 | 100,00% | Uomo |
| Concorso n. 2 Istruttore Direttivo area vigilanza | 2 | 50,00% | 2 | 50,00% | 4 | 100,00% | Uomo |
| Mobilità n. 1 Istruttore area amm.va | 1 | 33,33% | 2 | 66,67% | 3 | 100,00% | Uomo |
| Mobilità n. 1 Istruttore Direttivo area amm.va | 1 | 33,33% | 2 | 66,67% | 3 | 100,00% | Donna |
| Totale personale | 23 | 47,92% | 25 | 52,08% | 48 | 100,00% | |
| % sul personale complessivo | | 3,36% | | 3,65% | | 7,02% | |

Nel corso del 2022 sono state bandite n. 12 procedure concorsuali e n. 3 mobilità esterne.

La composizione delle commissioni è sostanzialmente equilibrata per genere, con una leggera prevalenza di donne (52,08%) sugli uomini (47,92%), ma decisamente sbilanciata verso la componente maschile per quanto riguarda il ruolo di presidente, con n. 2 donne (13%) a fronte di n. 13 uomini (87%).

Differenziali retributivi uomo/donna

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 | % |
| Dirigenti | 51.172,76 | 60.363,72 | -9.190,96 | 8,24% |
| Alte Specializzazioni (P.O./A.P.) | 27.595,38 | 28.504,77 | -909,38 | 1,62% |
| Assunzioni ex art. 90 | | 12.161,52 | | |
| Categoria D | 18.125,24 | 24.483,62 | -6.358,38 | 14,92% |
| Categoria C | 19.913,13 | 19.492,27 | 420,86 | 1,07% |
| Categoria B | 17.551,77 | 17.076,76 | 475,01 | 1,37% |
| Categoria A | 16.870,54 | 17.251,85 | -381,31 | 1,12% |
| Totale personale | 21.604,12 | 25.683,50 | -4.079,38 | 100,00% |
| % sul personale complessivo | 45,69% | 54,31% | | |

Sui differenziali retributivi, il dato mostra un generale differenziale a favore delle donne, dovuto nel caso delle Alte specializzazioni (P.O. e A.P.) ad un maggior numero di donne con posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali (20 donne a fronte di 10 uomini tra le Posizioni organizzative e le Alte Professionalità), mentre nel caso dei dipendenti di categoria D il differenziale è giustificato da un numero maggiore di donne con PEO (Posizioni economiche orizzontali) più alte rispetto agli uomini e, da ultimo, per le categorie A è dovuto ad un numero maggiore di donne in



servizio a tempo pieno presso i servizi scolastici e anche in questo caso con PEO più alte rispetto agli uomini.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso del 2022 non si è proceduto a svolgere indagini sul benessere organizzativo.

Il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Como è stato adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 108/2014 ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente. Il Codice prevede, all'art. 11, che i Dirigenti, nella ripartizione dei carichi di lavoro, tengano conto di quanto accertato nell'ambito di indagini sul benessere organizzativo o di analoghe indagini in materia di qualità dei servizi.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Ciclo della performance:

L'art. 5 del regolamento della performance del Comune di Como (approvato con deliberazione di G.C. n. 141/2011 e pubblicato sul sito istituzionale) prevede che il ciclo di gestione della performance su componga delle seguenti fasi derivate dall'art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009:

- 1) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 2) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- 3) monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
- 4) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- 5) utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 6) rendicontazione dei risultati.

Nel PEG 2022 è delineato un sistema documentale ove il DUP assume il ruolo di "contenitore generale della pianificazione", avendo orizzonte temporale triennale e soprattutto la capacità di essere declinata (con il PEG) in obiettivi gestionali annuali.

Questo sistema garantisce il collegamento anche con la programmazione economico-finanziaria contenuta nei documenti che costituiscono il bilancio di previsione annuale e pluriennale.

Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della performance:

Il Comune di Como misura e valuta la performance con riferimento:

- 1) all'amministrazione nel suo complesso;
- 2) ai settori/unità organizzative di massimo livello in cui si articola la struttura organizzativa;
- 3) ai singoli dipendenti.



La valutazione della performance è finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi offerti nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dai settori.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Modalità di nomina: i componenti del CUG sono nominati con atto del Direttore delle Risorse Umane e rimangono in carica quattro anni.

Tipologia atto: determinazioni dirigenziali R.G. n. 2913 del 14.12.2022 e R.G. n. 218 del 06.02.2023.

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: NO

Interventi realizzati a costo zero: NO

Riconoscibilità/visibilità: spazio dedicato al CUG sul sito istituzionale

Sede: il CUG ha sede in Via Vittorio Emanuele II, 97 presso gli uffici dell'amministrazione comunale.

Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Regolamento del CUG

Frequenza e temi della consultazione: riunioni almeno 2 volte l'anno sui temi di propria competenza

Collaborazioni interne/esterne: NO

B. ATTIVITA'

Poteri propositivi:

- Esame e validazione del Piano delle azioni positive 2023-2025, predisposto dalla Direzione Risorse Umane, che sarà approvato dalla Giunta nell'ambito del PIAO, con proposte di modifica;
- Attivazione di una mail istituzionale dedicata al CUG per proposte, richieste e segnalazioni da parte dei dipendenti;
- Istituzione di uno spazio dedicato al CUG sul sito istituzionale dove pubblicare il Regolamento e la Relazione annuale;
- Il Comitato ha chiesto che la partecipazione a corsi di formazione sulla cultura di genere sia considerata ai fini della valutazione della performance;

Poteri consultivi:

- Il Comitato ha espresso parere positivo sulle proposte di formazione presentate dall'ente nell'ambito del piano della formazione del personale 2023-2025 che sarà approvato nell'ambito del PIAO 2023-2025;
- Il Comitato, rispetto all'orario di lavoro, ha espresso parere favorevole a eventuali riduzioni dei rientri settimanali con maggiore flessibilità in entrata e in uscita e una generalizzazione



del lavoro agile quale modalità irrinunciabile per rendere l'Ente attrattivo verso le nuove generazioni;

Poteri di verifica:

- La verifica dello stato di avanzamento del PAP 2022-2024 è avvenuta in sede di discussione e approvazione della presente Relazione.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG prende atto dei dati riportati nella presente Relazione, che rappresentano la situazione del personale riferita all'anno precedente.

Il Comitato reitera la richiesta di inserimento della frequenza ai corsi in materia di sviluppo della cultura di genere tra i criteri di valutazione della performance dei dipendenti;

Il Comitato, ancora un a volta, si dichiara favorevole ad eventuali cambi dell'orario di lavoro, con riduzione dei rientri settimanali ed estensione della flessibilità lavorativa ai fini della conciliazione dei tempi vita-lavoro e come misura che favorisce il benessere organizzativo della persona;

Il Comitato chiede all'Amministrazione di verificare in via continuativa la coerenza dei fondi stanziati per i corsi di formazione del personale rispetto alle richieste del personale e alle necessità formative dell'Ente;

Il Comitato ritiene opportuno promuovere la necessità di espletare, almeno con cadenza annuale, un'indagine interna sul benessere organizzativo dei dipendenti, anche al fine di individuare tempestivamente eventuali criticità lavorative ed attuare, conseguentemente, idonee misure per porvi rimedio, anche con riferimento ad un'equa ripartizione dei carichi di lavoro da parte dei Direttori di Settore; rispetto a tale indagine, si propone di voler coinvolgere l'Ufficio comunale di statistica per mettere a punto una prima rilevazione sui macro problemi relativi al benessere del personale;

Il Comitato propone in fine di apportare delle opportune modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Como, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 108 del 9 aprile 2014, al fine di adeguarlo alle novità normative intervenute;

A conclusione il CUG resta in attesa di verificare gli esiti delle proposte avanzate.

Approvata nella seduta del 22 marzo 2023.