



Portale CUG

Relazione CUG

Provincia di Mantova - 2022

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

[piano_azioni_positive_p_mn-
triennio_2021-2023-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_mn-triennio_2021-2023-anno_.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_posit
ive_p_mn-triennio_2021-2023-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_mn-triennio_2021-2023-anno_.pdf))
(526.15 KB)

2022-2024

[piano_azioni_positive_p_mn-
triennio_2022-2024-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_mn-triennio_2022-2024-anno_.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/p_mn/2022-2024/piano_azioni_posit
ive_p_mn-triennio_2022-2024-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_posit
ive_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

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	Categoria A	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Categoria B	0	0	4	14	3	0	0	2	6	2
Personale non dirigente	Categoria C	3	5	8	17	5	2	7	12	17	2
Personale non dirigente	Categoria D	8	10	18	20	4	4	6	28	32	4
Dirigente di livello generale	Dirigente art. 19 commi 5 bis e 6 del D.lgs. 165 del 2001	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
Totale personale		11	15	30	53	12	6	13	42	56	9
Totale % sul personale complessivo		4,45	6,07	12,15	21,46	4,86	2,43	5,26	17,00	22,67	3,64

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	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	11	15	20	29	4	79	53,02	65,83	6	13	27	21	3	70	46,98	56,45
Tra 3 e 5 anni	0	0	5	4	0	9	32,14	7,50	0	0	7	11	1	19	67,86	15,32
Tra 5 e 10 anni	0	0	4	7	2	13	56,52	10,83	0	0	6	4	0	10	43,48	8,06
Superiore a 10 anni	0	0	1	12	6	19	43,18	15,83	0	0	2	19	4	25	56,82	20,16
Totale	11	15	30	52	12	120			6	13	42	55	8	124		
Totale %	4,51	6,15	12,30	21,31	4,92	49,18			2,46	5,33	17,21	22,54	3,28	50,82		

⁽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⁾
categoria a	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,41
categoria b	Inferiore al Diploma superiore	14	87,50	2	12,50	16	6,56
categoria b	Diploma di scuola superiore	5	41,67	7	58,33	12	4,92
categoria b	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	1,23
Categoria C	Inferiore al Diploma superiore	2	50,00	2	50,00	4	1,64
Categoria C	Diploma di scuola superiore	31	50,00	31	50,00	62	25,41
Categoria C	Laurea	5	41,67	7	58,33	12	4,92
CATEGORIA d	Diploma di scuola superiore	5	33,33	10	66,67	15	6,15
CATEGORIA d	Laurea	55	46,22	64	53,78	119	48,77
Totale personale		120		124		244	
Totale % sul personale complessivo		48,58		50,20		98,79	

⁽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, come per l'anno 2020, soprattutto nelle classi di età 41-50 e 51-60. Si denota però ,rispetto all'anno precedente, un incremento nelle fasce di età più giovani, grazie al venir meno del blocco delle assunzioni negli ultimi 3 anni. Questo ha permesso all'ente di attivare diverse procedure concorsuali. La maggior parte del personale 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

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	11	15	28	50	12	116	53,95	95,87	6	11	34	40	8	99	46,05	78,57

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⁾
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	3,70	0,83	0	2	8	15	1	26	96,30	20,63
Part Time ≤50%	0	0	2	2	0	4	80,00	3,31	0	0	0	1	0	1	20,00	0,79
Totale	11	15	30	53	12	121			6	13	42	56	9	126		
Totale %	4,45	6,07	12,15	21,46	4,86	48,99			2,43	5,26	17,00	22,67	3,64	51,01		

⁽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 ORIZZONTALE > 50%	0	0	0	1	0	1	4,76	1,25	0	2	8	9	1	20	95,24	12,90
PT VERTICALE > 50%	0	0	2	2	0	4	57,14	5,00	0	0	0	3	0	3	42,86	1,94
PT MISTO > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	4	0	4	100,00	2,58
Personale che fruisce di congedo parentale	0	0	2	1	0	3	30,00	3,75	0	3	3	1	0	7	70,00	4,52
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	0	1	6	3	10	37,04	12,50	0	0	5	11	1	17	62,96	10,97
Smart working	4	5	21	30	2	62	37,35	77,50	2	6	37	52	7	104	62,65	67,10
Totale	4	5	26	40	5	80			2	11	53	80	9	155		
Totale %	1,70	2,13	11,06	17,02	2,13	34,04			0,85	4,68	22,55	34,04	3,83	65,96		

⁽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 32. Sono le donne ad usufruire maggiormente degli strumenti di conciliazione vita - lavoro come il part-time , il congedo parentale e lo Smart Working, in quanto hanno un ruolo ancora forte nella gestione dei figli e nell'organizzazione familiare.

L'ente grazie anche alle azioni previste nel piano delle Azioni Positive ha promosso l'uso dei congedi parentali anche da parte dei papà.

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

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	194	37,45	324	62,55	518	54,01
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	37	20,56	143	79,44	180	18,77
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	39	14,94	222	85,06	261	27,22
Totale permessi	270	28,15	689	71,85	959	

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

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

Sia per quanto riguarda il numero di permessi giornalieri ed orari richiesti per la L.104/1992 e per i congedi parentali, è sempre più il genere femminile ad utilizzarli maggiormente.

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

- benessere organizzativo

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 redigere il Bilancio di genere?: **No**

Il Piano 2022-2024 è stato approvato con decreto presidenziale n. 13 del 31/01/2022.

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

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⁾
Anticorruzione	30	27	24	43	0	124	56,36	13,23	6	18	52	20	0	96	43,64	5,22
economico - finanziaria	0	12	12	54	6	84	27,81	8,96	6	12	78	122	0	218	72,19	11,85
informatica	40	70	150	289	24	573	35,00	61,15	36	56	450	446	76	1064	65,00	57,86
personale e organizzazione	6	10	14	73	2	105	32,31	11,21	6	6	94	112	2	220	67,69	11,96
Specialistica	0	4	4	35	8	51	34,00	5,44	0	0	42	57	0	99	66,00	5,38
Privacy	0	0	0		0	0	0,00	--	0	0	17	17	0	34	100,00	1,85
Comunicazione	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	50	0	50	100,00	2,72
contratti	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	45	13	0	58	100,00	3,15
Totale ore	76	123	204	494	40	937			54	92	778	837	78	1839		
Totale ore %	2,74	4,43	7,35	17,80	1,44	33,75			1,95	3,31	28,03	30,15	2,81	66,25		

⁽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, i/le dipendenti sono stati coinvolti sulle tematiche anticorruzione e trasparenza. Il personale neo assunto ha partecipato anche ai corsi interni sul Codice di comportamento della Provincia di Mantova. I/le dipendenti sono stati formati su materia specifiche relative alle proprie competenze ma anche su materie trasversali ai diversi servizi dell'ente.

Il Cug non si è occupato del bilancio di genere per l'anno 2021, ma ha predisposto la bozza di questionario sul benessere organizzativo da somministrare quest'anno al personale dell'ente.

Il Comitato intende anche affrontare la tematica dell'istituzione della Consigliera di Fiducia.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
TIROCINIO DOTE COMUNE AVVISO 1/2021	2	50,00	2	50,00	4	7,14	Donna
TIROCINI DOTE COMUNE AVVISO 4/2021	2	50,00	2	50,00	4	7,14	Uomo
TIROCINIO DOTE COMUNE AVVISO 6/2021	3	75,00	1	25,00	4	7,14	Uomo
TIROCINIO DOTE COMUNE AVVISO 10/2021	2	50,00	2	50,00	4	7,14	Uomo
AVVISO MOBILITA' - D AMMINISTRATIVO AREA SG	2	50,00	2	50,00	4	7,14	Uomo
AVVISO MOBILITA' D AMMINISTRATIVO AREA 3	2	50,00	2	50,00	4	7,14	Uomo
AVVISO MOBILITA' D AMMINISTRATIVA AREA 1	1	25,00	3	75,00	4	7,14	Donna
AVVISO MOBILITA' D TECNICO AREA 4	2	50,00	2	50,00	4	7,14	Uomo
AVVISO MOBILITA' C TECNICO AREA 4	2	50,00	2	50,00	4	7,14	Uomo
AVVISO MOBILITA' C TECNICO AREA 3	2	50,00	2	50,00	4	7,14	Uomo
AVVISO MOBILITA' C TECNICO AREA 3	2	50,00	2	50,00	4	7,14	Uomo
AVVISO MOBILITA' D TECNICO AREA 5	3	75,00	1	25,00	4	7,14	Uomo
SELEZIONE EX ART. 16 ESECUTORE STRADALE	2	50,00	2	50,00	4	7,14	Uomo
SELEZIONE EX ART. 16 ESECUTORE TECNICO	2	50,00	2	50,00	4	7,14	Uomo
Totale personale	29		27		56		
Totale % sul personale complessivo	11,74		10,93		22,67		

⁽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 onnicomprensive 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	€15847,00	--	€ -15847,00	--
CATEGORIA B-B1	€19451,10	€16747,50	€ -2703,60	-16,14
CATEGORIA B-B3	€20420,20	€18031,80	€ -2388,40	-13,25
Categoria C	€20374,20	€20140,50	€ -233,70	-1,16
CATEGORIA D-D1	€22706,90	€21927,00	€ -779,90	-3,56
CATEGORIA D-D3	€26505,40	€27963,90	€ 1458,50	5,22

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

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 nel 2014.

Obiettivo 2022 del CUG è la somministrazione del questionario sul benessere organizzativo a tutto il personale dell'ente, al fine di confrontarne 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

Obiettivo 2022 del CUG è l'aggiornamento del codice di condotta approvato nel 2012 inserendo le tematiche attuali del mobbing, molestie e discriminazioni.

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

Il CUG nel mandato 2020-2024 intende :

- 1) somministrare il questionario sul benessere organizzativo
- 2) aggiornare il codice 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

Nel 2021 non sono pervenute segnalazioni.

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?: Non so

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

Consigliera di Parità

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?

- 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
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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

Considerazioni conclusive

Il CUG nel 2021 ha partecipato ad un incontro formativo sull'indagine di clima. In seguito si è occupato di predisporre la bozza di questionario sul benessere organizzativo. La bozza è stata condivisa con l'Amministrazione e RSU.

Il CUG ha implementato e aggiornato la intranet dell'ente e il sito istituzionale rendendo la sezione più chiara e maggiormente accessibile. E' stato creato il logo CUG e predisposta la news letter per l'invio ai dipendenti, al fine di far conoscere al personale soprattutto neo assunto il ruolo e funzioni del CUG.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-provincia-di-mantova-2022>