Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Impruneta - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Impruneta

Regione:	Toscana
Provincia:	FI
Comune:	Impruneta
CAP:	50023
Indirizzo:	Piazza Buondelmonti, 41
Codice Amministrazione:	c_e291
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 50 e i 100

Piano Triennale di Azioni Positive

2019 -2021	2020 -2022
piano_azioni_positive_c_e291-triennio_2019-2021-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_e291/2019-2021/piano_azioni_positive_c_e291-triennio_2019-2021-anno_.pdf) (429.37 KB)	piano_azioni_positive_c_e291-triennio_2020-2022-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_e291/2020-2022/piano_azioni_positive_c_e291-triennio_2020-2022-anno_.pdf) (317.98 KB)

2021-2023	2022-2024
piano_azioni_positive_c_e291-triennio_2021-2023-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_e291/2021-2023/piano_azioni_positive_c_e291-triennio_2021-2023-anno_.pdf) (117.71 KB)	piano_azioni_positive_c_e291-triennio_2022-2024-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_e291/2022-2024/piano_azioni_positive_c_e291-triennio_2022-2024-anno_.pdf) (1.35 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**
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Categoria A	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Categoria B	0	2	7	3	0	0	0	3	4	2
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	1	7	3	3	0	2	7	7	2
Personale non dirigente	Categoria D	1	2	3	5	0	0	1	3	7	3
Totale personale		1	5	17	12	3	0	3	13	19	7
Totale % sul personale complessivo		1,25	6,25	21,25	15,00	3,75	0,00	3,75	16,25	23,75	8,75

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	1	3	2	0	0	6	54,55	15,79	0	2	1	2	0	5	45,45	12,20
Superiore a 10 anni	0	0	1	2	1	4	80,00	10,53	0	0	0	0	1	1	20,00	2,44
Tra 3 e 5 anni	0	2	7	8	2	19	40,43	50,00	0	1	8	14	5	28	59,57	68,29
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	4	3	9	56,25	23,68	0	0	4	2	1	7	43,75	17,07
Totale	1	5	12	14	6	38			0	3	13	18	7	41		
Totale %	1,27	6,33	15,19	17,72	7,59	48,10			0,00	3,80	16,46	22,78	8,86	51,90		

[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 A	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	1,27
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	6	66,67	3	33,33	9	11,39
Categoria B	Diploma di scuola superiore	5	45,45	6	54,55	11	13,92
Categoria B	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	1,27
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,27
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	10	52,63	9	47,37	19	24,05
CATEGORIA C	Laurea	4	33,33	8	66,67	12	15,19
Categoria D	Diploma di scuola superiore	2	33,33	4	66,67	6	7,59
Categoria D	Laurea	8	44,44	10	55,56	18	22,78
Categoria D	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	1,27
Totale personale		38		41		79	
Totale % sul personale complessivo		47,50		51,25		98,75	

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

Tabelle riferite alle classi d'età

Si nota che l'età delle lavoratrici è più alta di quella degli uomini presumibilmente a causa di due fattori: 1) le nuove assunzioni sono state per la maggior parte di uomini giovani rispetto a giovani donne (forse anche per il tipo di inquadramento PM o centro operativo) ma anche forse 2) perché le donne hanno accumulato minori contributi e non accedono al pensionamento.

Tabella Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

Emerge dall'analisi dei dati dei titoli di studio che, rispetto al livello occupato, ci sono livelli B con diploma che potrebbero accedere al livello superiore C e livelli C con laurea che potrebbero accedere ai livelli superiori D. Di questi ultimi, la percentuale maggiore sono donne, in particolare 8 donne su 4 uomini sono in questa situazione. Vista la politica di promozione della formazione dal parte del ministero della Funzione pubblica, appare corretto dare maggiori possibilità a questi soggetti.

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)
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	100,00	2,63	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	2	1	5	100,00	11,90
Tempo Pieno	1	5	11	14	6	37	50,00	97,37	0	3	11	17	6	37	50,00	88,10
Totale	1	5	11	15	6	38			0	3	13	19	7	42		
Totale %	1,25	6,25	13,75	18,75	7,50	47,50			0,00	3,75	16,25	23,75	8,75	52,50		

(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)
fruizione orario flessibile	0	1	3	2	0	6	54,55	18,75	0	1	3	0	1	5	45,45	10,42
Lavoro Agile Covid	0	2	6	3	1	12	27,91	37,50	0	1	11	13	6	31	72,09	64,58
Personale turnista	0	1	1	2	0	4	66,67	12,50	0	1	0	1	0	2	33,33	4,17
Personale che fruisce di congedo parentale	0	1	2	1	0	4	57,14	12,50	0	2	1	0	0	3	42,86	6,25
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	1	2	1	1	5	71,43	15,63	0	0	0	1	1	2	28,57	4,17
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	1	2	100,00	4,17
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	0	1	100,00	3,13	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	2,08

	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)
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 91%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	4,17
Totale	0	6	14	10	2	32			0	5	17	17	9	48		
Totale %	0,00	7,50	17,50	12,50	2,50	40,00			0,00	6,25	21,25	21,25	11,25	60,00		

(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

Attualmente esiste una flessibilità di 30 minuti all'ingresso alla mattina, ulteriore a quella generale, durante il periodo dell'anno scolastico, opportunamente, per madri e padri che hanno figli fino alle scuole medie.

Tuttavia, visto che le donne delle fasce d'età più alte sono in maggior numero e si presume che abbiano genitori anziani, così come gli uomini, perché in generale l'età media del dipendente pubblico si è elevata, si ritiene auspicabile poter ampliare questo strumento per tutti coloro che ne hanno necessità documentata, anche per il personale del centro operativo a cui attualmente non è concessa la flessibilità.

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 per congedi parentali fruiti	24	21,82	86	78,18	110	18,97
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	23	85,19	4	14,81	27	4,66
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	55	51,89	51	48,11	106	18,28
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	234	69,44	103	30,56	337	58,10
Totale permessi	336	57,93	244	42,07	580	

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

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Telelavoro

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

Sezione 3 - Obiettivo 1: Pari Opportunità

- Messa a regime e aggiornamento degli strumenti di conciliazione di cui al "Regolamento per lo svolgimento delle modalità organizzative del Comune di Impruneta disciplinanti il telelavoro ed il lavoro agile", regolamento approvato con GC n. 31 del 6/4/2021 e aggiornato con deliberazione GC n. m108 del 27/10/2021. Dopo l'approvazione delle modifiche al regolamento sul lavoro agile e telelavoro di ottobre, sono stati predisposti modelli per nuovi accordi e quindi lavorate e registrate nuove 28 domande;

Sezione 4 - Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

- Continuazione della sperimentazione dello 'Sportello dipendenti' di consulenza individuale e di gruppo, gratuita, anonima, e dedicata all'aiuto, sostegno e potenziamento del benessere delle persone e dei gruppi di lavoro. La modalità online, adottata a seguito delle misure di contenimento dell'emergenza sanitaria, non ha riscontrato molto successo.

Sezione 5 - Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

La volontà dell'Amministrazione era di promuovere tra le dipendenti le azioni proposte dal Tavolo intercomunale per le politiche di genere o all'interno dei progetti promossi come Ente aderente alla Rete Re.a.dy. nazionale e regionale oppure patrocinati da Comune. Quale ricaduta positiva della partecipazione al Tavolo delle politiche di genere del Chianti, è stato organizzato incontro pubblico "Invisibile agli occhi, l'essenziale degli uomini e delle donne" il 27 novembre a Impruneta. Al centro dell'evento, aperto al dibattito e al coinvolgimento del pubblico, due aree portanti nel percorso della vita di una donna: il lavoro e la salute. Alcune dipendenti hanno partecipato.

Sezione 6 – Obiettivo 4: Adozione provvedimenti per attuare pienamente i compiti istituzionali del CUG

- Accoglimento delle richieste di formazione specifica da parte dei componenti del CUG, in particolare quelli proposti a dalla rete nazionale CUG online.

- Creazione, nel nuovo sito internet comunale, di una pagina dedicata alle attività del CUG.

NOTA errata corrige:

Alla voce "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" sezione "Promozione del Benessere Organizzativo e individuale - Azioni/ Iniziative - Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo" Il numero dei/delle beneficiari/e è il seguente:

Numero Beneficiari effettivi Donne: 2

Numero Beneficiari effettivi Uomini: 1

---

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)
Privacy	0	2	8	7	4	21	41,18	13,73	0	1	11	13	5	30	58,82	17,75
Anticorruzione	0	2	8	7	4	21	41,18	13,73	0	1	11	13	5	30	58,82	17,75
Sicurezza sui luoghi di lavoro	0	4	24	24	20	72	65,45	47,06	0	4	10	18	6	38	34,55	22,49
(specialistica)	0	1	20	10	8	39	35,45	25,49	0	0	23	43	5	71	64,55	42,01
Totale ore	0	9	60	48	36	153			0	6	55	87	21	169		
Totale ore %	0,00	2,80	18,63	14,91	11,18	47,52			0,00	1,86	17,08	27,02	6,52	52,48		

(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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
COMMISSIONE CONCORSO D CONTABILE	1	33,33	2	66,67	3	100,00	Donna
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	1		2		3		
Totale % sul personale complessivo	1,25		2,50		3,75		

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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni 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 %
Categoria A	€16813,10	€0,00	€ -16813,10	--
Categoria B	€17939,50	€17815,60	€ -123,90	-0,70
CATEGORIA C	€22343,90	€20795,80	€ -1548,10	-7,44
Categoria D	€27026,20	€24816,00	€ -2210,20	-8,91
SEGRETARIO GENERALE	€0,00	€55983,40	€ 55983,40	100,00

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Per quanto riguarda l'esperienza avuta con lo sportello dipendenti, gratuito e sperimentale, purtroppo il periodo di emergenza sanitaria ha giocato a sfavore della piena fruizione dello stesso.

Sarebbe opportuno mantenere questa possibilità, in particolare per il gruppo lavoro del servizio sociale.

Infine, sarebbe auspicabile ripetere dopo 4 anni la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere.

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

Si riassumono e ampliano le proposte CUG:

- ampliamento flessibilità oraria
- implementazione smart working e telelavoro come strumenti di conciliazione
- riattivazione sportello dipendenti gratuito per benessere organizzativo
- ripetizione della rilevazione stress correlato dei dipendenti
- formazione proposta a livello ministeriale da partecipare a tutti i dipendenti, in particolare nell'ottica dei passaggi di livello

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

Non ci sono rilievi emersi.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Si ripropone perché l'obiettivo non è ancora completato.

Il CUG intende concentrarsi e proporsi sulla gestione della comunicazione interna.

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Si propone di coinvolgimento del CUG nel Tavolo di Genere del Chianti.

Si sottolinea di nuovo l'importanza di ripetere lo studio stress correlato.

Obiettivo:

Lavoro Agile

Durante il periodo di emergenza sanitaria è stato valorizzato ma ora, anche in attesa delle nuova normativa e con la fine dell'emergenza sanitaria al 31/3, si auspica che questo strumento non venga ridotto poiché fondamentale per la conciliazione vita lavoro.

Obiettivo:

Formazione

Diffondere capillarmente tra i dipendenti le opportunità di formazione proposta dal ministero Sillabus 2.0

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Richiesta di disponibilità alla nomina (parte sindacale e parte datoriale) per 4 anni
Tipologia di atto:	determinazione n. 558 del 2019
Data:	18/09/2019
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:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	formazione pari opportunità, sportello counseling.
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	piattaforma del Comune di convegnistica online
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Non so
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	4
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- 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

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

- regolamento smart working e telelavoro

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

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-impruneta-2022*