



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Seravezza - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Seravezza

Regione:	Toscana
----------	---------

Provincia:	LU
------------	----

Comune:	Seravezza
---------	-----------

CAP:	55047
------	-------

Indirizzo:	Via XXIV Maggio, 22
------------	---------------------

Codice Amministrazione:	c_i622
-------------------------	--------

Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
----------------------------	---------------------------

Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
------------	---------------------------------------

Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 50 e i 100
--	------------------

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

2023 2025

[piano_azioni_positive_c_i622-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_i622-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_i622-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (2.58 MB)

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	Posizione Organizzativa	0	0	0	3	2	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	CATEGOGARIA D	0	1	2	1	1	0	2	2	2	0
Personale non dirigente	categoria C tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	CATEGORIA C	1	2	4	4	3	0	3	11	3	2
Personale non dirigente	categoria B	0	1	0	5	4	0	1	0	2	0
Totale personale		1	4	6	13	10	0	6	14	9	2
Totale % sul personale complessivo		1,54	6,15	9,23	20,00	15,38	0,00	9,23	21,54	13,85	3,08

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	0	2	0	7	9	47,37	33,33	0	1	1	7	1	10	52,63	45,45
Superiore a 10 anni	0	0	1	12	1	14	70,00	51,85	0	0	4	2	0	6	30,00	27,27
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	1	0	1	16,67	3,70	0	1	1	3	0	5	83,33	22,73
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	3	0	3	75,00	11,11	0	0	1	0	0	1	25,00	4,55
Totale	0	0	3	16	8	27			0	2	7	12	1	22		
Totale %	0,00	0,00	6,12	32,65	16,33	55,10			0,00	4,08	14,29	24,49	2,04	44,90		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Inferiore al Diploma superiore	9	100,00	0	0,00	9	13,85
	Diploma di scuola superiore	16	43,24	21	56,76	37	56,92
	Laurea	9	47,37	10	52,63	19	29,23
Totale personale		34		31		65	
Totale % sul personale complessivo		52,31		47,69		100,00	

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

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	1	4	6	11	9	31	52,54	91,18	0	5	13	7	3	28	47,46	90,32
Part Time ≤50%	0	0	0	2	1	3	50,00	8,82	0	1	1	1	0	3	50,00	9,68
Totale	1	4	6	13	10	34			0	6	14	8	3	31		
Totale %	1,54	6,15	9,23	20,00	15,38	52,31			0,00	9,23	21,54	12,31	4,62	47,69		

⁽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⁾
Telelavoro	0	0	3	0	0	3	42,86	50,00	0	1	3	0	0	4	57,14	50,00
Orario Flessibile	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	12,50

	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⁾
PT MISTO > 50%	0	0	0	2	1	3	50,00	50,00	0	1	1	1	0	3	50,00	37,50
Totale	0	0	3	2	1	6			0	2	5	1	0	8		
Totale %	0,00	0,00	21,43	14,29	7,14	42,86			0,00	14,29	35,71	7,14	0,00	57,14		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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	33	55,93	26	44,07	59	33,33
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	92	77,97	26	22,03	118	66,67
Totale permessi	125	70,62	52	29,38	177	

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

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

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

Elaborazione del Piano triennale sul lavoro agile confluito nel PIAO 2022/2024 in prima stesura (approvato con delibera di GC n. 90 del 30/06/2022)

Revisione nella seconda parte del 2022, del Piano triennale sul lavoro agile tramite confronto sindacale e coinvolgimento

del CUG: lavoro confluito nel PIAO 2023/2025 (approvato con delibera di GC n. 7 del 26/01/2023)

Nuova composizione della CUG ed elezione del Presidente.

Confronto con OO.SS. e CUG in merito alla stesura del Piano triennale sulla formazione del personale

Approvazione del Piano triennale sulla formazione del personale (delibera di GC n. 7 del 26/01/2023)

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)	3	12	18	39	30	102	52,31	20,00	0	18	42	24	9	93	47,69	20,00
Anticorruzione	3	12	18	39	30	102	52,31	20,00	0	18	42	24	9	93	47,69	20,00
Aggiornamento professionale	9	36	54	117	90	306	52,31	60,00	0	54	126	72	27	279	47,69	60,00
Totale ore	15	60	90	195	150	510			0	90	210	120	45	465		
Totale ore %	1,54	6,15	9,23	20,00	15,38	52,31			0,00	9,23	21,54	12,31	4,62	47,69		

⁽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⁾	
commissione di concorso	3	75,00	1	25,00	4	13,79	Uomo
commissione di concorso	3	75,00	1	25,00	4	13,79	Uomo
commissione concorso mobilità	2	50,00	2	50,00	4	13,79	Uomo
commissione di gara	1	33,33	2	66,67	3	10,34	Donna
commissione di gara	1	33,33	2	66,67	3	10,34	Donna
commissione di gara	3	75,00	1	25,00	4	13,79	Uomo
commissione di gara	2	66,67	1	33,33	3	10,34	Uomo
commissione di gara	3	75,00	1	25,00	4	13,79	Uomo
Totale personale	18		11		29		

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Totale % sul personale complessivo	27,69		16,92		44,62		

⁽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 omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Categori B	€18166,00	€20661,00	€ 2495,00	12,08
CATEGORIA C	€19090,00	€19401,00	€ 311,00	1,60
Categoria D - Area amministrativa	€24219,00	€21002,00	€ -3217,00	-15,32

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Sì

Le indagini vengono eseguite in sede di elaborazione del documento di valutazione dei rischi che comprende anche la sezione relativa alle valutazioni dello stress da lavoro e 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
--------------------------	----

Trattandosi di un Comune di modeste dimensioni e non essendo stati registrati fenomeni di discriminazione/mobbing, allo stato l'organizzazione non prevede circoli d'ascolto e/o sportelli di counselling, tuttavia, il CUG stesso, come ultimamente rinnovato e potenziato è veicolo di qualsiasi istanza in materia proveniente dai dipendenti.

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

Le proposte del CUG riguardano la redazione di un nuovo ed aggiornato codice di comportamento nonché il potenziamento delle attività formative sui temi della politica anti discriminazione ed a favore della massima inclusione.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Per quanto riguarda le condizioni del benessere Organizzativo e individuale, nell'Ente si svolgono le seguenti azioni:

- favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e temperando le esigenze del Comune con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
- in continuità con i precedenti piani l'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile sia in entrata sia in uscita come disposto dal disciplinare in materia di presenza di servizio, sopra richiamato;
- fissare obiettivi annuali per l'attuazione del lavoro agile: la direttiva n. 3 del primo giugno 2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri Recante Indirizzo per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 Agosto 2015 n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti prevede che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a sperimentare, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o *smart working* (le misure descritte sono state regolamentate nei seguenti documenti: PIAO 2022/2024 e successivamente PIAO 2023/2025 (GC n. 7 del 26.1.2023), permettendo ai dipendenti - nel rispetto dei criteri di legge e regolamento - di avvalersi delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, garantendo che coloro che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera).

Ai fini dell'attuazione del lavoro agile sono stati fissati i seguenti obiettivi annuali:

- analisi e comparazione di soluzioni di lavoro agile adottate da altri enti;
- mappatura dei bisogni;

- individuazione ed analisi dei processi amministrativi implementabili e compatibili con le innovative modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa;
- verifica del sistema tecnologico di supporto;
- individuazione e fissazione dei criteri per l'accesso al lavoro agile;
- individuazione modalità e criteri di misurazione e verifica della prestazione.

Obiettivo:**Rafforzamento dei CUG**

Nel corso dell'anno 2022 il Comitato Unico di Garanzia è stato coinvolto massimamente per l'elaborazione e l'analisi degli istituti di interesse confluiti nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione: ciò in particolar modo per quanto riguarda il perfezionamento della regolamentazione sull'organizzazione del lavoro in rapporto alla vita privata (approvazione del Piano triennale sul lavoro agile); il coinvolgimento trasversale nella preparazione degli obiettivi strategici e di performance; il coinvolgimento e l'intervento nella strutturazione del Piano triennale sulla formazione del personale.

Il Comitato Unico di Garanzia non è dotato di budget ai sensi dell'articolo 57 del d.lgs. n. 165/2001 ma, ai fini della formazione dei suoi e delle sue componenti può contare nelle risorse destinate dall'Amministrazione alla formazione generale dei dipendenti. All'interno di tale contesto nel 2022 sono stati fatti interventi formativi sia organizzati dall'Unione dei Comuni della Versilia con cui l'ente stipula una convenzione triennale per la gestione dei protocolli di formazione, sia da parte dei singoli Settori in base alle esigenze di formazione specifica e trasversale come la non discriminazione.

Si segnala che con l'ultimo rinnovo dei componenti del Comitato è stato altresì nominato il Presidente in persona del dipendente Lorenzo Tessa Responsabile del settore Anagrafe, scuola e segreteria

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	paritariamente dalla parte Pubblica e dalle OO.SS. rappresentative
-----------------------------	--

Tipologia di atto:	deliberazione giunta comunale e determinazione dirigenziale
--------------------	---

Data:	12/01/2023
-------	------------

Organo sottoscrittore:	giunta comunale e responsabile Ufficio Personale
------------------------	--

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: “Alla luce dell’attuale situazione pandemica e delle sue conseguenze relative all’ambito scolastico, favorire l’attivazione del telelavoro, considerate in primis le esigenze all’interno del nucleo familiare, così come inteso ai sensi della Legge 20 maggio

“i piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni area, consentendo pari opportunità uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati”: è stato elaborato il Piano triennale della Formazione del personale ave

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: SÌ

Sede virtuale : la sede comunale

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
3

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
- 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?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- 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?

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

attuazione delle Azioni Positive del PTAP

tale obiettivo è stato realizzato attraverso l'elaborazione del nuovo piano organizzativo del lavoro agile contenuto dapprima nel PIAO 2022/2024 (GC n. 90 del 30.06.2022) e poi revisionato nel PIAO 2023/2025 (GC n. 7 del 26.1.2023).

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Nel Documento di Valutazione dei Rischi è contenuta la valutazione del rischio stress (lavoro-correlato) secondo la metodologia INAIL analizzando tutte le mansioni presenti nei vari uffici: l'esito di tale analisi è stato l'attestazione di un rischio NON rilevante (punteggio compreso tra 0 e 17 ed inferiore o uguale al 25% del punteggio massimo) e l'assenza di particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro

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

il Comune di Seravezza ha aderito al progetto proposto dalla Casa delle Donne di Viareggio: "RICONOSCERMI NELLE DIFFERENZE" Educare alle differenze e al rispetto di sé e dell'altro/a, finanziato dalla Regione Toscana nell'ambito della L.R. 16/2009 che persegue l'obiettivo di contribuire allo sviluppo di pari opportunità, di una convivenza pacifica e di una educazione alla differenza di genere per prevenire e contrastare azioni di violenza sulle donne.

Piani di formazione del personale

è stato elaborato il Piano triennale della Formazione del personale avendo cura di inserire le esigenze di ciascuno dei settori

ed indicando l'assoluta parità nella fruizione delle ore di formazione proposte.

Considerazioni conclusive

L'analisi complessiva della situazione del personale alla luce dei dati disponibili raccolti, non dimostra particolari criticità per quanto concerne le pari opportunità anche se risulta necessario un ulteriore coinvolgimento a livello apicale del personale femminile nonché, a livello di organizzazione del lavoro, una promozione più articolata della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle dipendenti.

Per quanto riguarda il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia si è recentemente provveduto al rinnovamento dei suoi componenti ed alla nomina del Presidente. Oltre a ciò si ritiene necessario mettere in atto le seguenti azioni:

- Garantire la formazione e l'aggiornamento del Comitato Unico di Garanzia nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del Comitato attraverso la ricognizione delle esigenze formative e di aggiornamento dei componenti e la conseguente pianificazione ed organizzazione di appositi interventi formativi, anche in considerazione dell'evoluzione della composizione del Comitato;
- Migliorare la diffusione nell'Ente dell'informazione sull'attività del Comitato Unico di Garanzia attraverso l'attivazione di uno spazio dedicato nel sito istituzionale;
- Attivare in maniera più organica e strutturata i rapporti funzionali tra il Comitato Unico di Garanzia e l'Amministrazione e con gli organismi interni (OIV, RSU) ed esterni;
- Favorire le azioni di collaborazione con la Rete dei Comitati Unici di Garanzia della Versilia per lo scambio di conoscenze ed esperienze (continue nel tempo).

Ai fini della valutazione di quanto verrà realizzato nell'anno in corso si ricorda che l'amministrazione, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019, attraverso i propri Settori, deve trasmettere al Comitato Unico di Garanzia, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità - le informazioni di seguito indicate entro il primo marzo del 2023 (anno in corso):

- l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno in corso con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- l'eventuale bilancio di genere dell'amministrazione;
- ogni altra informazione utile in possesso all'amministrazione in grado di contribuire a definire i contenuti della relazione del Comitato Unico di Garanzia sulla situazione del personale come indicati nell'allegato 2 alla Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" nonché in generale ogni atto attuato o programmato in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Le informazioni di cui alle tabelle riportate nella "prima parte- sezione 1. dati sul personale" inerenti all'anno 2022 sono confluite nella presente relazione per come formate e comunicate da parte dell'amministrazione per il tramite degli uffici competenti e sono state oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato stesso.

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