

Relazione CUG

# Comune di Castiglione d'Adda - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-castiglione-dadda-2024

#### Amministrazione

## Comune di Castiglione d'Adda

Regione:	Lombardia
Provincia:	LO
Comune:	Castiglione d'Adda
CAP:	26823
Indirizzo:	Via Roma, 130
Codice Amministrazione:	C_C304
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Sotto i 50

dell'Amministrazione:	
Piano Triennale di Azioni Positive	
2022	2023
2022-2024	2023-2025
no-	piano_azioni_positive_c_c304- triennio_2023-2025-anno_2023.pdf a (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia no- striennale/c_c304/2023-2025/piano_azioni_pos itive_c_c304-triennio_2023-2025- anno_2023.pdf) (496.3 KB)
2025	2024
2025-2027	2024-2026
piano_azioni_positive_c_c304- triennio_2025-2027-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-	piano_azioni_positive_c_c304- triennio_2024-2026-anno_2024.pdf a (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia no-

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-castiglione-dadda-2024

triennale/c\_c304/2025-2027/piano\_azioni\_postriennale/c\_c304/2024-2026/piano\_azioni\_pos

<u>itive\_c\_c304-triennio\_2025-2027-</u> <u>anno\_2025.pdf)</u> (445.46 KB) <u>itive\_c\_c304-triennio\_2024-2026-</u> <u>anno\_2024.pdf)</u> (477.35 KB)



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-castiglione-dadda-2024



#### Sezione 1 - Dati del Personale

#### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomin	i				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 e dell'Elevata qualificazione	0	0	1	0	1	0	0	2	1	0
Personale non dirigente	Area Istruttori	0	1	2	0	0	0	3	2	1	0
Personale non dirigente	Area degli Operatori esperti	0	1	1	0	0	0	0	0	2	0
Totale person	ale	0	2	4	0	1	0	3	4	4	0
Totale % sul po	ersonale	0,00	11,11	22,22	0,00	5,56	0,00	16,67	22,22	22,22	0,00

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

	Uomin	i							Donne								
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere	
Inferiore a 3 anni	0	1	1	0	0	2	50,00	28,57	0	1	1	0	0	2	50,00	18,18	
Tra 3 e 5 anni	0	1	2	0	0	3	100,00	42,86	0	0	0	0	0	0	0,00		
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00		0	0	1	0	0	1	100,00	9,09	
Superiore a 10 anni	0	0	1	0	1	2	20,00	28,57	0	2	2	4	0	8	80,00	72,73	
Totale	0	2	4	0	1	7			0	3	4	4	0	11			
Totale %	0,00	11,11	22,22	0,00	5,56	38,89			0,00	16,67	22,22	22,22	0,00	61,11			

<sup>&</sup>lt;sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio



<sup>&</sup>lt;sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-castiglione-dadda-2024

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	Laurea magistrale	1	25,00	3	75,00	4	22,22
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	5,56
Area degli istruttori	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	16,67
Area degli istruttori	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	5,56
Area degli istruttori	Diploma di scuola superiore	3	60,00	2	40,00	5	27,78
Area degi Operatori Epserti	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	16,67
Area degli Operatori esperti	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	5,56
Totale personale		7		11		18	
Totale % sul personale complessivo		38,89		61,11		100,00	

<sup>&</sup>lt;sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere		
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00		0	0	1	2	0	3	100,00	27,27		
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00		0	0	0	1	0	1	100,00	9,09		
Tempo Pieno	0	2	4	1	0	7	50,00	100,00	0	3	3	1	0	7	50,00	63,64		
Totale	0	2	4	1	0	7			0	3	4	4	0	11				
Totale %	0,00	11,11	22,22	5,56	0,00	38,89			0,00	16,67	22,22	22,22	0,00	61,11				

<sup>&</sup>lt;sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza



<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

<sup>&</sup>lt;sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-castiglione-dadda-2024

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomin	ni							Donne	!						
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	0	0	0	0,00		0	0	0	1	0	1	100,00	7,69
PART TIME 66,67% ORIZZONTALE	0	0	0	0	0	0	0,00		0	0	0	2	0	2	100,00	15,38
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00		0	0	1	0	0	1	100,00	7,69
fruizione orario flessibile	0	1	3	0	1	5	35,71	100,00	0	3	4	2	0	9	64,29	69,23
Totale	0	1	3	0	1	5			0	3	5	5	0	13		
Totale %	0,00	5,56	16,67	0,00	5,56	27,78			0,00	16,67	27,78	27,78	0,00	72,22		

<sup>&</sup>lt;sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

#### 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	0	0,00	61	100,00	61	100,00
Totale permessi	0		61	100,00	61	

<sup>&</sup>lt;sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

- 2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?
- Smart working
- Flessibilità oraria

## 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



<sup>&</sup>lt;sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-castiglione-dadda-2024

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

Azione positiva 1: 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 di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate in collaborazione con il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione positiva 3: L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

Azione positiva 4: Potenziare le piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).

Azione positiva 5: Programmare percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile. A tal proposito il Comune di Castiglione d'Adda ha aderito al progetto "Syllabus - Competenze digitali per la PA" avviato dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Il progetto persegue l'obiettivo di consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici a supporto dei processi di innovazione della pubblica amministrazione e, più in generale, del miglioramento della qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese. Azione positiva 6: Anche al fine di ottemperare agli obblighi normativi previsti dall'Art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, è stato approvato il POLA (Piano organizzativo del lavoro agile. La regolamentazione del nuovo istituto dello smart working sarà prevista senza discriminazione di genere e compatibilmente alle esigenze dell'Amministrazione.

#### 3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomin	i							Donne	!						
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere
Sicurezza	0	0	4	0	0	4	33,33	19,05	0	8	0	0	0	8	66,67	11,59
Sicurezza informatica	0	2	6	0	2	10	41,67	47,62	0	4	8	2	0	14	58,33	20,29
Formazione specialistica x personale TA	0	0	0	0	0	0	0,00		0	6	26	4	0	36	100,00	52,17
Etica e anticorruzione	0	2	4	0	1	7	38,89	33,33	0	3	4	4	0	11	61,11	15,94
Totale ore	0	4	14	0	3	21			0	21	38	10	0	69		
Totale ore %	0,00	4,44	15,56	0,00	3,33	23,33			0,00	23,33	42,22	11,11	0,00	76,67		



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-castiglione-dadda-2024

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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
ai sensi dell'art.16 legge 56/87 per l'assunzione a tempo pieno e determinato per n. 2 mesi (prorogabili) di n. 1 "Operatore Amministrativo" da destinare all'ufficio anagrafe	0	0,00	4	100,00	4	100,00	Donna
Totale personale	0		4		4		
Totale % sul personale complessivo	0,00		22,22		22,22		

<sup>&</sup>lt;sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

#### 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 e dell'Elevata qualificazione	€3624,74	€3341,97	€ -282,77	-8,46
Area degli istruttori	€2625,27	€2142,09	€ -483,18	-22,56
Area degli Operatori esperti	€1989,25	€2158,34	€ 169,09	7,83

## **Sezione 4 - Benessere personale**

4.1 Nella tua amministrazione sono No state effettuate indagini riguardo a:



<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>&</sup>lt;sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-castiglione-dadda-2024

benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

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

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

## **Operatività**

Modalità di nomina del CUG: 2 effettivi e 2 supplenti designati dalle

organizzazioni sindacali rappresentative e 3

effettivi e 3 supplenti rappresentanti dell'amministrazione individuati tramite avviso di interpello chiedendo la disponibilità

a tutti i dipendenti

Tipologia di atto: determina del Servizio Segreteria e Affari

Generali n. 21

Data: 29/01/2021

Organo sottoscrittore: Responsabile del Servizio Segreteria e Affari

Generali

Eventuale dotazione di budget annuale No



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-castiglione-dadda-2024

ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/200	)1:		
Interventi realizzati a costo zero:	No		
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì		
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:			
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

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

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

