



Portale CUG

Relazione CUG

# Unione Montana Dei Comuni del Mugello - 2022

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Unione Montana Dei Comuni del Mugello

Acronimo: UCMC

Regione: Toscana

Provincia: FI

Comune: Borgo San Lorenzo

CAP: 50032

Indirizzo: Via Palmiro Togliatti, 45

Codice Amministrazione: umdcm\_0

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Unioni di Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Tra i 50 e i 100

Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2021-2023

[piano\\_azioni\\_positive\\_umdcm\\_0-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_umdcm_0-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_umdcm\\_0-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_umdcm_0-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)) (224.66 KB)

2021

[piano\\_azioni\\_positive\\_umdcm\\_0-triennio\\_anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_umdcm_0-triennio_anno_2021.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_umdcm\\_0-triennio\\_anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_umdcm_0-triennio_anno_2021.pdf)) (224.66 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 generale	di ruolo a tempo indeterminato	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	B/B4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	C/C1	1	0	1	0	1	1	4	4	1	0
Personale non dirigente	C-C2	0	0	0	0	1	0	1	5	3	0
Personale non dirigente	C/C3	0	0	0	3	0	0	0	5	2	0
Personale non dirigente	C/C4	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	C/C5	0	0	0	3	1	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	C/C6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	CATEGORIA D POS.EC. D1	1	1	2	0	1	0	0	3	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIA D POS.EC. D2	0	1	0	0	1	0	0	3	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIA D POS.EC. D3	0	0	1	2	0	0	0	3	2	0
Personale non dirigente	CATEGORIA D POS.EC. D4	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	CATEGORIA D POS.EC. D5	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	CATEGORIA D POS.EC.D6	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	OPERAIO FORESTALE	1	2	0	2	2	0	0	0	0	0
Totale personale		3	4	4	15	10	1	5	25	14	1
Totale % sul personale complessivo		3,66	4,88	4,88	18,29	12,20	1,22	6,10	30,49	17,07	1,22

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	3	0	1	1	0	5	31,25	13,89	1	4	4	2	0	11	68,75	25,00
Tra 3 e 5 anni	0	0	2	3	0	5	41,67	13,89	0	0	6	1	0	7	58,33	15,91
Tra 5 e 10 anni	0	2	1	6	4	13	41,94	36,11	0	1	12	4	1	18	58,06	40,91
Superiore a 10 anni	0	2	0	5	6	13	61,90	36,11	0	0	3	5	0	8	38,10	18,18
Totale	3	4	4	15	10	36			1	5	25	12	1	44		
Totale %	3,75	5,00	5,00	18,75	12,50	45,00			1,25	6,25	31,25	15,00	1,25	55,00		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Categoria B	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,25
OPERAIO FORESTALE	Diploma di scuola superiore	7	100,00	0	0,00	7	8,75

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	13	40,63	19	59,38	32	40,00
CATEGORIA C	Laurea magistrale	0	0,00	11	100,00	11	13,75
Categoria C	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	2,50
Categoria D	Diploma di scuola superiore	6	75,00	2	25,00	8	10,00
Categoria D	Laurea magistrale	8	47,06	9	52,94	17	21,25
Categoria D	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	2,50
Totale personale		35		45		80	
Totale % sul personale complessivo		42,68		54,88		97,56	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dati riguardanti questa sezione sono stati raccolti dall'Ufficio Risorse Umane e riportati su Formati Ministeriale come previsto dalla Direttiva n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica. I dati che si riferiscono all'anno 2021, sono riportati nell'Allegato 1 così come trasmessi dall'Ufficio Risorse Umane, in data 23 febbraio 2022. L'Allegato n. 1 di cui sopra contiene:

- La Tabella 1.1 Ripartizione del Personale per genere ed età nei livelli di inquadramento
- La Tabella 1.2 Ripartizione del Personale per genere età e tipo di presenza
- La Tabella 1.3 Posizioni di Responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere
- La Tabella 1.4 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere
- La Tabella 1.5 Divario Economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento
- La Tabella 1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio
- La Tabella 1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio
- La Tabella 1.8 Composizione e genere delle Commissioni di Concorso
- La Tabella 1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età
- La Tabella 1.10 Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere
- La Tabella 1.11 Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello di età

La lettura dei dati riportati nelle Tabelle, e le considerazioni che seguono sono a cura del Comitato Unico di Garanzia.

Le tabelle si riferiscono all'anno 2021, si osserva che:

Lavorano all'Unione dei Comuni del Mugello nel 2021 a tempo indeterminato **80 dipendenti** non dirigenti e **1** dipendenti a tempo determinato, a cui si aggiungono **1 dirigente** a tempo indeterminato e **1 dirigente** a tempo determinato.

Del personale non dirigente a tempo indeterminato **le donne** risultano essere **il 45**, gli uomini che **36**.

Il **Dirigente** a tempo indeterminato è **uomo**, mentre il **dirigente a tempo determinato** è **donna**.

Analizzando per categoria, si ha che:

- nella **categoria D** sono presenti **12 donne** e **13 uomini** per un totale di 25 dipendenti.
- nella **categoria C** sono presenti **32 donne** e **12 uomini** per un totale di 44 dipendenti.
- nella categoria **B** le **donne sono 1** e **gli uomini 0** per un totale di 1 dipendenti.
- Gli operai forestali sono 7 e sono tutti uomini
- La totalità dei dipendenti con contratto dirigenziale e non, sono **82**, coloro che hanno **meno di 50 anni** sono **42**, coloro che hanno **più di 50 anni** sono **40**.
- Nell'Ente sono stati attribuiti **4 incarichi di Responsabilità di Posizione Organizzativa**. Si tratta di **4 uomini** afferenti ai Distretti di Polizia Municipale. Il 100% sono dunque uomini.
- Sono 13 i **dipendenti uomini** con un'anzianità di servizio superiore a 10 anni e 8 **le colleghe donne** per un totale di **21** dipendenti.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	3	4	4	14	8	33	44,00	94,29	1	5	24	11	1	42	56,00	93,33
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time ≤50%	0	0	0	1	1	2	40,00	5,71	0	0	0	3	0	3	60,00	6,67
Totale	3	4	4	15	9	35			1	5	24	14	1	45		
Totale %	3,75	5,00	5,00	18,75	11,25	43,75			1,25	6,25	30,00	17,50	1,25	56,25		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Lavoro agile a giorni	0	2	1	3	1	7	28,00	77,78	0	1	11	6	0	18	72,00	85,71
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,76

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT VERTICALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	0	1	0	1	100,00	11,11	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE SETTIMANALE 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,76
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	1	1	100,00	11,11	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE MENSILE 91%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,76
Totale	0	2	1	4	2	9			0	1	11	9	0	21		
Totale %	0,00	6,67	3,33	13,33	6,67	30,00			0,00	3,33	36,67	30,00	0,00	70,00		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Da un'analisi dei dati risulta che:

Sono **2 gli uomini** che usufruiscono di **part time** verticale e **3 le donne**

Gli **uomini** che hanno usufruito **del lavoro agile** risultano **7** e le **donne 18**, (più del doppio degli uomini).

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2	3,70	52	96,30	54	15,00
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	234	96,69	8	3,31	242	67,22
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	8	12,50	56	87,50	64	17,78
Totale permessi	244	67,78	116	32,22	360	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sono **234** le ore di permessi **legge 104** usufruiti dagli uomini e **242** dalle donne; i permessi in giorni risultano **2** usufruiti dagli uomini e **56** usufruiti dalle dipendenti donne

Per quanto riguarda i congedi parentali **8** sono usufruiti **da uomini** e **64 da donne**.

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

- Smart working

## 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**

Relativamente all'Obiettivo 1 "Promuovere le pari opportunità e le parità di genere" non si è ancora provveduto a somministrare al personale i questionari di indagine per la valutazione di possibili azioni a sostegno e/o di miglioramento.

Si è provveduto ad organizzare corsi formativi sul benessere organizzativo e a facilitare la conciliazione vita-lavoro con la prosecuzione del lavoro agile.

Si è provveduto, altresì, ad aggiornare il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Unione e a promuovere attività formative sulla base delle necessità degli uffici.

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	8	5	24	2	15	54	64,29	9,38	2	8	16	4	0	30	35,71	7,85
Aggiornamento professionale	12	6	0	0	0	18	20,00	3,13	0	0	60	12	0	72	80,00	18,85
Anticorruzione	30	40	50	150	90	360	88,67	62,50	1	5	24	15	1	46	11,33	12,04
Valorizzazione benessere lavorativo	18	36	0	18	72	144	38,10	25,00	0	18	144	72	0	234	61,90	61,26
Totale ore	68	87	74	170	177	576			3	31	244	103	1	382		
Totale ore %	7,10	9,08	7,72	17,75	18,48	60,13			0,31	3,24	25,47	10,75	0,10	39,87		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
AGENTE POLIZIA MUNICIPALE	2	66,67	1	33,33	3	20,00	Donna
SELEZIONE DISABILI OP.SUPP.TEC. B1	3	100,00	0	0,00	3	20,00	Uomo
SPECIALISTA SERVIZI TECNICI D	2	66,67	1	33,33	3	20,00	Uomo
TECNICO SPECIALIZZATO B3	2	66,67	1	33,33	3	20,00	Uomo
SPECIALISTA SERVIZI AMM.VI E GIURIDICI	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Donna
Totale personale	10		5		15		
Totale % sul personale complessivo	12,20		6,10		18,29		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

- Nella composizione **delle commissioni di concorso** la rappresentanza di genere femminile è stata la metà rispetto ai colleghi uomini, come è possibile osservare dalla *Tabella 1.8* che riporta un numero di **10 uomini** e di **5 donne**.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Categoria B	€25750,70	€24206,50	€ -1544,20	-6,38
CATEGORIA C	€26348,70	€25370,20	€ -978,50	-3,86
Categoria D	€36075,60	€28987,40	€ -7088,20	-24,45
Dirigenti a tempo Indeterminato	€92385,60	€0,00	€ -92385,60	--
Dirigenti a tempo Determinato Art. 110 c.1	€0,00	€68577,60	€ 68577,60	100,00

- Riguardo alla **media delle retribuzioni** suddivise per genere (cfr. *Tabella 1.5*) e calcolata includendo il trattamento accessorio si osserva che per le **dipendenti donne a tempo pieno** risulta essere **inferiore** per le categorie **B (-6,38%), C (-3,86%) e D (-24,45%)** rispetto agli uomini appartenenti alla stessa categoria.
- Anche per quanto riguarda le donne Dirigenti la media retributiva inferiore rispetto agli uomini e anche il tipo di contratto per gli uomini a tempo indeterminato e per le donne a tempo determinato.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono  Sì  
state effettuate indagini riguardo a:  
benessere organizzativo con la  
valutazione dello stress lavoro  
correlato e la valutazione dei rischi in  
ottica di genere?:

### Organizzazione del lavoro: mansioni presenti in azienda

Nell'azienda sono riscontrabili le seguenti mansioni:

#### Mansione

1 Impiegato , 2 Operaio forestale , 3 Impiegato tecnico, 4 Agente/Ispettore di polizia municipale

## Modalità di esecuzione della valutazione

L'azienda ha intrapreso l'esame del rischio da stress lavoro - correlato a partire dall'iniziale obbligo contenuto nel D.Lgs. 81/2008.

Il metodo di analisi è basato sulla linea guida INAIL 2017.

Ai fini della valutazione il personale è stato inglobato nei seguenti gruppi omogenei:

**Gruppo 1:** Amministrativi - Affari generali, **Gruppo 2:** Amministrativi - Servizio EATF ufficio PAF , **Gruppo 3:** Amministrativi - Servizio EATF ufficio sviluppo economico e culturale , **Gruppo 4:** Tecnici vincolo idrogeologico , **Gruppo 5:** Tecnici demanio forestale, **Gruppo 6:** Tecnici progettazione e bonifica, **Gruppo 7:** Polizia municipale, **Gruppo 8:** Operai forestali.

## Conclusioni valutazione preliminare

Punteggio:

0/58 NON RILEVANTE L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

59 a 90 RISCHIO MEDIO L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si

devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

91 a 216 RISCHIO ALTO L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro-correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita

RISULTATI RIFERITI AI PUNTEGGI FINALI DI CIASCUN GRUPPO OMOGENEO:

GRUPPO OMOGENEO 1: Amministrativi - Affari generali **PUNTEGGIO = 87**

GRUPPO OMOGENEO 2: Amministrativi - Servizio EATF ufficio PAF **PUNTEGGIO = 60**

GRUPPO OMOGENEO 3: Amministrativi - Servizio EATF ufficio sviluppo economico e culturale **PUNTEGGIO = 31**

GRUPPO OMOGENEO 4: Tecnici vincolo idrogeologico **PUNTEGGIO = 65**

GRUPPO OMOGENEO 5: Tecnici demanio forestale **PUNTEGGIO = 79**

GRUPPO OMOGENEO 6: Tecnici progettazione e bonifica **PUNTEGGIO = 51**

GRUPPO OMOGENEO 7: Polizia municipale **PUNTEGGIO = 58**

GRUPPO OMOGENEO 8: Operai forestali **PUNTEGGIO = 86**

ADEMPIMENTI E CONCLUSIONI

L'analisi degli indicatori evidenzia **condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato** per determinati gruppi omogenei; vanno pertanto adottate azioni correttive riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano i valori di rischio più elevato e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi.

In particolare, da un'analisi e da un confronto fra la valutazione preliminare e quella approfondita è emerso che i gruppi omogenei (GO) con livelli di rischio SLC più alti sono:

- GRUPPO OMOGENEO 1: Amministrativi - Affari generali
- GRUPPO OMOGENEO 7: Polizia municipale
- GRUPPO OMOGENEO 8: Operai forestali
- GRUPPO OMOGENEO 5: Tecnici demanio forestale
- A seguito dello studio sono state intraprese da parte dell'Amministrazione attività formative per tutto il personale dell'Ente che si concluderanno a fine 2022

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No



---

Sportelli di counselling: No

---

Codici etici: Sì

---

Codici di condotta: Sì

---

Codici di comportamento: Sì

---

L'Unione Montana dei Comuni del Mugello è organizzata in due Servizi: Affari Generali (a cui afferiscono il Comando Struttura Unica di Polizia Municipale, l'Ufficio Personale Associato, l'Ufficio Ragioneria e Affari Istituzionali e l'Ufficio Risorse Umane) ed Economia, Ambiente, Territorio e Forestazione (a cui afferiscono l'Ufficio Ambiente Intercomunale, l'Ufficio Bonifica e Progettazione, l'Ufficio gare e Contratti, l'Ufficio Infrastruttura Informatica, Ufficio per la Gestione associata Abbattimento Barriere Architettoniche, Ufficio protezione Civile, Ufficio Sportello Unico Attività Produttive, Ufficio Statistica, Ufficio Sviluppo Economico e Culturale, Ufficio Turismo, Ufficio Patrimonio agricolo e forestale)

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

Il CUG proporrà la modifica alle disposizioni sull'orario di lavoro del personale, su rilievo di alcuni dipendenti sulle fasce orarie e la flessibilità

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Formazione

La formazione è rivolta a tutto il personale e la stessa risulta attualmente regolamentata dal "Piano della formazione del personale dell'UMCM 2021-2023", approvato con Delibera di Giunta n. 100/2020

Obiettivo:

Aggiornamento codice di comportamento dei dipendenti

Con la delibera di Giunta n. 86 del 27/12/2021 è stato adeguato il codice di comportamento sulla base delle linee guida fornite dalla ANAC nella propria delibera n. 177 del 19/02/2020 ed a seguito di procedura aperta alla partecipazione.

Obiettivo:

**ACCRESCERE COMPETENZE TRASVERSALI PER LA GESTIONE DEL CONFLITTO**

Nell'anno 2021 è stata avviata una formazione specifica per la gestione dei conflitti e il rischio da stress lavoro correlato per 1/3 del personale. Nell'anno 2022 verrà ultimata per il restante personale

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

## Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Atto dirigenziale
Tipologia di atto:	Determinazione dirigenziale
Data:	25/01/2021
Organo sottoscrittore:	Dirigente Servizio Affari generali
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	No
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	3
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

## Attività

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

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

- Piani di formazione del personale
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

---

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-unione-montana-dei-comuni-del-mugello-2022>