



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Corigliano-Rossano - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Corigliano-Rossano

Regione:	Calabria
----------	----------

Provincia:	CS
------------	----

Comune:	Corigliano-Rossano
---------	--------------------

CAP:	87064
------	-------

Indirizzo:	Via Barnaba Abenante, 35
------------	--------------------------

Codice Amministrazione:	c_m403
-------------------------	--------

Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
----------------------------	---------------------------

Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
------------	---------------------------------------

Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500
--	-------------------

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

2023_2025

[piano_azioni_positive_c_m403-triennio_2023_2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_m403-triennio_2023_2025-anno_2023.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_m403-triennio_2023_2025-anno_2023.pdf) (593.48 KB)

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	AREA DEGLI OPERATORI	0	0	18	61	27	0	0	7	33	4
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	2	4	22	37	10	1	1	5	6	2
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	0	10	27	28	15	3	13	22	31	14
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	5	13	13	6	1	8	14	4	6
Dirigente di livello generale	dirigenti	0	0	1	4	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		2	19	81	144	58	5	22	48	75	26
Totale % sul personale complessivo		0,42	3,96	16,88	30,00	12,08	1,04	4,58	10,00	15,63	5,42

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	2	16	35	50	10	113	65,70	37,92	5	17	20	13	4	59	34,30	33,71
Tra 3 e 5 anni	0	1	35	83	44	163	60,82	54,70	0	3	26	57	19	105	39,18	60,00
Tra 5 e 10 anni	0	2	11	6	1	20	64,52	6,71	0	2	2	4	3	11	35,48	6,29
Superiore a 10 anni	0	0	0	2	0	2	100,00	0,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	2	19	81	141	55	298			5	22	48	74	26	175		
Totale %	0,42	4,02	17,12	29,81	11,63	63,00			1,06	4,65	10,15	15,64	5,50	37,00		

(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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Inferiore al Diploma superiore	110	94,02	7	5,98	117	24,74
	Diploma di scuola superiore	135	58,70	95	41,30	230	48,63
	Laurea	53	42,06	73	57,94	126	26,64
Totale personale		298		175		473	
Totale % sul personale complessivo		62,08		36,46		98,54	

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

Dall'analisi delle tabelle sopra riportate, emerge quanto segue: Il personale al 31.12.2023 è composto da un totale di 480 dipendenti di cui 427 a tempo indeterminato e 53 a tempo determinato. Del totale 480 dipendenti, 304 sono uomini e 176 donne. Rispetto all'anno 2022, il 2023 registra un incremento del personale (455 nel 2022; 480 nel 2023). La percentuale delle donne passa dal 36,48% (anno 2022) al 36,67 % anno 2023 , di contro quella degli uomini passa dal 63,52% dell'anno 2022 al 63,33% dell'anno 2023. Nelle fasce (41/50, 51/60 e >60) è più marcata la presenza maschile con una percentuale del 17% (fascia 41/50) del 30% (fascia 51/60) e del 12% (fascia oltre i 60) rispetto alla presenza femminile del 10% (fascia 41/50), del 16% (fascia 51/60) e del 5% (fascia oltre i 60). Rispetto alle categorie, la percentuale maschile è al 22% area operatori (ex cat.a) e 16% area degli operatori esperti (ex cat b) contro la percentuale femminile del 9% area operatori e 3% area operatori esperti. Anche a livello dirigenziale prevale la componente maschile (5 dirigenti e 1 segretario sono uomini contro 1 dirigente donna)

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	2	19	79	143	58	301	63,10	99,01	5	22	48	75	26	176	36,90	100,00

	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⁾
Part Time >50%	0	0	2	0	0	2	100,00	0,66	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	2	19	81	144	58	304			5	22	48	75	26	176		
Totale %	0,42	3,96	16,88	30,00	12,08	63,33			1,04	4,58	10,00	15,63	5,42	36,67		

⁽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 telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce del lavoro agile	0	1	2	4	2	9	31,03	100,00	0	3	9	6	2	20	68,97	100,00
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	1	2	4	2	9			0	3	9	6	2	20		
Totale %	0,00	3,45	6,90	13,79	6,90	31,03			0,00	10,34	31,03	20,69	6,90	68,97		

⁽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

Come si evince dalla tabella misure di conciliazione per genere, il Comune di Corigliano Rossano ha registrato nel 2023 i seguenti dati: dipendenti in smart working n. 29, con una prevalenza di donne pari a 20 rispetto agli uomini pari a 9.

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	565	50,04	564	49,96	1129	65,68

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	342	57,97	248	42,03	590	34,32
Totale permessi	907	52,76	812	47,24	1719	

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

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

Dai dati sopra riportati emerge una prevalenza del personale di genere maschile (52,76%) ad usufruire dei congedi parentali e permessi l.104/1992 rispetto al personale di genere femminile (47,24%)

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

Il Comune di Corigliano-Rossano al fine di incrementare la produttività del lavoro e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, ha approfondito le diverse forme di lavoro agile quali modalità di applicazione della disciplina dello Smart Working come previsto dalla Legge 81 del 22 maggio 2017 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato". L'Ente ha approvato con D.G.C. n.46 del 2020 il Regolamento per l'adozione del lavoro agile favorendo modalità di flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, individuando forme semplificate di accesso al lavoro, creando in tal modo anche al fine di limitare il rischio di contagio da covid, le condizioni per l'espletamento della prestazione lavorativa anche da remoto.

Alla luce degli obiettivi che il Comune di Corigliano Rossano intende perseguire nel triennio 2023/2025 quali Pari Opportunità (A-Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; B-Gestione della diversità), Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, il neo costituito CUG ha esaminato le Azioni contenute nel PAP 2023/2025, verificando l'attualità di alcuni interventi previsti come ad esempio:

a) l'indagine per la misurazione del benessere organizzativo e la conseguente predisposizione del nuovo piano di miglioramento del benessere stesso;

b) la sperimentazione di diversi progetti (es. "Buon rientro mamme", "Buona uscita" per il sostegno alle persone in età prossima alla pensione) per la gestione della diversità (diversity management)

Inoltre il CUG valuta positivamente l'attività di formazione intrapresa dall'Ente. La formazione deve coinvolgere tutti i livelli di amministrazione anche sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.



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⁾
Aggiornamento professionale	0	286	727	815	374	2202	50,98	64,56	64	381	656	656	360	2117	49,02	74,86
Altro (anticorruzione-digitalizzazione-dematerializzazione)	12	73	326	568	230	1209	62,97	35,44	17	91	191	305	107	711	37,03	25,14
Totale ore	12	359	1053	1383	604	3411			81	472	847	961	467	2828		
Totale ore %	0,19	5,75	16,88	22,17	9,68	54,67			1,30	7,57	13,58	15,40	7,49	45,33		

⁽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⁾	
Commissione per reclutamento personale	27	50,94	26	49,06	53	63,86	
Commissioni di gara	9	52,94	8	47,06	17	20,48	
altre commissioni	4	30,77	9	69,23	13	15,66	
Totale personale	40		43		83		
Totale % sul personale complessivo	8,33		8,96		17,29		

⁽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 %
---------------	---------------------------------	--------------------------------	-------------------	---------------------

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
AREA DEGLI OPERATORI	€18863,30	€18857,10	€ -6,20	-0,03
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€20400,30	€20962,50	€ 562,20	2,68
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€23500,70	€21975,90	€ -1524,80	-6,94
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€26205,50	€25192,40	€ -1013,10	-4,02

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: No

Codici di comportamento: Sì

L'Ente, come descritto nel PAP 2023/2025, intende predisporre una serie di azioni volte alla promozione e allo sviluppo di una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo: saranno ricercate e sperimentate metodologie innovative per il coinvolgimento delle persone, per rafforzare la loro motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale. Saranno, inoltre, predisposte azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione per un'azione amministrativa non discriminatoria e più partecipativa.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Avviso
Tipologia di atto:	Determinazione del Dirigente Risorse Umane n. 1846 R.G.
Data:	13/09/2023
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:	Costituzione Comitato, nomina componenti, approvazione Regolamento
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	1
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

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

- Piani di formazione del personale



L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Il CUG del Comune di Corigliano Rossano è stato costituito con Determinazione Dirigenziale R.S. n.174, R.G. n.1846 del 13/09/2023 ; è composto da 3 rappresentanti dell'ente (Francesca Tocci, Calabrò Anna e Celestino Simonetta - membri supplenti: Bianco Antonella) e 3 rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali (De Vita Benedetta, Durante Maria Antonietta, De Pasquale Giacinto - membri supplenti: Conforti Antonello, Maricola Claudio, Campana Rosa)

Il CUG, con deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 18.03.2024, si è dotato di un proprio regolamento che, oltre a disciplinare il proprio funzionamento, regola anche i rapporti con l'amministrazione comunale.

Nell'anno 2023 il CUG, costituito a settembre 2023, si è riunito una sola volta. Durante questo incontro si è proceduto ad riepilogare i compiti propositivi, consultivi e di verifica del Comitato, approvare la bozza di Regolamento e nominare il Vicepresidente (Dott.ssa Durante Maria Antonietta)

Considerazioni conclusive

Alla luce di quanto emerso dai dati sul personale, il CUG ha formulato le seguenti osservazioni:

- Il personale dipendente del Comune di Corigliano Rossano si caratterizza per l'alta percentuale di uomini al suo interno; nonostante questo, l'ente si è adoperato, laddove possibile, per garantire le pari opportunità e la parità di accesso a tutti i suoi dipendenti.
- Tra le misure di conciliazione, oltre al lavoro agile, il CUG auspica un ricorso alle forme di flessibilità e articolazione oraria cercando di conciliare le esigenze del dipendente con le necessità dell'Amministrazione.
- Per quanto riguarda la formazione, l'Ente ha ampliato l'attività formativa nei confronti di tutti i dipendenti impegnandosi a promuovere l'individuazione di percorsi formativi sulle tematiche connesse alle pari opportunità ed al benessere organizzativo (gestione dello stress, conflitti di lavoro, ecc..)

Il CUG ha inoltre espresso parere positivo in riferimento al PAP 2023/2025 e si è reso disponibile alla raccolta di osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente.

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