



Portale CUG

Relazione CUG

Provincia di Monza e della Brianza - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Provincia di Monza e della Brianza

Regione: Lombardia

Provincia: MB

Comune: Monza

CAP: 20900

Indirizzo: Via Grigna 13

Codice Amministrazione: p_mb

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Province e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2025 - 2027

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_mb-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf\) \(577.51 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_mb-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente		8	23	36	37	7	7	53	41	51	14
Totale personale		8	23	36	37	7	7	53	41	51	14
Totale % sul personale complessivo		2,89	8,30	13,00	13,36	2,53	2,53	19,13	14,80	18,41	5,05

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	6	19	20	9	1	55	41,67	49,55	6	38	18	15	0	77	58,33	46,95
Tra 3 e 5 anni	2	3	5	6	2	18	36,73	16,22	1	15	7	4	4	31	63,27	18,90
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	0	3	100,00	1,83
Superiore a 10 anni	0	0	8	24	6	38	41,76	34,23	0	0	15	28	10	53	58,24	32,32
Totale	8	22	33	39	9	111			7	53	41	49	14	164		
Totale %	2,91	8,00	12,00	14,18	3,27	40,36			2,55	19,27	14,91	17,82	5,09	59,64		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Inferiore al Diploma superiore	3	42,86	4	57,14	7	2,55
	Diploma di scuola superiore	35	37,63	58	62,37	93	33,82
	Laurea	71	40,57	104	59,43	175	63,64

		Uomini			Donne			Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾		Valori assoluti	% ⁽¹⁾		Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale personale		109			166			275	
Totale % sul personale complessivo		38,38			58,45			96,83	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La composizione del personale della Provincia di Monza e della Brianza al 31.12.2024 è rappresentata da n. 284 dipendenti (n. 168 donne pari al 59% e n. 116 uomini pari al 41%) di cui:

- a tempo indeterminato, n. 283 (n. 116 uomini e n. 168 donne);
- a tempo determinato n. 1 dipendente (uomo);
- dirigenti a tempo indeterminato n. 7 (n. 5 uomini e n. 2 donne)

L'analisi della situazione a questa data, presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini lavoratori e donne lavoratrici.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	7	23	36	39	8	113	42,16	97,41	7	52	37	44	15	155	57,84	94,51
Part Time >50%	1	0	1	0	0	2	22,22	1,72	2	0	1	4	0	7	77,78	4,27
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	33,33	0,86	0	0	0	2	0	2	66,67	1,22
Totale	8	23	37	40	8	116			9	52	38	50	15	164		
Totale %	2,86	8,21	13,21	14,29	2,86	41,43			3,21	18,57	13,57	17,86	5,36	58,57		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 83,33	1	0	0	0	0	1	100,00	33,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time Verticale 50%	0	0	0	1	0	1	50,00	33,33	0	0	0	1	0	1	50,00	9,09
Part time misto al 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	9,09
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 60%	0	0	1	0	0	1	100,00	33,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME ORIZZONTALE AL 80%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	4	3	0	8	100,00	72,73
PART-TIME ORIZZONTALE AL 88,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	9,09
Totale	1	0	1	1	0	3			0	1	4	6	0	11		
Totale %	7,14	0,00	7,14	7,14	0,00	21,43			0,00	7,14	28,57	42,86	0,00	78,57		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La Provincia di Monza e della Brianza ha orientato la propria azione ispirandosi al principio fondamentale di pari opportunità come condizione di uguale possibilità o pari occasioni di riuscita per l'attuazione delle politiche di genere, rendendo operativi diversi istituti a favore delle pari opportunità e della conciliazione vita/lavoro, potenziando quanto previsto da indicazioni e disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Con riferimento alla flessibilità (in ingresso ore 7:45/9:30, in uscita 16:00) particolare attenzione è dedicata ad esigenze di conciliazione concedendo deroghe rispetto agli orari standard.

Con riferimento al lavoro agile, i dipendenti autorizzati ad effettuarlo sono 86 donne e 30 uomini al 31.12.2024 (come riportato nella statistica).

Con riferimento al part-time, anche in questo caso vengono riservate particolari attenzioni alle esigenze di conciliazione prevedendo condizioni di precedenza.

Il telelavoro ad oggi non è stato attivato.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	209	57,10	157	42,90	366	22,02
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	77	20,92	291	79,08	368	22,14

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	144	33,88	281	66,12	425	25,57
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	5	0,99	498	99,01	503	30,26
Totale permessi	435	26,17	1227	73,83	1662	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dalle statistiche emerge che le donne sono quelle che usufruiscono maggiormente del congedo parentale, sia obbligatorio che facoltativo questo in coerenza con il contesto generale e sociale che vedono la donna come la figura principale nella cura del bambino.

Le donne sono anche quelle che, in media, utilizzano più frequentemente i permessi della Legge 104/92, in parte per lo stesso motivo (assunzione di responsabilità maggiore nella cura di un familiare disabile).

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a No
redigere il Bilancio di genere?:

Con Decreto Deliberativo Presidenziale n. 28 del 20/02/2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 PIAO di cui fa parte il PTAP 2025-2027. Le azioni previste per anno in corso sono le seguenti:

1. Promuovere le pari opportunità e i fenomeni antidiscriminatori

DESTINATARI: tutti i dipendenti

OBIETTIVI E DESCRIZIONE: Promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività.

UFFICI COINVOLTI: Ufficio personale – CUG – Consigliera di parità

AZIONI POSITIVE

- Corso di formazione destinato a tutti i dipendenti dal titolo "*Emozioni e linguaggio, discriminazioni visibili e invisibili nei luoghi di lavoro*";

- Elaborazione dell'indagine del clima mediante formulazione di questionario avente lo scopo di indagare il superamento delle criticità emerse dall'indagine somministrata ai dipendenti nel 2024;
- Somministrazione effettiva del questionario nel secondo semestre, mezzo utile a monitorare l'andamento del benessere organizzativo, comunicando con esattezza e trasparenza le finalità e gli scopi dell'analisi;
- Analisi e valutazione dei dati rilevati;
- Presentazione dei risultati e programmazione degli interventi al fine di creare un "clima interno" sereno e partecipativo.

2. Valorizzazione e gestione risorse umane, finanziarie e patrimoniali

DESTINATARI: tutti i dipendenti

OBIETTIVI E DESCRIZIONE: Promuovere, nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane e delle pari opportunità, la conciliazione dei tempi lavoro/famiglia, mediante il mantenimento di strumenti inerenti la gestione dell'orario di lavoro, tra cui: articolazione oraria, flessibilità oraria, l'effettuazione del lavoro agile e l'individuazione di ulteriori forme di flessibilità per particolari categorie di dipendenti previste dal CCNL

UFFICI COINVOLTI: ufficio risorse umane – ufficio sistemi informativi – C.U.G.

AZIONI POSITIVE

- flessibilità oraria: Orario giornaliero con flessibilità in entrata (7.45 – 9.30) e in uscita (30 minuti prima dell'orario teorico di uscita);
- ulteriori forme di flessibilità oraria per i dipendenti indicati all'art. 36, comma 4 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta.
- Fascia di pausa per la consumazione del pranzo (dalle 12.00 alle 14.00);
- Possibilità di articolazione dell'orario di lavoro settimanale come segue:

Orario di tipo A): dal lunedì al giovedì 8.00 – 16.30, venerdì 8.00 – 12.00;

oppure, in alternativa

Orario di tipo B): dal lunedì al venerdì 8.00 – 15.42;

- Utilizzazione del lavoro agile quale modello organizzativo in grado di portare vantaggi in termini di produttività, di raggiungimento degli obiettivi, anche in un'ottica di miglioramento del benessere organizzativo e di aumento dell'efficienza, con effetto win win; nonché quale strumento di tutela e supporto in favore di lavoratori che si trovino anche temporaneamente in particolari situazioni di fragilità nella prospettiva della conciliazione vita - lavoro.
- L'utilizzo della personalizzazione dell'orario di lavoro destinato ai genitori con figli fino a 12 anni di età, durante il periodo estivo, con le stesse regole individuate nel 2024.

3. Promuovere l'attività del CUG e rafforzare il suo ruolo nell'Ente a beneficio di tutti i dipendenti

DESTINATARI: Componenti del CUG – tutti i dipendenti

OBIETTIVI E DESCRIZIONE:

- garantire il funzionamento del CUG a partire dall' informazione, la formazione e l'aggiornamento continuo dei suoi componenti riguardante le tematiche di competenza, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019;
- garantire l' attività informativa finalizzata alla prevenzione della violenza di genere e di fenomeni aggressivi;
- organizzare corsi in materia di benessere e conciliazione, destinati a tutto il personale con precedenza al genere femminile

UFFICI COINVOLTI: Ufficio personale – Ufficio formazione - Componenti del CUG - Consigliera di parità.

AZIONI POSITIVE:

- Garantire la formazione e l'aggiornamento dei componenti del CUG nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del Comitato, sulla base delle proposte formative provenienti dalla rete nazionale dei CUG e dall'Ufficio formazione. Per l'informazione e la formazione dei componenti del CUG in base alle proposte della Rete Nazionale, è stato definito un monte ore annuo di formazione pari a 15 ore da svolgersi in orario lavorativo. Tale formazione può essere attivata oltre che dalla rete dei CUG anche dall'ufficio formazione. Le modalità di accesso alla formazione saranno coordinate dall'ufficio formazione
- Organizzare momenti informativi sui temi delle pari opportunità e delle politiche di genere e, in collaborazione con la consigliera di parità, strutturare incontri formativi in tema di discriminazione e violenza di genere.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Ambiente	16	0	16	53	23	108	42,19	3,28	0	16	23	85	24	148	57,81	2,81
GIURIDICO NORMATIVA	18	19	42	60	33	172	37,80	5,22	8	60	95	96	24	283	62,20	5,38
Anticorruzione	43	57	99	193	46	438	28,40	13,30	15	226	296	428	139	1104	71,60	20,98
appalti pubblici,	0	82	93	53	18	246	18,69	7,47	7	330	319	412	2	1070	81,31	20,33
Comunicazione	0	80	0	0	0	80	28,67	2,43	0	42	74	83	0	199	71,33	3,78
Contabilità economico-patrimoniale nelle amministrazioni statali	2	26	0	3	24	55	25,23	1,67	14	18	37	55	39	163	74,77	3,10
Cultura	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	8	3	0	0	11	100,00	0,21
Digitalizzazione della P.A.	0	18	26	44	22	110	31,79	3,34	4	49	68	93	22	236	68,21	4,48
informatica	27	28	48	111	31	245	38,04	7,44	5	69	146	135	44	399	61,96	7,58
Mercato del lavoro	0	15	0	2	0	17	16,50	0,52	0	60	0	4	22	86	83,50	1,63
Pari opportunità e benessere	0	0	2	2	0	4	12,12	0,12	0	2	16	11	0	29	87,88	0,55
Organizzazione	0	4	45	45	17	111	21,47	3,37	0	127	93	139	47	406	78,53	7,71
Polizia e sicurezza integrata	8	4	51	118	49	230	80,99	6,98	0	0	4	40	10	54	19,01	1,03
Progetto Management	0	5	40	10	0	55	34,16	1,67	0	33	34	39	0	106	65,84	2,01
Sicurezza	45	75	358	684	68	1230	62,66	37,34	8	348	102	235	40	733	37,34	13,93
Soft skill	0	14	35	78	28	155	44,41	4,71	0	59	4	85	46	194	55,59	3,69
Territorio	0	0	8	30	0	38	47,50	1,15	0	31	0	8	3	42	52,50	0,80

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Total ore	159	427	863	1486	359	3294			61	1478	1314	1948	462	5263		
Total ore %	1,86	4,99	10,09	17,37	4,20	38,49			0,71	17,27	15,36	22,76	5,40	61,51		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Totale Commissari	55	39,01	86	60,99	141	100,00	
Totale personale	55		86		141		
Totale % sul personale complessivo	19,37		30,28		49,65		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La tabella evidenzia che nelle commissioni di concorso/mobilità il ruolo del Presidente è ricoperto principalmente del genere femminile. Anche per quanto riguarda i componenti e il segretario verbalizzante nelle maggior parte dei casi il ruolo è ricoperto principalmente dal genere femminile.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno,
suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area degli Operatori esperti	€25303,50	€26825,90	€ 1522,40	5,68
Istruttori	€29449,50	€27561,70	€ -1887,80	-6,85
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€35504,70	€36255,80	€ 751,10	2,07
Dirigente	€125865,00	€208572,00	€ 82707,00	39,65

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono Sì
state effettuate indagini riguardo a:
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

È stato definito il progetto di indagine sul clima organizzativo ed in data 16 maggio 2024 è stato somministrato ai dipendenti il relativo questionario. Hanno partecipato al sondaggio n. 148 dipendenti su n. 196 con una percentuale pari al 65%. La sintesi dei risultati del questionario, nel mese di dicembre 2024, è stata inviata via e-mail a tutti i dipendenti.

Dall'analisi dei risultati sono emersi dei punti di forza e di debolezza. I punti di forza, che si configurano come elementi distintivi dell'Ente, sono rappresentati dagli aspetti relazionali, intesi come qualità del rapporto con i colleghi e con i superiori, dalla consapevolezza che l'ente si preoccupi della sicurezza e salute sul luogo di lavoro, grazie ad una adeguata informazione/ formazione, dalla percezione di poter dare il proprio contributo sulla modalità di svolgimento del proprio compito, e dalla chiarezza dei compiti assegnati.

È emerso un unico punto di debolezza rappresentato dalla percezione di scarsa equità nella distribuzione dei carichi di lavoro e di disuguaglianza di trattamento dei dipendenti.

Tale disuguaglianza non risulta tuttavia legata all'appartenenza sindacale e/o all'orientamento politico e/o all'orientamento religioso e/o all'identità di genere.

Sono state effettuate ulteriori analisi al fine di approfondire le criticità riscontrate e delineare il profilo di coloro che hanno evidenziato tale punto di debolezza (in termini di genere, età, anzianità di servizio, inquadramento professionale, pattern di risposta), con l'obiettivo ultimo di pianificare interventi mirati.

A questo proposito, su iniziativa della Consigliera di parità, sarà effettuato un questionario di approfondimento/verifica, nell'anno 2025.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Con Decreto Deliberativo Presidenziale n. 97 del 18/08/2022, la Provincia di Monza e della Brianza ha revisionato il **Codice di Comportamento della Provincia di Monza e della Brianza**, che era stato approvato con Delibera di Giunta n. 10 del 29 gennaio 2014. Il Codice approvato nel 2022 già prevedeva quanto successivamente introdotto con DPR 81/2023

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

non segnalate

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Gli obiettivi contenuti nella sezione del PIAO relativi al Piano Triennale delle Azioni Positive sono confluiti nella sezione del PIAO Performance nell'ambito dell'obiettivo "Servizi delle risorse umane a supporto del cambiamento" assegnato alla Direzione Risorse e Servizi ai Comuni e nell'ambito del quale è prevista apposita fase "Attuare le azioni previste dal PAP: formazione, questionario, orario di lavoro". All'esito della valutazione della performance annuale, i risultati confluiscano nella scheda di valutazione individuale del direttore e dipendenti coinvolti, secondo il sistema premiale vigente.

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Gli obiettivi contenuti nella sezione del PIAO relativi al Piano Triennale delle Azioni Positive sono confluiti nella sezione del PIAO Performance nell'ambito dell'obiettivo "Servizi delle risorse umane a supporto del cambiamento" assegnato alla Direzione Risorse e Servizi ai Comuni e nell'ambito del quale è prevista apposita fase "Attuare le azioni previste dal PAP: formazione, questionario, orario di lavoro". All'esito della valutazione della performance annuale, i risultati confluiscano nella scheda di valutazione individuale del direttore e dipendenti coinvolti, secondo il sistema premiale vigente.

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Gli obiettivi contenuti nella sezione del PIAO relativi al Piano Triennale delle Azioni Positive sono confluiti nella sezione del PIAO Performance nell'ambito dell'obiettivo "Servizi delle risorse umane a supporto del cambiamento" assegnato alla Direzione Risorse e Servizi ai Comuni e nell'ambito del quale è prevista apposita fase "Attuare le azioni previste dal PAP: formazione, questionario, orario di lavoro". All'esito della valutazione della performance annuale, i risultati confluiscano nella scheda di valutazione individuale del direttore e dipendenti coinvolti, secondo il sistema premiale vigente.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Nota di richiesta alle OO.SS. e alle RSU per la designazione dei componenti di parte sindacale. Avviso di interpello a tutti i dipendenti per la designazione dei

componenti dell'Amministrazione.

Tipologia di atto: Determinazione Dirigenziale

Data: 27/12/2021

Organo sottoscrittore: Segretario Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con Questionario benessere organizzativo
specificazione degli argomenti oggetto
di formazione:

personalizzazione orario di lavoro per
dipendenti con figli di età inferiore a 12 anni
periodo estivo

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : E' presente una casella di posta elettronica
condivisa con i componenti CUG, sede di
discussione e condivisione

Esiste Normativa/circolari che
regolamentano i rapporti tra
amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

2

Il cug si avvale di collaborazioni
esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di Parità

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

Il CUG, oltre alle azioni rappresentate si fa portavoce della necessità di creare un clima organizzativo attento alle persone, alle discriminazioni visibili ed invisibili e non solo alla promozione dell'efficienza e dei risultati, tenendo presenti anche le linee guida inserite nella Direttiva del Ministro della PA del novembre 2023.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-provincia-di-monza-e-della-brianza-2025>