Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Fucecchio - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Fucecchio

Acronimo:	COMFU
Regione:	Toscana
Provincia:	FI
Comune:	Fucecchio
CAP:	50054
Indirizzo:	Via La Marmora 34
Codice Amministrazione:	c_d815
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

2021	2023
2021 - 2023	2023-2025
piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_d815/2021-2023/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (254.51 KB)	piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_d815/2023-2025/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (291.63 KB)

2024	2025
2024-2025-2026	2025-2026-2027
piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2024-2025-2026-anno_2024.pdf	piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2025-2026-2027-anno_2025.pdf

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_d815/2024-2025-2026/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2024-2025-2026-anno_2024.pdf) (176.04 KB)	(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_d815/2025-2026-2027/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2025-2026-2027-anno_2025.pdf) (261.98 KB)

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**
Personale non dirigente	Cat. B - Posizione 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Cat. B - Posizione 6	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Personale non dirigente	Cat. B - Posizione 7	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Cat. B3 - Posizione 3	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Cat. B3 - Posizione 4	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Cat. B3 - Posizione 5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Cat. B3 - Posizione 7	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Cat. B3 - Posizione 8	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Cat. C - Posizione 1 TI	1	5	0	0	0	0	3	2	0	0
Personale non dirigente	Cat. C - Posizione 1 TD	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0
Personale non dirigente	Cat. C - Posizione 2	0	0	2	0	0	0	1	1	6	1
Personale non dirigente	Cat. C - Posizione 3	0	0	1	0	0	0	0	1	2	0
Personale non dirigente	Cat. C - Posizione 4	0	0	0	1	0	0	0	0	2	1

		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**
Personale non dirigente	Cat. C - posizione 5	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Cat. C - Posizione 6	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Cat. D - Posizione 1 TI	0	0	2	0	0	1	1	1	0	0
Personale non dirigente	Cat. D - Posizione 1 TD	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Personale non dirigente	Cat. D - Posizione 2	0	1	1	0	0	0	0	4	4	0
Personale non dirigente	Cat. D - Posizione 3	0	0	0	2	0	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	Cat. D - Posizione 4	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Cat. D - Posizione 5	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Cat. D3 - Posizione 4	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Cat. D3 - Posizione 5	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente TI	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente TD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Totale personale		1	6	14	14	1	3	6	12	21	6
Totale % sul personale complessivo		1,19	7,14	16,67	16,67	1,19	3,57	7,14	14,29	25,00	7,14

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	0	0	1	2	0	3	100,00	8,57	0	0	0	0	0	0	0,00	--
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	0	1	0	0	1	100,00	2,86	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	3	3	1	7	63,64	20,00	0	0	1	0	3	4	36,36	8,70
Inferiore a 3 anni	1	3	0	0	0	4	50,00	11,43	1	2	1	0	0	4	50,00	8,70
Tra 3 e 5 anni	1	0	0	0	0	1	50,00	2,86	0	1	0	0	0	1	50,00	2,17
Tra 5 e 10 anni	0	1	1	0	0	2	100,00	5,71	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	3	5	0	8	30,77	22,86	0	2	3	11	2	18	69,23	39,13
Inferiore a 3 anni	0	0	2	0	0	2	28,57	5,71	2	0	2	1	0	5	71,43	10,87
Tra 3 e 5 anni	0	1	0	0	0	1	50,00	2,86	0	1	0	0	0	1	50,00	2,17
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	1	0	1	100,00	2,86	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	2	2	1	5	27,78	14,29	0	0	5	7	1	13	72,22	28,26
Totale	2	5	13	13	2	35			3	6	12	19	6	46		
Totale %	2,47	6,17	16,05	16,05	2,47	43,21			3,70	7,41	14,81	23,46	7,41	56,79		

(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	8	88,89	1	11,11	9	10,98
Categoria B	Diploma di scuola superiore	3	50,00	3	50,00	6	7,32
Categoria C	Diploma di scuola superiore	11	35,48	20	64,52	31	37,80
Categoria C	Laurea	4	50,00	4	50,00	8	9,76
Categoria D	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	2,44
Categoria D	Laurea	8	30,77	18	69,23	26	31,71
Totale personale		35		47		82	

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Totale % sul personale complessivo		41,67		55,95		97,62	

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

Come si evince dalle tabelle, il personale di genere femminile è superiore al genere maschile ed è distribuito soprattutto nelle fasce di categoria C e D. Nel nostro Comune, infatti, la categoria B, in cui prevale il genere maschile, è formata per lo più dagli operai del cantiere.

Nella fascia dirigenziale risultano soltanto 2 persone, uomo e donna, dato che il Comune sta andando verso la strutturazione di un nuovo organigramma con i ruoli di vertice ricoperti dalle P.O. e non dai dirigenti.

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	2	5	13	13	2	35	43,75	97,22	3	5	11	20	6	45	56,25	93,75
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	50,00	2,78	0	0	1	0	0	1	50,00	2,08
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	4,17
Totale	2	5	13	14	2	36			3	5	13	21	6	48		
Totale %	2,38	5,95	15,48	16,67	2,38	42,86			3,57	5,95	15,48	25,00	7,14	57,14		

(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)
Smart working	1	2	7	7	1	18	34,62	75,00	0	5	10	15	4	34	65,38	73,91

	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)
Personale che fruiva di orari flessibili	0	0	2	3	0	5	33,33	20,83	0	2	1	6	1	10	66,67	21,74
Personale che fruiva di part-time a richiesta	0	0	0	1	0	1	33,33	4,17	0	0	1	1	0	2	66,67	4,35
Totale	1	2	9	11	1	24			0	7	12	22	5	46		
Totale %	1,43	2,86	12,86	15,71	1,43	34,29			0,00	10,00	17,14	31,43	7,14	65,71		

(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

Durante il periodo di emergenza sanitaria quasi tutti i dipendenti hanno potuto usufruire dello smart working, eccetto coloro che erano addetti a servizi essenziali o di supporto ai cittadini. L'organizzazione dei servizi ha comunque funzionato bene.

Dalla primavera dell'anno 2021, per consentire la riapertura in presenza di tutti i servizi, stato richiesto il rientro del personale in presenza, a partire dai responsabili; da dicembre lo smart working è stato concesso quasi a tutti i dipendenti che ne hanno fatta richiesta, dando priorità alle situazioni di particolare necessità familiare o personale.

Poche sono le situazioni di part-time nell'Ente, ma non risultano richieste effettuate e non concesse.

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	5	45,45	6	54,55	11	52,38
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3	50,00	3	50,00	6	28,57
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1	25,00	3	75,00	4	19,05
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	9	42,86	12	57,14	21	

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

Tutte le richieste di permesso effettuate dai dipendenti sono state concesse.

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

- Flessibilità oraria
- Part-time
- Smart working

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

Durante l'anno 2021 è stata elaborata una bozza del codice di comportamento, con l'attivazione di un percorso partecipativo tra i dipendenti. Nel 2022 è previsto un approfondimento della parte etica, legata ai principi e ai valori da condividere nell'Ente e l'approvazione del documento.

Insieme al CUG dell'Ente è stata avviato un percorso sul benessere organizzativo nell'Ente. All'interno del percorso, sono stati realizzati:

- il monitoraggio sul lavoro agile;

- il monitoraggio sul fabbisogno formativo dei dipendenti;

- l'avvio di un percorso di formazione sulle competenze digitali e sulla digitalizzazione dei procedimenti amministrativi;

- la stesura di una bozza di riorganizzazione dei settori/servizi dell'Ente presentata ai responsabili dei servizi, da ridiscutere con le P.O. e tutto il personale durante il corso dell'anno 2022.

Con i servizi educativi e le associazioni del territorio sono stati organizzati servizi di supporto alla genitorialità e alla scolarità, anche in relazione alla situazione di particolare difficoltà che si è creata durante la pandemia. Sono stati attivati servizi on line, ma anche in presenza, quali: servizi di accoglienza dei bambini in orario pre-scolastico; servizi educativi di supporto alla famiglia per il pomeriggio, con attività anche rivolte a ragazzi portatori di handicap; centri estivi e attività di supporto al recupero scolastico nel periodo estivo; cicli di incontri per i genitori sulla relazione con i figli adolescenti con possibilità di colloqui individuali on line con counselor.

La Commissione Elette e Nominate, anche in collaborazione con il CUG e le associazioni del territorio e le scuole, ha organizzato numerose iniziative sulle pari opportunità e la prevenzione della violenza di genere e di ogni forma di violenza.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 poneva l'attenzione su principi e valori da condividere tra tutto il personale dell'Ente, con gli obiettivi principali finalizzati a:

- una migliore organizzazione del lavoro e dei tempi di vita, attraverso la concessione del lavoro agile e una maggiore flessibilità oraria;

- la formazione per tutti i dipendenti, al fine di assicurare lo sviluppo di attitudini, competenze professionali e personali, ma anche una maggiore consapevolezza del proprio ruolo rispetto al contesto e ai cambiamenti in corso: la digitalizzazione, la nuova organizzazione del lavoro per processi, la riorganizzazione dei servizi e dell'organigramma dell'Ente;

- il monitoraggio sul benessere organizzativo;

- la prevenzione di ogni forma di discriminazione, anche attraverso percorsi di confronto e formativi, organizzati in collaborazione con altri soggetti, interni ed esterni all'Ente;

- la verifica della rispondenza del D.V.R. alla situazione lavorativa dell'Ente.

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)
Aggiornamento professionale	2	5	13	14	2	36	42,86	100,00	3	6	12	21	6	48	57,14	100,00
Totale ore	2	5	13	14	2	36			3	6	12	21	6	48		
Totale ore %	2,38	5,95	15,48	16,67	2,38	42,86			3,57	7,14	14,29	25,00	7,14	57,14		

(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

Qualche anno fa, fu posta una riflessione, anche agli amministratori, sull'opportunità di lavorare sul bilancio di genere. Alcune amministratrici che compongono la commissione delle elette e nominate parteciparono anche ad un incontro che mostrava il percorso effettuato da altri enti per l'elaborazione del bilancio di genere. Con le priorità affrontate in questi anni, il lavoro su questa tematica è stato al momento rinviato.

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 per procedure di reclutamento del personale - operaio specializzato	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
commissione per procedure di reclutamento di personale - amministrativo contabile	1	33,33	2	66,67	3	33,33	Uomo
commissione per procedure di reclutamento di personale - addetto stampa	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Uomo
Totale personale	5		4		9		
Totale % sul personale complessivo	5,95		4,76		10,71		

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

Viene rispettata la parità di genere nelle commissioni di concorso, a parte situazioni particolari in cui sono richieste competenze specifiche.

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 %
Cat. B - Posizione 3	€0,00	€1469,83	€ 1469,83	100,00
Cat. B - Posizione 6	€0,00	€1542,25	€ 1542,25	100,00
Cat. B - Posizione 7	€1344,17	€0,00	€ -1344,17	--
Cat. B3 - Posizione 3	€892,00	€0,00	€ -892,00	--
Cat. B3 - Posizione 4	€1648,80	€0,00	€ -1648,80	--
Cat. B3 - Posizione 5	€0,00	€1297,64	€ 1297,64	100,00
Cat. B3 - Posizione 7	€1730,00	€0,00	€ -1730,00	--
Cat. B3 - Posizione 8	€1632,05	€0,00	€ -1632,05	--
Cat. C - Posizione 1	€1351,97	€1365,75	€ 13,78	1,01
Cat. C - Posizione 2	€1755,45	€1650,42	€ -105,03	-6,36
Cat. C - Posizione 3	€1777,82	€1359,27	€ -418,55	-30,79
Cat. C - Posizione 4	€1720,45	€1654,33	€ -66,12	-4,00
Cat. C - posizione 5	€1819,50	€1820,55	€ 1,05	0,06
Cat. C - Posizione 6	€1809,60	€1731,40	€ -78,20	-4,52
Cat. D - Posizione 1	€1663,40	€1163,14	€ -500,26	-43,01

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Cat. D - Posizione 2	€1857,65	€1766,94	€ -90,71	-5,13
Cat. D - Posizione 3	€2195,50	€1459,68	€ -735,82	-50,41
Cat. D - Posizione 4	€0,00	€2276,00	€ 2276,00	100,00
Cat. D - Posizione 5	€2206,10	€2072,20	€ -133,90	-6,46
Cat. D3 - Posizione 4	€0,00	€1748,70	€ 1748,70	100,00
Cat. D3 - Posizione 5	€2494,60	€0,00	€ -2494,60	--
Dirigente	€4658,89	€3552,33	€ -1106,56	-31,15

Nonostante la netta maggioranza del genere femminile in alcune categorie, la retribuzione media risulta inferiore su tutte le posizioni.

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

Nel corso dell'anno il CUG, in collaborazione con l'ufficio delle risorse umane e il dirigente dei servizi, ha effettuato due rilevazioni su tutto il personale dell'Ente:

1) indagine sul LAVORO AGILE: ha permesso di valutare la percezione dei dipendenti rispetto all'attuazione di questa nuova modalità di lavoro, con riferimento ai seguenti ambiti:

- l'organizzazione del lavoro e gli strumenti utilizzati;

- le modalità di realizzazione dei servizi, anche rispetto al contesto organizzativo;

- il raggiungimento degli obiettivi prefissati, le difficoltà affrontate e il grado di soddisfazione raggiunto;

- la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

- i cambiamenti che questa modalità di lavoro ha portato nell'organizzazione del lavoro;

- il suggerimento dei dipendenti sui miglioramenti da apportare nell'attuazione di questa modalità di lavoro.

2) rilevazione dei BISOGNI FORMATIVI, che ha permesso di rilevare:

- la necessità di una maggiore pianificazione della formazione rispetto ai bisogni rilevati;

- l'attinenza o meno della professione svolta rispetto alle formazione del dipendente e alle motivazioni/propensioni personali;

- la percezione dei dipendenti sul proprio livello di professionalità, ovvero tra le conoscenze e competenze acquisite in rapporto al lavoro svolto, per rilevare il grado di sicurezza/motivazione nel lavoro e soddisfazione/frustrazione conseguente;

- i bisogni formativi;

- i contributi che i dipendenti possono dare effettuando una formazione interna agli altri colleghi.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	No
Sportelli d'ascolto:	Sì
Sportelli di counselling:	No
Codici etici:	No
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

Il CUG ha creato fin dall'inizio uno sportello di ascolto con la possibilità di colloqui individuali o con alcune persone del gruppo. Questi ultimi sono risultati particolarmente efficaci in situazioni in cui si rileva un problema legato al contesto in cui la persona lavora.

Relativamente al codice di comportamento (che include la condotta), al momento è stato elaborato dal direttore generale, ma è stata data la possibilità di proporre suggerimenti e modifiche da parte dei dipendenti.

Il CUG ha proposto al dirigente generale di avviare un lavoro sul codice etico.

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

La proposta del CUG è stata quella di avviare un lavoro sul codice etico.

E' stato proposto un percorso partecipativo sulla riorganizzazione dei servizi che al momento non è stato messo in atto, anche a causa di un ritardo nella ridefinizione del nuovo nuovo organigramma dell'Ente.

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

Nel corso di questi anni ci sono state segnalazioni di particolare disagio o discriminazione. Il CUG ha proceduto mediante:

- accoglienza e attivazione di colloqui di ascolto con le persone interessate, individuali o di gruppo; in una situazione è stato attivato l'ascolto dei colleghi di ufficio dell'interessato.

- elaborazione del verbale della situazione rilevata;

- sensibilizzazione al problema del responsabile/dirigente e supporto nell'individuazione di possibili soluzioni.

L'intervento del CUG ha portato buoni risultati per le persone che ne hanno fatta richiesta. Da un'analisi più approfondita delle esperienze, è emerso quanto sia importante riuscire a portare attenzione sulle situazioni che presentano criticità, cercando di trovare soluzioni che apportino beneficio ad entrambe le parti interessate.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità
Obiettivo:
condivisione di codici di comportamento e modalità di lavoro

Il codice di comportamento è stato elaborato dalla dirigenza. E' stata poi offerta la possibilità ai dipendenti di inviare suggerimenti e proposte.

Il CUG ha proposto l'avvio di un percorso partecipativo per l'integrazione del codice di comportamento con il codice etico.

Obiettivo:
Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Al momento il lavoro agile è stato concesso soltanto al personale che ne ha fatto richiesta e per situazioni personali e familiari particolari. E' stato inoltre principalmente vincolato al domicilio di residenza e agli orari di servizio. Per la nuova organizzazione del lavoro agile la dirigenza è in attesa delle nuove disposizioni normative.

Obiettivo:
Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Il CUG ha proposto un percorso partecipativo per la nuova riorganizzazione dei servizi, in modo da approfondire le criticità e le soluzioni possibili, sia di contesto che individuali.

Obiettivo:
iniziative in collaborazione con servizi e tessuto sociale per la prevenzione delle discriminazioni e della violenza di genere

Continua la collaborazione con la Commissione delle Elette e delle Nominate e con le associazioni del territorio per la realizzazione di iniziative legate a queste tematiche durante i diversi momenti dell'anno.

E' stato realizzato un murales con i giovani, dedicato al rispetto di tutte le diversità.

Seconda Parte – L’azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Autocandidature dei dipendenti e richiesta di partecipazione
Tipologia di atto:	Determinazione dirigenziale n. 130
Data:	15/03/2021

Organo sottoscrittore:	Dirigente Settore Gestione Risorse Umane
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:	Seminario sul tema "Autostima, carisma e potere nella visione femminile" - incontro on line riservato alle dipendenti, consulenti e amministratrici dell'Ente. Raccordo e confronto su tematiche legate alle donne e al lavoro con esponenti del movimento femminile Il Giusto Mezzo. Laboratorio "Essere donna oltre gli stereotipi"
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	esiste un indirizzo mail e un numero di telefono a cui rivolgersi, oltre ad uno spazio sul sito web e nella intranet comunale https://www.comune.fucecchio.fi.it/comune/uffici-e-servizi/cug https://portaleinterno.comune.fucecchio.fi.it/bacheca/area-personale/cug-comitato-unico-garanzia/
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	10
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno:	

Figure professionali esperte
OIV
RSU
Consigliera Regionale

Attività

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

- 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
- 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?

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

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Sulla base dei monitoraggi effettuati precedentemente, sono state effettuate proposte di miglioramento, discusse anche con l'RSU:

- sull'organizzazione del servizio mensa;

- sull'organizzazione delle visite mediche per il personale dell'Ente;

- sulle modalità di realizzazione della formazione professionale;

- sull'organizzazione degli orari di lavoro e di servizio;

- sulle modalità di intervento per la riorganizzazione dei servizi.

Partecipazione agli incontri e ai convegni organizzati dalla Consigliera Regionale sulle tematiche del CUG.

Partecipazione ai tavoli di lavoro organizzati a livello regionale anche con ANCI per la definizione dei piani formativi per il territorio sulle tematiche del CUG.

Organizzazione di incontri con associazioni e gruppi di lavoro su tematiche inerenti il lavoro e le azioni positive per le pari opportunità.

Considerazioni conclusive

Gli interventi formativi nell'Ente sono stati realizzati in collaborazione con la Commissione delle Elette e delle Nominate.

E' stato avviato un percorso di formazione sulle competenze digitali e sulla digitalizzazione dei procedimenti amministrativi, con interventi periodici e mirati anche alle esigenze reali dei servizi, e attraverso il coinvolgimento diretto del personale interessato.

Iscrizione alla Rete Nazionale e partecipazione ai seminari con diffusione delle opportunità e del materiale formativo e informativo a tutti i dipendenti, il personale dell'OIV e alle componenti della Commissione Elette e Nominate.

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