



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 (Allegato a DG)

[piano_azioni_positive_c_g999-triennio_2022-2024-allegato-dg-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/pia-2023-2025-anno_2023.pdf)[no-triennale/c_g999/2022-2024-allegato-dg/piano_azioni_positive_c_g999-triennio_2022-2024-allegato-dg-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/pia-2023-2025-anno_2023.pdf) (590.41 KB)

2023

2023-2025 (sezione 2.2.4 del PIAO
2023-2025)[piano_azioni_positive_c_g999-triennio_2023-2025-sezione-224-del-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/pia-2023-2025-sezione-224-del-)[pia-2023-2025/piano_azioni_positive_c_g999-triennio_2023-2025-sezione-224-del-pia-2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/pia-2023-2025/piano_azioni_positive_c_g999-triennio_2023-2025-sezione-224-del-pia-2023-2025-anno_2023.pdf) (171.81 KB)

2024

2024-2026 (sezione 2.2.4 del PIAO
2024-2026)

2025

2025-2027 (sezione 2.2.4 del PIAO
2025-2027)

[piano_azioni_positive_c_g999-triennio_2024-2026-sezione-224-del-piao-2024-2026-anno_2024.pdf](#) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/c_g999/2024-2026-sezione-224-del-piao-2024-2026/piano_azioni_positive_c_g999-triennio_2024-2026-sezione-224-del-piao-2024-2026-anno_2024.pdf) (87.61 KB)

[piano_azioni_positive_c_g999-triennio_2025-2027-sezione-224-del-piao-2025-2027-anno_2025.pdf](#) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/c_g999/2025-2027-sezione-224-del-piao-2025-2027-anno_2025.pdf) (278.2 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 % ⁽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 | 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 % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| 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 |
| Totale | 21 | 49 | 72 | 201 | 55 | 398 | | | 17 | 95 | 174 | 239 | 94 | 619 | | |
| Totale % | 2,06 | 4,82 | 7,08 | 19,76 | 5,41 | 39,13 | | | 1,67 | 9,34 | 17,11 | 23,50 | 9,24 | 60,87 | | |

⁽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⁾ |
| 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 |
| Totale personale | | 301 | | 611 | | 912 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 32,51 | | 65,98 | | 98,49 | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ 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 % ⁽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 | 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 |
| Totale | 21 | 49 | 72 | 110 | 55 | 307 | | | 17 | 95 | 174 | 239 | 94 | 619 | | |
| Totale % | 2,27 | 5,29 | 7,78 | 11,88 | 5,94 | 33,15 | | | 1,84 | 10,26 | 18,79 | 25,81 | 10,15 | 66,85 | | |

⁽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

| Tipo misura conciliazione | 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⁾ |
| 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 % ⁽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 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 |
| Totale | 12 | 46 | 86 | 125 | 61 | 330 | | | 13 | 89 | 215 | 343 | 123 | 783 | | |
| Totale % | 1,08 | 4,13 | 7,73 | 11,23 | 5,48 | 29,65 | | | 1,17 | 8,00 | 19,32 | 30,82 | 11,05 | 70,35 | | |

⁽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

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 | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 2321 | 26,48 | 6444 | 73,52 | 8765 | 49,40 |

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| 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 | |

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

⁽²⁾ 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 % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| 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 | | |

⁽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

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 | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| 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 | | |

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

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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 sul 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 Sì
state effettuate indagini riguardo a:
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

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 nel 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 No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

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 inherente 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>