



ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2025



Ai vertici dell'Amministrazione

Al Nucleo di Valutazione

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 2025



La presente relazione è redatta in attuazione della Direttiva per la Pubblica Amministrazione e innovazione del Ministero Pari Opportunità del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* (aggiornata con la Direttiva n.2 del 2019 registrata alla Corte dei conti il 16.07.2019, recante le *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di Garanzia nelle PA”*) e che ha un duplice obiettivo:

-  fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione (Prima Parte);
-  costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano delle pari Opportunità adottato dall'Amministrazione (Seconda Parte);

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.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

Sezione 1. DATI SUL PERSONALE

L'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2025, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

QUALIFICA	Donne	Uomini	Totale
Personale dipendente a tempo indeterminato	36	28	64

La tabella evidenzia una prevalenza femminile del personale dipendente dell'Ente, che in termini percentuali diventa:

36 donne pari al 56,25%

28 uomini pari al 43,75%

Il Segretario generale è un uomo.

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
Area degli Operatori Esperti	0	1	1	2	2	0	0	0	4	5
Area degli Istruttori	3	4	4	5	2	0	4	4	5	3



Area dei Funzionari Esperti e delle EQ	0	0	0	0	2	1	0	3	4	0
EQ	0	0	0	2	0	0	0	0	3	0
Totale personale	3	5	5	9	6	1	4	7	16	8
% sul personale complessivo in servizio al 31.12.2025 a tempo indeterminato	4.69%	7.81%	7.81%	14,06%	9,38%	1,56%	6,25%	10,94%	25%	12,50%

Dato atto che nell'Amministrazione comunale non esiste personale dirigenziale, è evidente come, anche tra il personale delle Elevate Qualificazioni, la prevalenza sia femminile.

Sezione 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

L'obiettivo dell'Ente è quello di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e di valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, sviluppando culture organizzative di qualità tese a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

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	0		20	13%	20	13%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0		24(h)20(m) (=4,33 gg)	3%	24(h)20(m) (=4,33 gg)	3%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3	100%	117	79%	120	79%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0		39(h)30(m) (=7 gg)	5%	39(h)30(m) (=7gg)	5%
Totale	3	100%	148,33	100%	151,33	100%
% sul personale complessivo	1	1,56%	8	12,5%	9	14,06%

Nota Metodologica – I permessi ad ore sono stati trasformati in giorni nella voce “TOTALE”, in modo da poter calcolare la percentuale (es. 24(h)20(m): 6 (ore conv.) = 4,33gg). Nel conteggio dei congedi parentali si è tenuto conto solo dei congedi parentali facoltativi.

Nell’anno di riferimento, i congedi parentali sono stati utilizzati prevalentemente da donne.

PART-TIME/FLESSIBILITA’ ORARIA/TELELAVORO/SMART WORKING

La tabella di seguito riportata indica:

 Il n. di dipendenti **part-time**.

L’Ente, compatibilmente con le esigenze di servizio, accoglie le domande di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, anche oltre il limite del 25% per ciascuna categoria, in presenza di gravi e documentate esigenze familiari.

Nell’anno di riferimento risulta prevalente l’utilizzo del part-time da parte delle donne.

 Il n. di dipendenti che usufruiscono della **flessibilità di orario**.

L’Ente favorisce politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell’attenzione la persona e temperando le esigenze dell’organizzazione con quelle dei lavoratori, confermando, in accordo, con la parte sindacale, **la flessibilità oraria**.

 È stato confermato l’istituto della **banca delle ore**, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

 Tra le varie forme di lavoro flessibile, il **telelavoro** rappresenta un’opzione non valorizzata, mentre si è data attuazione alla fruizione dello **smart working**, quale forma di lavoro a supporto delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro, il cui impiego, nella PA, è stato notevolmente esteso durante il periodo di emergenza COVID 19, e favorito anche successivamente su richiesta degli interessati. In attuazione delle normative nazionali e di comparto, sono state disciplinate le modalità di svolgimento del lavoro agile, quale strumento atto a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, a favorire la crescita della produttività del dipendente lavoratore.

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

	UOMINI							DONNE						
Classi età Tipo Misura conciliazione	<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 ORIZZONTALE a richiesta (83,33%)										1	2	2	5	13,89%
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE a richiesta (69,44%)											1		1	2,78%
Personale che fruisce di part time VERTICALE a richiesta (83,33%)										1			1	2,78%
Personale che fruisce di part time MISTO a richiesta (33,33%)										1			1	2,78%
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili	1	1	2	6	3	13	46,43%	1	4	6	14	5	30	83,33%
Totale						28	100%						36	100%

Nota Metodologica: Indicato il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time è stato specificato il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale, aggiungendo una riga per ciascun tipo.

Sezione 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

I Piani Triennali delle Pari Opportunità sono strumenti necessari per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dalle vigenti normative in materia. Essi individuano una serie di attività che permettono di avviare azioni di tipo integrato, in grado di produrre effetti di cambiamento significativi nell'ente.

Nell'anno 2025 l'Ente ha adottato il Piano Triennale delle Azioni Positive con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 27.03.2025 in titolo "Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2025-2027 – Approvazione"

b) FORMAZIONE PROFESSIONALE

Stato di attuazione: realizzata - Finanziata con impegno pari a € 10.726,30 al 31.12.2025, al cap. 320 di Bilancio.

Promozione e sostegno di progetti di investimento professionale e di acquisizione competenze professionali e gestionali attraverso la partecipazione del personale a corsi formativi interni ed esterni. Nel corso dell'anno 2025, oltre ai singoli corsi autorizzati dai Responsabili di Settore, l'Ente ha acquistato un pacchetto di formazione di interesse trasversale di tutto il personale dipendente, fornendo oltre 200 ore di formazione qualificata, di diverse tematiche, fruibili da tutto il personale, indipendentemente dal numero, con relativa certificazione partecipazione.

Inoltre, a seguito dell'adesione dell'Ente al progetto "Syllabus", promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, l'Amministrazione dispone gratuitamente di un catalogo di contenuti formativi utili per innalzare il livello di competenze del personale, a partire proprio da quelle digitali, utilizzando detta piattaforma, pensata appositamente per erogare formazione sulle competenze trasversali a tutti i/le dipendenti pubblici. L'Ente ha favorito la partecipazione progressiva ai corsi di formazione e aggiornamento del personale dipendente secondo le indicazioni fornite dai rispettivi Responsabili di Settore. È stata inoltre garantita la partecipazione ai corsi sulla sicurezza, anche tramite l'attivazione di una piattaforma *e-learning* dedicata. Per rendere ancora più fruibile la partecipazione ai corsi formativi, ove possibile, l'Ente ha privilegiato, anche se con maggiori costi, "l'opzione video", in modo che il materiale del corso potesse essere sempre accessibile online e che i video dei *webinar* potessero essere recuperati in caso di assenza o impedimento per ragioni di servizio, ed essere visti anche più volte in diversi momenti. L'Amministrazione continua ad assicurare, inoltre, la formazione d'ingresso del personale neoassunto mediante attività di intensità e durata coerente con le esigenze di inserimento nei contesti organizzativi in relazione alle valutazioni del Responsabile di Settore. Si rileva inoltre, ai soli fini statistici, come i percorsi formativi siano stati frequentati in prevalenza da dipendenti di genere femminile, anche in termini di ore di formazione fruite, dovuto al fatto che il personale dell'Ente è composto per oltre il 50% da donne. I corsi si sono svolti prevalentemente in orario di servizio e in modalità *webinar*.

Si allega, di seguito, tabella riassuntiva:

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ'

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	8	16	36	49	24	133	15%	4	20	16	32	8	80	9%
Aggiornamento professionale	150,5	158,5	113	172,5	115,5	710	82%	13	55	298	316	75,5	757,5	82%
Competenze manageriali/Relazionali	0	6	4	2	2	14	2%	0	0	8	30	14	52	6%
Tematiche CUG	0	5	0	0	0	5	1%	0	0	15	14	0	29	3%
Violenza di genere	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Altro (specificare)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Totale ore	158,5	185,5	153	223,5	141,5	862	100%	17	75	337	392	97,5	918,5	100%
Totale ore %	18%	22%	18%	26%	16%	100%		2%	8%	37%	43%	11%	100%	

Nota Metodologica – È stata inserita la somma delle ore di formazione fruita per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, *public speaking*, *project work*, ecc.). Nel conteggio sono considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione è stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati).

c) ADOZIONE BILANCIO DI GENERE

Stato di attuazione: non realizzata

d) COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE DIVERSE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Stato di attuazione: realizzata

Nel corso dell'anno 2025 non sono stati espletati concorsi pubblici direttamente dall'Ente per l'assunzione di personale. Questo Ente, infatti, ha stipulato una convenzione pluriennale con la Provincia di Monza e della Brianza per l'esercizio della funzione di organizzazione dei concorsi delle procedure selettive del personale e, limitatamente ad alcune coperture di posti relative all'annualità 2025, una convenzione con singoli Enti, per l'utilizzo occasionale di loro graduatorie in corso di validità. Tuttavia, si segnala che l'unico reclutamento comparativo effettuato direttamente dall'Ente, tramite l'istituto della Mobilità Volontaria, seppur non rientrante nelle procedure concorsuali, ha visto una composizione rappresentativa dei generi nella formazione della commissione esaminatrice.

e) DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI UOMO/DONNA

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Area degli Operatori Esperti	20.630,06	21.209,11	579,05	1,38%
Area degli Istruttori	25.779,01	21.423,16	4.355,85	9,23%
Area dei Funzionari e delle EQ	26.832,61	25.365,67	1.466,94	2,81%
Elevate Qualificazioni	36.729,15	32.090,08	4.639,07	6,74%
Totale personale	28	36	64	100,00%
% sul personale complessivo	43,75%	56,25%	100%	

Nota Metodologica – Inserito il valore in euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc.) e assegni se spettanti del personale rapportato al tempo pieno. Eventuali assunzioni effettuate in corso d'anno sono state ricondotte all'anno intero.

Sezione 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Periodicamente, su indicazione del RSPP, si svolgono indagini sul benessere organizzativo, sulla valutazione dello stress e la valutazione dei rischi, in relazione a quanto previsto nel DUVRI.

Sono stati, nei tempi previsti dalla normativa, adottati il Codice di Comportamento, il Piano per la Prevenzione della Corruzione e il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Sezione 5. PERFORMANCE

Si rimanda all'analisi degli obiettivi relativi all'anno 2025 approvati nel Piano della Performance adottato con deliberazione G.C. n. 27 del 27.03.2025

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Nel 2026, con determinazione n. 199 del 02.03.2026, sono stati nominati i nuovi componenti del C.U.G. del Comune di Varedo; resta in vigore il "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 160 del 05.12.2022.

I componenti nominati in rappresentanza dell'Amministrazione sono stati selezionati tramite avviso interno pubblico. I componenti nominati dalle OO.SS. sono stati designati dalle medesime, individuate tra quelle maggiormente rappresentative dell'Ente.

Funzioni

Al CUG sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psicologica verso i lavoratori:

Poteri Propositivi

- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- promozione e/o potenziamento delle iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- 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 del territorio di riferimento;
- 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.

Poteri Consultivi, formulando pareri su:

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- Piani di formazione del personale;
- Orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;

- Criteri di valutazione del personale
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

 Poteri di verifica su:

- 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;
- Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing;
- 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 sul lavoro.

AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI

Le azioni programmate nel Piano Triennale delle Azioni Positive per il 2025 sono state prevalentemente realizzate come si evince dalle seguenti schede:

Iniziativa n. 1 – FACILITARE E SOSTENERE L'EMERGERE DEI TALENTI

Obiettivo: Favorire e sostenere l'emergere dei talenti

Azioni:

-  Promozione e sostegno di progetti di investimento professionale e di acquisizione competenze professionali e gestionali attraverso la partecipazione del personale a corsi formativi interni ed esterni. Nel corso dell'anno 2025, oltre ai singoli corsi autorizzati dai Responsabili di Settore, l'Ente ha acquistato un pacchetto di formazione di interesse trasversale di tutto il personale dipendente, fornendo oltre 200 ore di formazione qualificata, di diverse tematiche, fruibili da tutto il personale, indipendentemente dal numero, con relativa certificazione partecipazione.
-  Inoltre, a seguito dell'adesione dell'Ente al progetto "Syllabus", promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, l'Amministrazione dispone gratuitamente di un catalogo di contenuti formativi utili per innalzare il livello di competenze dei propri dipendenti, a partire proprio da quelle digitali, utilizzando detta piattaforma, pensata proprio per erogare formazione sulle competenze trasversali a tutti i dipendenti pubblici. L'Ente ha favorito la partecipazione progressiva dei dipendenti secondo le percentuali previste e le indicazioni fornite dai rispettivi Responsabili di Settore.
-  Per rendere ancora più fruibile la partecipazione ai corsi formativi, ove possibile, l'Ente privilegia, anche se con maggiori costi, "l'opzione video", in modo che il materiale del corso

sia sempre accessibile online e che i video dei *webinar* possano essere recuperati in caso di assenza o impedimento per ragioni di servizio o personali, ed essere visti anche più volte in diversi momenti. L'Amministrazione, in linea generale, assicura la formazione d'ingresso del personale neoassunto, mediante attività di intensità e durata coerente con le esigenze di inserimento nei contesti organizzativi, in relazione alle valutazioni del Responsabile di Settore. Particolare attenzione viene riservata anche alla formazione in materia di sicurezza sul lavoro. Si rileva inoltre, ai soli fini statistici, come i percorsi formativi siano stati frequentati in prevalenza da dipendenti di genere femminile, anche in termini di ore di formazione fruite, dovuto al fatto che il personale dell'ente è composto da oltre il 50% da donne. I corsi si sono svolti prevalentemente in orario di servizio e in modalità *webinar*.

-  Sostegno alla progettualità e al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino, attraverso percorsi di aggiornamento e riorientamento professionale.

Attori Coinvolti: tutti i settori

Beneficiari: tutto il personale dipendente

Obiettivo finanziato con impegno pari a € 10.726,30 al 31.12.2025, al cap. 320 di Bilancio.

Nota Metodologica

- Iscrizione ai corsi di formazione
- Iscrizione a corsi di aggiornamento e sostegno del reinserimento lavorativo attraverso la valorizzazione delle professionalità presenti nel servizio di provenienza.

La presente azione è stata riproposta anche nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2026/2028

Iniziativa n. 2 – PROMOZIONE DELL'EQUILIBRIO TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Obiettivo n. 2.1: Migliorare l'efficienza organizzativa

Azioni:

- A. Ricorso all'utilizzo del part-time, come una delle forme di flessibilità da integrare nella organizzazione del lavoro.

Attori Coinvolti: tutti i settori

Beneficiari: tutto il personale dipendente



Nota Metodologica

- Si conferma l'accoglimento delle richieste di part-time, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche oltre il limite del 25% per ciascuna categoria, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari. Al fine di garantire la concessione del part-time a dipendenti interessati da situazioni familiari tali da richiedere una assidua assistenza da parte del lavoratore stesso, l'Ente riconosce di elevare fino ad un ulteriore 10% il contingente previsto, secondo i criteri riportati nel vigente CCDI. L'azione si sostanzia in un'analisi, con il dipendente, della forma di flessibilità più confacente alle esigenze emerse di non compatibilità con i tempi di lavoro, sempre nel rispetto delle esigenze di servizio e dei criteri stabiliti nel citato CCDI.

Obiettivo n. 2.2: Consolidare gli istituti esistenti per la conciliazione casa/lavoro

Azioni:

- A. *Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori.*

Attori Coinvolti: tutti i settori

Beneficiari: tutto il personale dipendente

Nota Metodologica

- *È stata confermata la Banca delle Ore, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, con un conto individuale per ciascun lavoratore.*
- *È stata confermata la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con le organizzazioni sindacali.*
- *Si è previsto inoltre, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente e sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, la concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno, fatta salva la possibilità dello stesso di ripresentare la domanda qualora permanessero le condizioni sopra delineate*
- *È stata fornita assistenza personalizzata ai dipendenti per offrire le migliori soluzioni atte a conciliare i tempi della vita lavorativa e di quella familiare, ivi compresi i congedi parentali da parte dei padri e delle madri e i principali istituti esistenti in applicazione alla normativa vigente (prima art. 45 CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, ora art. 35 del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026).*
- *Permane la possibilità di ricorrere al lavoro agile quale strumento di inclusione lavorativa, avendo cura di facilitare l'accesso ai dipendenti che si trovano in condizioni di particolari necessità e fragilità.*



- *Viene favorito lo sviluppo di servizi digitali, che riducono la necessità di recarsi presso le sedi comunali e ampliano gli spazi per maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro e conseguentemente a soluzioni che consentono la conciliazione.*

Schema rendiconto anno 2025:

- banca ore, aderenti n. 17 dipendenti;
- flessibilità oraria, riguardante la totalità del personale dipendente fatta eccezione per alcune categorie di profili incompatibili (biblioteca, vigili, personale nido, operai);
- non sono pervenute nuove richieste di riduzione dell'orario di servizio e, in accoglimento della richiesta di passaggio a tempo pieno di un dipendente, al 31.12.2025, il personale dipendente con orario part-time è pari ad 8 unità;
- congedi parentali: n. 5 dipendenti ne ha richiesto l'utilizzo e usufruito;
- lavoro agile: non sono pervenute richieste nel corso del 2025;

Iniziativa n. 3 – PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

Obiettivo: Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

Azioni:

A. *Pubblicazione e diffusione delle iniziative del CUG*

B. *Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.*

Attori Coinvolti: tutti i settori

Beneficiari: tutto il personale dipendente

Nota Metodologica

- Sono stati utilizzati i canali a disposizione per la promozione e la diffusione di informazioni riguardanti il PAP, il funzionamento del C.U.G., le iniziative e gli eventi organizzati sul territorio, attraverso il sito istituzionale del Comune.

Iniziativa n. 4 – PROMUOVERE IL RUOLO E LE ATTIVITA' DEL CUG

Obiettivo n. 4.1: Istituire le figure di riferimento

Azioni:

A. Istituire il CUG – Comitato Unico di Garanzia

Attori Coinvolti: tutti i settori

Beneficiari: tutto il personale dipendente

Nota Metodologica

- *È stato istituito il C.U.G., la cui composizione è stata aggiornata da ultimo con determinazione n. 199 del 02.03.2026.*

Obiettivo n. 4.2: Dotarsi degli strumenti normativi

Azioni:

Adottato e promosso tramite i canali istituzionali il “Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

Attori Coinvolti: tutti i settori

Beneficiari: tutto il personale dipendente

Nota Metodologica

- *Con deliberazione di Giunta n. 160 del 05.12.2022 è stato approvato il “Regolamento per il funzionamento del Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.”*

Obiettivo n. 4.3: Favorire le relazioni sul territorio

Azioni: *promozione di iniziative sul tema delle pari opportunità.*

Nel corso del 2025, in continuità e rafforzamento dei programmi e percorsi culturali precedenti, grazie alla collaborazione con il Lions Club Seregno AID, il C.A.DO.M. (Centro Aiuto Donne Maltrattate di Monza), l'Associazione Assosinderesi, Maurizio Orlando e la Fondazione "La Versiera 1718", è proseguita la realizzazione di un percorso di crescita, valorizzazione e scoperta rivolto a tutte le donne e non solo. Per l'anno 2025, il filo conduttore del progetto "La forza in uno sguardo" è stato il percorso "Allenare la CONSAPEVOLEZZA: Chi sono? Cosa voglio? Dove voglio andare?", dove la consapevolezza è da intendersi come strumento chiave per aprire tutte le porte. Sono state organizzate diverse iniziative, supportate da professionisti qualificati:

- "La ruota della Vita":
uno strumento per acquisire consapevolezza di sé, quale primo passo verso la trasformazione;
- "L'albero della TUA vita": per avere uno sguardo realistico sul futuro, è fondamentale conoscere le nostre radici e i valori che ci portano ad agire;
- "Lo spettro del denaro":
presentazione del libretto realizzato da Lions Club AID Seregno sul contrasto alla violenza economica con diversi interventi;
- "Quattro passi di ben...essere!":
Passeggiata nel parco con letture ed esperienze sensoriali;
- "Radici e ali":
Come trovare il giusto equilibrio tra chi siamo e dove vogliamo andare;
- "Mademoiselle Coco Chanel Ricucire il futuro":
una rappresentazione di un viaggio tra parole, musica e movimento con una Coco Chanel che rivive in una conversazione impossibile.

Per il mese di Marzo 2025 è stata organizzata dalla Fondazione La Versiera 1718, con il patrocinio del Comune di Varedo, la prima edizione di "Arte e altri incontri", un festival di letteratura, scultura, pittura e musica sulle donne e delle donne, che si è offerto come spazio e momento per rendere le donne protagoniste di nuove narrazioni, attraverso le parole, la musica e l'arte.

- S.O.S. Genitori Anziani:
Progetto ideato da Assosinderesi, in collaborazione con Assessorato Servizi Ricreativi e Culturali e Assessorato Servizi alla Persona, con incontri con esperti per affrontare le sfide e le opportunità che la nuova longevità propone.

Nell'ambito del concorso "We share books" di Brianza Biblioteche, la Biblioteca Comunale di Varedo si fa parte proattiva nella promozione della lettura tra i giovani cittadini e cittadine del territorio. Dopo l'avvio dell'anno scolastico, viene presentato agli alunni e alle alunne delle classi seconda e terza delle scuole pubbliche secondarie di primo grado della città un ventaglio di testi di recente edizione tra cui sceglierne uno, al fine di realizzare, singolarmente o in gruppo, un booktrailer, che concorra a una premiazione finale. Nella bibliografia presentata per l'anno scolastico 2024/25, sono stati proposti diversi testi che, afferendo

alla sfera delle pari opportunità e della lotta alle discriminazioni, ci si augura abbiano avvicinato e sensibilizzato collateralmente la platea più giovane della popolazione locale a temi quali bullismo, adozione/ ricerca della propria identità, immigrazione, situazione lavorativa delle donne, parità di genere nello sport.

Attori Coinvolti: Diversi Settori

Beneficiari: tutto il personale dipendente e la cittadinanza

Nota Metodologica

- *Si sono organizzate iniziative, in collaborazione con le associazioni del territorio, da parte degli uffici che hanno maggiori relazioni con le stesse, quali la biblioteca, l'ufficio cultura e/o servizi sociali.*

Inoltre, l'Amministrazione ha dedicato ampio spazio alla predisposizione del nuovo Piano triennale delle Azioni Positive 2026/2028

Considerata l'importanza che riveste il Piano, anche come programma di lavoro per i prossimi anni, si sono ritenuti, come prioritari, i seguenti macro-obiettivi:

-  Sostenere il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro
-  Favorire la conciliazione tra famiglia e professione
-  Monitorare la formazione e l'aggiornamento professionale
-  Costruire politiche di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni

Considerazioni Conclusive

Anche la proposta **del Piano Triennale delle Azioni Positive 2025/2027** ha previsto misure dirette ad eliminare ogni forma di discriminazione attraverso obiettivi tesi a modificare l'organizzazione del lavoro in senso favorevole alla realizzazione delle pari opportunità.

L'Amministrazione del Comune di Varedo, con il Piano delle Azioni Positive, ha di fatto elaborato un atto a favore delle pari opportunità per le lavoratrici ed i lavoratori dell'Ente quale strumento indispensabile per prevenire comportamenti discriminatori, richiamando l'attenzione sull'importanza che il principio di parità riveste anche nella programmazione dei fabbisogni del personale e nella programmazione della formazione.

Si intendono consolidare le azioni già descritte ed intraprese con il piano precedente finalizzate a rimuovere eventuali ostacoli per la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti.

Vengono confermate anche le Politiche formative, quali strumento di leva per il cambiamento



organizzativo e gestionale, creando un reale “valore” all’interno dell’Amministrazione volto a favorire la coerenza delle esigenze di sviluppo professionale dei singoli con gli orientamenti e le priorità gestionali dell’Amministrazione.

Conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro

L’Amministrazione sostiene la tutela dell’ambiente di lavoro, la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità sia all’interno dell’Ente sia sul territorio e supporta l’organizzazione del lavoro con modalità che favoriscano, per i lavoratori e per le lavoratrici, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

A tal proposito, si continuano a favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell’attenzione la persona e temperando le esigenze dell’organizzazione con quelle dei lavoratori e delle lavoratrice, confermando **la flessibilità di orario**, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con le organizzazioni sindacali e permane la possibilità di usufruire del lavoro agile, il cui impiego, nella PA, è stato notevolmente incentivato durante il periodo di emergenza COVID 19, e favorito anche successivamente su richiesta degli interessati. In attuazione delle normative nazionali e di comparto, sono state disciplinate le modalità di svolgimento del lavoro agile, quale strumento atto a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, a favorire la crescita della produttività del dipendente lavoratore.

I MEMBRI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

Mirco Bellé (Presidente) (*)

Giuseppina Arpaia (*)

Daniele Canato (*)

Ivan Armando Guagenti (*)

Marina Libera (*)

Annalisa Santambrogio (*)

Varedo, 26.03.2026

(*) Originale firmato conservato agli atti