



Portale CUG

Relazione CUG

**Comune di Prato - 2023**

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Comune di Prato

Regione: Toscana

Provincia: PO

Comune: Prato

CAP: 59100

Indirizzo: Piazza Del Comune, 2

Codice Amministrazione: c\_g999

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2022

2022 - 2024

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_g999-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g999-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_g999-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g999-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)) (590.41 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	CATEGORIA A	0	0	0	3	2	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	CATEGORIA B1	0	0	2	4	0	0	3	12	7	2
Personale non dirigente	categoria b2	0	1	3	2	0	0	0	0	8	5
Personale non dirigente	CATEGORIA B3	0	1	1	1	0	0	1	1	4	4
Personale non dirigente	categoria B4	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Personale non dirigente	categoria B5	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	categoria B6	0	0	0	1	0	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	categoria B7	0	0	0	4	0	0	0	1	2	1
Personale non dirigente	categoria B8	0	0	0	5	1	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	categoria C1	20	27	15	5	1	13	56	45	17	6
Personale non dirigente	categoria C2	0	10	17	7	3	0	9	41	27	13
Personale non dirigente	categoria C3	0	1	10	15	8	0	2	30	42	8
Personale non dirigente	categoria C4	0	0	1	13	7	0	0	1	25	8

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 C5	0	0	2	7	7	0	0	2	14	9
Personale non dirigente	categoria C6	0	0	0	8	8	0	0	0	26	18
Personale non dirigente	CATEGORIA D1	1	9	13	4	0	4	19	14	3	0
Personale non dirigente	categoria D2	0	0	3	5	4	0	4	17	6	0
Personale non dirigente	CATEGORIA D3	0	0	1	7	2	0	0	5	13	5
Personale non dirigente	categoria D4	0	0	3	1	3	0	1	1	9	1
Personale non dirigente	categoria D5	0	0	0	8	2	0	0	1	7	3
Personale non dirigente	categoria D6	0	0	0	8	3	0	0	1	10	2
Personale non dirigente	categoria D7	0	0	0	2	1	0	0	0	4	3
Dirigente di livello generale		0	0	1	3	2	0	0	2	5	1
Totale personale		21	49	72	113	55	17	95	174	239	94
Totale % sul personale complessivo		2,26	5,27	7,75	12,16	5,92	1,83	10,23	18,73	25,73	10,12

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	20	31	25	8	3	87	36,86	21,86	16	64	46	20	3	149	63,14	24,07
Tra 3 e 5 anni	1	6	6	3	1	17	26,98	4,27	1	10	25	9	1	46	73,02	7,43

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>
Tra 5 e 10 anni	0	1	9	8	2	20	29,41	5,03	0	13	17	15	3	48	70,59	7,75
Superiore a 10 anni	0	11	32	182	49	274	42,15	68,84	0	8	86	195	87	376	57,85	60,74
<b>Totale</b>	<b>21</b>	<b>49</b>	<b>72</b>	<b>201</b>	<b>55</b>	<b>398</b>			<b>17</b>	<b>95</b>	<b>174</b>	<b>239</b>	<b>94</b>	<b>619</b>		
<b>Totale %</b>	<b>2,06</b>	<b>4,82</b>	<b>7,08</b>	<b>19,76</b>	<b>5,41</b>	<b>39,13</b>			<b>1,67</b>	<b>9,34</b>	<b>17,11</b>	<b>23,50</b>	<b>9,24</b>	<b>60,87</b>		

<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 A	Inferiore al Diploma superiore	5	83,33	1	16,67	6	0,66
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	13	27,66	34	72,34	47	5,15
Categoria B	Diploma di scuola superiore	12	30,00	28	70,00	40	4,39
Categoria B	Laurea magistrale	2	40,00	3	60,00	5	0,55
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	5	12,20	36	87,80	41	4,50
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	150	38,66	238	61,34	388	42,54
CATEGORIA C	Laurea magistrale	37	21,51	135	78,49	172	18,86
CATEGORIA C	Master di I livello	0	0,00	3	100,00	3	0,33
CATEGORIA d	Diploma di scuola superiore	21	50,00	21	50,00	42	4,61
CATEGORIA D	Laurea magistrale	56	33,53	111	66,47	167	18,31
CATEGORIA D	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,11
<b>Totale personale</b>		<b>301</b>		<b>611</b>		<b>912</b>	
<b>Totale % sul personale complessivo</b>		<b>32,51</b>		<b>65,98</b>		<b>98,49</b>	

<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

Per quanto riguarda la distribuzione per genere, il personale in servizio è composto per i 2/3 dal genere femminile (67%).

Il personale in servizio al 31.12.2022 è composto per la maggior parte da dipendenti di categoria C (per il 65,23%), segue la D (comprese P.O.) con il 22,68% e la B con il 9,94%; i dirigenti, con il segretario generale sono l'1,51%, la quota residuale dello 0,65% è composta dai dipendenti di categoria A.

Rispetto al titolo di studio più alto posseduto e acquisito dall'amministrazione (potrebbero esserci dipendenti che hanno conseguito un titolo di studio più elevato, ma non lo hanno comunicato all'amministrazione), il 10,18% dei dipendenti ha il titolo di scuola dell'obbligo, il 50,81% ha il diploma di scuola media superiore, il 39% possiede una laurea (di primo o di secondo livello) o un titolo post laurea.

## 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	20	49	70	105	51	295	34,91	96,09	17	93	156	199	85	550	65,09	88,85
Part Time >50%	0	0	2	2	1	5	7,58	1,63	0	1	16	36	8	61	92,42	9,85
Part Time ≤50%	1	0	0	3	3	7	46,67	2,28	0	1	2	4	1	8	53,33	1,29
<b>Totale</b>	<b>21</b>	<b>49</b>	<b>72</b>	<b>110</b>	<b>55</b>	<b>307</b>			<b>17</b>	<b>95</b>	<b>174</b>	<b>239</b>	<b>94</b>	<b>619</b>		
<b>Totale %</b>	<b>2,27</b>	<b>5,29</b>	<b>7,78</b>	<b>11,88</b>	<b>5,94</b>	<b>33,15</b>			<b>1,84</b>	<b>10,26</b>	<b>18,79</b>	<b>25,81</b>	<b>10,15</b>	<b>66,85</b>		

<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>
PT verticale 12h	1	0	0	1	0	2	66,67	0,61	0	0	1	0	0	1	33,33	0,13
PT ORIZZONTALE < o = 50%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,30	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	0	1	50,00	0,30	0	1	0	0	0	1	50,00	0,13
Part-time settimanale 66,67% Orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	2	0	3	100,00	0,38

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>
Part-time Orizzontale 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	2	1	5	100,00	0,64
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	2	4	100,00	0,51
Part-time Orizzontale 83,33%	0	0	2	2	0	4	11,76	1,21	0	0	8	19	3	30	88,24	3,83
Part-time Verticale 50%	0	0	0	1	2	3	33,33	0,91	0	0	1	4	1	6	66,67	0,77
Part-time Verticale 83,33%	0	0	0	0	1	1	11,11	0,30	0	0	2	6	0	8	88,89	1,02
PT VERTICALE MENSILE 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	2	3	100,00	0,38
PT VERTICALE MENSILE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,26
PT VERTICALE MENSILE 69,44	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	5	0	6	100,00	0,77
LAVORO AGILE	3	18	31	45	21	118	29,80	35,76	3	27	75	124	49	278	70,20	35,50
Orario Flessibile	8	28	49	75	36	196	32,29	59,39	10	53	107	176	65	411	67,71	52,49
Congedi str Covid	0	0	4	0	0	4	13,79	1,21	0	7	16	2	0	25	86,21	3,19
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>46</b>	<b>86</b>	<b>125</b>	<b>61</b>	<b>330</b>			<b>13</b>	<b>89</b>	<b>215</b>	<b>343</b>	<b>123</b>	<b>783</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,08</b>	<b>4,13</b>	<b>7,73</b>	<b>11,23</b>	<b>5,48</b>	<b>29,65</b>			<b>1,17</b>	<b>8,00</b>	<b>19,32</b>	<b>30,82</b>	<b>11,05</b>	<b>70,35</b>		

<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

Oltre il 90% dei dipendenti comunali (91,25%) lavora a tempo pieno, solamente il 8,75% ha un contratto part-time. Il part-time è in prevalenza svolto dalle donne.

Dalla lettura dei dati sulla fruizione del lavoro in modalità agile, si rileva che il sesso femminile ha una percentuale più elevata di utilizzo, 45% contro il 38% 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	2321	26,48	6444	73,52	8765	49,40



Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	219	19,19	922	80,81	1141	6,43
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	527	7,63	6380	92,37	6907	38,93
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	120	12,90	810	87,10	930	5,24
Totale permessi	3187	17,96	14556	82,04	17743	

<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

L'utilizzo dei permessi per assistere persone non autosufficienti e figli è prevalentemente prerogativa del genere femminile, infatti se calcoliamo il numero di permessi medi richiesti vediamo che gli uomini chiedono in media 10,38 giorni all'anno, mentre le donne hanno un numero medio di giorni pari a 23,51.

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

- Smart working
- Flessibilità oraria

## 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 **No** redigere il Bilancio di genere?:

a) Con Delibera di Giunta 18 del 01/02/2022 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2022/2024. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie gli obiettivi e le rispettive azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere e discriminazione tra il personale.

Il PTAP prevede tre aree di intervento:

- Area Intervento 1: Promuovere le pari opportunità e la parità di genere
- Area Intervento 2: Promuovere il benessere organizzativo
- Area Intervento 3: Contrasto alla discriminazione e alla violenza morale o psichica.

### 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)	410	570	356	512	239	2087	41,35	62,02	93	503	930	989	445	2960	58,65	36,44
Aggiornamento professionale	23	99	179	273	62	636	15,04	18,90	0	791	1279	1160	363	3593	84,96	44,24
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	0,00	--	9	62	61	43	26	201	100,00	2,47
Tematiche CUG	0	12	6	6	0	24	66,67	0,71	0	0	6	6	0	12	33,33	0,15
informatica	20	86	143	266	103	618	31,31	18,37	36	123	413	621	163	1356	68,69	16,70
Totale ore	453	767	684	1057	404	3365			138	1479	2689	2819	997	8122		
Totale ore %	3,94	6,68	5,95	9,20	3,52	29,29			1,20	12,88	23,41	24,54	8,68	70,71		

<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**

Dalla tabella si può notare che per quanto riguarda gli uomini la formazione obbligatoria ha la percentuale più alta (62,02%), seguita con incidenza pressoché uguale dai corsi di informatica e dall'aggiornamento professionale (circa 18%). Mentre nelle donne l'aggiornamento professionale ha la percentuale più elevata (44,24%), seguita poi dalla formazione obbligatoria (36,44%).

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>	
CONCORSO CUOCHI (CAT.B)	0	0,00	3	100,00	3	33,33	Donna
Concorso Addetto Servizi Vari (cat. B)	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Uomo
Procedura mobilità Analista Statistico (cat. D)	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Uomo
Totale personale	4		5		9		
Totale % sul personale complessivo	0,43		0,54		0,97		

<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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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 A3	€32571,00	€0,00	€ -32571,00	--
categoria A4	€31258,00	€0,00	€ -31258,00	--
categoria A5	€18844,00	€0,00	€ -18844,00	--
CATEGORIA B1	€70101,00	€377624,00	€ 307523,00	81,44
categoria B2	€110304,00	€220510,00	€ 110206,00	49,98
CATEGORIA B3	€62487,00	€180244,00	€ 117757,00	65,33
categoria B4	€0,00	€106948,00	€ 106948,00	100,00
categoria B5	€622,00	€49078,00	€ 48456,00	98,73
categoria B6	€22387,00	€40029,00	€ 17642,00	44,07
categoria B7	€39369,00	€78291,00	€ 38922,00	49,71
categoria B8	€124028,00	€43647,00	€ -80381,00	-184,16
categoria C1	€1147050,00	€2425810,00	€ 1278760,00	52,71
categoria C2	€807905,00	€1527080,00	€ 719175,00	47,09
categoria C3	€735231,00	€1389850,00	€ 654619,00	47,10
categoria c4	€462584,00	€586535,00	€ 123951,00	21,13
CATEGORIA C5	€358232,00	€407477,00	€ 49245,00	12,09
CATEGORIA C6	€401405,00	€919049,00	€ 517644,00	56,32
CATEGORIA D1	€554181,00	€653370,00	€ 99189,00	15,18
CATEGORIA D2	€277700,00	€565312,00	€ 287612,00	50,88
CATEGORIA D3	€274879,00	€501711,00	€ 226832,00	45,21
CATEGORIA D4	€150608,00	€316199,00	€ 165591,00	52,37
CATEGORIA D5	€213841,00	€287816,00	€ 73975,00	25,70
CATEGORIA D6	€217395,00	€341790,00	€ 124395,00	36,40
CATEGORIA D7	€81778,00	€213854,00	€ 132076,00	61,76
DIRIGENTI	€344314,00	€571399,00	€ 227085,00	39,74

I differenziali retributivi sono stati caricati dall'amministrazione sui dati totali e non medi, ma se li rapportiamo al numero di dipendenti per ogni categoria possiamo notare un differenziale piuttosto marcato nella categoria dirigenziale, mentre per le altre categorie non si rilevano particolari criticità sui differenziali retributivi.

## 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**

---

E' stata svolta un'indagine circa 10 anni fa, è comunque obiettivo dell'Amministrazione avviare una nuova indagine nel 2023.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

---

Sportelli d'ascolto: **No**

---

Sportelli di counselling: **No**

---

Codici etici: **Non so**

---

Codici di condotta: **Non so**

---

Codici di comportamento: **Sì**

---

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

E' emersa la necessità di attivare uno sportello di ascolto sia come strumento di prevenzione e contrasto alle discriminazioni, sia per migliorare il benessere organizzativo e il clima interno all'amministrazione. Lo sportello di ascolto sarà attivato in via sperimentale nel corso del 2023.

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

### Operatività

Tipologia di atto: **Disposizione Direttore Generale**

---

Data: 04/06/2021

Organo sottoscrittore: Direttore 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: - Revisione della pagina informativa del Cug sulla intranet e su sito istituzionale

- Collaborazione con l'ufficio del Datore di Lavoro per l'attivazione dello Sportello di Ascolto, partecipando agli incontri preliminari con il Medico competente, L'Ordine degli Psicologi, RSPP e i responsabili dell'ufficio Datore di Lavoro.

- Analisi di report forniti dall'amministrazione sull'accesso all'istituto del part-time e sulla turnazione del personale del servizio Polizia Municipale

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Pagine internet e intranet

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:  
Istituzione sportello di ascolto  
Ufficio Statistica, Datore di Lavoro, Ufficio Formazione

## Attività

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

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

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

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

## Considerazioni conclusive

Nella Seduta del Comitato Unico di Garanzia del 30 marzo 2023 il CUG prende atto e approva la Relazione annuale 2023. Analizzando i dati forniti dall'Amministrazione sul personale (Format 1), elabora le seguenti osservazioni:

- o Per quanto riguarda la Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (Tabella 1) si nota che più della metà dei dipendenti si trova nelle classi di età superiori a 50 anni, con una età media di 49,77 anni (grafico 5).
- o Sempre dalla Tabella 1 e Grafico 1 emerge che 2/3 del personale sono donne, sarebbe utile capire la motivazione, ovvero indagare se vengono assunti meno uomini perché non partecipano ai concorsi o se, pur partecipando, questi vengono vinti in prevalenza dalle donne. Il Cug chiederà pertanto all'Ufficio Personale la ripartizione fra donne e uomini sia dei partecipanti agli ultimi concorsi, sia la ripartizione dei vincitori.
- o Analizzando la tabella inerente l'impegno orario del personale (Grafico 7) si nota che il part-time, in termini di incidenza, è maggiormente utilizzato dalle donne, probabilmente come strumento di conciliazione vita-lavoro.
- o I dati riportati nel Grafico 6, relativi ai titoli di studio, non sono rappresentativi della situazione attuale in quanto riferiti al titolo posseduto al momento della partecipazione al concorso di entrata, mancando un monitoraggio sull'evoluzione successiva, che il Comitato auspica l'Amministrazione possa realizzare nel prossimo futuro.
- o I dati sui Congedi Parentali e Legge 104 (Tabella 3) portano il Comitato a riflettere sul tema della conciliazione vita-lavoro, sottolineando come tali permessi siano fruiti in stragrande maggioranza dalle donne
- o Relativamente all'istituto del lavoro agile il Comitato conviene che potrebbe essere riconsiderata dall'amministrazione la possibilità di introduzione di misure più flessibili dell'utilizzo dello stesso. Introducendo un'eventuale flessibilità settimanale e/o mensile.
- o Un dato positivo si riscontra nelle ore di attività formativa, in quanto risultano più che raddoppiate dallo scorso anno, passando da un totale di 5635 (6,07 ore medie a dipendente) nel 2021 a 11.487 (12,48 ore medie a dipendente) nel 2022. A fronte anche di questo aumento, il comitato considera necessaria un'organizzazione e programmazione di dettaglio delle attività formative per servizio, in modo da dare la possibilità a tutti i dipendenti di eseguire la formazione necessaria e utile per lo svolgimento del proprio lavoro. Verrà quindi avanzata nel 2023 la proposta di stabilire criteri e procedure per la partecipazione alle attività formative.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-prato-2023>