



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Vergiate - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Vergiate

Regione: Lombardia

Provincia: VA

Comune: Vergiate

CAP: 21029

Indirizzo: Via Felice Cavallotti, 46

Codice Amministrazione: c_l765

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2024-2026

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l765-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf\) \(462.51 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l765-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)



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	Funzionari con incarico elevata qualificazione	0	0	0	1	2	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	Funzionari ed elevata qualificazione	0	0	0	2	0	1	1	1	3	4
Personale non dirigente	Istruttori	0	3	2	0	0	0	0	4	11	5
Personale non dirigente	Operatori Esperti	0	0	2	2	0	0	1	0	2	0
Totale personale		0	3	4	5	2	1	2	5	17	10
Totale % sul personale complessivo		0,00	6,12	8,16	10,20	4,08	2,04	4,08	10,20	34,69	20,41

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	0	0	0	0	0	0,00	--	1	1	0	0	0	2	100,00	5,71
Tra 3 e 5 anni	0	3	1	1	0	5	100,00	35,71	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	3	4	2	9	21,43	64,29	0	1	5	17	10	33	78,57	94,29
Totale	0	3	4	5	2	14			1	2	5	17	10	35		
Totale %	0,00	6,12	8,16	10,20	4,08	28,57			2,04	4,08	10,20	34,69	20,41	71,43		

⁽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⁾
Area Operatori Esperti	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	6,12
Area Istruttori	Diploma di scuola superiore	4	23,53	13	76,47	17	34,69
Area Funzionari ed elevata qualificazione	Diploma di scuola superiore	2	28,57	5	71,43	7	14,29
Area Funzionari con incarico elevata qualificazione	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	4,08
Area Operatori Esperti	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	2,04
Area Istruttori	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	8,16
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	Laurea	0	0,00	5	100,00	5	10,20
Area Funzionari con incarico Elevata Qualificazione	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	6,12
Istruttori	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	2,04
Area Istruttori	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	3	100,00	3	6,12
Area Operatori Esperti	Inferiore al Diploma superiore	3	100,00	0	0,00	3	6,12
Totale personale		14		35		49	
Totale % sul personale complessivo		28,57		71,43		100,00	

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

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

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.4.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore a due terzi.

La presenza femminile è anzi maggioritaria sul totale e soprattutto concentrata nelle funzioni dei FUNZIONARI ad elevata qualificazione e degli ISTRUTTORI.

Nelle funzioni dei FUNZIONARI con incarico elevata qualificazione e negli OPERATORI esperti si osserva una lieve maggioranza al maschile.

Per quanto riguarda il personale FEMMINILE si nota quanto segue:

- presenza minima di unità di personale nelle fasce di età più giovanili (inf. a 30 e fino a 40 anni);
- presenza media di unità di personale nelle fasce di mezza età (41-50) ed età più avanzata (maggiore di 60);
- la maggior parte delle lavoratrici donne sono presenti nella fascia medio-alta di età (51-60).

Da questi dati è semplice osservare come la composizione complessiva femminile del personale sia concentrata nelle fasce di età medio-alte e che, in prospettiva, a breve, questa prevalenza si sposterà in età più avanzata.

Per quanto riguarda il personale MASCHILE si nota quanto segue:

- presenza nulla di unità di personale nelle fasce di età più giovanili (inf. a 30 e fino a 40 anni);
- picco di presenza di unità di personale nella fascia fino ai 40 anni;
- presenza intermedia nelle fasce di mezza età (41-50) ed età più avanzata (maggiore di 60).

Seppur con meno rilevanza, anche in questo caso la tendenza è comunque concentrata nelle fasce di età medio-alte.

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	3	4	5	2	14	31,82	100,00		1	2	3	14	10	30	68,18	85,71
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--		0	0	2	3	0	5	100,00	14,29
Totali	0	3	4	5	2	14				1	2	5	17	10	35		
Totali %	0,00	6,12	8,16	10,20	4,08	28,57				2,04	4,08	10,20	34,69	20,41	71,43		

⁽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⁾
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--		0	0	2	3	0	5	100,00	83,33
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0,00	--		0	0	1	0	0	1	100,00	16,67
Totali	0	0	0	0	0	0				0	0	3	3	0	6		
Totali %	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				0,00	0,00	50,00	50,00	0,00	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

Si evidenzia come, nonostante la spiccata prevalenza di personale femminile in età medio alta, l'incidenza del lavoro part time si attesti solo al 10% del totale dei dipendenti dell'Ente.

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	17	13,39	110	86,61	127	29,13
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	31	10,03	278	89,97	309	70,87
Totale permessi	48	11,01	388	88,99	436	

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

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

E' evidente come l'accesso a congedi parentali e relativi permessi avvenga in larga misura da parte delle lavoratrici donne.

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

- Flessibilità oraria
- Part-time
- 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 No
redigere il Bilancio di genere?:

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

1 - Al fine di conseguire una maggior conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dall'anno 2019 è stato istituito un orario di lavoro flessibile in entrata ed in uscita.

2 - Al fine di consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale è garantita la possibilità di partecipare a corsi di formazione anche su richiesta delle dipendenti e dei dipendenti.

- Valutare e **consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro** di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza familiare, anche consentendo l'accesso a **permessi particolari** previsti dal nuovo Contratto di Lavoro.
- Valutare e consentire, in ossequio al CCNL e sempre contemplando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del **part-time**, della **flessibilità dell'orario** o dello **smart working**, anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.
- Attivare, dove ce ne fossero le condizioni, il **lavoro agile**, in linea con la '*Mappatura delle attività gestibili in lavoro agile*' approvata con determinazione n. 791 del 20/12/2022 anche promuovendo un'estensione delle funzioni ed attività gestibili in lavoro agile quale opportunità di conciliazione vita-lavoro, previsto dalla legge e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi.
- Promuovere un processo di valutazione ed ottimizzazione del **tempo di lavoro settimanale** coerente con le esigenze effettive dell'Ente anche con riferimento ai costi, ai diversi servizi resi ed ai diversi periodi dell'anno.

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	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽²⁾		
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	28	28	0	56	87,50	54,37	0	0	0	8	0	12,50	2,00	
Aggiornamento professionale	0	0	8	17	0	25	7,37	24,27	16	98	8	125	67	314	92,63	78,50
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	6	6	0	12	100,00	3,00
GDPR	0	6	6	6	4	22	25,00	21,36	2	4	8	34	18	66	75,00	16,50
Totale ore	0	6	42	51	4	103			18	102	22	173	85	400		
Totale ore %	0,00	1,19	8,35	10,14	0,80	20,48			3,58	20,28	4,37	34,39	16,90	79,52		

⁽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
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

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

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

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 %
Area Operatori Esperti	€22917,30	€24418,20	€ 1500,90	6,15
Area Istruttori	€27801,90	€26385,70	€ -1416,20	-5,37
Area Funzionari ed elevata qualificazio	€30713,10	€29745,90	€ -967,20	-3,25
Area Funzionari con incarico elevata qualificazione	€45531,50	€51849,20	€ 6317,70	12,18

Sezione 4 - Benessere personale

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

- Promozione indagine conoscitiva utilizzando adeguati indicatori di "benessere" e "malessere"
- Promozione di iniziative extralavorative (gite, tornei sportivi, incontri conviviali, ecc.)

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

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

- Favorire **un ambiente di lavoro sano e stimolante** che incoraggi lo spirito di iniziativa, l'innovazione e le idee di miglioramento all'interno della gestione lavorativa delle aree organizzative.
- Rendere disponibile **uno spazio**, anche ad uso non esclusivo, a chi ne voglia fruire nelle pause contrattualmente previste (ad esempio pause 12.30/14.00 delle giornate di martedì e giovedì) per sostenere in un luogo adeguato ed al coperto, diverso dal luogo specificamente di lavoro, per consentire un momento di riposo tranquillo e consentito.
- Promozione di **iniziativa extralavorative** (gite, tornei sportivi, incontri conviviali, ecc.) aventi scopo aggregativo, al fine di rendere più coesi i rapporti tra tutte le lavoratrici ed i lavoratori dell'Ente.

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

Attuare ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro **situazioni conflittuali e lesive della persona determinate**, ad esempio, da:

- **pressioni o molestie sessuali**, nel senso di comportamenti indesiderati a connotazione sessuale che offendono la dignità delle persone (<https://www.bing.com/ck/a?%21=&p=72591e36ff98f6d4JmltdHM9MTcwNTM2MzlwMCZpZ3VpZD0xZGU4ZDBiMC1jYzFjLTZkMjYtMWM5NC1jNGI4Y2RjMTZjNWUmaW5zaWQ9NTc0Nw&ptn=3&ver=2&sh=3&fclid=1de8d0b0-cc1c-6d26-1c94->

<c4b8cdc16c5e&psq=molestie%20sessuali%20definizione&u=a1aHR0cHM6Ly9pdC53aWtpcGVkaWEub3JnL3dpa2kvTW9sZXN0aWVfc2Vzc3VhbGk&ntb=1>

- **casi di mobbing**, ovvero sistematica persecuzione esercitata sul posto di lavoro da colleghi o superiori nei confronti di un individuo, consistente per lo più in piccoli atti quotidiani di emarginazione sociale, violenza psicologica o sabotaggio professionale, ma che può spingersi fino all'aggressione fisica.
- **atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente**, anche in forma velata ed indiretta.
- **atti vessatori correlati alla sfera privata** del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Obiettivi:

- Vigilare, monitorare e rendere disponibile la possibilità di segnalazione in modo anonimo e tutelato di situazioni inopportune.
- Diffondere comunicati, opuscoli, informative legate all'argomento.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Autocandidature

Tipologia di atto: Determinazione n. 170

Data: 15/03/2023

Organo sottoscrittore: Responsabile Area Amministrativa

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Via Cavallotti, 46/48 Vergiate (VA)

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

Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

3

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
- 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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- 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

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

Il concetto di 'pari opportunità' si basa sulla necessità di uguaglianza giuridica e sociale fra uomini e donne, al fine di rivendicare la propria differenza di genere e di stabilire un giusto rapporto fra i sessi.

Fondamentale in questo processo di crescita generale è la sensibilizzazione al tema al fine di scardinare stereotipi che spesso permangono anche in ambienti non sospetti.

In questo senso ogni azione o iniziativa di comunicazione e/o informazione sul tema è utile ad incentivare un clima positivo di confronto nonché di crescita professionale e personale paritaria.

Obiettivi:

- Proporre appuntamenti formativi legati al tema delle pari opportunità;
- Diffondere comunicati, opuscoli, informative legate all'argomento;
- Estendere l'invito alla partecipazione alle eventuali iniziative organizzate sul territorio relative al calendario degli eventi relativi alla Festa della Donna (8 marzo) o alla Giornata Mondiale contro la violenza sulle donne (25 novembre) verso tutti i dipendenti oppure dare spazio a proposte eventualmente pensate e promosse dai dipendenti stessi in materia.

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

