



Portale CUG

Relazione CUG

Provincia di Lecco - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Provincia di Lecco

Regione:	Lombardia
Provincia:	LC
Comune:	Lecco
CAP:	23900
Indirizzo:	Piazza Stazione 4
Codice Amministrazione:	p_LC
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

2023	2023
2023-2025	2023-2025
piano_azioni_positive_p_lc-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (81.98 KB)	piano_azioni_positive_p_lc-triennio_2023-2025-anno_2023_0.pdf (926.13 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
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	DIRIGENTI	0	0	0	4	0	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	CATEGORIA A	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	categoria b	1	3	5	13	3	1	3	2	4	1
Personale non dirigente	CATEGORIA C	5	18	14	3	3	7	22	22	19	2
Personale non dirigente	CATEGORIA D	1	3	6	10	1	2	7	17	23	2
Totale personale		7	24	25	33	7	10	32	41	48	6
Totale % sul personale complessivo		3,00	10,30	10,73	14,16	3,00	4,29	13,73	17,60	20,60	2,58

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	7	19	9	6	0	41	38,68	45,05	8	28	17	12	0	65	61,32	48,51
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	2	1	2	1	0	6	100,00	4,48
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,75
Superiore a 10 anni	0	5	16	22	7	50	44,64	54,95	0	3	21	33	5	62	55,36	46,27
Totale	7	24	25	28	7	91			10	32	41	46	5	134		
Totale %	3,11	10,67	11,11	12,44	3,11	40,44			4,44	14,22	18,22	20,44	2,22	59,56		

⁽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	2	100,00	0	0,00	2	0,88
categoria B	Inferiore al Diploma superiore	17	89,47	2	10,53	19	8,41
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,88
categoria B	Diploma di scuola superiore	5	38,46	8	61,54	13	5,75
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	35	38,89	55	61,11	90	39,82
Categoria D	Diploma di scuola superiore	3	42,86	4	57,14	7	3,10
categoria B	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	1,33
CATEGORIA C	Laurea	2	50,00	2	50,00	4	1,77
Categoria D	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,88
categoria B	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,88
CATEGORIA C	Laurea magistrale	8	30,77	18	69,23	26	11,50
CATEGORIA D	Laurea magistrale	14	25,00	42	75,00	56	24,78
Totale personale		91		135		226	
Totale % sul personale complessivo		39,06		57,94		97,00	

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

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

La presente sezione deriva dall'analisi di alcune tabelle presenti nella relazione che l'amministrazione ha trasmesso a questo comitato.

Negli anni precedenti l'organico era stato letteralmente dimezzato per effetto dei trasferimenti di funzioni e personale conseguenti alla Legge Delrio e alla Legge Regionale 22/2015 che ne aveva accentuato le conseguenze. L'organico si era ulteriormente ridotto per effetto del blocco del turnover, dimissioni di personale per

pensionamento o uscite volontarie non compensate da nuove assunzioni. Nell'anno 2023, pur essendo proseguiti i flussi di uscita, per pensionamento o dimissioni, il personale al 31/12/2023, nonostante la cessazione dal servizio di n. 28 dipendenti, risulta incrementato rispetto a quello dell'anno precedente, considerate le n. 42 nuove assunzioni effettuate. Tale incremento è dato sia dalle nuove assunzioni derivanti dallo sblocco delle procedure assunzionali ed all'espletamento dei

concorsi, avvenuti a partire da fine anno 2019 e continuati negli anni successivi. Mentre negli ultimi die anni precedenti le maggior assunzioni derivavano dal potenziamento dei Centri per l'Impiego avvenute nel mese di dicembre 2021 e dicembre 2022, quest'anno le assunzioni sono state effettuate in tutte le Direzioni Organizzative.

Ai fini di questa Relazione, inevitabilmente se ne potrà fare una lettura solamente quantitativa.

In dettaglio, per quanto riguarda la composizione di genere si evidenzia una prevalenza femminile (58,70%) leggermente incrementata rispetto all'anno precedente. In generale si continua a registrare una maggior concentrazione dei dipendenti nelle fasce da 41 a 60 anni, sia per quanto riguarda gli uomini che le donne. Si nota anche un incremento dei dipendenti, sia uomini che donne, di età inferiore ai 30 anni; si rileva un incremento dei lavoratori con età superiore ai 60 anni a differenza di una leggera diminuzione delle lavoratrici comprese in questa fascia d'età.

Le lavoratrici, come si vedrà nella prossima sezione, sono le maggiori utilizzatrici di part-time, elemento che, come noto, marca lo squilibrio di genere nelle conseguenti ricadute sui livelli pensionistici.

Nelle posizioni dirigenziali rimane invariata la ripartizione per genere rispetto all'anno precedente; infatti, anche nell'anno 2023 ci sono n. 4 dirigenti uomini e n. 3 dirigenti donne. Nelle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali dal punto di vista numerico, a differenza dell'anno precedente dove vi era una parità di numero tra il genere maschile e quello femminile (n. 16 uomini e n. 16 donne), nell'anno 2023 si registra un incremento di n. 1 unità per il genere maschile (n.17) a discapito di quello femminile (n. 15).

Per quanto riguarda i titoli di studio del personale non dirigenziale si evidenzia che le donne si collocano ai vertici sia per quanto riguarda la laurea, (28 uomini e 64 donne) che per quanto riguarda il diploma di scuola superiore (43 uomini e 67 donne). Si evidenzia una spiccata disparità per quanto riguarda il possesso del titolo di studio inferiore al diploma superiore a netto svantaggio per gli uomini (20 uomini e 3 donne).

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	8	25	22	34	3	92	43,40	95,83	12	30	36	37	5	120	56,60	87,59
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	6,25	1,04	0	2	9	4	0	15	93,75	10,95
Part Time ≤50%	0	0	1	2	0	3	60,00	3,13	0	0	1	1	0	2	40,00	1,46
Totale	8	25	24	36	3	96			12	32	46	42	5	137		
Totale %	3,43	10,73	10,30	15,45	1,29	41,20			5,15	13,73	19,74	18,03	2,15	58,80		

⁽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 verticale al 50 %	0	0	1	1	0	2	66,67	2,00	0	0	0	1	0	1	33,33	0,55
Part time verticale al 83,33 %	0	0	1	0	0	1	50,00	1,00	0	0	0	1	0	1	50,00	0,55
Part-time Orizzontale 50%	0	0	0	0	1	1	50,00	1,00	0	0	0	1	0	1	50,00	0,55
Part-time 83,33% Misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	0	0	0	2	100,00	1,10
Part time misto al 66,67 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,55
Part time orizzontale al 83,33 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	8	2	0	10	100,00	5,49
Part time orizzontale al 66,67 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	1,10
LAVORO AGILE	0	1	3	1	0	5	14,29	5,00	1	3	14	10	2	30	85,71	16,48
Orario Flessibile	7	24	25	28	7	91	40,44	91,00	10	32	41	46	5	134	59,56	73,63
Totale	7	25	30	30	8	100			11	37	64	63	7	182		
Totale %	2,48	8,87	10,64	10,64	2,84	35,46			3,90	13,12	22,70	22,34	2,48	64,54		

⁽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

Questa parte evidenzia un'analisi delle tabelle trasmesse dall'amministrazione che mostrano i dati alla data del 31/12/2023 in ordine alle misure di conciliazione adottate e la concreta utilizzazione da parte del personale suddiviso per genere.

Per quanto riguarda le misure di conciliazione si evidenzia un importante squilibrio di genere, lo stesso dell'anno precedente. Infatti, il part-time viene utilizzato per l'81,82% da lavoratrici, il lavoro agile (lavoro da remoto) per l'82,86% da lavoratrici. Anche il personale che usufruisce di orari flessibili è leggermente di prevalenza femminile, considerato anche il numero maggiore di dipendenti donne (59,56% utilizzato da donne).

Si rileva invece, rispetto all'anno precedente, una drastica riduzione del personale dipendente che effettua il lavoro da remoto. Quest'anno i lavoratori che hanno utilizzato la modalità di lavoro flessibile sono stati n. 5 a differenza dell'anno 2022 che risultavano n. 14, e le lavoratrici sono state n. 30 contro le 61 dell'anno precedente.

Per quanto riguarda il lavoro agile lo stesso è stato utilizzato fino al 31.03.2022, data della fine emergenza sanitaria da Covid-19. Con Decreto Deliberativo del Presidente della Provincia n. 134 del 25/11/2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2022/2024 contenente la disciplina del "Lavoro da remoto" applicata nel corso dell'anno 2023.

La forma di flessibilità maggiormente utilizzata dalle donne è il part-time orizzontale ed in particolare il part-time con orario ridotto a 30 ore settimanali (n. 11 lavoratrici a part-time 83,33% su 18 lavoratrici che utilizzano il part-time). Il genere maschile invece utilizza maggiormente il part-time verticale (n. 3 lavoratori su un totale di 4 lavoratori che utilizzano il part-time).

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	164	39,05	256	60,95	420	21,38
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	628	80,51	152	19,49	780	39,71
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	12	3,52	329	96,48	341	17,36
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	36	8,51	387	91,49	423	21,54
Totale permessi	840	42,77	1124	57,23	1964	

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

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

La fruizione dei permessi giornalieri per congedi parentali quest'anno, a differenza dell'anno scorso, viene effettuata anche dai lavoratori, seppur in maniera ridotta. Mentre si registra un notevole incremento della fruizione di tali permessi sia giornalieri che orari usufruiti dalle lavoratrici (la media di utilizzo da parte del genere femminile di questi permessi è pari al 94%). La modalità di rilevazione dei dati, basata sul numero di ore e giorni dei permessi erogati e non sul numero dei dipendenti interessati, non permette un confronto con le altre forme di flessibilità né un'analisi sulle percentuali di lavoratori e lavoratrici.

Per quanto attiene la fruizione di congedi parentali e permessi di cui alla L. 104/1992, da un'analisi dei dati riportati nella tabella 1.10 della relazione dell'amministrazione, emergono evidenti squilibri nell'utilizzo: i permessi giornalieri vengono usufruiti maggiormente dal genere femminile mentre i permessi orari vengono utilizzati dal genere maschile con una forte differenziazione (80.50%). Si registra comunque un incremento della fruizione di questi permessi rispetto all'anno precedente, evidenziando che il maggior incremento riguarda i permessi orari L. 104/92 usufruiti dai lavoratori uomini.

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

- Flessibilità oraria
- 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

Iniziativa n. 1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Obiettivo: Programmare attività formative per consentire ai dipendenti di sviluppare una crescita professionale e di mantenere livelli elevati di formazione e aggiornamento. Particolare attenzione è stata data all'alfabetizzazione digitale: l'Ente ha aderito all'iniziativa "Syllabus per la formazione digitale", promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Azioni: 1 - 2 - 5 - I percorsi formativi, ove possibile, sono stati organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori /lavoratrici part time e preferibilmente in orario di lavoro. La maggior parte dei corsi si è svolta con modalità a distanza/ webinar online. Predisposizione delle linee guida di formazione e consegna all'assunzione dei nuovi dipendenti e contenenti un piano di formazione dettagliato: formazioni UPEL, formazioni obbligatorie e formazione Syllabus..

3- monitoraggio della situazione del personale e proposte iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze e alle necessità del momento.

4- azioni formative volte a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un lungo periodo di assenza dal servizio, prevedendo l'affiancamento dei colleghi/e.

6- Si è concluso positivamente il percorso di all'alfabetizzazione digitale attraverso i percorsi formativi personalizzati somministrati in modalità e-learning sulla piattaforma di formazione dedicata al capitale umano della PA, Syllabus".

Iniziativa n. 2 CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO-SALUTE E BENESSERE

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro. Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio (disabilità propria o dei familiari, gestione di familiari minori o anziani), anche per meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Azioni:

1- Conferma dell'attuale articolazione oraria che garantisce ampie fasce di flessibilità di entrata dell'orario di servizio.

2- Mantenimento dell'attuale regolamento che disciplina l'orario part time, che va incontro alle esigenze personali tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente.

3- Da aprile 2023 è stato attivato il lavoro da remoto a favore dei dipendenti che abbiano presentato istanza, come regolamentato dal POLA.

4- Sottoscrizione "Protocollo d'intesa tra Provincia di Lecco e Distretto di Lecco per la gestione degli sportelli per l'assistenza familiare in attuazione L.R. n. 15/2015", la banca dati relativa ai servizi professionali di assistenti familiari, è ora gestita dal Distretto di Lecco. Il Centro Risorse Donne, servizio attivo all'interno del CPI, diventa il punto di incontro tra il Distretto di Lecco e i dipendenti della Provincia di Lecco.

Iniziativa n. 3 BENESSERE ORGANIZZATIVO - CODICE DI CONDOTTA COMPORTAMENTALE

Obiettivo: Ridurre lo stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari e sostenere il rientro del personale rimasto assente.

Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni favorendo condizioni di benessere lavorativo, avendo riguardo ad evitare atti, atteggiamenti o comportamenti aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da compromettere la salute, la professionalità e la dignità dei lavoratori.

Azioni:

- 1- Si sono mantenute le misure adottate per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, ripartendo tra i colleghi rimasti il lavoro svolto dalla persona assente.
- 2- È stata promossa la conoscenza del codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.
- 3- Continua l'azione di prevenzione e monitoraggio di situazioni conflittuali sul posto di lavoro al fine di impedire il verificarsi di casi di molestia e/o violenza sia sessuale che psicologica verso il personale dipendente e/o l'utenza esterna; garantire il diritto a non venire danneggiati a causa di ingiusto comportamento altrui ed il diritto di tutti i lavoratori e lavoratrici a svolgere la propria prestazione in condizioni che non possano nuocere in alcun modo alla loro salute psico-fisica
- 4- Le misure introdotte a favore dei dipendenti che svolgono attività di sportello sono state mantenute per il CPI i cui principali servizi vengono erogati allo sportello. Gli utenti possono accedere alle prestazioni previo appuntamento.
- 5- La Consigliera di Parità è sempre disponibile per ascoltare ogni forma di disagio espressa dai lavoratori e dalle lavoratrici.

Iniziativa n. 4 SENSIBILIZZAZIONE, INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE

Obiettivo: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, discriminazioni e violenze/molestie. Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità all'interno e all'esterno dell'Ente.

Azioni:

- 1- Il Piano delle Azioni Positive è stato pubblicizzato con apposita pubblicazione sul Sito internet dell'ente.
- 2- È stata coinvolta la RSU per il confronto relativo alla definizione del lavoro da remoto in quanto considerato strumento volto a migliorare le pari opportunità e il conseguente benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

In questa sezione vengono riportate le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità, come di seguito specificato:

1. Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale
2. Fruizione per genere della formazione
3. Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di incarichi di EQ)
4. Piano Triennale di Azioni Positive

3.b La tabella 1.11 della relazione dell'amministrazione relativa alla fruizione della formazione rileva complessivamente una leggera disparità di utilizzo orario tra uomini e donne (54,60% delle ore di formazione usufruite dalle donne), differenza che viene completamente annullata se si considera la maggioranza del genere femminile sul totale dipendenti. Si evidenzia un'inversione di tendenza rispetto all'anno precedente per quanto riguarda la formazione obbligatoria sulla sicurezza e quella di aggiornamento professionale, in particolare risulta che in materia di sicurezza il 68,90% delle ore di formazione è stata usufruita dalle donne (percentuale da rivedere anche questa al ribasso considerato il numero maggiore di lavoratrici), mentre l'aggiornamento professionale vede una fruizione pari al 28,60% delle lavoratrici contro una fruizione pari al 72,87% dell'anno precedente. Le ore di formazione sulla violenza di genere sono state effettuate solamente dal personale femminile. Mentre i lavoratori sono stati maggiormente interessati dalla formazione sulle tematiche del CUG (partecipazione del personale maschile pari al 60,20%).

Le ore di formazione per le competenze manageriali/relazionali sono state usufruite parimenti dal genere femminile e da quello maschile. I dati non consentono di verificare quante siano le unità di personale coinvolte e quindi individuare

eventuali squilibri di genere. Tuttavia, si è ritenuto rilevare il rapporto tra il numero complessivo di ore di formazione diviso per genere ed il numero dei dipendenti diviso per genere (maschi: 96, femmine: 137), che indica una diversità di ore effettuate dal lavoratore e dalla lavoratrice (circa 16 ore per ciascun uomo e circa 13,50 ore per ciascuna donna). In generale si rileva un notevole incremento delle ore di formazione complessiva di tutto il personale (anno 2022 effettuate n. 2.541 ore, anno 2023 effettuate n. 3.405 ore).

Nell'anno 2023 non è stata effettuata alcuna indagine sul benessere organizzativo.

L'ente non ha adottato il bilancio di genere.

3.d Il Piano Triennale di Azioni Positive 2023/2025 proponeva n. 4 azioni aventi diversi obiettivi e come evidenziato nella relazione dell'amministrazione tutte le azioni positive sono state realizzate.

Da rilevare che a contrasto delle situazioni di disagio sono state rivolte alcune azioni positive.

Si riporta la descrizione delle azioni previste e realizzate:

Azione n. 1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Azione n. 2 CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO-SALUTE E BENESSERE

Azione n. 3 BENESSERE ORGANIZZATIVO - CODICE DI CONDOTTA COMPORTAMENTALE

Azione n. 4 SENSIBILIZZAZIONE, INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE

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)	148	73	184	102	20	527	31,13	34,02	88	280	385	364	49	1166	68,87	62,72
Aggiornamento professionale	0	0	0	10	0	10	71,43	0,65	2	0	0	0	2	4	28,57	0,22
Competenze manageriali/Relazionali	0	3	0	0	0	3	50,00	0,19	0	0	0	2	1	3	50,00	0,16
Tematiche CUG	168	106	96	582	57	1009	60,24	65,14	36	120	146	284	80	666	39,76	35,83
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	0	3	100,00	0,16
Altro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	17	17	100,00	0,91
Totale ore	316	182	280	694	77	1549			126	400	531	653	149	1859		
Totale ore %	9,27	5,34	8,22	20,36	2,26	45,45			3,70	11,74	15,58	19,16	4,37	54,55		

⁽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**

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⁾	
N. 3 "Agente polizia locale" ex Cat. C per la Direzione Organizzativa V -Segreteria Generale Progetti Strategici - Polizia Provinciale	4	57,14	3	42,86	7	4,52	Donna
N. 2 "Istruttore tecnico" ex Cat.C per i comuni di Castello Brianza 18h e Sirtori	2	28,57	5	71,43	7	4,52	Donna
N. 1 "Istruttore Direttivo Tecnico" ex Cat. D per la Comunità Montana Valle San Martino	3	42,86	4	57,14	7	4,52	Donna
N. 5 "Istruttore direttivo amministrativo contabile" ex Cat. D per i Comuni di Barzago Esino Olginate Nibionno	1	14,29	6	85,71	7	4,52	Donna
N. 4 "Istruttore amministrativo" ex cat. C per i Comuni di Primaluna - Robbiate e	1	14,29	6	85,71	7	4,52	Donna
N. 1 "Collaboratore professionale amministrativo" ex Cat. B per la Direzione Organizzativa VI - Lavoro e Centri per L'Imp	4	57,14	3	42,86	7	4,52	Donna
N. 1 "Istruttore direttivo amministrativo" ex cat. D per la Direzione Organizzativa VI - Lavoro eCentri per l'Impiego	1	14,29	6	85,71	7	4,52	Donna
N. 4 "Istruttore contabile" ex Cat. C per i Comuni di Bellano - Civate - Cesana - Mandello del Lario	2	28,57	5	71,43	7	4,52	Donna
N. 1 "Tecnico Informatico" ex Cat. C per la Direzione Organizzativa VI - Lavoro e Centri per l'Impiego	3	42,86	4	57,14	7	4,52	Donna
N. 12 "Operatore Mercato del Lavoro" ex Cat. C per la Provincia di Lecco e la Provincia di Como	2	28,57	5	71,43	7	4,52	Donna
N. 4 "Istruttore Tecnico" ex Cat. C per il Comune di Sirtori e per la Direzione Organizzativa IV - Protezione Civile Mobilità e Trasporti Viabilità	3	42,86	4	57,14	7	4,52	Donna
N. 3 "Istruttore Direttivo Tecnico" ex Cat. D per i Comuni di Missaglia - Unione la Valletta e Valvarrone 18h	3	42,86	4	57,14	7	4,52	Donna
N. 3 "Istruttore Direttivo Contabile" ex Cat.D per i Comuni di Colle Brianza - Castello Brianza e Sirone	2	28,57	5	71,43	7	4,52	Donna
N. 1 "Specialista della Comunicazione" ex Cat. D per la Direzione Organizzativa V - Segreteria Generale Progetti strategici	4	50,00	4	50,00	8	5,16	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
N. 10 "Agente Polizia Locale" ex Cat. C per i Comuni di Calolziocorte - Castello Brianza - Colico - Colle Brianza - Costa Masnaga - Robbiate - Sirtori e Unione La Valletta	3	42,86	4	57,14	7	4,52	Donna
N. 2 "Istruttore Tecnico" ex Cat.C per la Direzione Organizzativa VII - Ambiente e Pianificazione Territoriale	5	71,43	2	28,57	7	4,52	Donna
N. 1 "Tecnico Informatico" ex Cat. C per la direzione Organizzativa VII - Ambiente e Pianificazione Territoriale	4	57,14	3	42,86	7	4,52	Donna
N. 7 "Operatore Mercato del Lavoro" ex Cat. C per la Provincia di Lecco e la Provincia di Como	3	42,86	4	57,14	7	4,52	Donna
N. 1 "Funzionario Tecnico" ex Cat. D per il Comune di Lierna	2	28,57	5	71,43	7	4,52	Donna
N. 4 "Istruttore Tecnico" ex Cat. C per la Direzione Organizzativa III e IV	3	42,86	4	57,14	7	4,52	Donna
N. 5 "Istruttore Tecnico" ex Cat. C per la Direzione Organizzativa III e IV	4	57,14	3	42,86	7	4,52	Donna
N. 2 "Istruttore Tecnico" ex Cat. C per la Direzione Organizzativa VII - Ambiente e Pianificazione Territoriale	4	57,14	3	42,86	7	4,52	Donna
Totale personale	63		92		155		
Totale % sul personale complessivo	27,04		39,48		66,52		

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

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

In merito alla composizione di genere delle 22 commissioni di concorso svolte nell'anno 2023 emerge una prevalenza di personale femminile; infatti, rispetto al totale del personale che ha composto tali commissioni le donne risultano essere il 59,00%. Da notare come negli anni si è modificata la nomina del presidente delle varie commissioni concorso: nell'anno 2021 il presidente delle commissioni risultava essere per lo più di genere maschile; nell'anno 2022 le commissioni sono state presiedute per il 60% dal genere femminile e quest'anno in tutte le commissioni il presidente è stata una donna.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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 D TITOLARE DI PO	€25437,50	€26587,90	€ 1150,40	4,33

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
CATEGORIA D RESTANTE	€21551,80	€21360,30	€ -191,50	-0,90
CATEGORIA C	€20474,60	€19513,00	€ -961,60	-4,93
Categoria B	€18551,60	€19099,70	€ 548,10	2,87
CATEGORIA A	€18786,80	€0,00	€ -18786,80	--

Per quanto riguarda la tabella relativa al divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento, si osserva che il divario tra lavoratrici e lavoratori se vengono prese in considerazione le varie categorie in modo singolo è bassissimo, quasi inesistente se si tiene conto delle categorie in maniera complessiva.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al 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: **No**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Si evidenzia che alcune azioni del P.A.P. vigente sono rivolte al contrasto delle situazioni di disagio lavorativo e di conseguenza al benessere organizzativo.

L'Ente ha approvato il codice di comportamento con atto di Giunta Provinciale n. 7 del 13/01/2014, modificato con Decreto Deliberativo n. 35 del 01.04.2021.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: trasmissione atto di nomina redatto dal Segretario Generale

Tipologia di atto: determinazione dirigenziale

Data: 08/04/2022

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: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: le azioni previste dal Piano Azioni Positive (es. flessibilità oraria, ecc)

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
2

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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



- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

- 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

Considerazioni conclusive

Valutata la situazione del personale dell'Ente, il C.U.G. non rileva situazioni di discriminazione. Come richiamato nella sezione 2 di questa relazione, appare doveroso, anche solo sul piano "civico", aggiungere alcune informazioni sul ricorso al lavoro a distanza avviato in conseguenza delle misure di contenimento e contrasto del rischio epidemiologico da Covid-19, a partire dal mese di marzo 2020 e fino al marzo 2022. Un'esperienza che ha dimostrato come l'ente abbia saputo mettere in campo una risposta di conciliazione vita e lavoro adeguata ai limiti dell'emergenza.

A partire dal mese di aprile 2023 è stato attivato il lavoro da remoto, che ha visto la stipula di accordi individuali con 35 dipendenti (n. 5 lavoratori e n. 30 lavoratrici).

Si evidenzia l'opportunità di valutare la realizzazione di un'indagine sul benessere organizzativo percepito dai dipendenti.

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