



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Bagno a Ripoli - 2022

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)[no-
triennale/c_a564/2021-2023/piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2021-2023-anno_1.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2021-2023-anno_1.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)[no-
triennale/c_a564/2022-2024/piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2022-2024-anno_0.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2022-2024-anno_0.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)[no-
triennale/c_a564/2023-2025/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) (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)[no-
triennale/c_a564/2024-2026/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) (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
Personale non dirigente	Cat. B1	0	7	8	4	3	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Cat. B3	0	3	1	10	2	0	1	3	7	2
Personale non dirigente	Cat. C	0	2	16	8	4	0	3	13	10	3
Personale non dirigente	Cat. D1	0	3	1	5	3	2	1	9	11	3
Personale non dirigente	Cat. ex D3	0	0	0	0	2	0	0	0	3	2
Personale non dirigente	Staff Sindaco Art. 90 T.D.	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Alte Specializzazioni Art. 110 T.D.	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di ruolo	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	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	1	1	0
Totale personale		0	18	27	33	15	2	5	28	32	10
Totale % sul personale complessivo		0,00	10,59	15,88	19,41	8,82	1,18	2,94	16,47	18,82	5,88

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	8	4	0	0	12	63,16	14,12	2	2	2	1	0	7	36,84	9,33
Tra 3 e 5 anni	0	3	1	1	0	5	83,33	5,88	0	0	1	0	0	1	16,67	1,33
Tra 5 e 10 anni	0	3	0	2	0	5	50,00	5,88	0	1	4	0	0	5	50,00	6,67
Superiore a 10 anni	0	2	21	26	14	63	50,40	74,12	0	2	20	30	10	62	49,60	82,67
Totale	0	16	26	29	14	85			2	5	27	31	10	75		
Totale %	0,00	10,00	16,25	18,13	8,75	53,13			1,25	3,13	16,88	19,38	6,25	46,88		

⁽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⁾
B1	Inferiore al Diploma superiore	15	100,00	0	0,00	15	9,38
B1	Diploma di scuola superiore	7	100,00	0	0,00	7	4,38
B1	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,63
B3	Inferiore al Diploma superiore	7	87,50	1	12,50	8	5,00
B3	Diploma di scuola superiore	9	50,00	9	50,00	18	11,25
B3	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	1,88
C	Diploma di scuola superiore	25	53,19	22	46,81	47	29,38
C	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	1,25
C	Laurea magistrale	3	37,50	5	62,50	8	5,00
C	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,63
C	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,63
D1	Diploma di scuola superiore	2	25,00	6	75,00	8	5,00
D1	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	1,25
D1	Laurea magistrale	8	29,63	19	70,37	27	16,88
D1	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,63

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
D3	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	1,25
D3	Laurea magistrale	0	0,00	5	100,00	5	3,13
Staff Sindaco Art. 90 T.D.	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	1,25
Alte Specializzazioni Art. 110 T.D.	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,63
Alte Specializzazioni Art. 110 T.D.	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,63
Totale personale		85		75		160	
Totale % sul personale complessivo		51,83		45,73		97,56	

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

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

A fronte del numero di personale (dipendente e dirigente) rilevato al 31/12/2021 pari a 164 dipendenti (5 di più rispetto al 2021), di cui 89 uomini e 75 donne, si prende atto che la fascia di età del personale non dirigente ha il suo "picco" tra i 51 e i 60 anni (29 uomini e 31 donne, pari al 38% del dato complessivo), che nella fascia compresa tra i 31 e i 40 anni il numero scende di circa 1/2 per gli uomini e di circa 1/6 per le donne, nella fascia oltre i 60 anni il numero scende di 1/2 per gli uomini e di 1/3 per le donne, mentre risulta l'assenza di personale maschile in fascia inferiore ai 30 anni, ma, a differenza del 2021, in tale fascia risultano due unità femminili in categoria D1. Si può osservare, complessivamente, un progressivo "svecchiamento" del personale dipendente a seguito del ricambio dovuto alle assunzioni dai vari concorsi pubblici, banditi dall'Amministrazione o in convenzione con altri entii, nel biennio precedente.

Relativamente alla distribuzione del personale nei vari livelli di inquadramento, quello classificato nella tipologia "Dirigente di livello non generale" (con inquadramento "Dirigente a tempo indeterminato" e "Dirigente a tempo determinato") è attualmente costituito da soli uomini. Per i Dirigenti a tempo determinato, attribuiti in maniera fiduciaria dal Sindaco, il dato riflette anche l'impossibilità o comunque la scarsa propensione ad effettuare la selezione del personale dirigenziale tramite concorsi pubblici. Relativamente ai suddetti incarichi, si è rilevata nel tempo la presenza di un numero di donne in misura variabile dal 1/4 a 1/3 del totale, mentre come detto attualmente le donne risultano assenti nei profili dirigenziali, sia di tipo amministrativo che tecnico. Anche la tipologia di "Personale non dirigente" con inquadramento "Alte Specializzazioni Art. 110 T.D." interessa soli uomini, mentre l'altra tipologia ad incarico di tipo fiduciario "Staff del Sindaco Art. 90 T.D." risulta attualmente composta da un pari numero di donne e di uomini. Per quanto riguarda il "Personale a tempo indeterminato non dirigente", possono essere effettuate le seguenti considerazioni: inquadramento "B1", categoria a cui si accede tramite possesso del titolo di studio della licenza media inferiore o diploma di qualifica, la quasi totalitaria presenza di uomini è imputabile alla circostanza che si tratti di personale che svolge attività di tipo manuale e manutentivo (cd. "operaio generico"); inquadramento in "B3" e "C", categorie a cui si accede con diploma superiore, i numeri più o meno si equiparano tra uomini e donne, pur comprendendo all'interno vari profili professionali (amministrativo, tecnico, operaio specializzato, autista scuolabus o di mezzi meccanici, agente di Polizia Municipale, informatico, etc.); inquadramento "D", che presuppone di norma il possesso del diploma di laurea, si rileva una prevalenza di donne in questo ruolo (D1: 3 uomini e 2 donne, D3: 2 uomini e 5 donne). All'interno della categoria "D" è importante il dato degli incaricati di Posizione Organizzativa (indicato nella successiva tabella 1.3), che vede quasi il 75% di donne. Relativamente agli organi politici, il Sindaco è un uomo. gli assessori risultano 3 uomini e 2 donne. *In sintesi si può riassumere che la composizione dei dipendenti è di età superiore ai 30 anni, che oltre la metà dei dipendenti ha più di 50 anni, che le donne assunte nella fascia di età tra i 31 e i 40 anni sono il 3% rispetto al 10% degli uomini sul totale del personale complessivo, che il ruolo dirigenziale e di Alta specializzazione è*

affidato a soli uomini mentre gli incarichi di Posizione organizzativa per 2/3 alle donne, che oltre i 60 anni le donne dipendenti risultano 1/3 rispetto a 1/2 degli uomini.

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	0	16	26	31	15	88	56,41	98,88	2	4	24	28	10	68	43,59	90,67
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	100,00	1,12	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	3	3	0	7	100,00	9,33
Totale	0	16	26	32	15	89			2	5	27	31	10	75		
Totale %	0,00	9,76	15,85	19,51	9,15	54,27			1,22	3,05	16,46	18,90	6,10	45,73		

⁽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⁾
PART TIME 50% VERTICALE	0	0	0	1	0	1	100,00	1,12	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time 55,55% settimanale Orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,68
PART TIME 83,33% ORIZZONTALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	2	0	5	100,00	3,42
PART TIME 83,33% VERTICALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	3	2	0	6	100,00	4,11
LAVORO AGILE	0	3	7	6	5	21	29,58	23,60	1	3	16	26	4	50	70,42	34,25
Dipendenti 150 ore	0	0	1	0	0	1	100,00	1,12	0	0	0	0	0	0	0,00	--

	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⁾
Permessi motivi personali e familiari	0	14	21	16	10	61	48,03	68,54	2	4	25	28	7	66	51,97	45,21
Banca Ore CCNL	0	1	1	1	0	3	30,00	3,37	0	3	1	3	0	7	70,00	4,79
fruizione orario flessibile	0	0	0	1	0	1	11,11	1,12	0	1	3	3	1	8	88,89	5,48
fruizione delle 7 ore e 12	0	0	0	1	0	1	25,00	1,12	0	0	0	1	2	3	75,00	2,05
Totale	0	18	30	26	15	89			3	12	51	66	14	146		
Totale %	0,00	7,66	12,77	11,06	6,38	37,87			1,28	5,11	21,70	28,09	5,96	62,13		

⁽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

Per 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.

Si sottolinea che il "lavoro agile" ha riguardato il 12% degli uomini e oltre il 30% delle donne, 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 al momento attivato nei confronti di alcun dipendente ed il "Part-time" è attualmente poco diffuso tra il personale dipendente, che negli anni precedenti risultavano in misura superiore. La tipologia di "Part-time" più diffusa è quella che permette di non effettuare i rientri pomeridiani. Relativamente alla "flessibilità dell'orario di lavoro", al di fuori di quella ordinariamente prevista dall'Amministrazione, si evidenzia che la stessa è fruita per la quasi totalità da donne ed è solitamente motivata dalla necessità dell'accompagnamento dei figli minori presso gli istituti scolastici.

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	100	53,76	86	46,24	186	29,90
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	75	17,20	361	82,80	436	70,10
Totale permessi	175	28,14	447	71,86	622	

⁽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.

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 ancora in maniera prioritaria rispetto agli uomini delle necessità connesse alla cura dei figli minori.

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**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

1 - In molti documenti di lavoro sia interni (es. circolari, informative) che diretti all'esterno (es. bandi di concorso, richieste di integrazione, manifestazioni di interesse), che atti dell'attività amministrativa istituzionale (es. determinazioni) laddove possibile sono stati coniugati i termini al maschile/e femminile.

2 - Il CUG del Comune di Bagno a Ripoli è stato iscritto alla rete nazionale dei CUG e sia la Presidente che il vicepresidente CUG si sono accreditati su portalecug.gov.it, così come la Responsabile del Settore Risorse Umane.

3 - Diffusione ai membri CUG delle iniziative di coinvolgimento e discussione a livello sovracomunale.

4 - E' stata attuata la revisione del regolamento del Part-time (approvata con deliberazione della Giunta comunale), recependo le modifiche normative e contrattuali ed aggiornando la modulistica allegata, per la richiesta da parte del dipendente.

5 - Lo strumento della “cessione ferie Covid” è stato reso operativo nel corso del 2020 ed effettivamente utilizzato, nei tempi e nei termini di legge.

6 - In tutte le selezioni è stata curata la pari opportunità di partecipazione, con almeno un componente uomo/donna .

7 - Introduzione del POLA, con approvazione da parte della Giunta comunale e successiva stipula di accordi individuali con i dipendenti richiedenti, in possesso dei requisiti.

8 - Diffusione ai vari livelli dell'Amministrazione, compresi gli Organi Politici, del Piano Azioni Positive approvato per il triennio 2021-2023.

9 - Attività informativa al pubblico interno ed esterno della nuova composizione CUG, con inserimento sul sito internet e nella intranet comunale di informazioni aggiornate.

Il Piano di Azioni Positive 2022-2024, al punto 4, 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*
- 2. Incentivare una maggiore presenza delle donne a livelli apicali e in settori c.d. "tecnici"*

Obiettivi

- 1. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.*
- 2. Selezione del personale ai fini dell'assunzione o delle progressione di carriera o della mobilità interna secondo criteri di pari opportunità.*
- 3. Assicurare l'assoluta parità di trattamento tra donne e uomini nelle valutazioni premiali.*
- 4. Favorire la consapevolezza nelle donne sulle proprie capacità e potenzialità per stimolarle all'autocandidatura per incarichi messi a selezione dall'Ente.*
- 5. Valorizzazione delle competenze femminili in professioni "tecniche" o comunque storicamente caratterizzate da una prevalenza maschile nei ruoli dirigenziali e apicali.*

Azioni

- 1. 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.*
- 2. 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.*
- 3. 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.*
- 4. 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.*
- 5. 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 2021-2023 e che, per quanto riguarda in particolare l'analisi delle competenze del personale dipendente al fine di possibili processi di mobilità interna e la promozione di autocandidature da parte delle donne in possesso dei necessari requisiti professionali a ruoli di maggiore responsabilità, si tratta di azioni positive che non risultano attivate nel corso del 2021.

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⁾
Finanza, contabilità e tributi	0	2	3	12	6	23	36,51	14,47	1	2	11	20	6	40	63,49	25,16
Trasparenza e anticorruzione	0	6	16	15	9	46	46,00	28,93	1	1	20	24	8	54	54,00	33,96
Sicurezza luoghi di lavoro	0	11	15	17	9	52	73,24	32,70	1	2	9	4	3	19	26,76	11,95
Innovazione digitale	0	4	9	8	7	28	45,16	17,61	1	1	10	17	5	34	54,84	21,38
Gestione del personale	0	1	0	6	3	10	45,45	6,29	0	1	1	8	2	12	54,55	7,55
Totale ore	0	24	43	58	34	159			4	7	51	73	24	159		
Totale ore %	0,00	7,55	13,52	18,24	10,69	50,00			1,26	2,20	16,04	22,96	7,55	50,00		

⁽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

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⁾	
Concorso cat. C Informatico	2	66,67	1	33,33	3	50,00	Uomo
Concorso cat. D Informatico	2	66,67	1	33,33	3	50,00	Uomo
Totale personale	4		2		6		
Totale % sul personale complessivo	2,44		1,22		3,66		

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

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

Si evidenzia che le commissioni di concorso per l'anno 2021 sono costituite entrambe da 2 uomini e una donna, Si rispetta quindi, complessivamente, l'alternanza di genere prevista dalla normativa in materia di selezioni pubbliche anche se la presidenza risulta ancora attribuita agli uomini.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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	€23035,00	€23491,00	€ 456,00	1,94
Cat. B3	€24742,00	€22959,00	€ -1783,00	-7,77
C1	€25655,00	€25200,00	€ -455,00	-1,81
D1	€28949,00	€28996,00	€ 47,00	0,16
D3	€46663,00	€44506,00	€ -2157,00	-4,85
Staff Sindaco Art. 90 T.D.	€22611,00	€22140,00	€ -471,00	-2,13
Alte Specializzazioni Art. 110 T.D.	€51640,00	€0,00	€ -51640,00	--
Dirigente di ruolo	€80315,00	€0,00	€ -80315,00	--
Dirigente a tempo determinato	€72906,00	€0,00	€ -72906,00	--

La media del divario economico per le categorie B e C risulta lievemente a favore dei dipendenti uomini, così come per la categoria D.

Le alte Specializzazioni, i Dirigenti a tempo determinato e indeterminato risultano solo uomini.

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:	No
---------------------------	----

Codici etici:	No
---------------	----

Codici di condotta:	No
---------------------	----

Codici di comportamento:	Sì
--------------------------	----

L'organizzazione è composta da 5 aree funzionali (1 - Gestione delle risorse: Economico-finanziarie, tributarie, risorse umane; 2 - Servizi tecnici: Patrimonio, protezione civile, ambiente, manutenzioni e viabilità, sistemi informatici; 3 - Servizi ai cittadini: URP, demografici, servizi educativi e sportivi, assistenza sociale; 4 - Affari generali: staff Sindaco, gare, economato, affari generali e legali; 5 - Governo territorio: urbanistica, edilizia, suap, biblioteca e cultura), oltre ad un settore autonomo (Polizia Municipale). Per 4 aree è preposto un dirigente a tempo indeterminato o a incarico, per 1 area il Segretario Generale in convenzione con altri enti. Le aree sono suddivise in settori/linee funzionali, ai quali sono preposte le Posizioni Organizzative, che attualmente 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

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.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Per quanto riguarda l'analisi degli obiettivi di pari opportunità, si rileva che tali obiettivi non sono stati inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione; lo stesso dicasi riguardo all'analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili.

Si osserva che sarebbe invece fondamentale prevedere che le modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione siano soprattutto in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

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

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:	No
-------------------------------------	----

Esiste una sede fisica del cug?:	No
----------------------------------	----

Esiste una sede virtuale?:	Sì
----------------------------	----

Sede virtuale :	intranet comunale e home page del Comune
-----------------	--

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:	2
---	---

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No
--	----

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

- 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

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

- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola 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

Considerazioni conclusive

In merito alla presa in carico da parte dell'amministrazione delle considerazioni formulate dal CUG nella relazione annuale redatta l'anno precedente e alla valutazione relativa all'attuazione delle proposte di miglioramento dell'anno precedente, in riferimento a:

POTERI PROPOSITIVI (azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo; 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; 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; analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini - es bilancio di genere; 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): le proposizioni suddette sono state inserite e reiterate tra gli obiettivi dei Piani di Azioni Positive 2016-2018, 2019-2021, 2021-2023, 2022-2024.

Nel corso di questi anni sono stati effettuati numerosi incontri sulle tematiche in oggetto tra il CUG, il Segretario Generale, il Responsabile Risorse Umane, il Referente sicurezza e sono state ottenuti alcuni risultati tra cui la visibilità del CUG attraverso l'Amministrazione trasparente, l'istituzione di uno Sportello di Ascolto per gli anni 2017-2019, l'iscrizione al Portale Cug Nazionale. Restano da attendere i risultati riguardo all'adozione di un Codice di Condotta, alla possibilità di poter usufruire della figura del Consigliere/a di Fiducia, alla predisposizione di un Piano di formazione sui temi del benessere organizzativo, alla necessità di ottemperare ai temi riguardanti i poteri propositivi del CUG.

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, piani di formazione del personale, orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze): *il CUG è stato interpellato per i pareri di propria competenza, attraverso la presa visione preliminare via mail di alcuni regolamenti in corso di revisione.*

POTERI 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, sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro -mobbing e assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età

nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro: *valgono le considerazioni già sopra espresse.*

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-bagno-ripoli-2022>