



**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 2025**

---



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](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

## **RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

**ANNO 2025**



COMUNE DI  
COMO

## 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 del Servizio Organizzazione e Risorse Umane del Comune di Como 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;
- altri dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc), laddove pervenuti.

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**

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Classi età Inquadramento	UOMINI						DONNE						Totale	%
	<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.		
Amministratori	1	3	3	5	8	20	1	4	6	7	2	20	40	5,72
Tempo Indeterminato	14	32	38	88	27	199	11	40	87	224	85	447	646	92,42
DIRIGENTI			4	4	2	10				3	2	5	15	2,15
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	2	7	14	17	6	46	6	13	20	38	13	90	136	19,46
Area degli Istruttori	12	24	16	43	7	102	5	27	56	81	20	189	291	41,63
Area degli Operatori Esperti		1	2	13	11	27			6	61	31	98	125	17,88
Area degli Operatori			2	11	1	14			5	41	19	65	79	11,30
Tempo Determinato	1					1			4	5		9	10	1,86
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione						0			1	1		2	2	0,29
Area degli Istruttori	1					1			1			1	2	0,29
Area degli Operatori Esperti						0			2	4		6	6	0,86
Area degli Operatori				3		3						0	3	0,43
<b>Totale*</b>	<b>16</b>	<b>35</b>	<b>41</b>	<b>96</b>	<b>35</b>	<b>223</b>	<b>12</b>	<b>44</b>	<b>97</b>	<b>236</b>	<b>87</b>	<b>476</b>	<b>699</b>	
<b>% sul totale complessivo</b>	<b>2,29</b>	<b>5,01</b>	<b>5,87</b>	<b>13,73</b>	<b>5,01</b>	<b>31,90</b>	<b>1,72</b>	<b>6,29</b>	<b>13,88</b>	<b>33,76</b>	<b>12,45</b>	<b>68,10</b>		<b>100,00</b>

\*il totale ricomprende anche gli Amministratori

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE							Tot.	%
	<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	15	32	38	86	24	195	96,06	11	39	77	159	59	345	75,66	540	81,94
Part Time>50%				1	1	2	0,99			9	41	21	71	15,57	73	11,08
Part Time<50%				4	2	6	2,96		1	5	29	5	40	8,77	46	6,98
<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>32</b>	<b>38</b>	<b>91</b>	<b>27</b>	<b>203</b>		<b>11</b>	<b>40</b>	<b>91</b>	<b>229</b>	<b>85</b>	<b>456</b>		<b>659</b>	
<b>Totale %</b>	<b>7,39</b>	<b>15,76</b>	<b>18,72</b>	<b>44,83</b>	<b>13,30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>2,41</b>	<b>8,77</b>	<b>19,96</b>	<b>50,22</b>	<b>18,64</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		<b>100</b>

**TABELLA 1.3 – POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Incaricati di Elevata Qualificazione	10	32,26	21	67,74	31	100
<b>Totale personale</b>	<b>10</b>		<b>21</b>		<b>31</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>32,26</b>		<b>67,74</b>		<b>100</b>

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Classi età	UOMINI							DONNE							Tot.	%
	<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	14	21	11	10	1	57	29,53	10	19	21	14	1	65	14,41	122	18,94
Tra 3 e 5 anni		6	2	1		9	4,66	1	5	8	4		18	3,99	27	4,19
Tra 5 e 10 anni	1	4	6	11	3	25	12,95		11	19	14	4	48	10,64	73	11,34
Superiore a 10 anni		1	15	65	21	102	52,85		5	43	194	78	320	70,95	422	65,53
<b>Totale</b>	15	32	34	87	25	193		11	40	91	226	83	451		644	
<b>Totale %</b>	7,7	16,58	17,62	45,08	12,95		100	2,44	8,87	20,18	50,11	18,40		100		100,00

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	5	50,00	4	80,00	9	60,00
Master di I livello	4	40,00	1	20,00	5	33,33
Master di II livello						
Dottorato di ricerca	1	10,00			1	6,67
<b>Totale personale</b>	<b>10</b>		<b>5</b>		<b>15</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>66,67</b>	<b>100</b>	<b>33,33</b>	<b>100</b>		<b>100</b>

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	35	18,13	107	23,73	142	22,05
Diploma di scuola superiore	97	50,26	194	43,02	291	45,19
Laurea	11	5,70	22	4,88	33	5,12
Laurea magistrale	47	24,35	115	25,50	162	25,16
Master di I livello	1	0,52	7	1,55	8	1,24
Master di II livello			3	0,67	3	0,47
Dottorato di ricerca	2	1,04	3	0,67	5	0,78
<b>Totale personale</b>	<b>193</b>		<b>451</b>		<b>644</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>29,97</b>	<b>100</b>	<b>70,03</b>	<b>100</b>		<b>100</b>

### **Distribuzione del personale per genere - Analisi generale:**

Per quanto rappresentato nelle suindicate tabelle, che riportano i dati riferiti al 31.12.2024, il personale del Comune di Como, compreso quello dirigenziale, presenta, sostanzialmente, la medesima ripartizione degli anni precedenti, con un rapporto di circa 70 a 30, rispettivamente tra donne e uomini. Tale rapporto è invece differentemente distribuito nell'ambito del personale dirigenziale: su un totale di n. 15 unità, il 66,67% (n. 10) sono uomini e il 33,33% (n. 5) sono donne.

Nella ripartizione dei dipendenti dei livelli di inquadramento, nelle Aree degli Istruttori e dei Funzionari, le donne mantengono una percentuale che oscilla, rispettivamente, tra il 64,85% e il 66,67%, pressoché in linea con il dato generale, mentre tra il personale inquadrato nelle Aree Operatori esperti ed Operatori vi è una maggior incidenza del personale femminile con una percentuale, in entrambe le Aree del 79%. Nella lettura di questi ultimi dati occorre tenere conto della gestione di servizi educativi ricomprendenti Asili Nido e refezione scolastica.

### **Distribuzione del personale per genere - Analisi di dettaglio:**

**Classi di età:** in rapporto alle classi d'età, rispetto agli anni 2023 e 2022, si assiste ad un incremento del personale rientrante nella fascia da 31 a 40 anni per gli uomini, con un 16,58% di uomini - 15,46% nel 2023 e 9,59% nel 2022 - e una leggera diminuzione rispetto all'anno precedente per le donne con una percentuale del 8,77% comunque in aumento in relazione al 2022 - 9,44% nel 2023 e 7,71% nel 2022. La maggior parte del personale è allineata nella classe di età da 51 a 60 anni, per un totale di 48,60% (tabella 1.4).

**Tipo di presenza:** dall'analisi dei dati, il ricorso al part-time risulta essere principalmente femminile, con un totale di n. 111 lavoratrici donne (circa il 25% sul totale delle donne) che ne hanno usufruito a fronte di n. 8 lavoratori uomini (circa il 4% sul totale degli uomini).

**Posizioni di responsabilità non dirigenziali:** gli incarichi di Elevata qualificazione nell'ambito dell'Area dei Funzionari sono n. 31 per una percentuale del 22,79% del personale a tempo indeterminato inquadrato nella stessa Area, di cui il 67,74% donne (n. 21 su 31), con una percentuale del 15,44% di donne sul totale dell'Area (n. 21 su 136).

**Anzianità nei profili e livelli personale non dirigenziale:** i dati mostrano una percentuale complessiva del 65,53% di permanenza nel profilo e livello superiore a 10 anni, con un 52,85% per gli uomini e 70,95% per le donne. Seguono, in leggero aumento rispetto al 2023, una permanenza inferiore a 3 anni per una percentuale complessiva del 18,94% con un 29,53% per gli uomini e un 14,41% per le donne (nel 2023, 24,23% per gli uomini e 13,95% per le donne) e tra 5 e 10 anni per una percentuale complessiva del 11,34% con un 12,95% per gli uomini e un 10,64% per le donne (nel 2023, 9,79% per gli uomini e 7,73% per le donne). In netta diminuzione la permanenza tra 3 e 5 anni per entrambi i generi per complessive n. 27 unità nel 2024 rispetto a n. 49 unità del 2023.

**Titolo di studio:** in relazione al livello di istruzione, i diplomati di scuola secondaria superiore rappresentano quasi la metà del personale non dirigenziale, per il 45,19% sul totale, mentre la percentuale di laureati, tenendo conto sia di lauree triennali che magistrali, è del 30,28% e per i titoli di studio post-laurea 2,49% (master di I e II livello, dottorato di ricerca). Quest'ultimo dato riguarda una percentuale del 40% del personale dirigenziale (n. 6 su 15) ugualmente distribuiti tra uomini e donne.

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’**

Classi età	UOMINI							DONNE							Tot.	%
	<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				5	3	8	6,72		1	14	70	26	111	93,28	119	24,39
Personale che fruisce di telelavoro (ora lavoro da remoto)				1		1	11			4	1	3	8	89	9	1,84
Personale che fruisce del lavoro agile	1	8	14	20	3	46	23,59	2	20	43	68	16	149	76,41	195	39,96
Personale che fruisce di orari flessibili	4	20	28	77	25	154	31,56	8	27	66	170	63	334	68,44	488	100
Altro (c.d. "orario mamme")										2						

I dati riportati nella tabella 1.9 non sono cumulativi atteso che possono evidenziarsi situazioni di fruizione contemporanea delle misure di conciliazione, in particolare, rispetto agli orari flessibili che riguardano la gran parte del personale fatta eccezione per il solo personale turnista.

**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 (giorni)	359	96,25	1252	76,34	1.611	80,03
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti(giorni)	14	3,75	388	23,66	402	19,97
<b>Totale permessi fruiti a giorni</b>	<b>373</b>	<b>100</b>	<b>1640</b>	<b>100</b>	<b>2.013</b>	<b>100</b>
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	493	100	926	77,95	1.419	84,41
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti(ore)			262	22,05	262	15,59
<b>Totale permessi fruiti a ore</b>	<b>493</b>	<b>100</b>	<b>1188</b>	<b>100</b>	<b>1.681</b>	<b>100</b>

Il Comune di Como favorisce la conciliazione vita-lavoro attraverso vari interventi la flessibilità degli orari, il lavoro da remoto e il lavoro agile:

- forme di orario flessibili, tra cui il lavoro da remoto e la riduzione oraria;
- lavoro agile attuato a partire dall'anno 2020, per effetto dello stato emergenziale sanitario all'entrata in vigore dell'art. 87, comma 1, del 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 con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del succitato art.87, del D.L. n. 18/2020, "fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e,

*comunque, non oltre il 31 dicembre 2021*”, da ultimo definito ai sensi degli artt. 63 e ss. del nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022 e della Disciplina del lavoro agile approvata dal Comune di Como con deliberazione di Giunta comunale n. 59 del 7 marzo 2024;

- 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 16.00).

Nello specifico:

- Lavoro agile: si registrano n. 149 donne (in aumento rispetto al dato 2023 di n. 117) e n. 46 uomini (in leggero aumento rispetto al dato 2023 di n. 41) che hanno richiesto e attivato la modalità del lavoro agile; le donne rappresentano quindi il 76,41% (74,05% nell’anno 2023).
- Lavoro da remoto: si registrano n. 9 dipendenti che hanno fatto ricorso durante il 2024 a tale modalità di lavoro.
- Orario c.d. “mamme”: un totale di n. 2 dipendenti donne hanno fatto ricorso a tale orario nel 2024, rispetto alle n. 16 unità del 2022. Il dato sembrerebbe in riduzione in concomitanza con la modifica dell’orario di lavoro di tipo “standard” dell’Ente, per effetto dell’adozione della deliberazione di Giunta comunale n. 283/2023 che ha ridotto a n. 2, da n. 4, i rientri pomeridiani a decorrere dal 4 settembre 2023.

### **SEZIONE 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITA’**

#### *Piano Triennale Azioni Positive*

Il Piano Triennale Azioni Positive 2025/2027 è stato approvato nell’ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - “Sezione 2.1 – Valore pubblico” con deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 30 gennaio 2025.

Il Comitato Unico di Garanzia prende atto che il Comune di Como, in continuità con quanto già previsto per le annualità precedenti, intende porre in essere anche per il triennio 2025/2027, nei confronti dei propri dipendenti, le seguenti azioni positive:

- ✓ Continuare a 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 del Ministro per la Pubblica Amministrazione ed il Sottosegretario delegato alle pari opportunità emanata in data 26 giugno 2019 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 citata 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, 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, anche mediante la diffusione del lavoro agile e del lavoro da remoto, 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 lavoro da remoto, eventualmente prevedendo settimanalmente delle giornate destinate stabilmente al lavoro agile per le attività che possono essere rese da remoto, anche attraverso processi formativi/informativi del personale (anche dirigente) all'utilizzo di strumenti digitali di collaborazione volti alla diffusione di 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
- ✓ accrescere la cultura del rispetto della persona e valorizzazione delle diversità partendo dalla fruizione del corso di formazione, previsto dalla piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica, da parte di un dipendente per ogni area, un dipendente della polizia locale ed uno dell'avvocatura del Comune
- ✓ 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.

### Piano di formazione del personale

Il Piano di formazione 2025/2027 è stato approvato nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) con deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 30 gennaio 2025, previo confronto con i soggetti sindacali. Appositi corsi sullo sviluppo della cultura di genere, sono previsti in continuità con gli interventi degli anni precedenti, e, in particolare:

<i><b>Sviluppo della cultura di genere</b></i> <i>(Correlato Piano Azioni Positive)</i>	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.

Nell'anno 2024 sono stati fruiti i seguenti corsi di formazione relativi alle tematiche della cultura di genere e delle pari opportunità, organizzati dall'UPEL di Varese con il quale è sottoscritta una quota associativa annuale:

- Comunicazione efficace alla costruzione del benessere lavorativo, Netiquette (n. 1 donna)
- Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica (L. 24.11.2023, n. 168) – (n. 1 donna)

- Conquistare la serenità: Gestione del Tempo/Pazienza, flessibilità e creatività – (n. 1 uomo e n. 3 donne)
- Pensiero critico e risoluzione dei conflitti – (n. 7 donne)
- Etica Professionale, Leadership e Lavoro di squadra – (n. 1 uomo e n. 3 donne)
- Strumenti per la gestione dello stress e dei conflitti in ambito lavorativo, contrasto agli stereotipi/laboratorio – (n. 1 donna)

Altri corsi presenti a catalogo UPEL, non fruiti di propria iniziativa da parte del personale, riguardavano le seguenti aree tematiche:

- Pari Opportunità, contrasto al fenomeno del mobbing e delle molestie
- Pari Opportunità, contrasto al fenomeno del mobbing e delle molestie/laboratorio
- Ruolo e compiti del CUG e della Consigliera di fiducia
- Intelligenza emotiva/Gestione delle emozioni
- Intelligenza emotiva/laboratorio
- Adattabilità e resilienza

#### Fruizione per genere della formazione obbligatoria

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE E ETA'**

Classi età	UOMINI							DONNE							Tot.	%
	<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)	3	13	15	24	6	60	35,88	3	16	23	60	17	109	64,12	169	22,24
Aggiornamento professionale	9	28	34	78	28	177	30,78	10	32	76	202	78	398	69,22	575	75,66
Competenze manageriali/Relazionali					1	1	6,25		3	4	7	1	15	93,75	16	2,11
<b>Totale ore</b>	<b>92</b>	<b>416</b>	<b>540</b>	<b>885</b>	<b>424</b>	<b>2357</b>	<b>22,56</b>	<b>94</b>	<b>524</b>	<b>798</b>	<b>5983</b>	<b>690</b>	<b>8089</b>	<b>77,44</b>	<b>760</b>	
<b>Totale ore %</b>	<b>3,90</b>	<b>17,65</b>	<b>22,91</b>	<b>37,55</b>	<b>17,99</b>		<b>100</b>	<b>1,16</b>	<b>6,48</b>	<b>9,87</b>	<b>73,96</b>	<b>8,53</b>		<b>100</b>		<b>100</b>

#### Composizione per genere delle commissioni alle procedure concorsuali e di mobilità

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assol	%	
Concorso n. 8 Agente P.L.	4	66,67	2	33,33	6	100,00	U
Concorso n. 1 Assistente Sociali	2	40,00	3	60,00	5	100,00	D
Concorso n. 6 Funz. Amm.	3	50,00	3	50,00	6	100,00	D
Concorso n. 1 Funz. Amm.	2	40,00	3	60,00	5	100,00	D
Concorso n. 3 Funz. PL	4	66,67	2	33,33	6	100,00	U
Concorso n. 4 Funz. Tecn.	3	60,00	2	40,00	5	100,00	U
Concorso n. 1 Istr. Amm.	1	25,00	3	75,00	4	100,00	D
Concorso n. 4 Istr. Tecn.	3	60,00	2	40,00	5	100,00	U
Mobilità n. 7 APL	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Mobilità n. 1 Funz. Amm.	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U

Mobilità n. 1 Funz. Contabile	1	33,33	2	66,67	3	100,00	D
Mobilità n. 1 Funz. Info.	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Mobilità n. 1 Funz. Info. Inter.	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Mobilità n. 1 Funz. PL	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Mobilità n. 4 Funz. Tecn.	1	33,33	2	66,67	3	100,00	U
Mobilità n. 5 Funz. Tecn.	2	66,67	1	33,33	3	100,00	D
Mobilità n. 2 Istr. Contabile	1	33,33	2	66,67	3	100,00	D
Mobilità n. 1 Istr. Tecn.	2	66,67	1	33,33	3	100,00	D
Stabilizzazione n. 1 operatore	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Selezione art. 90 n. 1 Funz. Amm.	1	33,33	2	66,67	3	100,00	D
Selezione art. 90 n. 1 Istr. Amm.	1	33,33	2	66,67	3	100,00	D
Selezione art. 90 n. 2 Funz. Amm.	1	33,33	2	66,67	3	100,00	D
Selezione art. 90 n. 1 Istr. Amm.	1	33,33	2	66,67	3	100,00	U
<b>Totale personale</b>	<b>45</b>		<b>42</b>		<b>87</b>		<b>12U - 11D</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>51,72%</b>		<b>48,28%</b>		<b>100,00%</b>	<b>52,17% U- 47,83%D</b>

Nel corso del 2024 sono state bandite n. 8 procedure concorsuali, n. 10 procedure di mobilità, n. 1 stabilizzazione e n. 4 procedure di selezione ex art. 90 TUEL. La composizione delle commissioni vede una lieve prevalenza di uomini (51,72%) rispetto alle donne (48,28%). In relazione al ruolo di Presidente della Commissione, i dati mostrano un sostanziale equilibrio di genere (12 uomini e 11 donne).

#### Differenziali retributivi uomo/donna

**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
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media
DIRIGENTI	4.410,47	5.481,51
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	2.083,73	2.104,43
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1.846,66	1.743,43
OPERATORE ESPERTO	1.521,11	1.529,52
OPERATORE	1.432,06	1.224,99
<b>Totale personale</b>	<b>1.968,98</b>	<b>1.731,78</b>



#### SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

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.

Nel corso del 2023 sono state avviate indagini riguardanti il benessere organizzativo e stress lavoro correlato.

Come da verbale della riunione del CUG, n. 2 del 23 ottobre 2024, l'Avv. Maria Antonietta Marciano, Direttore del Settore "*Servizi Assicurativi - Legalità - Prevenzione e Protezione Aziendale*", ha illustrato le finalità, l'iter di formazione e i dati oggettivi risultanti nel documento "*Valutazione preliminare stress da lavoro-correlato. Relazione di valutazione del rischio allegato al DVR*".

Il CUG ha preso atto dei dati descritti dai quali emerge, in particolare, che il rischio più elevato rileva nei GOL a contatto con l'utenza esterna.

Nel corso del 2024 sono stati avviati, dallo stesso Settore diretto dall'Avv. Marciano, specifici incontri con gli altri Dirigenti dell'Ente in relazione ai risultati emersi del suddetto documento.

#### 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 si 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.

##### 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:* aggiornamento professionale obbligatorio del personale iscritto all’Albo speciale degli Avvocati

*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, consultivi e di verifica*

Il Comitato, nell’ambito dei suoi poteri propositivi, consultivi e di verifica:

- di seguito ad una prima riunione del 23 ottobre 2024, si riserva di calendarizzare nuovi incontri per monitorare e verificare lo stato di avanzamento delle attività realizzate in ordine alle indagini su benessere organizzativo e al lavoro stress correlato;
- conferma il proprio intendimento di sostenere la più ampia sensibilizzazione sui temi del ruolo del C.U.G. e dell’importanza delle “azioni positive” rispetto alla diffusione di una cultura condivisa sulla parità di genere, promuovendo la partecipazione dei dipendenti a specifici interventi formativi e organizzando anche appositi incontri;
- conferma, inoltre, la richiesta di valorizzare la partecipazione a corsi di formazione sulla cultura di genere anche ai fini della valutazione della performance;
- rinnova l’invito ad adeguare il Codice di comportamento alle novità intervenute con DPR 16 aprile 2023, n. 81;
- prende atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 30 gennaio 2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027 – pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Como al link [https://www.comune.como.it/amministrazione-trasparente/disposizioni\\_generali/piao/](https://www.comune.como.it/amministrazione-trasparente/disposizioni_generali/piao/) - contenente sia il Piano delle Azioni Positive sia il Piano di formazione, che confermano interventi in continuità con le annualità precedenti, riservandosi il monitoraggio della relativa attuazione nel corso del 2025.



## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il Comitato Unico di Garanzia, a conclusione di quanto sopra illustrato, rappresenta le proprie considerazioni conclusive:

- il Comune di Como, nell'ottica di favorire la conciliazione vita-lavoro ha attuato diversi interventi, rispetto alla modifica dell'orario di lavoro di tipo "standard", alla flessibilità oraria, al lavoro da remoto e al lavoro agile;
- apposita regolamentazione sulla disciplina del lavoro agile è stata adottata con deliberazione di Giunta comunale n. 59 del 07.03.2024 e il Piano Organizzativo del Lavoro agile è integrato annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- gli interventi di cui sopra evidenziano un positivo riscontro in termini di diffusione del lavoro agile, come attestano i dati 2024, così come nell'utilizzo di forme flessibili dell'orario di lavoro;
- il Piano delle Azioni Positive e il Piano di formazione 2025/2027, approvati nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027, si pongono in continuità con gli interventi delle annualità precedenti.

Nell'ambito delle proprie attività, il Comitato Unico di Garanzia conferma, in particolare, i seguenti intendimenti:

- garantire la più ampia diffusione della conoscenza sulle tematiche della parità di genere e sulle attività e il ruolo del C.U.G. anche attraverso la pagina dedicata del sito istituzionale;
- proseguire gli incontri con il Settore competente per l'aggiornamento dello stato di avanzamento delle attività in ordine alle indagini su benessere organizzativo e al lavoro stress correlato, per quanto conseguente alla seduta del 23 ottobre 2024;
- riservarsi di valutare, altresì, la calendarizzazione di un apposito incontro con la Dirigenza dell'Ente, utile anche alla condivisione di quanto emerso dalle predette indagini.

La presente relazione è approvata dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Como nella seduta del 20 marzo 2025.