Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Gazzuolo - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Gazzuolo

Regione:	Lombardia
Provincia:	MN
Comune:	Gazzuolo
CAP:	46010
Indirizzo:	Piazza G. Garibaldi, 1
Codice Amministrazione:	c_d959
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 (all. 11 PIAO)

piano_azioni_positive_c_d959-triennio_2024-2026-all-11-piao-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_d959/2024-2026-all-11-piao/piano_azioni_positive_c_d959-triennio_2024-2026-all-11-piao-anno_2024.pdf) (169.2 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 dei funzionari ed elevata qualificazione con PO	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Personale non dirigente	Area degli istruttori	0	0	1	0	0	2	0	1	1	0
Personale non dirigente	Area degli Istruttori con PO	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Area degli Operatori esperti	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello generale	Segretario Comunale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Giunta Comunale	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Consiglio Comunale	2	0	0	0	1	0	0	2	3	0
Organo di vertice	Organismo Indipendente di Valutazione	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Revisore dei Conti	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		3	0	4	2	2	2	2	5	5	0
Totale % sul personale complessivo		12,00	0,00	16,00	8,00	8,00	8,00	8,00	20,00	20,00	0,00

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	0	1	0	0	1	25,00	33,33	2	1	0	0	0	3	75,00	37,50

	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]
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	0	0	2	100,00	25,00
Tra 5 e 10 anni	1	0	1	0	0	2	100,00	66,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	0	3	100,00	37,50
Totale	1	0	2	0	0	3			2	2	3	1	0	8		
Totale %	9,09	0,00	18,18	0,00	0,00	27,27			18,18	18,18	27,27	9,09	0,00	72,73		

[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]
Area dei funzionari ed elevata qualificazione con PO	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	18,18
Area degli Istruttori con PO	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	9,09
Area degli istruttori	Diploma di scuola superiore	1	20,00	4	80,00	5	45,45
Area degli Operatori esperti	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	9,09
Area degli Operatori esperti	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	9,09
Area degli Operatori esperti	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	9,09
Totale personale		3		8		11	
Totale % sul personale complessivo		27,27		72,73		100,00	

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

Al 31/12/2023 il personale si compone di 11 unità, di cui n. 3 uomini e n. 8 donne. Tutti i dipendenti sono assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, tranne una dipendente assunta con contratto di formazione e lavoro. Il segretario comunale è una donna che presta servizio in reggenza.

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)
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	33,33	33,33	1	0	0	1	0	2	66,67	22,22
Tempo Pieno	1	0	1	0	0	2	22,22	66,67	1	2	3	1	0	7	77,78	77,78
Totale	1	0	2	0	0	3			2	2	3	2	0	9		
Totale %	8,33	0,00	16,67	0,00	0,00	25,00			16,67	16,67	25,00	16,67	0,00	75,00		

(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

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)
PT VERTICALE < o = 50%	0	0	1	0	0	1	50,00	16,67	1	0	0	0	0	1	50,00	8,33
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	8,33
Permessi motivi personali/familiari 18 ore	1	0	2	0	0	3	33,33	50,00	2	1	2	1	0	6	66,67	50,00
Permessi Brevi 36 ore	0	0	2	0	0	2	33,33	33,33	1	1	1	1	0	4	66,67	33,33
Totale	1	0	5	0	0	6			4	2	4	2	0	12		
Totale %	5,56	0,00	27,78	0,00	0,00	33,33			22,22	11,11	22,22	11,11	0,00	66,67		

(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

Non si evidenzia un divario tra i due generi nell'utilizzo del part-time. Anche l'utilizzo dei permessi (per motivi personali/familiari e brevi) si mostra direttamente proporzionale al numero dei dipendenti di genere maschile e femminile.

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	0	0,00	33	100,00	33	100,00
Totale permessi	0	--	33	100,00	33	

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

L'utilizzo dei permessi L. 104/92 mostra una netta prevalenza da parte del personale 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

Durante l'anno 2023 ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta è stato concesso l'utilizzo di forme di flessibilità orarie e di articolazioni orarie diverse per motivate esigenze personali, familiari e sociali, fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico.

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)**
a gestione contabile dei fondi PNRR/PNC	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	2,06
Aiuti di Stato e PNRR	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	0	0	0	2	100,00	2,06
Nuovo Codice degli Appalti d.lgs 36/2023.	0	0	0	0	0	0	0,00	--	5	9	5	0	0	19	100,00	19,59
Aggiornamento professionale: corso "Anticorruzione, trasparenza e integrità"	5	0	4	0	0	9	20,45	90,00	11	11	8	5	0	35	79,55	36,08

	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)
Aggiornamento professionale: corso "Bilancio e contabilità"	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	8	0	0	8	100,00	8,25
Personale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	4	0	4	100,00	4,12
Commercio	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	3	0	0	0	3	100,00	3,09
Sociale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	8		0	0	8	100,00	8,25
servizi demografici	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	6	0	0	6	100,00	6,19
Tematiche varie	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	2	1	0	5	100,00	5,15
Privacy	1	0	0	0	0	1	16,67	10,00	2	2	0	1	0	5	83,33	5,15
Totale ore	6	0	4	0	0	10			18	37	31	11	0	97		
Totale ore %	5,61	0,00	3,74	0,00	0,00	9,35			16,82	34,58	28,97	10,28	0,00	90,65		

(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

Le attività formative nel corso dell'anno 2023 sono state autorizzate tenendo conto delle esigenze di aggiornamento necessarie per raggiungere gli obiettivi dell'Ente, indipendentemente dal genere di appartenenza dei dipendenti coinvolti ed in funzione del ruolo svolto dagli stessi.

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

Durante l'anno 2023 non è stata nominata nessuna commissione 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 %
Area dei funzionari ed elevata qualificazione con PO	€0,00	€28433,20	€ 28433,20	100,00
Area degli Istruttori con PO	€0,00	€21964,60	€ 21964,60	100,00
Area degli istruttori	€0,00	€23021,70	€ 23021,70	100,00
Area degli Operatori esperti	€20909,10	€22362,50	€ 1453,40	6,50

Dalla tabella sopra riportata si osserva un lieve divario nell'Area più bassa (Area degli Operatori Esperti) a sfavore degli uomini.

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: No

Codici di comportamento: Sì

La valutazione dello stress lavoro correlato non è ancora stata avviata quindi al momento non sono disponibili dati da analizzare. Nel corso dell'anno 2023 è stato pubblicato il codice di comportamento aggiornato che recepisce le modifiche introdotte dal DPR 13/06/2023 N. 81, definendo i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

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

Si segnala che nel corso del 2023 non sono state formalizzate segnalazioni ufficiali di mobbing o di discriminazioni.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Nel Piano della Perfomance dell'anno 2023 non risultano obiettivi di pari opportunità tra gli obiettivi strategici dell'Ente.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Nel corso dell'anno 2023 è stato rinnovato il CUG già nominato il 25/10/2019 con contestuale sostituzione dei componenti cessati o non ulteriomente rinnovabili
Tipologia di atto:	Determinazione
Data:	18/10/2023
Organo sottoscrittore:	Responsabile del Servizio Personale
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?:	Sì
Sede virtuale :	Ufficio personale
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra	No

amministrazione e CUG:

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

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

materie legate alla formazione, progressioni stipendiali

Nella stipula del contratto collettivo integrativo (CCI) giuridico per il triennio 2023-2025 sono stati definiti i criteri per le progressioni economiche all'interno delle Aree e inserite disposizioni sulla salute e sicurezza sul lavoro.

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