



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Passirano - 2024

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	B		2					2	2		1
Personale non dirigente	C	0	0	1	1	0	1	2	4	3	0
Personale non dirigente	D	1	0	2	0	0	0	0	4	2	0
Personale non dirigente	TIROCINIO	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Totale personale		1	2	3	1	0	2	4	10	5	1
Totale % sul personale complessivo		3,45	6,90	10,34	3,45	0,00	6,90	13,79	34,48	17,24	3,45

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	1	2	3	1	0	7	28,00	100,00	0	4	9	4	1	18	72,00	81,82
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	2		1	1	0	4	100,00	18,18
Totale	1	2	3	1	0	7			2	4	10	5	1	22		
Totale %	3,45	6,90	10,34	3,45	0,00	24,14			6,90	13,79	34,48	17,24	3,45	75,86		

⁽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⁾

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
TIROCINIO	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	3,45
B	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	6,90
B	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	10,34
B	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	6,90
C	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	3,45
C	Diploma di scuola superiore	2	22,22	7	77,78	9	31,03
C	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	3,45
C	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	3,45
D	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	6,90
D	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	3,45
D	Laurea magistrale	1	25,00	3	75,00	4	13,79
D	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	6,90
Totale personale		7		22		29	
Totale % sul personale complessivo		24,14		75,86		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 31/12/2023 è pari a 29, di cui 22 donne (75,86%) e 7 uomini (24,14%). Per quanto riguarda la ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento, si segnala la presenza di una dipendente donna e di un dipendente uomo di età inferiore ai 30 anni (6,90%), il 20,69% di età compresa tra i 31 e i 40 anni (6,9% uomini e 13,79% donne), il 44,83% di età compresa tra i 41 e i 50 anni (10,34% uomini e 34,48% donne), il 20,69% di età compresa tra i 51 e i 60 anni (3,45% uomini e 17,24% donne) e infine l'3,45% di età superiore ai 60 anni (solo 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 segnala, rispetto all'anno 2022, una leggera riduzione della media dell'età, dovuta all'ingresso di un uomo con l'età sotto i 30 anni e l'uscita di un uomo per pensionamento. Si evidenzia inoltre che quasi metà dei dipendenti (41,38%) appartiene alla categoria C e che gli stessi si distribuiscono in modo abbastanza omogeneo tra le diverse classi di età. Il 31,03% 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 nel proprio profilo da meno di 3 anni, nello specifico l' 81,82% per le donne e il 100% per gli uomini, 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 48,27% ha un diploma di scuola superiore (il 57,14% degli uomini e il 50,00% delle donne) e il 37,93% ha almeno la laurea, nello specifico 13,63% delle donne e il 14,28% degli uomini ha una laurea triennale, 14,28% degli uomini la laurea magistrale, 18,18% delle donne la laurea magistrale e 9,00% delle donne master di I livello.

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	2	3	1	0	6	30,00	85,71	1	2	6	4	1	14	70,00	63,64
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	2	3	1	0	7	100,00	31,82
Part Time ≤50%	1	0	0	0	0	1	50,00	14,29	0	0	1	0	0	1	50,00	4,55
Totale	1	2	3	1	0	7			2	4	10	5	1	22		
Totale %	3,45	6,90	10,34	3,45	0,00	24,14			6,90	13,79	34,48	17,24	3,45	75,86		

⁽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⁾
personale che fruisce di part time a richiesta 89% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	12,50
personale che fruisce di part time a richiesta 83,33% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	12,50
Lavoro agile a giorni	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 (8 donne pari al 27,58% dei dipendenti e il 36,36% delle donne); tra i 7 uomini, solo 1 ha un rapporto a tempo parziale, ma dovuto ad esigenze

dell'amministrazione rispetto al profilo richiesto. 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 2023, sono state concesse modifiche dell'orario e sono state confermate quelle concesse negli anni precedenti per motivate esigenze di assistenza familiare a 7 dipendenti donne e a n. 1 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 il lavoro agile, si rileva che con deliberazione di Giunta comunale n. 59 del 17/05/2023, ad oggetto "Esame ed approvazione del Piano Integrato di attività e Organizzazione, PIAO 2023, l'Amministrazione comunale ha approvato il piano organizzativo del lavoro agile anno 2023. Lo strumento dello smart working ha permesso di rispondere alle necessità del dipendente che ha dovuto far fronte ad esigenze famigliari stringenti, in termini di flessibilità di orario, accudimento familiare e tutela della propria salute. Durante il 2023 hanno usufruito dello strumento 6 donne e 1 uomo.

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	3	6,67	42	93,33	45	31,25
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	41	100,00	41	28,47
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	7	100,00	7	4,86
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	51	100,00	51	35,42
Totale permessi	3	2,08	141	97,92	144	

⁽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 quasi totalmente dal personale dipendente femminile con 42 permessi giornalieri e per 41 ore nell'anno 2023 per l. 104/1992; gli uomini hanno usufruito di n. 3 permessi giornalieri e n. 0 ora nell'anno 2023 per l. 104/1992. si evidenzia inoltre che i congedi parentali sono stati usufruiti nella totalità da donne.

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

- Smart working
- Telelavoro

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 2023-2025 è stato licenziato dall'esecutivo con deliberazione n. 59 del 17/05/2023. La realizzazione delle azioni positive e la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini, è un importante obiettivo di performance dell'Ente che concorre a creare valore pubblico. L'Ente garantisce la formazione a tutti i dipendenti senza distinzione di genere; l'Ente garantisce flessibilità in entrata e in uscita anche a tutela delle esigenze familiari e senza alcun pregiudizio per la qualità dei servizi resi al cittadino; ogni dipendente ha ottenuto, nel tempo e di concerto con l'amministrazione, un orario di lavoro a tempo pieno o parziale, il più possibile adeguato alle proprie esigenze personali. Nel codice di comportamento sono state inserite alcune prescrizioni ad hoc relative alla tutela della dignità personale, anche a partire dal linguaggio utilizzato. Il Comune aderisce al Manifesto della comunicazione non ostile. L'Amministrazione ha sensibilizzato dipendenti e cittadini sul tema della disabilità, diramando in primis un manifesto sull'utilizzo della terminologia corretta. Riguardo alle azioni positive programmate nel suddetto Piano, si segnala che tali misure sono state pressoché attuate. Le iniziative indicate sono in linea e attuano gli obiettivi approvati nel piano triennale azioni positive 2023-2025.

Nel corso degli ultimi anni il Comune di Passirano ha sviluppato numerose azioni positive al fine di valorizzare il prezioso capitale umano costituito da tutti e tutte le dipendenti e dalla segreteria comunale, per far sì che la squadra amministrativa svolga il proprio lavoro con passione e professionalità. Il Piano delle Azioni Positive anno 2023 quindi, ha inteso a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, offrendo l'uguaglianza delle opportunità alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e promuovendo politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari ed a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo. Il Comune di Passirano, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, passibile di revisione annuale, ha inteso armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del CCNL e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Nel corso del 2023 l'amministrazione ha perseguito un piano di azioni positive teso a:

- Azione 1. Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia CUG per le pari opportunità;
- Azione 2.: Promuovere il tema del benessere organizzativo ed individuale del personale dell'ente al fine di individuare possibili criticità e proporre azioni di miglioramento;
- Azione 3: Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare;
- Azione 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- Azione 5: Approfondire le tematiche dello stress lavoro-correlato (d.l. 81/2008 e ss.mm.ii.), operando in stretto raccordo con il medico competente incaricato e con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione;
- Azione 6: Creare un contesto che sia accogliente e non discriminatorio, che tuteli e valorizzi le PERSONE e le differenze individuali come opportunità di miglioramento collettivo, nel rispetto della dignità di ognuno/a.

Azione n. 1: il CUG è stato coinvolto nel suo operato anche se in modo informale, i rapporti tra i componenti del CUG e il resto dei dipendenti avviene quotidianamente e in modo non strutturato. Ciò è dato dal numero esiguo dei dipendenti dell'Ente di cui il CUG costituisce quasi il 14%, dal ruolo e dalla distribuzione dei membri stessi che raggiungono la quasi totalità degli uffici del comune.

Azione n. 2: Con deliberazione di Consiglio comunale n. 22 del 06/06/2020, l'amministrazione ha aderito al "Manifesto della comunicazione non ostile". Il Manifesto è il frutto di un lavoro di partecipazione collettiva a cui hanno contribuito esperti della comunicazione, del marketing, del giornalismo e utenti e appassionati della Rete, nella consapevolezza che l'ostilità in rete ha conseguenze concrete, gravi e permanenti nella vita delle persone. Con mail del 2/12/2022 a tutti i dipendenti si è evidenziata la necessità dell'applicazione quotidiana del manifesto adottato. In tutti gli uffici e luoghi pubblici del comune è stato affisso il "Manifesto" sulla terminologia corretta della disabilità: Esempi di terminologia corretta da adottare nella relazioni quotidiane.

Azione n. 3: Per l'anno 2023, sono state concesse modifiche dell'orario e sono state confermate quelle concesse negli anni precedenti per motivate esigenze di assistenza familiare a 7 dipendenti donne e a n. 1 uomini. Per quanto concerne il lavoro agile, si rileva che con deliberazione di Giunta comunale n. 59 del 17/05/2023, ad oggetto "Esame ed approvazione del Piano Integrato di attività e Organizzazione, PIAO 2023, l'Amministrazione comunale ha approvato il piano organizzativo del lavoro agile anno 2023. Lo strumento dello smart working ha permesso di rispondere alle necessità del dipendente che ha dovuto far fronte ad esigenze famigliari stringenti, in termini di flessibilità di orario, accudimento familiare e tutela della propria salute.

Azione n. 4: L'Ente garantisce la formazione a tutti i dipendenti senza distinzione di genere, permettendo a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione in presenza, con fruizione a webinar on line in modalità sia sincrona che asincrona. E' stata data a tutti i dipendenti la possibilità di usufruire della Piattaforma di Syllabus, dedicata alla crescita delle persone della Pubblica Amministrazione. La piattaforma ha una ricca offerta formativa sempre in evoluzione con percorsi e corsi su vari argomenti.

Azione n. 5: La valutazione del rischio stress lavoro-correlato è stata effettuata la prima volta 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. In occasione della riunione annuale per la Valutazione dei rischi tenutasi il 29/11/2023, alla presenza del RLS, RSPP, del datore di lavoro e del medico competenze non è emersa alcuna variazione in merito e nemmeno alcuna segnalazione da parte di dipendenti comunali coinvolti. Nel 2024 si provvederà alla revisione biennale.

Azione n. 6: 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. E stato aggiornato con D.G. 34 del 16/02/2022 e 171/2022

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	1	10	2	7	0	20	55,56	17,70	0	2	8	5	1	16	44,44	5,21
Aggiornamento professionale	0	28	41	12	0	81	21,77	71,68	0	38	125	103	25	291	78,23	94,79
Primo Soccorso	0	0	12	0	0	12	100,00	10,62	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	1	38	55	19	0	113			0	40	133	108	26	307		
Totale ore %	0,24	9,05	13,10	4,52	0,00	26,90			0,00	9,52	31,67	25,71	6,19	73,10		

⁽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.

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.	1	33,33	2	66,67	3	16,67	Donna
Commissione concorso B	0	0,00	3	100,00	3	16,67	Donna
Commissione concorso operatore	1	33,33	2	66,67	3	16,67	Donna
TIROCINI DOTE COMUNE AVVISO 4/2021		0,00	3	100,00	3	16,67	Donna
servizio civile	0	0,00	3	100,00	3	16,67	Donna
servizio civile	0	0,00	3	100,00	3	16,67	Donna
Totale personale	2		16		18		
Totale % sul personale complessivo	6,90		55,17		62,07		

⁽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 2023, come si evince dalla tabella, due sono stati i concorsi effettuati con un rapporto costante di 1 uomo e 2 donne per commissione. ciò riflette la composizione di genere dell'Ente.

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 %
B	€18447,50	€17909,60	€ -537,90	-3,00
C	€23446,90	€22949,10	€ -497,80	-2,17
D	€0,00	€23206,90	€ 23206,90	100,00

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Categoria D - Responsabili Area	€35410,80	€35635,00	€ 224,20	0,63

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: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

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. E stato aggiornato con D.G. 34 del 16/02/2022 e D.G. 171 del 27/12/2022.

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

Nel comune di Passirano non sono presenti centri o sportelli di ascolto organizzato, ma i componenti del CUG sono sempre presenti e immediatamente reperibili per qualsiasi necessità. si da atto che il comune è dimensione ridotte, pertanto il contatto diretto è facilitato.

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

nulla da segnalare

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Obiettivo n. 5 - criteri di valutazione della performance

Il Piano della performance, secondo quanto stabilito dall'art. 10, comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo n. 150/2009, è un documento programmatico, con orizzonte temporale triennale, adottato in stretta coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio. Dà compimento alla fase programmatica del Ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del Decreto sopra citato. La finalità del Piano è quella di individuare gli obiettivi strategici dell'ente e quelli operativi, collegati ad ogni obiettivo strategico; definire gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché assegnare ad ogni obiettivo delle risorse (umane e finanziarie) e individuare le azioni specifiche necessarie al suo raggiungimento. L'obbligo di fissare obiettivi misurabili e sfidanti su varie dimensioni di performance (efficienza, efficacia, qualità delle relazioni con i cittadini, grado di soddisfazione del cittadino/utente), mette il cittadino al centro della programmazione e della rendicontazione.

Attraverso il Piano il Comune rende partecipe la cittadinanza degli obiettivi che l'ente si è dato, garantendo trasparenza e ampia diffusione ai soggetti amministrati. I cittadini potranno verificare e misurare non solo la coerenza e l'efficacia delle scelte operate dall'amministrazione e la rispondenza di tali scelte ai principi e valori ispiratori degli impegni assunti, ma anche l'operato dei dipendenti, i quali sono valutati (anche ai fini dell'erogazione degli strumenti di premialità; oltre che ai fini della crescita professionale individuale) sulla base del raggiungimento degli obiettivi inseriti nel Piano.

Il Piano della Performance è definito in relazione al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 27 maggio 2021. Il Sistema è in corso di aggiornamento per adeguarlo al sopravvenuto CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

L'Amministrazione ha l'obbligo di comunicare il processo e i contenuti del Piano della Performance secondo le modalità previste dalla legge e dalle disposizioni regolamentari in materia di trasparenza.

Il Piano viene reso disponibile e pubblicato sul sito web istituzionale, nonché nell'apposita Sezione di Amministrazione Trasparente.

Nell'anno 2023 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
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

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 2023.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-passirano-2024>