



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Maiolati Spontini - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Maiolati Spontini

Regione:	Marche
----------	--------

Provincia:	AN
------------	----

Comune:	Maiolati Spontini
---------	-------------------

CAP:	60030
------	-------

Indirizzo:	Largo Pastori, 1
------------	------------------

Codice Amministrazione:	c_e837
-------------------------	--------

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

[piano_azioni_positive_c_e837-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_e837-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_e837-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (238.63 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 E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	0	2	0	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	Area dei funzionari	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	0	0	1	2	0	0	1	3	1	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	0	0	0	2	4	0	0	0	4	2
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Totale personale		0	0	1	6	5	0	1	3	8	3
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,00	3,70	22,22	18,52	0,00	3,70	11,11	29,63	11,11

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	0	0	0	0	0,00	--	0	1	2	1	0	4	100,00	25,00
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	6	5	12	50,00	100,00	0	0	2	7	3	12	50,00	75,00
Totale	0	0	1	6	5	12			0	1	4	8	3	16		
Totale %	0,00	0,00	3,57	21,43	17,86	42,86			0,00	3,57	14,29	28,57	10,71	57,14		

(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 e dell'Elevata qualificazione	Laurea magistrale	2	40,00	3	60,00	5	18,52
Area dei funzionari	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	3,70
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	7,41
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	3	50,00	3	50,00	6	22,22
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	4	66,67	2	33,33	6	22,22
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	2	33,33	4	66,67	6	22,22
Area del operatori	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	3,70
Totale personale		12		15		27	
Totale % sul personale complessivo		42,86		53,57		96,43	

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

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

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	0	1	6	4	11	44,00	91,67	0	1	3	7	3	14	56,00	93,33
Part Time ≤50%	0	0	0	0	1	1	50,00	8,33	0	0	0	1	0	1	50,00	6,67
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	1	6	5	12			0	1	3	8	3	15		
Totale %	0,00	0,00	3,70	22,22	18,52	44,44			0,00	3,70	11,11	29,63	11,11	55,56		

⁽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⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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

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	4	100,00	4	100,00
Totale permessi	0	--	4	100,00	4	

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

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

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 redigere il Bilancio di genere?: No

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⁾
"TL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI D.LGS 31 MARZO 2023 N. 36 E RECENTI NOVITA' GIURISPRUDENZIALI"	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	1	3	100,00	7,89
Acquisti beni e servizi sotto soglia	0	0	1	1	0	2	22,22	13,33	0	1	2	3	1	7	77,78	18,42
Aggiornamento professionale: corso "Digitalizzazione delle opere librerie"	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	2,63
Aggiornamento professionale: corso "Contratti e appalti pubblici dopo il nuovo codice appalti"	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	1	3	100,00	7,89
Corso pratico per l'acquisto di beni e servizi sul MEPA	0	0	1	1	0	2	20,00	13,33	0	1	2	4	1	8	80,00	21,05
Costituzione Fondo Contrattazione Decentrata 2023	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	5,26
Formazione obbligatoria art. 37	0	0	1	5	5	11	44,00	73,33	0	1	3	7	3	14	56,00	36,84
Totale ore	0	0	3	7	5	15			0	3	8	20	7	38		
Totale ore %	0,00	0,00	5,66	13,21	9,43	28,30			0,00	5,66	15,09	37,74	13,21	71,70		

⁽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⁾	
	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 omnicomprenditive 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	€2633,93	€2633,93	--	--
Area dei funzionari	€1995,93	€1995,93	--	--
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€1837,45	€1837,45	--	--
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€1720,41	€1720,41	--	--
AREA DEGLI OPERATORI	€1619,90	€1619,90	--	--

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

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Segnalazione Sindacati
Tipologia di atto:	Delibera G.C./Determinazione
Data:	21/02/2022
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?:	No
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

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

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