



Relazione CUG

Comune di Bagno a Ripoli - 2023

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_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_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_0.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2023-2025-anno_0.pdf)
(164.76 KB)

2024-2026

[piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2024-2026-anno_0.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2024-2026-anno_0.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	B-B1	0	4	9	5	3	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	B-B3	0	3	1	7	4	0	0	1	6	2
Personale non dirigente	C	3	1	15	7	5	0	3	15	14	2
Personale non dirigente	D-D1	1	1	3	5	1	2	1	9	10	5
Personale non dirigente	D-D3	0	0	0	0	2	0	0	0	3	1
Personale non dirigente	B-B3 (ART. 90)	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	D-D1 (ART. 90)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	D-D1 (ART. 110)	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE RUOLO	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE NON DI RUOLO	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Assessori	0	2	0	1	0	0	0	1	1	0
Organo di vertice	Sindaco	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Segretario Generale (Convenzione)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Totale personale		4	11	29	32	16	2	5	28	34	10
Totale % sul personale complessivo		2,34	6,43	16,96	18,71	9,36	1,17	2,92	16,37	19,88	5,85

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	4	1	4	1	0	10	52,63	12,05	2	2	4	1	0	9	47,37	11,84
Tra 3 e 5 anni	0	5	2	2	0	9	100,00	10,84	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 5 e 10 anni	0	2	1	2	0	5	50,00	6,02	0	1	4	0	0	5	50,00	6,58
Superiore a 10 anni	0	1	21	22	15	59	48,76	71,08	0	2	18	32	10	62	51,24	81,58
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	4	9	28	27	15	83			2	5	26	33	10	76		
Totale %	2,52	5,66	17,61	16,98	9,43	52,20			1,26	3,14	16,35	20,75	6,29	47,80		

⁽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⁾
B-B1	Inferiore al Diploma superiore	15	100,00	0	0,00	15	9,43
B-B1	Diploma di scuola superiore	6	100,00	0	0,00	6	3,77
B-B1	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,63
B-B3	Inferiore al Diploma superiore	6	85,71	1	14,29	7	4,40
B-B3	Diploma di scuola superiore	9	60,00	6	40,00	15	9,43
B-B3	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	1,26
C	Diploma di scuola superiore	28	54,90	23	45,10	51	32,08

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
C	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,63
C	Laurea magistrale	2	20,00	8	80,00	10	6,29
C	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,63
C	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	1,26
D-D1	Diploma di scuola superiore	2	25,00	6	75,00	8	5,03
D-D1	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,63
D-D1	Laurea magistrale	7	26,92	19	73,08	26	16,35
D-D1	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,63
D-D1	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	1,26
D-D3	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	1,26
D-D3	Laurea magistrale	0	0,00	4	100,00	4	2,52
B-B3 (ART. 90)	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,63
D-D1 (ART. 90)	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,63
D-D1 (ART. 110)	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,63
D-D1 (ART. 110)	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,63
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		82		77		159	
Totale % sul personale complessivo		49,70		46,67		96,36	

⁽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 31/12/2022 pari a 165 dipendenti (1 di più rispetto al dato del 31/12/2021), di cui 88 uomini e 77 donne, si prende atto che la fascia di età del personale non dirigente ha ancora il suo "picco" tra i 51 e i 60 anni (32 uomini e 34 donne, pari al 38,59% del dato complessivo) e che, subito a seguire, tra i 41 e i 50 anni i dipendenti sono 29 uomini e 28 donne; che, come nel 2021, nella fascia compresa tra i 31 e i 40 anni il numero scende di circa 1/3 per gli uomini e di circa 1/7 per le donne e che, nella fascia oltre i 60 anni, il numero scende di 1/2 per gli uomini e di 1/3 per le donne, mentre, a differenza del 2021, in cui se ne riscontrava l'assenza, risultano quattro unità maschili in fascia di età inferiore ai 30 anni (3 in categoria C e 1 in categoria D1) mentre, parimenti, si confermano le due unità femminili in categoria D1. Si può osservare, complessivamente, un continuo progressivo "svecchiamento" del personale dipendente a seguito del ricambio dovuto sia alle assunzioni da mobilità volontaria tra diverse amministrazioni che dai vari concorsi pubblici, banditi dall'Amministrazione o in convenzione con altri Enti, nel biennio precedente, sia ai progressivi pensionamenti avvenuti nel corso dell'anno.

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. In tal senso nulla è cambiato, rispetto al dato del 2021. 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. Si rileva come sia un uomo anche il Segretario Generale, che presta attività in convenzione con altra Amministrazione. Anche la tipologia di "Personale non dirigente" con inquadramento "Alte Specializzazioni Art. 110 T.D." interessa soli uomini, come l'anno precedente, mentre l'altra tipologia ad incarico di tipo fiduciario "Staff del Sindaco Art. 90 T.D." risulta attualmente composta da sole due donne (una nella fascia di età compresa tra i 31 e 40 anni - cat. B-B3, una nella fascia di età compresa tra i 41 ai 50 anni- cat. D-D1), diversamente dall'anno precedente, in cui risultavano un uomo nella fascia di età compresa tra i 31 ai 40 anni ed una donna nella fascia di età compresa tra i 41 ai 50 anni in categoria B3. Si rileva quindi, a questo riguardo, una ricerca di maggiori professionalità rispetto al passato, che giustifica un inquadramento superiore. 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: 11 uomini e 27 donne, D3: 2 uomini e 4 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% del personale formato da 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 in prevalenza di età superiore ai 30 anni, che la prevalenza dei dipendenti ha più di 50 anni (31 uomini e 33 donne), ma, subito a seguire, si riscontrano 29 uomini e 28 donne in fascia di età tra i 41 ed i 50 anni, che, più o meno analogamente in percentuale a quanto rilevato nel 2021, le donne assunte nella fascia di età tra i 31 e i 40 anni sono il 2,92% rispetto al 6,43% 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 vede per 2/3 le donne; che oltre i 60 anni, diversamente dal 2021, in cui si rilevava che le donne dipendenti risultavano 1/3 rispetto a 1/2 degli uomini, nel 2022 le donne risultano raggiungere il 5,85% a fronte del 9,36% degli uomini sul totale del personale complessivo, quindi 2/3 rispetto al 1/3 dell'anno precedente.*

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⁾
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	12,50	1,14	0	2	2	3	0	7	87,50	9,09
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	4	9	28	30	16	87	55,41	98,86	2	3	25	30	10	70	44,59	90,91
Totale	4	9	28	31	16	88			2	5	27	33	10	77		
Totale %	2,42	5,45	16,97	18,79	9,70	53,33			1,21	3,03	16,36	20,00	6,06	46,67		

⁽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⁾
Part-time Verticale 50%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,63	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time Orizzontale 55,55%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,63
Part-time 66,67% settimanale Verticale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,63
Part time Orizzontale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	2	0	4	100,00	2,52
Part-time Verticale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,63
Lavoro agile a giorni	0	1	4	4	2	11	33,33	6,96	0	3	7	12	0	22	66,67	13,84
fruizione orario flessibile	0	0	1	2	0	3	30,00	1,90	0	1	2	3	1	7	70,00	4,40
fruizione delle 7 ore e 12	0	0	0	2	0	2	100,00	1,27	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Banca Ore CCNL	0	0	1	1	0	2	33,33	1,27	0	0	0	3	1	4	66,67	2,52
Recupero lavoro straordinario	3	7	21	24	10	65	56,52	41,14	0	4	20	19	7	50	43,48	31,45
Permessi Brevi 36 ore	0	0	4	1	0	5	55,56	3,16	0	0	1	2	1	4	44,44	2,52
Permessi motivi personali/familiari 18 ore	4	7	27	19	11	68	51,91	43,04	1	4	24	29	5	63	48,09	39,62
Permessi studio 150hh	0	0	1	0	0	1	33,33	0,63	0	0	2	0	0	2	66,67	1,26
Totale	7	15	59	54	23	158			1	14	58	71	15	159		
Totale %	2,21	4,73	18,61	17,03	7,26	49,84			0,32	4,42	18,30	22,40	4,73	50,16		

⁽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

Si nota che per le misure di conciliazione relative al “lavoro agile”, lo stesso risulta fruìto da donne in misura quasi pari al doppio rispetto agli uomini, così come la banca ore; la fruizione del part-time in proporzione risulta utilizzata in misura pressocché totalitaria dalle donne (8 donne e 1 uomo).

Si sottolinea che il “lavoro agile” ha interessato il 13,84% delle donne e il 6,96% degli uomini (compreso il personale dirigente), ovviamente in forte diminuzione rispetto al periodo pandemico, ma in percentuale sempre in rapporto di 2 a 1 a favore delle donne; il “Telelavoro” non risulta al momento attivato nei confronti di alcun dipendente ed il “Part-time” risulta più diffuso tra il personale dipendente, rispetto all’anno precedente. 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 fruìta 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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti	128	73,14	47	26,86	175	10,72
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	90	27,52	237	72,48	327	20,04
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	29	28,16	74	71,84	103	6,31
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	760	74,00	267	26,00	1027	62,93
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	1007	61,70	625	38,30	1632	

⁽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", come già detto precedentemente, risulta in generale prevalente per gli uomini, mentre il numero di permessi orari e giornalieri per "congedi parentali" è ancora prevalente per le 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", sorprende il superamento della fruizione in misura così preponderante da parte delle donne, che evidentemente non si occupano ancora in maniera prioritaria rispetto agli uomini delle necessità connesse alla cura dei figli minori, tenuto conto delle modifiche normative che tendono a riequilibrare tale cura, favorendo la fruizione dei congedi da parte dei padri.

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?:

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

1) Questo Comune aderisce al progetto, avviato nel 2022 tra Università di Firenze, Comuni area fiorentina, Città Metropolitana di Firenze per la stesura del bilancio di genere. A tale fine il Comune di Bagno a Ripoli ha trasferito informazioni in proprio possesso come richiesto, e partecipato agli incontri segnalati dal soggetto promotore.

2) La parte della relazione annuale su pari opportunità e benessere organizzativo con le osservazioni del CUG è stata inviata

alla Conferenza dei Dirigenti perché si prendesse atto di quanto rilevato.

3) E' proseguita la prassi di coniugare i termini sia al maschile che al femminile nella stesura di molti documenti dell'ente, sia interni (es. circolari, informative), che diretti all'esterno (es. bandi di concorso, richieste di integrazione, manifestazioni di interesse), nell'ambito dell'attività amministrativa istituzionale (es. determinazioni, provvedimenti vari).

4) Il CUG del Comune di Bagno a Ripoli è stato iscritto alla rete dei CUG. Si è operato per un maggiore coinvolgimento di tale Organismo, e per quanto di competenza dell'Amministrazione sono state fatte opportune comunicazioni in merito ad eventuali modifiche organizzative e all'attività dell'ente, e messe a disposizione, anche su richiesta, informazioni utili all'attività del CUG stesso.

5) Nelle procedure selettive (concorsi pubblici e mobilità volontaria) è stata curata la pari opportunità di partecipazione, assicurando la presenza di almeno un componente uomo/donna.

6) Nelle more di una revisione generale della disciplina degli orari di lavoro a seguito del nuovo C.C.N.L. del comparto Funzioni locali del 16.11.2022, è stata mantenuta la possibilità, da parte del dipendente, di richiedere l'applicazione di una fascia oraria unica, senza effettuazione di rientri pomeridiani. Inoltre sono state riscontrate in maniera positiva le richieste di flessibilità dell'orario in entrata/uscita da parte di dipendenti per esigenze personali/familiari, per l'intero anno o per periodi temporalmente circoscritti.

7) Adozione del nuovo Regolamento sul part-time, la cui applicazione a regime non ha fatto emergere problematiche applicative.

8) La struttura organizzativa ha agevolato la fase di ripresa servizio del dipendente nei casi di assenza prolungata. Per quanto riguarda i processi formativi i dipendenti, anche nei casi di assenza, sono stati tenuti informati dei contenuti espressi.

9) Si è proceduto all'applicazione del POLA (confluìo successivamente, assieme al Piano Azioni Positive nel PIAO), stipulando i relativi accordi individuali con i/le dipendenti che hanno richiesto di effettuare parte della prestazione lavorativa in smart-working, riscontrando le esigenze del dipendente, operando per mantenere un contesto organizzativo adeguato a dare risposta al cittadino in termini di servizi.

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 progressioni 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.

6. 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 2022.

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⁾
Trasparenza e anticorruzione	4	6	21	21	13	65	47,45	53,72	2	4	25	33	8	72	52,55	48,98
Sicurezza luoghi di lavoro	4	1	10	10	1	26	65,00	21,49	1	0	8	3	2	14	35,00	9,52
Innovazione digitale	1	0	9	10	8	28	33,73	23,14	2	1	18	26	8	55	66,27	37,41
Personale	0	0	0	1	1	2	25,00	1,65	0	1	0	3	2	6	75,00	4,08
Totale ore	9	7	40	42	23	121			5	6	51	65	20	147		
Totale ore %	3,36	2,61	14,93	15,67	8,58	45,15			1,87	2,24	19,03	24,25	7,46	54,85		

⁽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

3. c) Bilancio di genere **Sì**
 dell'Amministrazione?:

Questo Comune aderisce al progetto, avviato nel 2022 tra Università di Firenze, Comuni area fiorentina, Città Metropolitana di Firenze, per la stesura del bilancio di genere. A tal fine il Comune di Bagno a Ripoli ha trasferito informazioni in proprio possesso come richiesto e partecipato agli incontri segnalati dal soggetto promotore.

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⁾	
DIRIGENTE AREA GESTIONE RISORSE	2	66,67	1	33,33	3	100,00	Uomo
Totale personale	2		1		3		
Totale % sul personale complessivo	1,21		0,61		1,82		

⁽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 2022 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 omnicompreensive 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 %
B-B1	€25042,00	€24853,00	€ -189,00	-0,76
B-B3	€27272,00	€26043,00	€ -1229,00	-4,72
C	€28605,00	€25248,00	€ -3357,00	-13,30
D-D1	€28738,00	€33364,00	€ 4626,00	13,87
D-D3	€51998,00	€49101,00	€ -2897,00	-5,90
B-B3 (ART. 90)	€0,00	€14482,00	€ 14482,00	100,00

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
D-D1 (ART. 90)	€0,00	€26162,00	€ 26162,00	100,00
D-D1 (ART. 110)	€51046,00	€0,00	€ -51046,00	--
DIRIGENTI	€61506,00	€0,00	€ -61506,00	--
DIRIGENTI NON DI RUOLO	€78261,00	€0,00	€ -78261,00	--
Segretario Generale (Convenzione)	€55361,00	€0,00	€ -55361,00	--

La media del divario economico per le categorie B e C risulta lievemente a favore dei dipendenti uomini, mentre si verifica l'inverso per la categoria D, tenuto conto anche del fatto che le donne sono preponderanti nella categoria di incaricati di Posizione Organizzativa.

Le alte Specializzazioni, i Dirigenti a tempo determinato e indeterminato e il Segretario Generale 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?:

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'indagine estesa a tutta l'organizzazione sul benessere organizzativo e stress lavoro correlato è stata svolta alcuni anni fa. I risultati sono stati oggetto di analisi e di interventi mirati per migliorare tali aspetti. Più recentemente è stata effettuata da parte del Responsabile della Sicurezza un'indagine rivolta a particolari categorie di dipendenti sottoposti, per la loro

specifiche attività lavorativa, a rischio stress lavoro correlato (personale dei servizi di manutenzione, Polizia Municipale, autisti scuolabus, assistenti sociali).

Tali risultati sono stati sottoposti all'attenzione del CUG solo nell'occasione dell'ultima indagine svolta, ma gli interventi mirati non sono stati oggetto di consultazione col CUG. Tali indagini vengono effettuate periodicamente, in tempi previsti dalla normativa in materia: si segnala tuttavia che la tipologia dei questionari non viene sottoposta alla preventiva visione del CUG ai fini di una azione propositiva/consultiva e che, anche a seguito del protrarsi dell'emergenza pandemica, si renderebbe necessario estenderli alla generalità del personale dipendente. Di questo è stato dato atto alla Conferenza Unificata dei Dirigenti.

E' stato attivato un progetto sperimentale gratuito di Sportello di Ascolto dedicato a tutti i dipendenti dell'Amministrazione per il triennio 2017-2019, gestito da due counsellor professioniste, che prevedeva la possibilità di pianificare un ciclo di dieci incontri individuali dedicati al singolo dipendente, a cadenza bisettimanale, nel rispetto della più assoluta privacy, al fine di creare un sostegno a supporto di eventuali momenti di difficoltà nel presente, potenziando, attraverso la relazione di aiuto, le risorse personali dell'individuo. Il progetto ha avuto una discreta adesione da parte dei dipendenti. Si è riproposto nel Piano di Azioni Positive 2019-2021 e nel Piano 2022-2024, ma l'Amministrazione non ne ha dato seguito. E' stato comunque previsto di verificarne la fattibilità durante il monitoraggio del Piano 2022-2024. Per quanto riguarda l'adozione del codice di condotta (di cui il CUG ha predisposto una bozza), l'individuazione della figura del/la Consigliere/a di Fiducia, la previsione di corsi di formazione/informazione sul benessere organizzativo e la riproposizione di uno sportello di ascolto gratuito per tutti i dipendenti il CUG ha presentato una informativa all'attenzione della Conferenza Unificata dei Dirigenti.

L'organizzazione è composta da 5 aree funzionali (Area 1 - Gestione delle risorse: Economico-finanziarie, tributarie, risorse umane; Area 2 - Servizi tecnici: Patrimonio, protezione civile, ambiente, manutenzioni e viabilità, sistemi informatici; Area 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 al 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 13. La Conferenza unificata dei Dirigenti (CDU) è l'Organismo che si riunisce settimanalmente per trattare tutti i temi di rilievo e trasversali riguardanti l'Organizzazione dell'Ente ed assumere decisioni in merito agli stessi. La CDU è coordinata dal Segretario generale. 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: 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; attivare uno sportello di ascolto rivolto a tutti i dipendenti.

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

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?

- 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

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

Alla luce dei dati raccolti, l'analisi complessiva della situazione del personale evidenzia i seguenti aspetti in relazione ad un bilancio di genere: la rappresentanza delle funzioni apicali e dei presidenti delle commissioni concorsuali risulta di genere maschile; il divario economico in relazione alla stessa tipologia di inquadramento è in maggioranza a favore dei dipendenti uomini, soprattutto relativamente alla possibilità di fruire di particolari voci del salario accessorio; in merito alla flessibilità lavorativa, in particolare al part-time e ai congedi parentali, si rileva che viene usufruita in maniera più equa sia dagli uomini che dalle donne; il lavoro agile è invece stato utilizzato durante la fase di emergenza pandemica da un'alta percentuale di chi ha attività telelavorabile, con prevalenza per le donne, e risulta essersi affermato ancora, anche nella mentalità dirigenziale e degli organi politici, come strumento non solo di natura emergenziale ma di normale svolgimento della prestazione lavorativa in alternanza alla modalità in presenza, coerentemente con le previsioni normative in materia.

Per quanto riguarda il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio lavorativo dei dipendenti è difficile valutare la situazione, rilevando che le azioni propositive del CUG hanno avuto poco seguito sul piano attuativo e il CUG non è stato chiamato a svolgere le proprie funzioni consultive sulle materie di propria competenza, sia con riguardo in particolare alle riorganizzazioni interne che alle modifiche della disciplina delle progressioni orizzontali o dell'attribuzione di incarichi di responsabilità, nonché alla modalità di valutazione dello stress da lavoro - correlato così come non è stato coinvolto nella verifica delle azioni messe in atto per risolvere le eventuali criticità. Si nota il perdurare della completa assenza di corsi di formazione/informazione sui temi 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. Le proposte di miglioramento partono senz'altro dalla ricerca da parte del CUG di un dialogo più fluido con l'Amministrazione riguardo alle proposte contenute nei Piani Triennali di Azioni Positive, partendo dagli obiettivi primari quali l'adozione del Codice di Condotta, la valutazione di avvalersi della figura del/la Consigliere/a di Fiducia, la necessità di porre l'attenzione in modo più incisivo sui "poteri" propositivi, consultivi e di verifica di competenza del CUG.

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