



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Bagno a Ripoli - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Bagno a Ripoli

Regione: Toscana

Provincia: FI

Comune: Bagno a Ripoli

CAP: 50012

Indirizzo: Piazza Della Vittoria, 1

Codice Amministrazione: c_a564

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

2021-2023

[piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2021-2023-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2021-2023-anno_.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2021-2023-anno_.pdf) (96.47 KB)

2022-2024

[piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2022-2024-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2022-2024-anno_.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2022-2024-anno_.pdf) (219.57 KB)

2023-2025

[piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2023-2025-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2023-2025-anno_.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2023-2025-anno_.pdf) (164.76 KB)

2024-2026

[piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2024-2026-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2024-2026-anno_.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2024-2026-anno_.pdf) (247.5 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
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Cat. B1	0	7	8	4	3	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Cat. B3	0	3	2	9	2	0	1	4	8	1
Personale non dirigente	Cat. C	0	4	13	8	4	0	4	13	10	1
Personale non dirigente	Cat. D	0	3	2	4	4	0	0	9	14	4
Personale non dirigente	Staff Sindaco Art. 90 T.D.	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	Alte Specializzazioni Art. 110 T.D.	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Sindaco	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Assessori	0	2	0	1	0	0	0	2	0	0
Totale personale		0	20	26	31	15	0	6	29	32	6
Totale % sul personale complessivo		0,00	12,12	15,76	18,79	9,09	0,00	3,64	17,58	19,39	3,64

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	0	11	3	6	0	20	86,96	22,73	0	2	1	0	0	3	13,04	4,23
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 5 e 10 anni	0	3	1	4	0	8	42,11	9,09	0	2	8	1	0	11	57,89	15,49
Superiore a 10 anni	0	4	21	20	15	60	51,28	68,18	0	2	18	31	6	57	48,72	80,28
Totale	0	18	25	30	15	88			0	6	27	32	6	71		
Totale %	0,00	11,32	15,72	18,87	9,43	55,35			0,00	3,77	16,98	20,13	3,77	44,65		

⁽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⁾
Cat. B1	Inferiore al Diploma superiore	15	100,00	0	0,00	15	9,74
Cat. B1	Diploma di scuola superiore	7	100,00	0	0,00	7	4,55
Cat. B1	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,65
Cat. B3	Inferiore al Diploma superiore	7	77,78	2	22,22	9	5,84
Cat. B3	Diploma di scuola superiore	9	50,00	9	50,00	18	11,69
Cat. B3	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	1,30
Cat. B3	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,65
Cat. C	Diploma di scuola superiore	23	52,27	21	47,73	44	28,57
Cat. C	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,65
Cat. C	Laurea magistrale	5	50,00	5	50,00	10	6,49
Cat. C	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,65
Cat. C	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,65
Cat. D	Diploma di scuola superiore	4	40,00	6	60,00	10	6,49
Cat. D	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	1,30
Cat. D	Laurea magistrale	6	24,00	19	76,00	25	16,23

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Cat. D	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	1,30
Cat. D	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,65
Alte Specializzazioni Art. 110 T.D.	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,65
Alte Specializzazioni Art. 110 T.D.	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,65
Staff Sindaco Art. 90 T.D.	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	1,30
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		83		71		154	
Totale % sul personale complessivo		52,20		44,65		96,86	

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

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

1.1. Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento. A fronte del numero di personale rilevato al 31/12/2020 pari a 159 dipendenti di cui 88 uomini e 73 donne, si prende atto che la fascia di età del personale ha il suo "picco" tra i 51 e i 60 anni e che, nelle fasce comprese tra i 31 e i 40 anni e oltre i 60 anni il numero scende di circa 1/3 per gli uomini e di circa 1/5 per le donne. Risulta significativa l'assenza di personale in fascia inferiore ai 30 anni, dovuta anche al blocco o alla limitazione dei concorsi pubblici. Il personale classificato nella tipologia "Dirigente di livello non generale" (con inquadramento "Dirigente a tempo indeterminato" e "Dirigente a tempo determinato") è costituito da soli uomini. Per i Dirigenti a tempo indeterminato il dato riflette anche l'impossibilità o la scarsa propensione ad effettuare la selezione del personale dirigenziale tramite concorsi pubblici. Anche la tipologia di "Personale non dirigente", ma con inquadramento "Alte Specializzazioni Art. 110 T.D.", interessa soli uomini. Relativamente agli incarichi dirigenziali a tempo determinato, attribuiti in maniera fiduciaria dal Sindaco, si è rilevata nel tempo la presenza di un numero di donne in misura variabile dal 1/4 a 1/3 del totale. Per quanto riguarda le categorie inquadrate nella tipologia "Personale non dirigente" con inquadramento "B3" e "C" i numeri più o meno si equiparano tra uomini e donne. Per quanto riguarda le stesse classificazioni "Personale non dirigente", ma con inquadramento "Cat. D" si rileva una massiccia prevalenza di donne in questo ruolo (il doppio rispetto agli uomini). Il Sindaco è un uomo. Gli assessori risultano 3 uomini e 2 donne. *In sintesi si può riassumere che le donne assunte nella fascia di età tra i 31 e i 40 anni sono 1/5 rispetto a 1/3 degli uomini, che il ruolo dirigenziale è affidato a soli uomini, che oltre i 60 anni le donne dipendenti risultano di nuovo un quinto rispetto al terzo degli uomini.*

1.2. Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza. Il personale a tempo pieno più o meno si equipara per genere, ma si diversifica per età, in particolare per le fasce tra i 31 e 40 anni e oltre i 60 anni: gli uomini sono circa tre volte più delle donne. Il part-time pari al 50%, che permette l'effettuazione di un secondo lavoro, è usufruito da un unico uomo di età dai 41 ai 50 anni e da nessuna donna, mentre il part-time superiore al 50% è usufruito da sole donne nelle fasce di età 31-40, 41- 50, 51-60, per un totale del 9,86% di genere. *In sintesi si evince che i dipendenti uomini nelle fasce di età tra i 30 e i 40 anni e oltre i 60 anni sono tre volte più delle donne, che il part-time superiore al 50%, è usufruito da sole donne, in presumibile connessione alle necessità di cura dei figli minori e per altre esigenze personali.*

1.3. Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere. La percentuale di personale incaricato di Posizioni Organizzative è pari al 7,55% di tutti i dipendenti, di cui le donne sono il doppio rispetto agli uomini. *Si evince che le donne sono altamente idonee ad occupare Posizioni Organizzative, sempre però sotto la dirigenza di soli uomini (vedi anche punto 1.1.).*

1.4. Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere. Quasi il 90% del personale con anzianità inferiore ai 3 anni è costituito da uomini, dato condizionato dai neoassunti (20% contro il 4% delle donne) per lo svolgimento di attività di tipo manuale/manutentivo. Il personale con anzianità superiore a 10 anni è quasi in equilibrio tra uomini e donne: le donne sono l'80%, gli uomini il 60%, per quanto sopra detto.

1.5. Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento. La media del divario economico per le categorie B e C risulta a favore dei dipendenti uomini, mentre per la categoria D risulta in favore delle donne. Le alte Specializzazioni, i Dirigenti a tempo determinato e indeterminato risultano solo uomini.

1.6. Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio. I 5 uomini in posizione dirigenziale risultano in possesso della Laurea magistrale.

1.7. Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio. Si nota che una sola donna appartiene alla categoria B1 ed è in possesso di Laurea magistrale a fronte dei 22 uomini di pari categoria di cui 7 in possesso di Diploma superiore e 15 in possesso di Diploma inferiore. La categoria B3 è in proporzione equamente suddivisa per genere, solo le donne sono in possesso di Laurea e una donna è in possesso di Dottorato di ricerca. I dipendenti di categoria C e D si equiparano sia per genere che per titolo di studio, salvo le donne in possesso di Laurea magistrale che sono circa tre volte il numero dei dipendenti uomini.

1.8. Composizione di genere delle commissioni di concorso. La composizione delle commissioni di concorso è costituita da uomini nella misura del doppio rispetto alle donne e che i presidenti delle commissioni sono solo uomini.

1.9. Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età. Le misure di conciliazione relative al lavoro agile e alla banca ore la fruizione è in generale equamente distribuita sia per genere che per età; la fruizione del part-time in proporzione risulta utilizzata in maniera molto superiore dalle donne rispetto agli uomini.

1.11. Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età. La fruizione risulta in proporzione equamente distribuita per genere a parte il corso sulla sicurezza sul luogo di lavoro che vede gli uomini impegnati per il triplo delle ore rispetto alle donne e, viceversa, l'aggiornamento professionale in cui le donne raggiungono quasi quattro volte le ore rispetto agli uomini. *Si evidenzia che la formazione obbligatoria non contempla le tematiche delle pari opportunità, prevenzione e contrasto della discriminazione.*

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	0	18	24	30	15	87	57,62	98,86	0	5	23	30	6	64	42,38	90,14
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	100,00	1,14	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	4	2	0	7	100,00	9,86
Totale	0	18	25	30	15	88			0	6	27	32	6	71		
Totale %	0,00	11,32	15,72	18,87	9,43	55,35			0,00	3,77	16,98	20,13	3,77	44,65		

⁽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 55,55% settimanale Orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,23
Part-time 50% settimanale Verticale	0	0	1	0	0	1	100,00	2,13	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	0	0	3	100,00	3,70
PT VERTICALE SETTIMANALE 83,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	1,23
Lavoro agile a giorni	0	4	10	14	9	37	37,00	78,72	0	5	24	29	5	63	63,00	77,78
Dipendenti 150 ore	0	0	1	0	0	1	100,00	2,13	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Banca Ore CCNL	0	2	0	2	0	4	44,44	8,51	1	0	0	3	1	5	55,56	6,17
Ferie Solidali	0	0	1	1	2	4	33,33	8,51	0	2	3	3	0	8	66,67	9,88
Totale	0	6	13	17	11	47			1	8	31	35	6	81		
Totale %	0,00	4,69	10,16	13,28	8,59	36,72			0,78	6,25	24,22	27,34	4,69	63,28		

⁽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 nota che per le misure di conciliazione relative al "lavoro agile", lo stesso risulta fruito da donne in misura quasi pari a 2/3, i permessi per studio "150 ore" soltanto da un uomo, la "banca ore" in misura pressoché paritaria, il "part time" in misura quasi totalitaria dalle donne, le "ferie solidali" per i 2/3 dalle donne. Si evidenzia che il "lavoro agile" ha interessato per quasi il 90% le donne e oltre il 70% gli uomini e che la differenza è dovuta anche al fatto che le attività di tipo manuale/manutentivo non sono smartizzabili. Per la "banca ore" la fruizione ha riguardato solo il 5% dei dipendenti, cosa che porta a ritenere che l'istituto, di recente introduzione, non sia ancora sufficientemente conosciuto all'interno della struttura. L'istituto delle "ferie solidali" è stato introdotto per far fronte alle difficoltà di alcuni dipendenti connesse al periodo pandemico. Si sottolinea che il "lavoro agile" ha riguardato il 62% del complesso dei dipendenti, che al netto di chi svolge attività non smartizzabili o con apertura al pubblico e delle posizioni di maggiore responsabilità (PO e Dirigenti) che non ne hanno fruito o lo hanno fatto solo in maniera residuale, si traduce in una percentuale complessivamente molto maggiore e che ha permesso di affrontare l'emergenza sanitaria garantendo il mantenimento dei servizi e, al contempo, la necessità di distanziamento interpersonale nei vari uffici, mentre il "Telelavoro" non risulta attivato nei confronti di alcun dipendente ed il "part time" è attualmente poco diffuso tra il personale dipendente, in misura pari al 5% dei dipendenti, che negli anni precedenti risultavano in misura superiore.

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	133	44,78	164	55,22	297	14,82
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	306	17,93	1401	82,07	1707	85,18
Totale permessi	439	21,91	1565	78,09	2004	

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

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

La fruizione della "L. 104/1992" risulta in generale equamente distribuita, mentre il numero di permessi orari per "congedi parentali" fruiti è utilizzato in maniera 4 volte superiore da donne.

Si rileva come il divario di fruizione dei permessi parentali rifletta ancora oggi la concezione sociale per cui la cura dei figli minori debba essere affidata in misura quasi totalitaria alle donne.

Relativamente alla "L. 104/1992", è possibile prevedere che l'utilizzo della stessa sia destinato sempre più a salire in virtù dell'elevata età media del personale dipendente, essendo la stessa utilizzata soprattutto per l'assistenza a genitori non autosufficienti. Per i "congedi parentali", non sorprende la fruizione in misura così preponderante da parte delle donne, che si occupano in maniera prioritaria rispetto agli uomini delle necessità connesse alla cura dei figli minori.

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

- Congedi parentali
- Part-time

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 di Azioni Positive 2021-2023 prevede:

4. PARI OPPORTUNITA' DI CARRIERA NELL'OTTICA DI VALORIZZAZIONE DI GENERE

Linee intervento

1 - Rimozione degli ostacoli alla pari opportunità nel lavoro e nella carriera

Obiettivi

1.1. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

1.2 Selezione del personale ai fini dell'assunzione o delle progressione di carriera o della mobilità interna secondo criteri di pari opportunità.

1.3 Assicurare l'assoluta parità di trattamento tra donne e uomini nelle valutazioni premiali.

Azioni

Monitoraggio di bandi di concorso, degli avvisi pubblici di mobilità e delle relative commissioni al fine di assicurare che nelle selezioni non si effettui alcuna discriminazione di genere, riservando alle donne le quote previste dalle vigenti disposizioni di legge.

Garantire, in base alle vigenti normative, che in occasione di selezioni ai fini di assunzione o di promozioni giuridiche/economiche a fronte di analoga preparazione professionale tra i candidati l'eventuale scelta di quello di sesso maschile sia accompagnata da esplicita ed adeguata motivazione.

Individuazione delle figure professionali eventualmente reperibili con la mobilità interna anche attraverso l'analisi dei curriculum personali e i dati raccolti nel/nei questionario/i di Analisi delle competenze somministrato/i dall'Amministrazione.

Monitoraggio dell'equa ripartizione di premi/incentivi tra donne e uomini al fine di garantire, ad eccezione delle indennità collegate a particolari istituti contrattuali, la parità di trattamento economico

Soggetti coinvolti

CUG / CDU/ Risorse Umane

Linee intervento

2 - Incentivare una maggiore presenza delle donne a livelli apicali e in settori c.d. "tecnici"

Obiettivi

2.1. Favorire la consapevolezza nelle donne sulle proprie capacità e potenzialità per stimolarle all'autocandidatura per incarichi messi a selezione dall'Ente.

2.2. Valorizzazione Delle competenze femminili in professioni "tecniche" o comunque storicamente caratterizzate da una prevalenza maschile nei ruoli dirigenziali e apicali.

Azioni

Coinvolgimento delle donne collocate in posizioni medio-alte ai fini della promozione della cultura dell'autocandidatura ad incarichi di maggiore responsabilità.

Individuazione dei Settori/Uffici e dei ruoli dirigenziali o apicali in cui la presenza femminile risulti nell'Ente storicamente assente o comunque deficitaria

Soggetti coinvolti

CUG / Segretario generale/ CDU/ Risorse Umane

Risultati attesi:

Mappatura delle iniziative utili per l'autocandidatura al fine di avere un maggiore numero di donne ai livelli apicali nei prossimi anni; il riequilibrio della presenza femminile in settori e professioni prevalentemente maschili al fine dell'eliminazione degli stereotipi di genere; valorizzazione delle competenze e qualità femminili utili all'organizzazione e alla gestione del lavoro; miglioramento del benessere organizzativo; pari opportunità dei candidati in occasione di procedure di assunzione, progressione di carriera, incarichi o mobilità.

Si rileva che le stesse Linee di intervento, Obiettivi, Azioni erano presenti anche nel Piano di Azioni Positive 2019-2021 e che i risultati attesi non sono stati raggiunti

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 sui luoghi di lavoro	0	406	265	352	142	1165	71,69	85,35	0	38	195	189	38	460	28,31	46,37
Privacy	0	3	9	11	9	32	39,51	2,34	0	4	19	23	3	49	60,49	4,94
Sicurezza informatica	0	1	5	7	4	17	32,69	1,25	0	0	10	24	1	35	67,31	3,53
Anticorruzione	0	8	15	24	24	71	38,38	5,20	0	0	41	67	6	114	61,62	11,49
Aggiornamento professionale	0	0	0	75	5	80	19,32	5,86	0	8	21	260	45	334	80,68	33,67
Totale ore	0	418	294	469	184	1365			0	50	286	563	93	992		
Totale ore %	0,00	17,73	12,47	19,90	7,81	57,91			0,00	2,12	12,13	23,89	3,95	42,09		

⁽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⁾	
Cat. C - Amministrativo	2	66,67	1	33,33	3	25,00	Uomo
Cat. D - Amministrativo	2	66,67	1	33,33	3	25,00	Uomo
Cat. C - Tecnico (Conv. Comune Campi Bisenzio)	2	66,67	1	33,33	3	25,00	Uomo
Cat. D - Tecnico (Conv. Comune Campi Bisenzio)	2	66,67	1	33,33	3	25,00	Uomo
Totale personale	8		4		12		
Totale % sul personale complessivo	5,03		2,52		7,55		

⁽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 di concorso è costituita da uomini nella misura del doppio rispetto alle donne 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 solo da uomini.

Si nota che la composizione delle commissioni di concorso è costituita da uomini nella misura del doppio rispetto alle donne, nel rispetto delle quote minime previste dalla legge, e che i presidenti delle commissioni sono solo uomini.

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 %
Cat. B1	€20434,00	€20054,00	€ -380,00	-1,89
Cat. B3	€21666,00	€20445,00	€ -1221,00	-5,97
Cat. C	€22720,00	€21575,00	€ -1145,00	-5,31
Cat. D	€25906,00	€29868,00	€ 3962,00	13,27
Staff Sindaco Art. 90 T.D.	€19620,00	€19441,00	€ -179,00	-0,92
Alte Specializzazioni Art. 110 T.D.	€45698,00	€0,00	€ -45698,00	--
Dirigenti a tempo Determinato Art. 110 c.1	€58443,00	€0,00	€ -58443,00	--
Dirigenti a tempo Indeterminato	€62228,00	€0,00	€ -62228,00	--

La media del divario economico per le categorie B e C risulta a favore dei dipendenti uomini, mentre per la categoria D risulta in favore delle donne. Le alte Specializzazioni, i Dirigenti a tempo determinato e indeterminato risultano solo uomini. Il divario che si rileva per le categorie più basse a favore degli uomini è da considerarsi imputabile alla diversa ripartizione della parte accessoria della retribuzione, in particolar modo alla maggiore 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: Sì
 benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in

ottica di genere?:

L'indagine estesa a tutta l'organizzazione sul benessere organizzativo e stress lavoro correlato è stata svolta alcuni anni fa. I risultati sono stati oggetto di analisi e di interventi mirati per migliorare tali aspetti. Più recentemente è stata effettuata da parte del Responsabile della Sicurezza un'indagine rivolta a particolari categorie di dipendenti sottoposti, per la loro specifica attività lavorativa, a rischio stress lavoro correlato (personale dei servizi di manutenzione, Polizia Municipale, autisti scuolabus, assistenti sociali). Tali risultati sono stati sottoposti all'attenzione del CUG solo nell'occasione dell'ultima indagine svolta, ma gli interventi mirati non sono stati oggetto di consultazione col CUG. Tali indagini vengono effettuate periodicamente, in tempi previsti dalla normativa in materia: si segnala tuttavia che la tipologia dei questionari non viene sottoposta alla preventiva visione del CUG ai fini di una azione propositiva/consultiva e che, anche a seguito del protrarsi dell'emergenza pandemica, si renderebbe necessario estenderli alla generalità del personale dipendente.

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

L'organizzazione è composta da 5 aree funzionali, oltre ad una unità organizzativa autonoma e un settore autonomo: Polizia Municipale. A ciascuna area è preposto un dirigente. Le aree sono suddivise in settori, ai quali sono preposte le Posizioni Organizzative, che sono 12. La struttura comunale è dislocata in varie sedi, site sul Territorio Comunale, connesse con riferimento alle comunicazioni e dati da apposito collegamento di rete. In particolare, risultano in sedi decentrate il comando di Polizia Municipale, il Centro Operativo (che svolge attività di manutenzione e tecnica su viabilità, edifici comunali, cimiteri, spazi verdi etc.), la Biblioteca Comunale, l'Assistenza Sociale, i Servizi Scolastici, la gestione del Patrimonio e la Protezione Civile.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il CUG ha proposto e ottenuto di realizzare un progetto sperimentale di Sportello di Ascolto che è stato attivato per gli anni 2017, 2018 e 2019. E' stato riproposto nel Piano di Azioni Positive 2019-2021 e nel Piano attuale per il triennio 2021-2023, ma non è stato riattivato. Nel Piano di Azione in corso il CUG ripropone le seguenti azioni primarie: sottoporre all'amministrazione l'approvazione di un Codice di condotta che possa contemplare azioni differenziate, informali e formali, rispetto alle problematiche che possono emergere da parte di ogni singolo dipendente; valutare la possibilità di nominare una consigliera di fiducia, quale "parte imparziale" deputata a raccogliere nell'organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e porre ad esse concreto rimedio, con tecniche di prevenzione e di risoluzione; promuovere attività di formazione del personale dipendente al fine della sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità e della gestione delle risorse umane nell'ottica della differenza di genere, con particolare attenzione al personale di Aree/Settori/Uffici nei quali si rilevi una maggiore criticità.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Avviso di manifestazione di interesse rivolto a tutti i lavoratori

Tipologia di atto: Determina dirigenziale

Data: 14/12/2020

Organo sottoscrittore: Dirigente

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Non so

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Il materiale del CUG si trova al percorso:
<https://www.comune.bagno-a-ripoli.fi.it/rete-civica/comitato-unico-di-garanzia>

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
3

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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- 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
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

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

Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

Il CUG di Bagno a Ripoli è inserito nella Rete Nazionale dei CUG

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Negli anni 2017-2019 è stato attivato uno Sportello di Ascolto sperimentale e gratuito, dedicato a tutti i dipendenti del Comune, finalizzato alla possibilità di effettuare un ciclo di dieci incontri con Counsellor Professionisti, nel rispetto della più assoluta riservatezza, con l'obiettivo di facilitare il potenziamento delle risorse personali individuali.

Considerazioni conclusive

Alla luce dei dati raccolti, l'analisi complessiva della situazione del personale evidenzia i seguenti aspetti in relazione ad un bilancio di genere: la rappresentanza delle funzioni apicali e delle componenti delle commissioni concorsuali risulta di genere maschile; il divario economico in relazione alla stessa tipologia di inquadramento è in maggioranza a favore dei dipendenti uomini; 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 agile è invece utilizzato da un'alta percentuale di chi ha attività telelavorabile, con prevalenza per le donne. Per quanto riguarda il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio lavorativo dei dipendenti è difficile valutare la situazione, rilevando che le azioni propositive del CUG hanno avuto poco seguito sul piano attuativo e il CUG non è stato chiamato a svolgere le proprie funzioni consultive sulle materie di propria competenza, sia con riguardo in particolare alle riorganizzazioni interne che alle modifiche della disciplina delle progressioni orizzontali o dell'attribuzione di incarichi di responsabilità, nonché alla modalità di valutazione dello stress da lavoro - correlato così come non è stato coinvolto nella verifica delle azioni messe in atto per risolvere le eventuali criticità. Si nota il perdurare della completa assenza di corsi di formazione/informazione sui temi delle pari opportunità e della gestione delle risorse umane nell'ottica della differenza di genere, con particolare attenzione al personale di Aree/Settori/Uffici nei quali si rilevi una maggiore criticità. Le proposte di miglioramento partono senz'altro dalla ricerca da parte del CUG di un dialogo più fluido con

l'Amministrazione riguardo alle proposte contenute nei Piani Triennali di Azioni Positive, partendo dagli obiettivi primari quali l'adozione del Codice di Condotta, la valutazione di avvalersi della figura del/la Consigliere/a di Fiducia, la necessità di porre l'attenzione in modo più incisivo sui "poteri" propositivi, consultivi e di verifica di competenza del CUG.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-bagno-ripoli-2021>