Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Bellaria Igea Marina - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Bellaria Igea Marina

Regione:	Emilia-Romagna
Provincia:	RN
Comune:	Bellaria-Igea Marina
CAP:	47814
Indirizzo:	Piazza Del Popolo, 1
Codice Amministrazione:	c_a747
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021	2022
2021-2023	2022-2024
piano_azioni_positive_c_a747-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_a747/2021-2023/piano_azioni_positive_c_a747-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (3.78 MB)	piano_azioni_positive_c_a747-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_a747/2022-2024/piano_azioni_positive_c_a747-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (67.49 KB)

2023	2024
2023-2025	2024-2026
piano_azioni_positive_c_a747-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-	piano_azioni_positive_c_a747-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-

triennale/c_a747/2023-2025/piano_azioni_positive_c_a747-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (271.04 KB)	triennale/c_a747/2024-2026/piano_azioni_positive_c_a747-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (1.36 MB)

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**
Organo di vertice	Sindaco - Assessori	0	0	3	1	0	0	0	1	1	0
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore Amministrativo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Categoria B	0	1	2	4	1	0	1	1	2	1
Personale non dirigente	Categoria C	4	11	9	9	4	2	7	10	28	7
Personale non dirigente	Categoria D	0	0	4	8	3	1	2	2	8	2
Personale non dirigente	Tempo determinato	0	1	0	1	0	2	5	1	1	0
Totale personale		4	13	18	25	8	5	15	16	40	10
Totale % sul personale complessivo		2,60	8,44	11,69	16,23	5,19	3,25	9,74	10,39	25,97	6,49

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	4	11	1	2	0	18	60,00	27,27	4	6	2	0		12	40,00	15,00
Tra 3 e 5 anni	0	1	0	0	0	1	9,09	1,52	0	3	6	1	0	10	90,91	12,50
Tra 5 e 10 anni	0	4	11	0	0	15	44,12	22,73	0	3	4	12	0	19	55,88	23,75

	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)
Superiore a 10 anni	0	0	7	18	7	32	45,07	48,48	0	1	6	20	12	39	54,93	48,75
Totale	4	16	19	20	7	66			4	13	18	33	12	80		
Totale %	2,74	10,96	13,01	13,70	4,79	45,21			2,74	8,90	12,33	22,60	8,22	54,79		

(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)
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,70
Categoria B	Diploma di scuola superiore	9	69,23	4	30,77	13	9,15
Categoria B	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	1,41
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,70
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	34	54,84	28	45,16	62	43,66
CATEGORIA C	Laurea	1	4,17	23	95,83	24	16,90
CATEGORIA C	Laurea magistrale	2	40,00	3	60,00	5	3,52
CATEGORIA C	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,70
CATEGORIA D	Diploma di scuola superiore	8	80,00	2	20,00	10	7,04
CATEGORIA D	Laurea	4	66,67	2	33,33	6	4,23
CATEGORIA D	Laurea magistrale	4	25,00	12	75,00	16	11,27
CATEGORIA D	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,70
Totale personale		62		80		142	
Totale % sul personale complessivo		42,18		54,42		96,60	

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

Il personale del comune di Bellaria Igea Marina presenta, nel 2022, una differenza rispetto alla ripartizione tra i generi dell'anno precedente, passando dai 3 lavoratori su 4 di genere femminili a quasi una ripartizione del 50% l'uno.

La proporzione uomini/donne presenta un lieve aumento per il genere maschile nei profili non dirigenziali, mentre il dato per il personale dirigente varia dal 100% rilevato l'anno precedente al 50% attuale per ciascun genere, garantendo così la parità di genere a livello apicale.

Questo dato conferma come l'accesso a posizioni di vertice sia migliorato per il genere femminile.

Nella ripartizione dei dipendenti inquadrati in categoria D la composizione tra componenti di genere femminile e genere maschile si equivale.

Nella categoria intermedia C la proporzione fra le due componenti presenta una maggiore incidenza femminile, alzando la percentuale complessiva, ed è sostanzialmente immutata rispetto all'anno precedente.

Pertanto, la proporzione tra i due generi all'interno delle diverse categorie di inquadramento non ripropone sempre quella dell'universo intero dei dipendenti.

Una motivazione della maggiore presenza di donne tra il personale del Comune di Bellaria Igea Marina si può trovare nella quota rilevante del personale scolastico storicamente di genere femminile.

Tra le posizioni organizzative il rapporto uomini/donne è rimasto immutato, sempre a vantaggio delle donne rispettivamente per il 60% contro il 40% degli uomini.

In rapporto alle classi di età si evidenziano leggere modificazioni nel confronto con il 2021: sono aumentate le percentuali nelle fasce d'età dai 31 ai 40 anni e dai 51 ai 60 anni negli uomini, mentre sono aumentate le donne nelle fasce d'età dai 31 a 40 anni rispetto alla fascia dai 41 ai 50 e oltre i 60 anni grazie alla campagna di nuove assunzioni di giovani donne.

La maggior parte delle donne che lavorano nel comune di Bellaria Igea Marina rimangono nella fascia dai 51 a 60 anni con il 25,97%, stessa cosa per gli uomini ma con una percentuale del 16,23%.

La campagna di nuove assunzioni effettuata durante l'anno 2022 ha diminuito l'età media dei dipendenti da 49 a 48 anni, indicando un leggero ringiovanimento del personale.

In relazione al livello di istruzione nel personale non dirigenziale, il 94,44% degli uomini possiede un diploma di scuola superiore ed il restante 5,56% un titolo di Laurea o Laurea Magistrale. Per quanto riguarda il genere femminile il 52,3% possiede un diploma di scuola superiore mentre il 43% possiede un titolo di Laurea o Laurea Magistrale.

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	4	8	9	20	8	49	38,58	90,74	5	14	14	35	10	78	61,42	83,87
Part Time >50%	1	1	0	1	1	4	28,57	7,41	0	2	1	7	0	10	71,43	10,75
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	16,67	1,85	1	1	2	1	0	5	83,33	5,38
Totale	5	9	9	22	9	54			6	17	17	43	10	93		
Totale %	3,40	6,12	6,12	14,97	6,12	36,73			4,08	11,56	11,56	29,25	6,80	63,27		

(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)
LAVORO AGILE	0	0	0	2	1	3	25,00	37,50	1	3	2	3	0	9	75,00	37,50
part-time verticale	1	1	0	1	0	3	50,00	37,50	0	0	1	2	0	3	50,00	12,50
part-time orizzontale	0	0	0	1	1	2	14,29	25,00	1	3	2	6	0	12	85,71	50,00
Totale	1	1	0	4	2	8			2	6	5	11	0	24		
Totale %	3,13	3,13	0,00	12,50	6,25	25,00			6,25	18,75	15,63	34,38	0,00	75,00		

(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

Si rileva che nell'accesso al Part-time e al lavoro agile vi è ancora una netta prevalenza delle lavoratrici rispetto ai lavoratori, come nella rilevazione dell'anno precedente, a dimostrare che i lavori di cura sono ancora di netta competenza delle donne. Il lavoro agile viene percepito più come una possibilità di conciliare la vita famigliare e lavoro piuttosto che una modalità flessibile di prestazione lavorativa nel tempo e nello spazio.

Rispetto al 2021 si nota una flessione del totale del personale sia di genere maschile che femminile che fruisce sia del part-time che del lavoro da remoto in quanto con il DM del 08/10/2021 il lavoro da remoto ha cessato di essere una delle modalità ordinarie di svolgimento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

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	57	48,72	60	51,28	117	18,87
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	13	4,94	250	95,06	263	42,42
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	240	100,00	240	38,71
Totale permessi	70	11,29	550	88,71	620	

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

Si rileva che, così come per il part-time e il lavoro da remoto, la fruizione dei congedi parentali e i permessi L. 104/1992 vede una netta prevalenza delle lavoratrici rispetto ai lavoratori, a dimostrazione che i lavori di cura sono ancora di netta competenza delle donne.

Tra i due tipi di permesso non appare più una netta predominanza del primo istituto come rilevato nell'ultima relazione (assistenza a familiari non autosufficienti), ma anzi, vi è una consistente prevalenza del numero di permessi giornalieri per congedi parentali fruiti (ovvero per accudire figli minori). Questo può essere connesso al fatto che vi sia stato un tasso di natalità maggiore rispetto all'ultima rilevazione, oltre al fatto che i dati calcolati al 2020 erano influiti dalla pandemia e quindi tramite il lavoro da remoto i dipendenti avevano meno necessità di richiedere questa tipologia di permessi, ciò spiega il considerevole aumento di richiesta degli stessi.

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

- Telelavoro
- 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 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

Obiettivo 1: Migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro

Azione positiva 1: Progetto pilota lavoro da remoto

La sperimentazione del lavoro da remoto è proseguita durante l'anno 2022 anche se con una fisiologica flessione del totale del personale sia di genere maschile che femminile che ne ha fruito in quanto con il DM 08/10/2021 l'istituto ha cessato di essere la modalità ordinaria di svolgimento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni e l'Ente se ne è conseguentemente avvalso in maniera residuale, laddove funzionale rispetto l'attività da svolgere.

Azione positiva 2: Congedo di maternità/paternità

Permane l'obiettivo informativo assunto nei confronti del personale interessato dalle disposizione di cui al D.Lgs. n. 151/2001 sulla tutela e sostegno della maternità e paternità in tema di congedi parentali.

Nel corso dell'anno 2022 i congedi parentali sono stati richiesti da 3 lavoratrici.

Azione positiva 3: Flessibilità orarie

L'ampia flessibilità oraria in entrata e/o in uscita assicurata dall'anno 2020 è ancora in essere per tutto il periodo di emergenza sanitaria a tutto il 31/12/2022.

In tal senso, l'obiettivo di regolamentazione della flessibilità oraria in entrata e/o in uscita dell'orario di lavoro è al momento rinviato, e terrà conto delle risultanze di performance ottenute con la sperimentazione 2020-2022. Qualora i dati risultino

confortanti non si esclude di poter confermare, a regime nel 2023, e compatibilmente con le diverse tipologie di attività, l'ampliamento della flessibilità oraria riconosciuta e sperimentata durante la pandemia.

Azione positiva 4: Part-time temporaneo e/o rivedibile

Anche per l'anno 2022, e con la volontà di rinnovare questo istituto durante l'anno 2023, valutate le esigenze di servizio, si è tenuto opportunamente conto delle motivazioni familiari e personali sottese a specifiche richieste di riduzione lavoro p.time, definite temporalmente e/o rivedibili negli anni, anche con criteri di rotazione fra i richiedenti.

Azione positiva 5: Questionario benessere organizzativo

Durante l'anno 2022 è stato predisposto un questionario relativo al benessere organizzativo e somministrato digitalmente a tutto il personale dipendente, considerando di coinvolgere anche i nuovi dipendenti assunti dall'Ente. L'elaborazione degli esiti ottenuti dal questionario sono stati utili per l'elaborazione di proposte rivolte al miglioramento del benessere organizzativo e per l'elaborazione del Piano di Formazione dell'Ente tenendo conto della necessità rilevata di una formazione trasversale relativa alle tematiche d'interesse del CUG.

Obiettivo 2: Formazione e aggiornamento

Azione positiva 1: Corsi e-learning/webinar

La formazione mediante webinar, on line o registrati, per tutto il 2022, è diventata modalità pressoché unica; sono stati utilizzati vari canali, sia acquistando specifici pacchetti formativi, che avvalendosi di canali che rendono disponibile la formazione anche in forma gratuita (es. ANCI, UPI, ASMEL, IFEL, ecc.) per ampliare le conoscenze e competenze del personale e si può presumere che tale modalità potrà rimanere in adozione nel tempo, visto l'abbattimento di qualsiasi ostacolo rappresentato dalla distanza e la possibilità di conciliare la formazione con eventuali problemi ed esigenze familiari.

A seguito dell'importante piano di reclutamento di personale che l'Ente ha messo in campo, durante l'anno 2022 sono stati previsti dei corsi di formazione specifici destinati ai dipendenti neo-assunti su tematiche quali il bilancio dell'Ente, l'utilizzo del Gestionale “Sicra”, nozioni generali sui contratti e sugli atti amministrativi, ecc...

Azione positiva 2: Formazione trasversale

l CUG, rinnovato nella sua composizione nel 2021, ha proposto l'organizzazione di un evento formativo di un paio d'ore, da svolgersi preferibilmente nella mattina e durante l'orario lavorativo, eventualmente anche tramite piattaforma online per consentire a tutti di partecipare su una delle tematiche di cui si occupa anche l'eventuale intervento di un esperto con la funzione di moderatore e gestione di uno spazio per le domande o il confronto. Tale evento verrà organizzato durante l'anno 2023.

OBIETTIVO 3: Organizzazione e lavoro

Azione positiva 1: Revisione regolamento organizzazione personale

La disciplina per il lavoro agile, adottata in prima istanza con delibera G.C. n. 36 del 10/03/2020 e successivamente confluita nel POLA, approvato con piano performance anno 2021, è stata ulterioremente snellita e calibrata sulle effettive peculiarità dell'Ente, prevedendo nello specifico il cd. lavoro da remoto. L'aggiornamento della discliplina regolamentare interna alle nuove modalità lavorative individuate dalle azioni positive è stata compiutamente aggiornata in sede di PIAO 2023-2025 (Delib. G.C. n. 12/2023), che nell'ambito della sezione 3.2, ha organizzato il lavoro a distanza secondo le specifiche declinazioni fornite dal CCNL 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022.

Azione positiva 2: Promozione del ruolo del Comitato Unico di Garanzia – CUG

Durante l'anno 2022 si sono svolte 2 sedute del CUG che hanno portato alla predisposizione del questionario relativo al benessere organizzativo, somministrato nell'anno 2022, e alla proposta di una formazione trasversale, prevista per l'anno 2023, destinata a tutti i dipendenti e relativa alle tematiche di competenza del CUG.

Il Piano delle Azioni Positive (di seguito PAP) per il triennio 2023-2025 comprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Le iniziative da realizzare intendono promuovere strumenti ed istituti per una migliore organizzazione del lavoro al fine di favorire l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata.

Obiettivo 2: Benessere organizzativo

Le iniziative da realizzare intendono promuovere il benessere organizzativo all'interno dell'Ente.

Obiettivo 3: Formazione e aggiornamento

Le iniziative da realizzare sono volte a promuovere e incentivare la formazione continua e l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti dell'Ente. Valutata l'importanza dell'azione positiva relativa alla "formazione trasversale" contenuta nel PAP 2022-2024 l'Amministrazione l'ha inserita come "formazione indispensabile" nel PIAO 2023-2025, articolandola in più giornate formative da svolgersi tra febbraio e marzo 2023.

Obiettivo 4: Parità, parità di genere e pari opportunità

Le iniziative da realizzare intendono promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Azioni da realizzare

Obiettivo 1: **Conciliazione tempi di vita e di lavoro**

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

Destinatari: Tutto il personale

Soggetti coinvolti: Dirigente - Segretario comunale

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

2)Azioni/ Iniziative: Predisposizione proposte organizzative forme di flessibilità oraria ingresso/uscita

Destinatari: Tutto il personale

Soggetti coinvolti: Dirigente - Segretario Comunale

Indicatore: Revisione e ampliamento fasce flessibilità oraria

Baseline: SI Target: SI

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

3)Azioni/ Iniziative: Disciplina e organizzazione modalità utilizzo lavoro da remoto e lavoro agile

Destinatari: Tutto il personale

Soggetti coinvolti: Dirigente - Segretario Generale

Indicatore: % dipendenti che hanno stipulato almeno un contratto di lavoro agile o da remoto

Baseline: 0 Target: 10%

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

4)Azioni/ Iniziative: Accoglimento delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale

Destinatari: Tutto il personale

Soggetti coinvolti: Dirigenti - Segretario Generale

Indicatore: N. richieste part-time accolte/n. richieste part-time pervenute

Baseline: 100% Target: 100%

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Obiettivo 2: **Benessere organizzativo**

1)Azioni/ Iniziative: Predisposizione e condivisione sul tavolo sindacale proposta per introduzione istituto welfare integrativo

Destinatari: Tutto il personale

Soggetti coinvolti: Dirigenti - Segretario comunale

Indicatore: Proposta welfare integrativo formalizzata ed oggetto di trattativa/confronto con organi competenti

Baseline: NO Target: SI

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

2)Azioni/Iniziative: Valorizzare buone pratiche e soluzioni org.ve innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo

Destinatari: Tutto il personale

Soggetti coinvolti: Dirigenti - Segretario comunale

Indicatore: n. incontri/confronti fra personale e amministrazione

Baseline: 0 Target: 1

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

3)Azioni/ Iniziative: Individuazione referente per segnalazione criticità spazi di lavoro

Destinatari: Tutto il personale

Soggetti coinvolti: Dirigenti - Segretario comunale

Indicatore: N. segnalazioni presentate/n. criticità risolte

Baseline: 0 Target: rendicontazione

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Obiettivo 3: **Formazione e aggiornamento**

1)Azioni/Iniziative: Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari: Tutto il personale

Soggetti coinvolti: Dirigenti - Segretario comunale

Indicatore: N. partecipanti attività formativa specifica/totale dipendenti

Baseline: 0 Target: 80%

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

2) Azioni/ Iniziative: Elaborazione piano formativo dell'Ente - PIAO

Destinatari: Tutto il personale

Soggetti coinvolti: Dirigenti - Segretario comunale

Indicatore: N. attività formative proposte dal CUG/n. attività formalizzate nel piano

Baseline: 0 Target: 80%

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

3)Azioni/ Iniziative: Attività di onboarding e mentoring neo-assunti

Destinatari: Neo-assunti

Soggetti coinvolti: Dirigenti - Segretario comunale

Indicatore: N. percorsi tutoraggio avviati/n. neo-assunti

Baseline: 0 Target: 100%

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

4)Azioni/ Iniziative: Riduzione del digital gap

Destinatari: Tutto il personale

Soggetti coinvolti: Dirigenti - Segretario comunale

Indicatore: N. corsi formativi (digital gap) realizzati

Baseline: 1 Target: 2

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Obiettivo 4: **Parità, parità di genere e pari opportunità**

1)Azioni/ Iniziative: Promozione attività del CUG

Destinatari: Tutto il personale

Soggetti coinvolti: Dirigenti - Segretario comunale

Indicatore: N. incontri CUG

Baseline: 2 Target: 2

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

2)Azioni/ Iniziative: Integrazione informazioni inerenti le misure di inclusività nei bandi di concorso

Destinatari: Tutto il personale

Soggetti coinvolti: Dirigenti - Segretario comunale

Indicatore: N. bandi con informative/N. bandi pubblicati

Baseline: 0 Target: 100%

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

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)
Corso Anticorruzione	0	6	15	9	0	30	32,26	19,48	3	18	15	27	0	63	67,74	25,30
Codice appalti e deroghe alle procedure di acquisto	0	18	36	24	3	81	38,03	52,60	0	18	33	69	12	132	61,97	53,01
Competenze digitali: cosa sono, perché sono importanti, come svilupparle. Collaborazione con Dip.to Trasformazione Digitale	2	8	10	18	5	43	44,33	27,92	2	11	13	22	6	54	55,67	21,69
Totale ore	2	32	61	51	8	154			5	47	61	118	18	249		
Totale ore %	0,50	7,94	15,14	12,66	1,99	38,21			1,24	11,66	15,14	29,28	4,47	61,79		

(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

Si rileva come vi sia una partecipazione molto più forte alle attività di carattere formativo da parte delle donne rispetto agli uomini, nonostante un leggero aumento di frequenza di questi ultimi confrontandoli con i dati dell'anno precedente. Le lavoratrici dimostrano una maggiore sensibilità alla formazione in tutti i campi, soprattutto nel corso 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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
Servizi sociali e scuola - incarico 110	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Uomo
Progressioni verticali - Cat D	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Uomo
Dirigente settore gestione del territorio - art. 110	3	100,00	0	0,00	3	33,33	Uomo
Totale personale	7		2		9		
Totale % sul personale complessivo	4,76		1,36		6,12		

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

Si nota che la composizione delle commissioni è costituita nella maggior parte da uomini e che i presidenti delle commissioni sono solo uomini.

Si rileva che l'Amministrazione Comunale ha rispettato la normativa nazionale che prevede che almeno 1/3 delle commissioni di concorso sia riservato alle donne. L'attribuzione della qualifica di presidente di commissione agli uomini è connessa al fatto che la stessa è solitamente attribuita al personale di qualifica dirigenziale, che come detto è attualmente composto in prevalenza da uomini.

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 %
DIRIGENTI	€50865,00	€50281,00	€ -584,00	-1,16
Cat. D	€24013,00	€23241,00	€ -772,00	-3,32
Cat. C	€20708,00	€19039,00	€ -1669,00	-8,77
Cat. B	€18105,00	€17342,00	€ -763,00	-4,40

La media del divario economico per i dipendenti dirigenti risulta leggermente superiore per gli uomini, ma con una percentuale minima intorno all'1%.

Il divario per le categorie più basse invece risulta maggiore, con percentuali che variano dal 3 all'8%, ciò è da considerarsi imputabile alla diversa ripartizione della parte accessoria della retribuzione, in particolar modo alla maggior prestazione di lavoro straordinario e allo svolgimento di mansioni o attività che comportano particolari indennità legati alla funzione, al profilo professionale o alla specifica professionalità.

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

-**2014**: indagine sul benessere organizzativo rivolta a tutti i dipendenti

-**2015**: indagine sul benessere organizzativo rivolta a tutti i dipendenti

Nella prospettiva di migliorare l 'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, il Comune di Bellaria Igea Marina intende valorizzare il ruolo centrale dei lavoratori e delle lavoratrici nella propria organizzazione.
La realizzazione di questo obiettivo parte dalla consapevolezza che la gestione del le risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica un'adeguata considerazione della persona al centro dell'ambiente di lavoro.

In questa prospettiva, e come già avvenuto in tante altre amministrazioni comunali, si ritiene che l'indagine sul benessere organizzativo rappresenti un valido strumento di miglioramento della performance dell'organizzazione e per una gestione più adeguata del personale dipendente, contribuendo a fornire informazioni utili ad approfondire la conoscenza dell'ambiente lavorativo e del le sue criticità.

Gli obiettivi del l'indagine possono essere così riassunti:

1) Valutare l'attuale livello di soddisfazione dei dipendenti del Comune di Bellaria Igea Marina

2) Identificare le cause di soddisfazione/insoddisfazione

3) Focalizzare l'attenzione verso i bisogni dei dipendenti del Comune di Bellaria Igea Marina;

4) Individuare le aree di miglioramento prioritarie;

5)Definire gli interventi finalizzati a realizzare tale miglioramento, inserendoli nei documenti di programmazione.

Il questionario proposto è un estratto dell'Allegato "A" pubblicato dal la Commissione indipendente per la Valutazione la Trasparenza e l' Integrità delle amministrazioni pubbliche, Autorità Nazionale Anticorruzione.
L' indagine viene svolta garantendo a tutti i livelli la riservatezza e l'anonimato delle risposte, sia nel la fase di raccolta che di analisi dei dati. Il contributo di tutti è fondamentale, non solo per garantire maggiore affidabilità dei dati, ma anche per poter meglio individuare le azioni di miglioramento future.

- **2018**: è stato svolto un lavoro a cavallo tra revisione dei processi e benessere organizzativo che ha coinvolto tutti i dipendenti dell'area amministrativa (personale educativo compreso) in un'analisi approfondita dei servizi e delle modalità di erogazione degli stessi; tramite:

- Mappatura dei processi: attraverso cui ciascun dipendente ha mappato le attività di propria competenza, in termini temporali, individuando eventuali criticità, possibili azioni migliorative e collegamento con altri servizi interni ed esterni. Questo primo lavoro a consentito all'amministrazione di ottenere una fotografia dettagliata della gestione delle varie attività che la macchina comunale espleta quotidianamente;
- Tavoli di lavoro: l'organizzazione di focus group distinti per servizio, ha permesso ai dipendenti di

confrontarsi su tematiche quali: criticità comuni, suddivisione del lavoro, relazioni interne ed esterne. Questo importante lavoro, che si è sviluppato nel corso dei mesi estivi, ha consentito di scattare una fotografia dell'ente attraverso l'occhio del dipendente pubblico, ovvero da chi quotidianamente si trova confronta con cittadini e imprese. Da questo ricco confronto sono emersi numerosi spunti utili per intraprendere azioni migliorative, pratiche e a costo zero.

- Analisi logistica degli spazi a disposizione: al fine di promuovere l'accessibilità e la fruibilità dei servizi per il cittadino; la programmazione, l'organizzazione e la comunicazione tra uffici afferenti il medesimo settore.
- Analisi professionalità interne, eventuale ricollocazione e capacità assunzionale. Obiettivo: ascoltare e valorizzare il personale, promuovere il turnover, ripensare il ruolo del dipendente pubblico per stimolare il rinnovamento dei ruoli nonostante un contesto di risorse scarse;
- Analisi degli orari servizi comunali: in tutti i tavoli tematici è emersa l'esigenza di una revisione dell'orario lavorativo, utile da un lato a promuovere l'idea di un comune sempre più "aperto al cittadino", dall'altro a garantire il puntuale espletamento delle pratiche di back office.

La realizzazione di questa profonda indagine conoscitiva che ha impegnato tutti i dipendenti in un'analisi e in un confronto approfondito sui procedimenti, sulle criticità lavorative e sul benessere organizzativo si riepiloga in poche e mirate azioni, tra le quali:

- programmazione puntuale;
- maggiore comunicazione interna ed esterna;
- ridefinizione orari di apertura al pubblico esterno e interno;
- riorganizzazione degli spazi;
- rafforzamento digitalizzazione e informatizzazione servizi comunali;
- *maggiore formazione, anche in house a costo zero.*

- **2020**: indagine sullo Smartworking, dove di fatto si è indagato il benessere, limitatamente a questa modalità lavorativa. L'indagine ha coinvolto tutti i dipendenti sulle seguenti tematiche:

- mobilità e flessibilità;
- orario di lavoro ottimale;
- smartworking;
- le relazioni con i colleghi in Smartworking;
- suggerimenti liberi.

- **2022**: indagine sul benessere organizzativo rivolta a tutti i dipendenti

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

Il Codice di comportamento è stato approvato nel 2014 con Delibera di Giunta n. 24/2014 al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il Codice di comportamento è pubblicato sulla pagina web istituzionale del Comune di Bellaria Igea Marina nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità
Obiettivo:
Pari opportunità e Benessere organizzativo

Il sistema di misurazione e valutazione della performance nel Comune di Bellaria Igea Marina ha per oggetto:

a) la valutazione della performance con riferimento all'Ente nel suo complesso (“performance di ente”);

b) la valutazione della performance con riferimento agli obiettivi dell’Ente (“performance organizzativa”);

c) la valutazione della performance dei singoli dipendenti (“performance individuale”).

Tutte le attività svolte nell’ente sono individuate all’interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance in un sistema gerarchico di obiettivi, da quelli complessivi di ente a quelli individuali.

Il ciclo di gestione della performance è integrato col ciclo del bilancio, collegando così obiettivi e risorse.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance collega il sistema di valutazione individuale al sistema di premialità, utilizzando un sistema unico finalizzato anche alla retribuzione di produttività e risultato per tutti i dipendenti dell'ente: a tale finalità si arriva anche considerando, in percentuale variabile a seconda del livello di responsabilità nella struttura, gli esiti della valutazione della performance dell’ente nel suo complesso, nonché delle strutture di appartenenza.

A partire dal 2020 il Piano delle Azioni positive ed gli aggiornamenti relativi all'anno 2021 sono stati approvati come allegati parti integranti del Piano delle Performance. A partire dall'anno 2023 il Piano delle Azioni positive é approvato come allegato parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Seconda Parte – L’azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: I componenti del CUG sono nominati con atto del Dirigente del Personale e rimangono in carica quattro anni

Tipologia di atto:	Determina Dirigenziale
Data:	29/03/2021
Organo sottoscrittore:	Dirigente Area Personale
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
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	2
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

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

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
- Piani di formazione del personale

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?

- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

L'attività propositiva del CUG si è manifestata soprattutto in sede di approvazione del PAP 2023 - 2025, parte integrante del PIAO, nell'ambito del quale sono state recepite diverse osservazioni e proposte espresse del Comitato prima della sua approvazione.

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

Durante l'anno 2022 è stato predisposto un questionario relativo al benessere organizzativo e somministrato digitalmente a tutto il personale dipendente, considerando di coinvolgere anche i nuovi dipendenti assunti dall'Ente.

Gli esiti ottenuti sono stati utili per l'elaborazione di proposte rivolte al miglioramento del benessere organizzativo e del piano di formazione dell'Ente.

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

Tra le varie attività realizzate durante l'anno 2022 si evidenziano la sperimentazione del lavoro da remoto, la tutela ed il sostegno della maternità e della paternità tramite i congedi parentali, la sperimentazione dell'ampia flessibilità oraria in entrata/uscita e la concessione su richiesta del part-time temporaneo e/o rivedibile negli anni.

Piani di formazione del personale

Le proposte di formazione scaturite dall'esito dell'indagine sul benessere organizzativo promossa dal CUG durante l'anno 2022 sono state accolte dall'Ente ed inserite nel piano formazione predisposto per l'anno 2023.

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

La verifica dello stato avanzamento del PAP 2022-24 è avvenuta nel corso della riunione del CUG del 04 ottobre 2022, occasione anche per la discussione sul successivo PAP 2023-25.

Considerazioni conclusive

Alla luce dei dati raccolti, l'analisi complessiva della situazione del personale evidenzia i seguenti aspetti: la rappresentanza delle funzioni apicali garantisce la parità di genere mentre la presidenza delle commissioni concorsuali risulta esclusivamente di genere maschile.

Il divario economico in relazione alla stessa tipologia di inquadramento è in maggioranza a favore dei dipendenti uomini; in merito alla flessibilità lavorativa, in particolare al part-time e ai congedi parentali, si rileva che viene usufruita per la grande maggioranza da donne; il lavoro da remoto è invece utilizzato da un'alta percentuale di chi ha attività che si può svolgere a

distanza, con prevalenza per le donne.

Dal 2021, anno di rinnovo della composizione del CUG, si nota una maggiore attenzione ai temi delle pari opportunità e della gestione delle risorse umane nell'ottica della differenza di genere grazie anche alla promozione da parte del CUG dell'indagine sul benessere organizzativo rivolta a tutti i dipendenti. Gli esiti emersi dal questionario somministrato durante l'anno 2022 sono stati utilizzati per l'elaborazione del PAP 2023-2025 e del Piano Formazione, entrambi contenuti ed approvati all'interno del PIAO 2023-2025.

Alla luce dell'estensione del lavoro da remoto nel periodo emergenziale, si è resa evidente la necessità di continuare nel percorso di digitalizzazione e di uso ordinario di tale modalità di lavoro - nata anche come strumento per favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e benessere del lavoratore - orientando l'attività dei dipendenti più al raggiungimento di "risultati" che alla mera presenza sul luogo di lavoro.

Ferma restando la necessità di regolare la modalità ordinaria di lavoro da remoto, anche a fronte di alcune criticità che tale modalità di lavoro presenta, si rinviene oggi una domanda crescente di fruizione di vari istituti di conciliazione vita-lavoro (flessibilità oraria, congedi, ecc.), stante la maturata percezione di incremento di benessere lavorativo attraverso tali strumenti ancora largamente utilizzati in modo prevalente dalle dipendenti donne (si veda, ad esempio, la differenza, in termini percentuali, di accesso al lavoro part-time), a testimonianza della necessità di coltivare una maggior condivisione dei carichi di cura che, ancora oggi, sembrano ricadere quasi esclusivamente sulle donne.

Oltre al potenziamento di tutti gli istituti di conciliazione vita-lavoro (flessibilità oraria, congedi, ecc.) emerge la necessità che il sistema normativo più ampio migliori il sistema di welfare sociale con il rafforzamento e l'innovazione di tutti i servizi idonei ad alleggerire il carico di cura che ricade ancora in misura prevalente sulle lavoratrici, nella consapevolezza che è imprescindibile anche una rivoluzione culturale per una maggior condivisione del carico di cura familiare.

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-bellaria-igea-marina-2023*