Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Gallicano - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Gallicano

Regione:	Toscana
Provincia:	LU
Comune:	Gallicano
CAP:	55027
Indirizzo:	Via D. Bertini, 2
Codice Amministrazione:	c_d874
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2023	2024-2026
2023-2025	piano_azioni_positive_c_d874-triennio_2024-2026-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_d874/2024-2026/piano_azioni_positive_c_d874-triennio_2024-2026-anno_.pdf) (679.01 KB)
piano_azioni_positive_c_d874-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_d874/2023-2025/piano_azioni_positive_c_d874-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (670.88 KB)	
2025-2027	
piano_azioni_positive_c_d874-triennio_2025-2027-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_d874/2025-2027/piano_azioni_po	

sitive_c_d874-triennio_2025-2027-anno_.pdf)
(1.06 MB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Personale non dirigente	OPERAIO SPECIALIZZATO CAT. B3		3	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	ISTRUTTORE CAT. C	0	0	1	0	0	1	1	2	1	1
Personale non dirigente	ISTRUTTORE DIRETTIVO CAT. D	0	2	3	0	0	0	2	2	1	0
Personale non dirigente	A CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Totale personale		0	5	4	1	0	1	4	4	2	1
Totale % sul personale complessivo		0,00	22,73	18,18	4,55	0,00	4,55	18,18	18,18	9,09	4,55

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (2)**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (3)**
Inferiore a 3 anni	0	3	0	1	0	4	33,33	40,00	1	2	4	1	0	8	66,67	66,67
Tra 3 e 5 anni		2	0	0	0	2	50,00	20,00	0	2	0	0	0	2	50,00	16,67
Superiore a 10 anni	0	0	4	0	0	4	66,67	40,00	0	0	0	1	1	2	33,33	16,67
Totale	0	5	4	1	0	10			1	4	4	2	1	12		
Totale %	0,00	22,73	18,18	4,55	0,00	45,45			4,55	18,18	18,18	9,09	4,55	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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
ISTRUTTORE CAT. C	Diploma di scuola superiore	1	12,50	7	87,50	8	36,36
OPERAIO SPECIALIZZATO CAT. B3	Diploma di scuola superiore	4	100,00	0	0,00	4	18,18
ISTRUTTORE DIRETTIVO CAT. D	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	9,09
ISTRUTTORE DIRETTIVO CAT. D	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	9,09
ISTRUTTORE DIRETTIVO CAT. D	Laurea magistrale	2	33,33	4	66,67	6	27,27
Totale personale		10		12		22	
Totale % sul personale complessivo		45,45		54,55		100,00	

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

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (2)**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (3)**
Tempo Pieno	0	5	4	1	0	10	45,45	100,00	1	4	4	2	1	12	54,55	100,00
Totale	0	5	4	1	0	10			1	4	4	2	1	12		
Totale %	0,00	22,73	18,18	4,55	0,00	45,45			4,55	18,18	18,18	9,09	4,55	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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (2)**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (3)**

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	100,00
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	1	1		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	100,00		

(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

Nel corso dell'anno 2023 è pervenuta una richiesta di riduzione quantitativa delle ore dedicate all'attività lavorativa per un periodo di n. 3 mesi, al termine dei quali si è provveduto al ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno. Non sono, invece, pervenute richieste di telelavoro/lavoro agile.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3	25,00	9	75,00	12	5,97
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	46	25,70	133	74,30	179	89,05
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	6	100,00	6	2,99
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	4	100,00	4	1,99
Totale permessi	49	24,38	152	75,62	201	

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

I dati relativi alla fruizione di congedi parentali e permessi relativi alla l. 104/1992, si concentrano prevalentemente in capo alle dipendenti donne mostrando una prevalente presa in carico del "lavoro di cura e di assistenza" da parte del genere femminile.

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: No

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

In coerenza con gli obiettivi indicati nel Piano Azioni Positive triennio 2023/2025, si rendiconta quanto segue:

- nell'ottica della conciliazione fra vita lavorativa e privata, il Comune di Gallicano ha garantito la flessibilità di orario di entrata e di uscita dei dipendenti, nonché l'attivazione di postazione di telelavoro domiciliare;

- è stata rispettata la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso e rispettato il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale a tempo determinato e a tempo indeterminato e nel conferimento degli incarichi dirigenziali;

-è stata promossa la partecipazione dei dipendenti ad iniziative di formazione dell'Ente, in particolare su materie di Appalti pubblici, Anticorruzione e Privacy, organizzate dall'Unione Comuni Garfagnana quale soggetto a cui è delegata la formazione del personale dipendente;

- è stata garantita la personalizzazione dell'orario di lavoro del personale che ne abbia fatto richiesta compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il Comune di Gallicano ha adottato il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026 con deliberazione di Giunta Comunale n. 157 del 6 dicembre 2023. E' stato richiesto il parere positivo da parte della Consigliera Provinciale di Parità con nota (n. prot. generale 10828/2023)

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Anticorruzione	0	2	4	0	0	6	37,50	35,29	1	4	4	1	0	10	62,50	40,00
Privacy	0	2	4	0	0	6	37,50	35,29	1	4	4	1	0	10	62,50	40,00
Corso per abilitazione Messi Notificatori	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,00
Codice appalti e deroghe alle procedure di acquisto	0	2	3	0	0	5	55,56	29,41	0	2	2	0	0	4	44,44	16,00
Totale ore	0	6	11	0	0	17			2	10	10	3	0	25		
Totale ore %	0,00	14,29	26,19	0,00	0,00	40,48			4,76	23,81	23,81	7,14	0,00	59,52		

(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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
CONCORSO PUBBLICO	2	50,00	2	50,00	4	100,00	Uomo
Totale personale	2		2		4		
Totale % sul personale complessivo	9,09		9,09		18,18		

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

Si delinea una situazione di sostanziale equilibrio nella composizione delle commissioni di concorso.

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 %
ISTRUTTORE CAT. C	€23972,10	€21401,90	€ -2570,20	-12,01
ISTRUTTORE DIRETTIVO CAT. D	€28825,40	€26614,30	€ -2211,10	-8,31
OPERAIO SPECIALIZZATO CAT. B3	€20382,00	€0,00	€ -20382,00	--

Il divario economico rappresentato dalla tabella di cui sopra, è dovuto alle pregresse progressioni economiche effettuate nel corso della loro vita lavorativa da parte dei dipendenti del Comune di Gallicano nonché alle assunzioni/cessazioni verificatesi negli ultimi anni.

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:	No
Codici di condotta:	Non so
Codici di comportamento:	Sì

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

Non sono state rilevate situazioni di discriminazioni o mobbing nel corso dell'anno 2023.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Determinazione n.1 del 9 gennaio 2023
Tipologia di atto:	Determinazione del Segretario Comunale
Data:	09/01/2023
Organo sottoscrittore:	Segretario 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:	2
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

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
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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

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

Considerazioni conclusive

Si evidenzia una situazione di sostanziale parità tra i due generi sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente; è comunque da rilevare, al riguardo, che una prevalenza maschile si registra in particolare nel settore della manutenzione in relazione alla consistenza del personale adibito a mansioni di operaio (tradizionalmente riservate agli uomini). Si dà atto, tuttavia, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto non sussiste divario fra i generi inferiore ai due terzi.

La stessa situazione di equilibrio è rilevabile nella composizione delle commissioni di concorso.

Sotto il profilo del differenziale retributivo, si evidenzia un modesto divario economico, dovuto in particolar modo alle progressioni economiche all'interno dell'area, di cui hanno beneficiato i dipendenti con maggiore anzianità di servizio.

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-gallicano-2024*