



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Passirano - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Passirano

Regione: Lombardia

Provincia: BS

Comune: Passirano

CAP: 25050

Indirizzo: Piazza Europa, 16

Codice Amministrazione: c_g361

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

piano 2022-2024 allegato

[piano_azioni_positive_c_g361-triennio_piano-2022-2024-allegato-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_g361/piano-2022-2024-allegato/piano_azioni_positive_c_g361-triennio_piano-2022-2024-allegato-anno_.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_g361/piano-2022-2024-allegato/piano_azioni_positive_c_g361-triennio_piano-2022-2024-allegato-anno_.pdf) (347.07 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	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Categoria B	0	1	0	0	1	0	0	1	0	2
Personale non dirigente	Categoria C	0	0	1	1	0	1	2	3	2	0
Personale non dirigente	Categorie D	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0
Personale non dirigente	Categorie D - Responsabili Area	0	0	2	0	0	0	0	1	1	0
Organo di vertice	Segretario Comunale	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Totale personale		0	1	3	1	1	1	3	9	4	2
Totale % sul personale complessivo		0,00	4,00	12,00	4,00	4,00	4,00	12,00	36,00	16,00	8,00

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	0	1	3	0	1	5	25,00	83,33	1	2	7	4	1	15	75,00	83,33
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	1	0	1	25,00	16,67	0	0	2	0	1	3	75,00	16,67
Totale	0	1	3	1	1	6			1	2	9	4	2	18		
Totale %	0,00	4,17	12,50	4,17	4,17	25,00			4,17	8,33	37,50	16,67	8,33	75,00		

⁽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

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	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	4,17
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	8,33
Categoria B	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	12,50
Categoria C	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	4,17
Categoria C	Diploma di scuola superiore	2	28,57	5	71,43	7	29,17
Categoria C	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	4,17
Categoria C	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	4,17
Categoria D	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	8,33
Categoria D	Laurea magistrale	1	25,00	3	75,00	4	16,67
Categoria D	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	8,33
Totale personale		6		18		24	
Totale % sul personale complessivo		25,00		75,00		100,00	

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

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

Il numero dei dipendenti in ruolo al 31/12/2022 è pari a 24, di cui 18 donne (75%) e 6 uomini (25%).

Per quanto riguarda la ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento, si segnala la presenza di una sola dipendente donna di età inferiore ai 30 anni (4,00%), il 16,00% di età compresa tra i 31 e i 40 anni (4,00% uomini e 12,00% donne), il 48,00% di età compresa tra i 41 e i 50 anni (12,00% uomini e 36,00% donne), il 20% di età compresa tra i 51 e i 60 anni (4,00% uomini e 16,00% donne) e infine l'12,00% di età superiore ai 60 anni (4,00% uomini e 8,00% donne), significando una generale maturità dell'intero personale dipendente che vede la maggioranza nella fascia di età tra i 41 e i 50 anni. Si evidenzia inoltre che quasi metà dei dipendenti (41,66%) appartiene alla categoria C e che gli stessi si distribuiscono in modo abbastanza omogeneo tra le diverse classi di età. Il 29,17% appartiene alla categoria D, in maggioranza donne, con età compresa tra i 41 e i 60 anni.

Per quanto concerne l'anzianità di servizio nei profili non dirigenziali presso il comune di Passirano, si evidenzia che la maggior parte dei dipendenti è in servizio da meno di 3 anni, nello specifico l' 83,33% sia per gli uomini che per le donne, sia per effetto delle assunzioni/mobilità avvenute per il medesimo periodo presso l'Ente, sia per le due progressioni verticali effettuate durante il 2022.

Per quanto concerne il titolo di studio del personale non dirigenziale, si rileva un elevato livello di istruzione, il 54,16% ha un diploma di scuola superiore (il 83,33% degli uomini e il 61,11% delle donne) e il 41,67% ha almeno la laurea: nello specifico 5,55% delle donne ha una laurea triennale, 16,67% degli uomini la laurea magistrale, 27,78% delle donne la laurea magistrale e 11,11% delle donne master di I livello.

Incarichi dirigenziali: oltre alla figura di Segretario comunale (donna), in servizio sono presenti 4 posizioni organizzative (2 donne e 2 uomini). Si rileva pertanto un sostanziale equilibrio di genere.

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	0	1	3	1	1	6	33,33	100,00	1	1	6	3	1	12	66,67	66,67
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	3	1	0	5	100,00	27,78
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	5,56
Totale	0	1	3	1	1	6			1	2	9	4	2	18		
Totale %	0,00	4,17	12,50	4,17	4,17	25,00			4,17	8,33	37,50	16,67	8,33	75,00		

⁽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

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⁾
Part-time Orizzontale 88,89%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	12,50
Part-time Orizzontale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	12,50
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	1	0	0	1	14,29	100,00	0	0	5	0	1	6	85,71	75,00
Totale	0	0	1	0	0	1			0	1	6	0	1	8		
Totale %	0,00	0,00	11,11	0,00	0,00	11,11			0,00	11,11	66,67	0,00	11,11	88,89		

⁽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

Con riferimento alla Tabella "Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza" si evidenzia una totalità femminile tra i dipendenti a tempo indeterminato che usufruiscono del tempo parziale (6 donne pari al 25,00% dei dipendenti); tra i 6 uomini nessuno ha un rapporto a tempo parziale. Questi dati sono il frutto dell'attuazione nel tempo di una politica di garanzia delle pari opportunità attraverso la conciliazione tra il lavoro e la famiglia per le lavoratrici donne, attuata soprattutto dopo il rientro da assenze per maternità. Per l'anno 2022, sono state concesse modifiche dell'orario e sono state confermate quelle concesse negli anni precedenti per motivate esigenze di assistenza familiare e di studio a 4 dipendenti donne e a n. 2 uomini.

Non si hanno segnalazioni di richieste effettuate all'Amministrazione per agevolazioni in merito all'orario e non accolte, pertanto non si è ad oggi reso necessario l'adozione di un regolamento che ne definisse le modalità di accesso e le priorità.

Si evidenzia che gli strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione per la conciliazione lavoro/famiglia, riguardano per la quasi totalità i dipendenti di sesso femminile.

Per quanto concerne lo smart working, si rileva che la misura è stata posta in sperimentazione soltanto dall'anno 2020, a causa della pandemia Covid-19, ed è stata applicata in via straordinaria nella maggior parte del personale dipendente.

Con delibera di Giunta comunale n. 114 del 03/11/2021 l'Amministrazione comunale ha approvato il Regolamento temporaneo per la disciplina dell'attività lavorativa in modalità agile e successivamente con delibera di Giunta n. 27 del 26/01/2022 ha approvato il Piano organizzativo del lavoro agile anno 2022.

Con la fine dello stato emergenziale da Covid-19, venendo meno la necessità del distanziamento, lo strumento dello smart working ha permesso di rispondere alle necessità del dipendente che ha dovuto far fronte ad esigenze familiari stringenti, in termini di flessibilità di orario, accudimento familiare e tutela della propria salute. L'utilizzo dello strumento è stato effettuato da un solo dipendente uomo e da 8 dipendenti donne, significando che l'accudimento familiare rimane in carico prevalentemente al genere femminile.

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	2	2,78	70	97,22	72	14,57
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1	5,88	16	94,12	17	3,44
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	405	100,00	405	81,98
Totale permessi	3	0,61	491	99,39	494	

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

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

La fruizione dei congedi parentali e permessi l. 104/1992, viene effettuata prevalentemente dal personale dipendente femminile con 70 permessi giornalieri e per 16 ore nell'anno 2022 per l. 104/1992; gli uomini hanno usufruito di n. 2 permessi giornalieri e n. 1 ora nell'anno 2022 per l. 104/1992.

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

- Smart working

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**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Il Piano triennale delle azioni positive e per la pari opportunità 2022-2024 è stato licenziato dall'esecutivo con deliberazione n. 35 del 16/02/2022. Riguardo alle azioni positive programmate nel suddetto Piano, si segnala che tali misure sono state pressoché attuate. In particolare, l'ufficio personale ha assicurato che la formazione fosse somministrata al personale, sia per favorire la crescita individuale che per assicurare sviluppi di carriera. I percorsi formativi sono stati organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time. Riguardo agli orari di lavoro, l'ufficio personale ha garantito: 1. l'applicazione di orari flessibili, con particolare attenzione al part-time verticale e orizzontale; 2. l'accesso al lavoro agile secondo lo specifico Regolamento approvato dal comune. In merito, agli sviluppi della carriera e della professionalità: 1. sono stati applicati sistemi premianti selettivi e meritocratici, che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera; 2. sono state attribuite progressioni economiche, orizzontali e verticali senza discriminazioni di genere, ma sulla scorta di parametri oggettivi; 3. gli incarichi di responsabilità sono stati assegnati sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. I responsabili titolari della posizione organizzativa sono in pari numero di genere.

Per quanto concerne l'azione 4, l'intervento dedicato alla informazione, si segnala il coinvolgimento dei responsabili di area in merito alla maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi e all'attiva partecipazione delle azioni che l'amministrazione ha inteso intraprendere. Si rileva che non sono state pienamente poste in atto azioni di sensibilizzazione del personale dipendente e si procederà a darne particolare rilievo nell'anno 2023. Si rileva altresì che nel codice di comportamento sono state inserite disposizioni che prevedono particolari obblighi di condotta, in chiave antidiscriminatoria, e riferimenti all'utilizzo del genere nel linguaggio come da linee guida del Miur sul linguaggio amministrativo.

Il Piano triennale delle azioni positive e per la pari opportunità 2022-2024 è stato licenziato dall'esecutivo con deliberazione n. 35 del 16/02/2022.

Gli obiettivi strategici del piano sono:

A. garantire condizioni di pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale alle dipendenti del comune; B. salvaguardare la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione a corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione di incentivi e progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione, per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Si riportano di seguito le singole azioni positive previste nel piano con una sintetica relazione:

1) azione positiva: formazione

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una migliore preparazione con conseguente crescita professionale e, ove possibile dati i vincoli normativi, di carriera.

Relazione: Per l'anno 2022 non vi sono state segnalazioni per particolari difficoltà di conciliazione non accolte, L'accesso e la fruizione dei corsi è avvenuta implementando il trend degli anni precedenti, ciò soprattutto grazie all' utilizzazione dello strumento webinar, introdotto in periodo pandemico, ma divenuto facile strumento di accesso e conciliazione per tutti. I corsi di formazione sono stati organizzati in orari compatibili con quelli del personale part-time. La formazione del personale è stata effettuata, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, per adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni settore. Si è data la possibilità di partecipazione a tutti i lavoratori indistintamente utilizzando quasi esclusivamente la tecnologia digitale.

2) Azione positiva: orari di lavoro

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche attraverso il "lavoro agile".

L'Amministrazione ha cercato sempre di accogliere le richieste di modifica orario, in particolare delle lavoratrici, per consentire la conciliazione tempi-lavoro e tempi-famiglia.

Sono previste articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e/o personali. Per l'anno 2022, sono state concesse modifiche dell'orario e sono state confermate quelle concesse negli anni precedenti per motivate esigenze di assistenza familiare e di studio a 4 dipendenti donne e n. 2 dipendenti uomini.

Non si hanno segnalazioni di richieste effettuate all'Amministrazione per agevolazioni in merito all'orario e non accolte, pertanto non si è ad oggi reso necessario l'adozione di un regolamento che ne definisse le modalità di accesso e le priorità.

Il POLA per l'anno 2022 è stato deliberato in giunta con atto n. 27 del 26/01/2022 e sarà oggetto di ricognizione da parte dello stesso organo esecutivo, in quanto riassorbito nel PIAO.

3) Azione positiva: sviluppo carriera e professionalità

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale di entrambi i generi, compatibilmente con i rigidi vincoli in tema di progressioni e incentivi.

Nel corso del 2022 non sono emersi dati oggettivi che facciano intendere una non corretta applicazione di tale misura.

Il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con delibera di Giunta comunale n. 56 del 27/05/2021, utilizza sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

4) Azione positiva: informazione

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Per quanto concerne la promozione e la diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è stata data opportuna pubblicizzazione sul sito on line del Comune al Piano di azioni positive.

Il personale dipendente viene costantemente aggiornato, tramite posta interna, sui corsi in merito alle novità normative.

Per quanto concerne l'azione 4, l'intervento dedicato alla informazione, si segnala il coinvolgimento dei responsabili di area in merito alla maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi e all'attiva partecipazione delle azioni

che l'amministrazione ha inteso intraprendere. Si rileva che non sono state pienamente poste in atto azioni di sensibilizzazione del personale dipendente e si procederà a darne particolare rilievo nell'anno 2023. Si rileva altresì che nel codice di comportamento sono state inserite disposizioni che prevedono particolari obblighi di condotta, in chiave antidiscriminatoria, e riferimenti all'utilizzo del genere nel linguaggio come da linee guida del Miur sul linguaggio amministrativo.

I

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⁾
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	6	6	0	12	16,67	38,71	0	6	18	20	16	60	83,33	28,17
Aggiornamento professionale	0	0	8	0	0	8	4,97	25,81	6	29	51	64	3	153	95,03	71,83
Altro	0	0	0	0	11	11	100,00	35,48	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	14	6	11	31			6	35	69	84	19	213		
Totale ore %	0,00	0,00	5,74	2,46	4,51	12,70			2,46	14,34	28,28	34,43	7,79	87,30		

⁽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

La fruizione della formazione di personale ha coinvolto trasversalmente tutti i dipendenti indistintamente per età e categoria di appartenenza. Le donne hanno effettuato circa il doppio delle ore di formazione degli uomini, ciò è dovuto essenzialmente per il lavoro maggiormente qualificato delle stesse che ha richiesto un necessario costante aggiornamento.

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⁾	
Commissione Concorso A.S.	0	0,00	4	100,00	4	100,00	Donna
Totale personale	0		4		4		

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Totale % sul personale complessivo	0,00		16,67		16,67		

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

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

Per quanto concerne la composizione per genere delle commissioni di concorso durante l'anno 2022, come si evince dalla tabella, la commissione è stata istituita per un concorso di selezione per profilo di Assistente sociale, con componenti solo femminili. La scelta deve essere ricondotta alla tipologia di concorso attuata che richiedeva una preparazione ed esperienza di carattere socio-culturale, che nell'ente è rappresentata solo da figure femminili.

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	€0,00	€13479,30	€ 13479,30	100,00
categoria B	€21161,60	€16196,80	€ -4964,80	-30,65
Categoria C	€23112,30	€19162,30	€ -3950,00	-20,61
Categoria D	€21275,90	€21338,20	€ 62,30	0,29
Categoria D - Responsabili Area	€32532,90	€33673,50	€ 1140,60	3,39

Il differenziale uomo/donna delle categorie B e C deve essere ricondotta unicamente all'istituto del lavoro part-time utilizzato dalle donne per la conciliazione casa/lavoro. Il divario è nullo per quanto riguarda le categorie D poichè il personale, di entrambi i generi, è impiegato full-time.

Sezione 4 - Benessere personale

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

ottica di genere?:

La valutazione del rischio stress lavoro-correlato è stata effettuata in data 25/02/2015, con successiva revisione nel mese di ottobre 2021.

L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

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

Con deliberazione di Giunta comunale n. 148 del 22/12/2021 è stato approvato il codice di comportamento, integrando e specificando i contenuti del DPR 62/2013 (il codice nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici), che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti dell'ente sono tenuti ad osservare. Si rileva che nel testo sono state inserite disposizioni che prevedono particolari obblighi di condotta, in chiave antidiscriminatoria, e riferimenti all'utilizzo del genere nel linguaggio come da linee guida del Miur sul linguaggio amministrativo.

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

Il CUG non ha avuto formali segnalazioni in merito a situazioni di discriminazione/mobbing.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Obiettivo n. 5 - criteri di valutazione della performance

Il "Ciclo di gestione della performance" è il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi, i piani di attività ad essi funzionali e si provvede alla misurazione, alla valutazione e alla rendicontazione dei risultati alla fine del ciclo. Il ciclo di gestione della performance ai sensi dell'articolo 4, comma 2, del D.lgs. 150/09 si sviluppa nelle seguenti fasi: 1. Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente come validati e documentati nella relazione sulle performance; 2. Collegamento tra gli obiettivi e risorse (umane e finanziarie); 3. Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali

interventi correttivi; 4. Misurazione dei risultati finali; 5. Valutazione della performance organizzativa e individuale e applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito; 6. Rendicontazione dei risultati della valutazione agli organi di indirizzo politico amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi. La rendicontazione dei risultati avviene, di norma entro il 31 marzo di ogni anno, con la relazione sulla Performance. Per gli enti locali, essendo il piano della performance integrabile con gli strumenti di programmazione economico finanziaria, la rendicontazione può avvenire con l'approvazione del consuntivo.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi è oggetto di valutazione della performance dei dipendenti sulla base dei seguenti gradi di raggiungimento, contenuti nella Metodologia di valutazione permanente:

Grado di realizzazione degli obiettivi:

- Obiettivo non raggiunto: classe 1
- Obiettivo raggiunto almeno per il 50% classe 2
- Obiettivo pienamente raggiunto classe 3

Scala di valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti lavorativi e/o organizzativi:

- Classe 1: Prestazione non rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessita di colmare ampie lacune o debolezze gravi. INADEGUATO.
- Classe 2: Prestazione adeguata agli standard. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità. Giudizio "perfettamente adeguato alle attese". ADEGUATO.
- Classe 3: Prestazione superiore agli standard. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento. ECCELLENTE.

Gli obiettivi indicati con "M" riguardano obiettivi di mantenimento, già raggiunti negli anni precedenti ma che richiedono comunque un impegno degli uffici per essere continuati.

Nell'anno 2022 non vi sono state segnalazioni di discriminazione in merito all' applicazione del principio delle pari opportunità nella valutazioni conseguenti al Piano delle Performance.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Atto amministrativo

Tipologia di atto: Deliberazione n. 29

Data: 02/02/2022

Organo sottoscrittore: Giunta comunale

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:
1

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- 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

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

Si da' atto che non sono state rilevate fondate segnalazioni di competenza del CUG, ovvero riguardanti una potenziale violazione di pari opportunità, benessere organizzativo, discriminazioni e violenze morali/psicologiche nel luogo di lavoro durante l'anno 2022.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-passirano-2023>