Portale CUG

Relazione CUG

Provincia di Mantova - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Provincia di Mantova

Regione:	Lombardia
Provincia:	MN
Comune:	Mantova
CAP:	46100
Indirizzo:	Via Principe Amedeo, 30/32
Codice Amministrazione:	p_mn
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

2021-2023	2022-2024
piano_azioni_positive_p_mn-triennio_2021-2023-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/p_mn/2021-2023/piano_azioni_positive_p_mn-triennio_2021-2023-anno_.pdf) (526.15 KB)	piano_azioni_positive_p_mn-triennio_2022-2024-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/p_mn/2022-2024/piano_azioni_positive_p_mn-triennio_2022-2024-anno_.pdf) (529.73 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 OPERATORE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA OPERATORE ESPERTO			4	14	5	0	0	1	5	2
Personale non dirigente	Area Istruttori	5	14	9	20	3	3	12	23	18	5
Personale non dirigente	Area funzionari	3	16	16	21	4	0	11	24	37	8
Dirigente di livello non generale	Dirigente di ruolo	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente TD	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Totale personale		8	30	30	59	12	3	23	48	62	16
Totale % sul personale complessivo		2,75	10,31	10,31	20,27	4,12	1,03	7,90	16,49	21,31	5,50

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	8	30	18	35	11	102	46,36	75,56	3	22	41	41	11	118	53,64	79,73
Superiore a 10 anni	0	0	1	8	0	9	60,00	6,67	0	0	0	4	2	6	40,00	4,05
Tra 3 e 5 anni	0	0	10	13	1	24	50,00	17,78	0	0	7	15	2	24	50,00	16,22
Totale	8	30	29	56	12	135			3	22	48	60	15	148		
Totale %	2,83	10,60	10,25	19,79	4,24	47,70			1,06	7,77	16,96	21,20	5,30	52,30		

(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 OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,35
AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	7	53,85	6	46,15	13	4,58
AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	1,06
AREA OPERATORE ESPERTO	Inferiore al Diploma superiore	14	93,33	1	6,67	15	5,28
AREA ISTRUTTORE	Inferiore al Diploma superiore	3	75,00	1	25,00	4	1,41
AREA ISTRUTTORE	Diploma di scuola superiore	43	45,74	51	54,26	94	33,10
AREA ISTRUTTORE	Laurea	5	35,71	9	64,29	14	4,93
AREA FUNZIONARI	Diploma di scuola superiore	7	41,18	10	58,82	17	5,99
AREA FUNZIONARI	Laurea	53	43,09	70	56,91	123	43,31
Totale personale		135		149		284	
Totale % sul personale complessivo		46,88		51,74		98,61	

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

La maggior parte dei/delle dipendenti è inserita nelle classi di età 51-60 e maggiore di 60. Le nuove assunzioni degli ultimi anni stanno comunque apportando un positivo cambio generazionale.

L'anzianità nei profili non dirigenziali è superiore ai 10 anni per poche unità. La maggior parte del personale ha un'nzianità inferiore ai tre anni grzie allenuove assunzioni e all'assegnazione dal 2018 delle progressioni economiche all'interno delle aree di inquadramento .

La laurea è il titolo di studio più diffuso nell'ente Provincia di Mantova.

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	0	1	0	1	100,00	0,68	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time ≤50%	0	0	2	1	1	4	14,81	2,72	0	0	8	11	4	23	85,19	15,44
Tempo Pieno	8	40	27	56	11	142	52,99	96,60	1	23	40	51	11	126	47,01	84,56
Totale	8	40	29	58	12	147			1	23	48	62	15	149		
Totale %	2,70	13,51	9,80	19,59	4,05	49,66			0,34	7,77	16,22	20,95	5,07	50,34		

(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 Misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	1,02
PT Verticale	0	0	2	1	1	4	57,14	9,09	0	0	0	2	1	3	42,86	3,06
PT Orizzontale	0	0	0	1	0	1	5,00	2,27	0	0	8	9	2	19	95,00	19,39
Smart working	2	8	9	19	1	39	34,21	88,64	1	6	31	35	2	75	65,79	76,53
Totale	2	8	11	21	2	44			1	6	39	46	6	98		
Totale %	1,41	5,63	7,75	14,79	1,41	30,99			0,70	4,23	27,46	32,39	4,23	69,01		

(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

I/le dipendenti in part- time sono 28 unità. Il part-time è utilizzato di più dalle donne e sopratutto nelle fasce di età 41-50 e 51-60.

Tra le misure di conciliazione oltre al part-time, i/le dipendenti della provincia possono fruire dello smart working per un massimo di due giorni a settimana. Come per il part-time il lavoro agile è fruito più dalle donne per una migliore conciliazione vita-lavoro.

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 orari per congedi parentali fruiti	7	15,22	39	84,78	46	2,99
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	16	10,26	140	89,74	156	10,14
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	157	29,02	384	70,98	541	35,18
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	131	16,48	664	83,52	795	51,69
Totale permessi	311	20,22	1227	79,78	1538	

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

I/le dipendenti utilizzano i permessi L.104/1992 e i congedi parentali sia a giorni che a ore. Sono le donne ad usufruire maggiormante di questi permessi (80%).

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

RISULTATI INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

PREDISPOZIONE E INVIO REGOLAMENTO ALL' AMMINISTRAZIONE (capitolo di spesa per futura istituzione Consigliera di Fiducia)

Il CUG ha predisposto il questionario sul benessere organizzativo e ha inviato le risultanze al personale dell'ente.

Il CUG ha sottoposto all' amministrazione l'aggiornamento del Codice di condotta al fine di regolamentare l'istituzione della/del Consigliere di Fiducia.

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)
Comunicazione	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	1,39
GIURIDICO NORMATIVA	0	4	3	11	2	20	32,79	16,67	2	5	13	21	0	41	67,21	28,47
informatica	1	6	1	3	0	11	45,83	9,17	1	4	5	3	0	13	54,17	9,03
ECONOMICO-FINANZIARIA	1	9	4	1	0	15	40,54	12,50	1	4	9	8	0	22	59,46	15,28
Linguistica	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,69
personale e organizzazione	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	0	2	2	0	5	100,00	3,47
Tecnico-specialistico	8	29	17	16	4	74	55,22	61,67	2	14	26	16	2	60	44,78	41,67
Totale ore	10	48	25	31	6	120			7	28	55	52	2	144		
Totale ore %	3,79	18,18	9,47	11,74	2,27	45,45			2,65	10,61	20,83	19,70	0,76	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

Per il 50% delle ore lavorative i/le dipendenti sono stati coinvolti/e in azioni formative previste nel Piano Formativo allegato al PIAO 2023-2025. Gli argomenti hanno riguardato materie specifiche come la linguistica , la sicurezza stradale, la polizia provinciale ma anche tematiche trasversali come il codice dei contratti pubblici ,la privacy, la trasparenza e l'anticorruzione.

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 N. 1 FUNZ. AREA 3 SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
MOBILITA' N. 4 AGENTI POLIZIA PROVINCIALE	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Uomo
CONCORSO N. 2 ESECUTORE TECNICO AREA 5 LAVORI PUBBLICI	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Uomo
CONCORSO N. 7 TECNICI INFORMATICI AREA 1 SERVIZIO MERCATO DEL ALVORO CPI	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Uomo
CONCORSO N. 20 OPERATORE DEL MERCATO DEL LAVORO AREA 1 SERVIZIO MERCATO DEL LAVORO CPI	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Donna
CONCORSO N. 1 AUTISTA AREA SG SERVIZIO AFFARI GENERALI	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
CONCORSO N. 2 ESECUTORE TECNICO AREA 5 LAVORI PUBBLICI	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
SELEZIONE ISTRUTTORE TECNICO PER ELENCO IDONEI	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
SELEZIONE L.68/99 N. 1 D AREA 2 - SERVIZIO CULTURA E TURISMO	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Donna
MOBILITA' N. 2 FUNZIONARI TECNICI AREA 3 SERVIZIO EDILIZIA	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Uomo
CONCORSO N. 14 SPECIALISTI MERCATO DEL LAVORO AREA 1 SERVIZO MERCATO DEL LAVORO CPI	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Donna
INTERPELLO N. 1 FUNZIONARIO TECNICO AREA 4 AMBIENTE		0,00	3	100,00	3	8,33	Uomo
Totale personale	15		21		36		
Totale % sul personale complessivo	5,21		7,29		12,50		

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

La tabella evidenzia che nelle commissioni di concorso/mobilità il ruolo del Presidente è ricoperto principalmente del genere maschile.

Per quanto riguarda i componenti e il segretario verbalizzante nelle maggior parte dei casi si rispetta la parità di genere.

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	€16,38	€0,00	€ -16,38	--
AREA OPERATORI ESPERTI	€19,02	€19,60	€ 0,58	2,94
Area Istruttori	€17,33	€15,20	€ -2,13	-14,03
AREA FUNZIONARI	€25,16	€25,56	€ 0,39	1,54
DIRIGENTI	€56,15	€49,87	€ -6,27	-12,58
Dirigente/Segretario generale	€0,00	€25,96	€ 25,96	100,00

Il divario economico è maggiormente presente nell'area degli istruttori e nei ruoli dirigenziali.

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?:	Sì

E' stato predisposro il questionario sul benessere organizzativo.

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

Aggiornamento del Codice di Condotta per la prevenzione dei fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing e per il, loro contrasto.

Corsi di formazione rivolti al personale neo assunto sul codice di comportamento.

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

Per l'anno 2023 non ci sono state segnalazioni.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità
Obiettivo:
Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Oltre all'indagine sul benessere organizzativo, sono incentivati lo smart working e le misure per la conciliazione vita e lavoro come ad esempio il part time, i congedi parentali, la flessiilità oraria la fruizione dei permessi L.104.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Viene pubblicato un avviso di interpello per la designazione dei componenti del CUG rivolto a tutti i dipendenti dell'Ente
Tipologia di atto:	Provvedimento dirigenziale di nomina del CUG
Data:	04/03/2020
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:	questionario benessere organizzativo
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:	10
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno:	Consigliera di Parità

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
- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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

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