Portale CUG

Relazione CUG

Provincia di Mantova - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Provincia di Mantova

Regione:	Lombardia
Provincia:	MN
Comune:	Mantova
CAP:	46100
Indirizzo:	Via Principe Amedeo, 30/32
Codice Amministrazione:	p_mn
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

2021-2023	2022-2024
piano_azioni_positive_p_mn-triennio_2021-2023-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/p_mn/2021-2023/piano_azioni_positive_p_mn-triennio_2021-2023-anno_.pdf) (526.15 KB)	piano_azioni_positive_p_mn-triennio_2022-2024-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/p_mn/2022-2024/piano_azioni_positive_p_mn-triennio_2022-2024-anno_.pdf) (529.73 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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	Categoria A	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Categoria B	0	0	3	16	1	0	0	3	6	2
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	1	9	17	6	1	3	11	15	5
Personale non dirigente	Categoria D	3	4	18	18	6	2	4	28	32	3
Dirigente di livello non generale	Dirigente art. 19 commi 5 bis e 6 del D.lgs. 165 del 2001	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente a T.D. ART. 110 C.1 e C.2 TUEL	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		3	5	30	53	13	3	7	42	55	11
Totale % sul personale complessivo		1,35	2,25	13,51	23,87	5,86	1,35	3,15	18,92	24,77	4,95

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 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]**
Inferiore a 3 anni	3	5	11	21	3	43	53,75	41,75	3	7	13	10	4	37	46,25	32,17
Superiore a 10 anni	0	0	14	25	9	48	45,71	46,60	0	0	19	33	5	57	54,29	49,57
Tra 3 e 5 anni	0	0	5	6	1	12	36,36	11,65	0	0	10	10	1	21	63,64	18,26
Totale	3	5	30	52	13	103			3	7	42	53	10	115		
Totale %	1,38	2,29	13,76	23,85	5,96	47,25			1,38	3,21	19,27	24,31	4,59	52,75		

[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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,46
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	15	83,33	3	16,67	18	8,26
Categoria B	Diploma di scuola superiore	3	30,00	7	70,00	10	4,59
Categoria B	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	1,38
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	3	50,00	3	50,00	6	2,75
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	26	49,06	27	50,94	53	24,31
CATEGORIA C	Laurea	4	44,44	5	55,56	9	4,13
Categoria D	Diploma di scuola superiore	8	44,44	10	55,56	18	8,26
Categoria D	Laurea	41	41,00	59	59,00	100	45,87
Totale personale		103		115		218	
Totale % sul personale complessivo		46,40		51,80		98,20	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il personale della Provincia di Mantova, come si denota dalle tabelle, è concentrato soprattutto nelle classi di età 41-50 e 51-60; questo a testimonianza del fatto che l'ente per diversi anni ha subito il blocco delle assunzioni. Solo negli ultimi due anni la provincia ha potuto attivare procedure concorsuali e permettere un cambio generazionale. La maggior parte delle/dei dipendenti è inserito nella categoria D ed è laureato.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	3	5	28	50	13	99	52,94	95,19	3	5	33	40	7	88	47,06	74,58
Part Time >50%	0	0	1		0	1	3,45	0,96	0	2	9	14	3	28	96,55	23,73
Part Time ≤50%	0	0	1	3	0	4	66,67	3,85	0	0	0	1	1	2	33,33	1,69
Totale	3	5	30	53	13	104			3	7	42	55	11	118		
Totale %	1,35	2,25	13,51	23,87	5,86	46,85			1,35	3,15	18,92	24,77	4,95	53,15		

[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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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]
Ferie Solidali	0	0	0	0	1	1	50,00	1,18	0	0	1	0	0	1	50,00	0,63
PT VERTICALE SETTIMANALE 83,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,63
PT VERTICALE SETTIMANALE 61,11%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,63
PT VERTICALE SETTIMANALE 60%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,63
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	1	3	0	4	100,00	4,71	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time Verticale 66,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,63
PT MISTO < o = 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	1,26
PT MISTO > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	1,26
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	1	0	0	1	4,35	1,18	0	2	9	9	2	22	95,65	13,84
Personale che fruisce di congedo parentale	0	1	2	1	0	4	50,00	4,71	0	1	1	2	0	4	50,00	2,52
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	0	2	8	3	13	46,43	15,29	0	0	6	8	1	15	53,57	9,43
Smart working	3	3	23	28	5	62	36,26	72,94	2	6	40	53	8	109	63,74	68,55

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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]
Totale	3	4	29	40	9	85			2	9	57	78	13	159		
Totale %	1,23	1,64	11,89	16,39	3,69	34,84			0,82	3,69	23,36	31,97	5,33	65,16		

[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 maggior parte del personale svolge il lavoro a tempo pieno. Il/le dipendenti in part time sono 35. Dalle tabelle si evince che le donne usufruiscono maggiormente del part time.

A causa dell' emergenza sanitaria anche la Provincia di Mantova ha attivato lo Smart Working straordinario. Il lavoro agile ha coinvolto quasi la totalità dei dipendenti, è rimasto escluso il personale adibito ai servizi essenziali. Anche lo smart working ha coinvolto maggiormente il genere femminile.

Dall'analisi dei dati si evince che l'utilizzo degli strumenti di conciliazione vita - lavoro sono maggiormente utilizzati dalle donne, in quanto hanno un ruolo ancora forte nella gestione di figli e nell'organizzazione familiare.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	13	46,43	15	53,57	28	77,78
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	4	50,00	4	50,00	8	22,22
Totale permessi	17	47,22	19	52,78	36	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Non ci sono particolari differenze di genere nell'utilizzo dei congedi parentali e nella richiesta dei permessi L.104/1992.

L'ente grazie anche alle azioni previste nei Piani delle Azioni Positive ha voluto promuovere l'utilizzo del congedo parentale anche ai papà.

Nel periodo di emergenza , i/le dipendenti/e con figli piccoli hanno potuto usufruire anche dei congedi parentali COVID.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- benessere organizzativo

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

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 redigere il Bilancio di genere?: No

Il Piano delle Azioni positive 2021-2023 è stato approvato con decreto presidenziale n. 31 del 04/03/2021.

La Provincia di Mantova, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, ritiene prioritario:

- accrescere e valorizzare le competenze e il ruolo del CUG

- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al pieno rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;

- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti o demansionanti;

- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane, favorendo le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale;

- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;

- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte, qualora si riscontrino appunto squilibri;

- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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)
informatica	0	0	1	0	0	1	25,00	1,00	0	0	2	0	1	3	75,00	2,00
Anticorruzione	3	4	23	41	9	80	45,98	80,00	2	4	36	44	8	94	54,02	62,67
Privacy	0	0	3	0	1	4	12,12	4,00	0	1	10	14	4	29	87,88	19,33
SPORTELLO TELEMATICO	0	1	5	4	1	11	44,00	11,00	0	0	9	5	0	14	56,00	9,33
personale e organizzazione	0	0	0	1	0	1	16,67	1,00	0	0	2	2	1	5	83,33	3,33
economico - finanziaria		0	0	3	0	3	37,50	3,00	1	0	1	3		5	62,50	3,33
Totale ore	3	5	32	49	11	100			3	5	60	68	14	150		
Totale ore %	1,20	2,00	12,80	19,60	4,40	40,00			1,20	2,00	24,00	27,20	5,60	60,00		

(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?: No

Per quanto riguarda la formazione, oltre a quella obbligatoria sulle tematiche anti corruzione e trasparenza, il personale è stato coinvolto in attività formative specifiche ma anche trasversali ai diversi servizi dell'ente.

Il CUG non ha ancora affrontato la tematica del bilancio di genere. Per il 2021 Il Comitato affronterà le tematiche del benessere organizzativo e l'istituzione della figura della Consigliera di fiducia.

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**
TIROCINIO - DOTE COMUNE AVVISO 6/2019	1	25,00	3	75,00	4	12,50	Donna
CONCORSO PUBBLICO CAT.D AMM.VO AMBIENTE	3	75,00	1	25,00	4	12,50	Uomo
CONCORSO PUBBLICO CAT. C TECNICO PIANIFICAZIONE	3	75,00	1	25,00	4	12,50	Uomo
CONCORSO PUBBLICO 4 CAT. D AMM.VI VARI SERVIZI	2	50,00	2	50,00	4	12,50	Uomo
CONCORSO PUBBLICO CAT.C AMM.VO LEGALE	2	50,00	2	50,00	4	12,50	Uomo
CONCORSO CAT.D TECNICO PIANIFICAZIONE	2	50,00	2	50,00	4	12,50	Donna
CONCORSO DIRIGENTE IN AMBITO TECNICO	2	50,00	2	50,00	4	12,50	Uomo
TIROCINIO - DOTE COMUNE AVVISO 16/2019	1	25,00	3	75,00	4	12,50	Donna
Totale personale	16		16		32		
Totale % sul personale complessivo	7,21		7,21		14,41		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Si denota una forte presenza del genere maschile nel ruolo del Presidente della Commissione.

La commissione tende a rispettare la parità di genere nella maggioranza dei casi.

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 %
Categoria A	€16,58	€0,00	€ -16,58	--
CATEGORIA B-B1	€20,14	€17,31	€ -2,83	-16,37
CATEGORIA B-B3	€20,52	€18,63	€ -1,89	-10,15
CATEGORIA C	€21,52	€20,53	€ -0,99	-4,83
CATEGORIA D-D1	€22,07	€22,16	€ 0,10	0,43
CATEGORIA D1-D3	€25,15	€23,90	€ -1,25	-5,24

Sono presenti delle differenze retributive di genere. Il divario economico si va sempre più assottigliando nella categoria D/D1.

Sezione 4 - Benessere personale

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

E' stata svolta un'indagine sul benessere organizzativo nel 2014.

Obiettivo per l'anno 2021 dell'attuale CUG è la somministrazione di un nuovo questionario sul benessere organizzativo a tutto il personale dell'ente, al fine di confrontare i dati a distanza di qualche anno.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d’ascolto organizzativo: No

Sportelli d’ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici:	No
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

Il codice di condotta dell'ente è stato approvato nel 2012. Il CUG ha valutato insieme alla Consigliera di Parità l'esigenza di aggiornare il suddetto Codice di condotta contro le molestie, discriminazioni e mobbing.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il CUG nel mandato 2020-2024 intende

1) somministrare questionario sul benessere organizzativo

2) aggiornare il codice di condotta

3) istituire la figura della Consigliera di Fiducia

4) istituire il Nucleo di Ascolto

5)somministrare il questionario sul Mobbing

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

E' pervenuta una sola segnalazione nell'anno 2020.

Il Cug, non potendo gestire singoli casi specifici di discriminazione di genere, nell'ambito delle sue funzioni, ha suggerito alla dipendente di indirizzare la segnalazione alla Consigliera di Parità della Provincia di Mantova, competente ad intervenire con azioni dirette in caso di discriminazione di genere.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Viene pubblicato un avviso di interpello per la designazione dei componenti del CUG rivolto a tutti i dipendenti dell'Ente
Tipologia di atto:	Provvedimento dirigenziale di nomina del CUG

Data:	03/03/2020
Organo sottoscrittore:	Segretario Generale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	No
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
10

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Figure professionali esperte

Attività

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

- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Piani di formazione del personale
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte
:

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

- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

INCONTRO CONSIGLIERA DI PARITA'- L'incontro è servito per presentare alla Consigliera il nuovo CUG e al Comitato per chiarire alcuni punti utili per la definizione degli obiettivi del proprio mandato.

QUEDTIONARIO SMART WORKING - Ai dipendenti dell'ente è stato somministrato il questionario sullo Smart Working, utile per rilevare gli aspetti organizzativi, le valutazioni (positive e negative), il gradimento, le aspettative e gli orientamenti futuri di questa nuova modalità di lavoro.

La risposta dei dipendenti è stata positiva e l'ufficio personale si è occupato della rendicontazione dei dati ottenuti.

FORMAZIONE CUG- Il Cug ha partecipato ad incontri formativi tenuti dalla Consigliera di Parità regionale e ad una giornata di formazione avente come oggetto “Elementi essenziali relativi al CUG” organizzato da FORMEL.

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-provincia-di-mantova-2021*