



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Bariano - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Bariano

Regione: Lombardia

Provincia: BG

Comune: Bariano

CAP: 24050

Indirizzo: Via A. Locatelli 2/4

Codice Amministrazione: c_a664

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 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
Organo di vertice	Sindaco	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Segretario Comunale	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	Area dei funzionari	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Totale personale		1	4	1	0	2	0	2	1	2	2
Totale % sul personale complessivo		6,67	26,67	6,67	0,00	13,33	0,00	13,33	6,67	13,33	13,33

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

Permanenza nel profilo e livello	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⁾
Inferiore a 3 anni	1	0	1	0	0	2	66,67	40,00	0	1	0	0	0	1	33,33	16,67
Tra 3 e 5 anni	0	1	0	0	0	1	100,00	20,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 3 e 5 anni	0	1	0	0	0	1	100,00	20,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	1	1	16,67	20,00	0	0	1	2	2	5	83,33	83,33
Totale	1	2	1	0	1	5			0	1	1	2	2	6		
Totale %	9,09	18,18	9,09	0,00	9,09	45,45			0,00	9,09	9,09	18,18	18,18	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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	25,00
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	8,33
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	8,33
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	2	40,00	3	60,00	5	41,67
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI		2	100,00	0	0,00	2	16,67
Totale personale		6		6		12	
Totale % sul personale complessivo		50,00		50,00		100,00	

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

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

N° dipendenti: il numero dei dipendenti al 31/12/2023 è pari a 12, di cui 6 donne (50%) e 6 uomini (50%).

N° personale part-time: tra i dipendenti a tempo indeterminato, 3 sono i rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui 2 donne (66,67%) e 1 uomini (33,33%).

N° personale a tempo determinato: Un uomo (100%).

Per quanto riguarda la ripartizione del personale per genere ed età, si segnala la presenza di un dipendente di età inferiore ai 30 anni, 3 dipendenti dai 31 anni ai 40 anni (di cui 2 uomini e una donna), 2 dipendenti dai 41 anni ai 50 anni (di cui un uomo e una donna), 2 dipendenti dai 51 anni a 60 anni (entrambe donne), 4 dipendenti di età superiore a 60 anni (2 uomini e 2 donne), significando una generale maturità dell'intero personale dipendente, in linea con il trend nazionale.

Per quanto concerne l'anzianità di servizio, si evidenzia che la maggior parte dei dipendenti è in servizio da più di 10 anni.

Per quanto concerne il titolo di studio del personale, si rileva un elevato livello di istruzione: il 66,67% ha un diploma di scuola superiore (il 50% degli uomini e il 50% delle donne) e il 33,3% ha una laurea magistrale (il 50% degli uomini e il 50% delle donne).

Si segnala, infine, che dei tre responsabili di servizio uno è di sesso maschile, due sono di sesso femminile.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	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⁾
Tempo Pieno	1	2	0	0	1	4	50,00	66,67	0	1	0	1	2	4	50,00	50,00
Part Time ≤50%	0	0	1	0	1	2	33,33	33,33	0	0	2	2	0	4	66,67	50,00
Totale	1	2	1	0	2	6			0	1	2	3	2	8		
Totale %	7,14	14,29	7,14	0,00	14,29	42,86			0,00	7,14	14,29	21,43	14,29	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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	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⁾
PT verticale 18h	0	0	1	0	0	1	100,00	100,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part time verticale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	100,00
Totale	0	0	1	0	0	1			0	0	1	1	0	2		
Totale %	0,00	0,00	33,33	0,00	0,00	33,33			0,00	0,00	33,33	33,33	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

Si evidenzia una sostanziale corrispondenza tra i dipendenti a tempo indeterminato di genere maschile e femminile, così come tra i dipendenti a tempo parziale.

Entrambi i rapporti di lavoro a tempo parziale stipulati da dipendenti di genere maschile non sono dovuti ad esigenze personali ma alla tipologia del contratto all'atto dell'assunzione, infatti non si è proceduto a darne evidenza nella Tabella 1.9.

Non si hanno segnalazioni di richieste effettuate all'Amministrazione per agevolazioni in merito all'orario e non accolte, pertanto non si è ad oggi reso necessario l'adozione di un regolamento che ne definisse le modalità di accesso e le priorità.

Nel contratto collettivo decentrato integrativo anno 2023 è stato previsto che l'attività lavorativa ulteriore rispetto all'orario ordinario svolta per flessibilità positiva in un certo giorno del mese deve essere compensata da una minore attività lavorativa svolta in un giorno dello stesso mese.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

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

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

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

La fruizione dei permessi ex l. 104/1992 viene effettuata da un solo dipendente di genere femminile.

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**

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 69 del 25.09.2023.

L'obiettivo delle azioni previste da tale documento è quello di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Si riporta di seguito relazione sintetica delle singole azioni previste dal Piano:

Ambito di azione

Ambiente di lavoro

Obiettivo:

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario sottolineare che si tratta di un concetto molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Il Comune si è impegnato e si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni

azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Azioni positive

- Effettuare indagini specifiche al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate, tale rilevazione dovrà connettersi ed integrarsi con altre indagini previste dalla normativa (valutazione dello stress lavoro-correlato) o attivate nell'ambito di progetti di innovazione e sviluppo dell'organizzazione.
- Monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità;
- Porre in essere azioni di prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento, anche mediante l'ausilio di soggetti esterni dotati di specifiche competenze.

Ambito di azione

Formazione

Obiettivo:

Le amministrazioni pubbliche per diffondere ed agevolare l'innovazione ed il cambiamento culturale, devono promuovere, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'ente si propone pertanto di programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno.

Programmare percorsi formativi specifici.

Azioni positive

- Migliorare l'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare;
- Favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e /o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di aggiornamento (soprattutto in considerazione di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo).

Ambito di azione

Orari di lavoro e concessioni periodi di aspettativa per motivi personali

Obiettivo:

Mantenere l'armonizzazione raggiunta e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'applicazione dei vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità ed imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'amministrazione.

Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azioni positive

- Adottare progetti di telelavoro, ove richiesto, previa adozione di apposito regolamento;

- Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità oraria già introdotte (es. part-time, anche di tipo verticale). Attuazione, compatibilmente con le disponibilità economiche, di progetti di smart working o lavoro agile nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi lavoro e di vita.

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⁾
Sicurezza	1	0	0	0	0	1	100,00	100,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	1	0	0	0	0	1			0	0	0	0	0	0		
Totale ore %	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		

⁽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

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⁾	
"CONCORSO PUBBLICO AD ESAMI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI N. 50 UNITA' DI PERSONALE	2	66,67	1	33,33	3	100,00	Donna
Totale personale	2		1		3		
Totale % sul personale complessivo	16,67		8,33		25,00		

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

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

Per quel che concerne la composizione per genere dell'unica commissione di concorso per il reclutamento del personale costituita per l'anno 2023, si evidenzia che essa è stata composta da n. 2 componenti di genere maschile e n.1 presidente di genere femminile.

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 funzionari EQ	€0,00	€44184,60	€ 44184,60	100,00
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€25827,80	€23511,30	€ -2316,50	-9,85
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€22,02	€0,00	€ -22,02	--

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**

La valutazione preliminare dello stress lavoro-correlato è stata effettuata in data 19/09/2023, secondo le indicazioni operative contenute nel documento "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato" edito da maggio 2011 dall'Inail.

La valutazione dei rischi è stata condotta dal datore di lavoro e dal Responsabile del servizio di Prevenzione e Protezione con la collaborazione del medico competente per quanto di sua competenza e il coinvolgimento preventivo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Qualora si individui un problema di stress lavoro-correlato, occorre adottare misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. Il compito di stabilire le misure appropriate spetta al datore di lavoro in applicazione a quanto espresso all'art. 28 del D.Lgs. 81/08. La valutazione dello stress lavoro correlato è stata giudicata non rilevante sia per l'area I "Indicatori aziendali" che per l'area II "Contenuto del lavoro" che per l'area III "Contesto del lavoro".

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**

Con Deliberazione della Giunta comunale n. 19 del 29.02.2024 si è provveduto all'approvazione definitiva del Codice di comportamento dei dipendenti aggiornato al DPR n. 91/2023. Quest'ultimo è stato approvato a seguito dell'avvio di un processo partecipativo, andato deserto, rivolto a tutti i soggetti portatori di interesse interni ed esterni all'Ente realizzato mediante avviso sul sito internet istituzionale volto ad acquisire osservazioni rispetto la bozza preliminare del Codice approvata con Deliberazione di Giunta comunale n. 5 del 16/01/2024.

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

Il CUG non ha avuto formali segnalazioni in merito a situazioni di discriminazione/mobbing.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Tipologia di atto:	Deliberazione
Data:	09/06/2011
Organo sottoscrittore:	Giunta comunale
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

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

Considerazioni conclusive

Non risultano pervenute fondate e circostanziate segnalazioni di competenza del CUG, ovvero riguardanti una potenziale violazione di pari opportunità, benessere organizzativo e discriminazioni e violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing avvenute nell'Ente nel corso dell'anno 2023.

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