



Portale CUG

Relazione CUG

Provincia di Mantova - 2023

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

[piano_azioni_positive_p_mn-triennio_2021-2023-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_mn-triennio_2021-2023-anno_.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_mn-triennio_2021-2023-anno_.pdf) (526.15 KB)

2022-2024

[piano_azioni_positive_p_mn-triennio_2022-2024-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_mn-triennio_2022-2024-anno_.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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

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
Personale non dirigente	categoria a	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	categoria B	0	0	3	11	0	0	0	1	6	2
Personale non dirigente	Categoria C	4	10	6	15	3	2	8	15	14	7
Personale non dirigente	Categoria D	6	13	18	20	4	1	8	26	34	7
Dirigente di livello generale		0	0	0	2	0	0	0	0	1	1
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		10	23	27	48	7	3	16	42	56	17
Totale % sul personale complessivo		4,02	9,24	10,84	19,28	2,81	1,20	6,43	16,87	22,49	6,83

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	10	23	17	28	7	85	50,00	71,43	3	14	37	24	7	85	50,00	64,89
Tra 3 e 5 anni	0	0	7	8	2	17	40,48	14,29	0	2	3	17	3	25	59,52	19,08
Superiore a 10 anni	0	0	3	11	3	17	44,74	14,29	0	0	2	13	6	21	55,26	16,03
Totale	10	23	27	47	12	119			3	16	42	54	16	131		
Totale %	4,00	9,20	10,80	18,80	4,80	47,60			1,20	6,40	16,80	21,60	6,40	52,40		

⁽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⁾
CATEGORIA A	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,40
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	12	92,31	1	7,69	13	5,20
categoria b	Diploma di scuola superiore	5	41,67	7	58,33	12	4,80
categoria B	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	1,20
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	1	33,33	2	66,67	3	1,20
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	30	46,15	35	53,85	65	26,00
CATEGORIA C	Laurea	6	37,50	10	62,50	16	6,40
Categoria D	Diploma di scuola superiore	7	41,18	10	58,82	17	6,80
Categoria D	Laurea	54	45,00	66	55,00	120	48,00
Totale personale		118		132		250	
Totale % sul personale complessivo		46,46		51,97		98,43	

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

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

Dalla ripartizione del personale per genere e età nei livelli di inquadramento emerge che sono sempre di più i/le dipendenti inquadri/e nella categoria D e, di conseguenza, in possesso della laurea. Dalla stessa tabella si evince che, nonostante l'aumento delle assunzioni degli ultimi anni, rimane sempre alta la fascia d'età 51-60 tra i/le dipendenti.

A seguito delle nuove assunzioni e delle progressioni economiche orizzontali attuate dall'Ente sono sempre meno i/le dipendenti inquadri/e nella stessa categoria da più di 10 anni.

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⁾
Part Time ≤50%	0	0	2	2	0	4	100,00	3,31	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	4,17	0,83	0	1	7	12	3	23	95,83	17,29
Tempo Pieno	10	23	25	46	12	116	51,33	95,87	3	15	35	43	14	110	48,67	82,71
Totale	10	23	27	49	12	121			3	16	42	55	17	133		
Totale %	3,94	9,06	10,63	19,29	4,72	47,64			1,18	6,30	16,54	21,65	6,69	52,36		

⁽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⁾
Part time verticale	0	0	2	2	0	4	57,14	12,50	0	0	0	2	1	3	42,86	4,11
part-time orizzontale	0	0	0	1	0	1	5,26	3,13	0	1	7	9	1	18	94,74	24,66
part-time misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	2,74
Smart working	1	4	9	11	2	27	35,06	84,38	0	3	21	22	4	50	64,94	68,49
Totale	1	4	11	14	2	32			0	4	28	34	7	73		
Totale %	0,95	3,81	10,48	13,33	1,90	30,48			0,00	3,81	26,67	32,38	6,67	69,52		

⁽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

La maggior parte dei dipendenti svolge la propria attività a tempo pieno.

Per quanto riguarda le misure di conciliazione sono le donne ad usufruire di più dell'orario ridotto e dello smart working.

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	161	35,94	287	64,06	448	24,39
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	476	36,99	811	63,01	1287	70,06
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	55	53,92	47	46,08	102	5,55
Totale permessi	692	37,67	1145	62,33	1837	

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

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

Anche i permessi L.104 sia ad ore che giornalieri sono maggiormente usufruiti dalle donne.

L'utilizzo maggiore da parte delle donne di questi strumenti di conciliazione testimonia che il carico della gestione familiare compete sempre di più a loro.

Per quanto riguarda i congedi parentali, sta aumentando il numero di uomini che ne usufruisce. Sempre di più i papà contribuiscono alla cura dei propri figli.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- benessere organizzativo

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**

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.)

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Risorse impegnate:

€0,00

Inserito nel Piano triennale Azioni **Sì**

Positive:

Valido ai fini della valutazione **No**

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione **No**

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: **No**

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali, ecc.)

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Risorse impegnate:

€0,00

Inserito nel Piano triennale Azioni **Sì**

Positive:

Valido ai fini della valutazione **No**

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione **No**

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: **No**

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

CUG

Risorse impegnate:



€0,00

Fonte del dato:

il Cug ha somministrato al personale dell'Ente il questionario sul benessere organizzativo.

In fase di rendicontazione i risultati dell'indagine

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Azioni/ Iniziative:

Attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

CUG

Risorse impegnate:

€5000,00

Fonte del dato:

Istituito in capo all'ufficio personale il cap. di spesa per l'istituzione della Consigliera di Fiducia

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: No

Il CUG persegue in modo continuativo, proponendo in ogni Piano triennale delle Azioni Positive , obiettivi per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione sia nella diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro, sia con iniziative rivolte al reinserimento del personale post assenza di lungo periodo dal lavoro.

Il CUG nel 2022 ha lavorato alla predisposizione del questionario sul benessere organizzativo. il questionario è stato somministrato al personale alla fine del 2022. Sono in fase di rendicontazione i risultati ottenuti.

Il CUG ha come obiettivo l'istituzione della Consigliera di Fiducia entro la fine del proprio mandato, a tale scopo è stata impegnata la somma di 5000 euro.

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⁾
giuridico normativo	9	18	10	11	1	49	42,24	98,00	2	12	23	24	6	67	57,76	58,26
informatica	0			1	0	1	2,56	2,00	1	1	9	21	6	38	97,44	33,04
Tecnico-specialistico	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	1	1	5	100,00	4,35
Comunicazione	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,87
personale e organizzazione	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	0	3	100,00	2,61
economico - finanziaria	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,87
Totale ore	9	18	10	12	1	50			3	13	37	49	13	115		
Totale ore %	5,45	10,91	6,06	7,27	0,61	30,30			1,82	7,88	22,42	29,70	7,88	69,70		

⁽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

La formazione nel 2022 ha coinvolto maggiormente le donne rispetto agli uomini. Le fasce di età più coinvolte sono quelle 41-50 e 51-60.

I corsi più richiesti sono soprattutto quelli inerenti alle materie giuridiche e normative.

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 A TEMPO DETERMINATO PER N. 2 ISTRUTTORI DIRETTIVI TECNICI CATEGORIA D AREA AMBIENTE	2	50,00	2	50,00	4	9,09	Uomo
SELEZIONE PER CANDIDATI ART.11 COMMA 1 E 2 DELLA L. 68/99	2	50,00	2	50,00	4	9,09	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
CONCORSO PUBBLICO A TEMPO INDETERMINATO PER N. 1 ISTRUTTORE TECNICO AREA LAVORI PUBBLICI	3	75,00	1	25,00	4	9,09	Uomo
CONCORSO PUBBLICO A TEMPO INDETERMINATO PER N. 2 ISTRUTTORI DIRETTIVI AMMINISTRATIVI AREA ECONOMICA	1	25,00	3	75,00	4	9,09	Donna
mobilità volontaria posti 9	1	25,00	3	75,00	4	9,09	Donna
mobilità volontaria posti 9	2	50,00	2	50,00	4	9,09	Uomo
mobilità volontaria posti 9	2	50,00	2	50,00	4	9,09	Uomo
mobilità volontari posti 9	2	50,00	2	50,00	4	9,09	Uomo
mobilità volontaria posti 9	1	25,00	3	75,00	4	9,09	Uomo
CONCORSO PUBBLICO A TEMPO INDETERMINATO N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO AREA LAVORI PUBBLICI	3	75,00	1	25,00	4	9,09	Uomo
CONCORSO PUBBLICO A TEMPO INDETERMINATO N. 2 ISTRUTTORI DIRETTIVI AMMINISTRATIVI AREA ECONIMA FUNZIONI DELEGATE	1	25,00	3	75,00	4	9,09	Donna
Totale personale	20		24		44		
Totale % sul personale complessivo	7,87		9,45		17,32		

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

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

Per quanto riguarda le commissioni di concorso la presenza di uomini è sempre molto presente nel ruolo di Presidente.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 %
categoria A - A4	€17176,00	€0,00	€ -17176,00	--
categoria B1-B1	€18709,00	€18563,00	€ -146,00	-0,79
categoria B1-B3	€23903,00	€19168,00	€ -4735,00	-24,70
categoria B1-B4	€21309,70	€14664,00	€ -6645,70	-45,32

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
categoria B1-B5	€26610,00	€0,00	€ -26610,00	--
categoria B1 - B6	€22537,00	€0,00	€ -22537,00	--
categoria B1 - B7	€22023,00	€0,00	€ -22023,00	--
categoria B3 - B3	€17977,00	€16802,00	€ -1175,00	-6,99
categoria B3-B4	€23641,00	€20332,00	€ -3309,00	-16,27
categoria B3-B5	€23284,00	€0,00	€ -23284,00	--
categoria B3 - B6	€24248,00	€18061,00	€ -6187,00	-34,26
categoria B3- B7	€19513,00	€21287,00	€ 1774,00	8,33
categoria B3- B8	€22066,00	€0,00	€ -22066,00	--
categoria C1	€19257,70	€17413,90	€ -1843,80	-10,59
categoria C2	€22361,30	€20043,30	€ -2318,00	-11,56
categoria C3	€21583,70	€19515,00	€ -2068,70	-10,60
categoria c4	€22535,20	€21580,40	€ -954,80	-4,42
CATEGORIA C5	€21223,00	€21353,20	€ 130,20	0,61
CATEGORIA C6	€26479,00	€27052,00	€ 573,00	2,12
CATEGORIA D1	€21279,80	€20329,00	€ -950,80	-4,68
CATEGORIA D1-D2	€25835,40	€24217,60	€ -1617,80	-6,68
CATEGORIA D1 - D3	€27160,20	€24770,20	€ -2390,00	-9,65
CATEGORIA D1-D4	€28823,20	€26254,00	€ -2569,20	-9,79
CATEGORIA D1-D5	€30348,00	€28281,00	€ -2067,00	-7,31
CATEGORIA D1-D6	€33652,00	€0,00	€ -33652,00	--
CATEGORIA D3	€0,00	€23055,30	€ 23055,30	100,00
CATEGORIA D3-D4	€22783,00	€27253,00	€ 4470,00	16,40
CATEGORIA D3-D5	€31763,20	€25917,00	€ -5846,20	-22,56
CATEGORIA D3 -D6	€27965,00	€33939,00	€ 5974,00	17,60
CATEGORIA D6-D7	€33438,50	€33614,70	€ 176,20	0,52

La retribuzione netta media uomini è sempre più alta in quasi tutte le categorie e posizioni economiche. Fa eccezione la categoria D3 - D6 che vede la retribuzione netta femminile più alta, in questa categoria sono presenti più donne con posizioni di responsabilità.

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**

Si. E' stato somministrato un questionario on line tramite modulo google al personale dell'Ente predisposto dal CUG e sottoposto alle RSU e all'Amministrazione.

I risultati del questionario sono in fase di rendicontazione.

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**

Il CUG sta predisponendo la revisione del Regolamento sul Codice di Condotta aggiornandolo in riferimento ai casi di molestia in generale e discriminazione. Il Regolamento deve essere sottoposto all'Amministrazione e l'intenzione del CUG è di adottarlo entro la metà dell'anno, al fine di procedere successivamente con l'Avviso per l'istituzione della Consigliera di Fiducia.

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

Nessuna segnalazione nel 2022

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: 03/03/2020

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: No

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
- Criteri di valutazione del personale
- 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-2023>