



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Prato - 2024

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) (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
Dirigente di livello generale		0	0	1	3	2	0	0	0	7	0
Personale non dirigente	Area Funzionari ed E.Q.	0	10	20	35	15	0	25	38	59	16
Personale non dirigente	Area Istruttori	22	44	48	51	0	14	78	108	161	68
Personale non dirigente	Area Operatori Esperti	1	3	7	14	4	0	3	9	33	19
Personale non dirigente	Area operatori	0	0	0	3	2	0	0	0	1	0
Totale personale		23	57	76	106	23	14	106	155	261	103
Totale % sul personale complessivo		2,49	6,17	8,23	11,47	2,49	1,52	11,47	16,77	28,25	11,15

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⁾
Superiore a 10 anni	0	0	0	3	2	5	83,33	1,82	0	0	0	1	0	1	16,67	0,18
Inferiore a 3 anni	1	1	3	0	0	5	33,33	1,82	0	3	2	5	0	10	66,67	1,79
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	6	5	0	11	100,00	1,96
Superiore a 10 anni	0	2	4	14	4	24	35,82	8,73	0	0	1	23	19	43	64,18	7,68
Inferiore a 3 anni	18	21	10	3	2	54	38,30	19,64	10	39	21	14	3	87	61,70	15,54
Tra 3 e 5 anni	4	15	6	1	0	26	32,50	9,45	3	20	20	8	3	54	67,50	9,64
Tra 5 e 10 anni	0	1	9	4	1	15	23,81	5,45	1	11	20	14	2	48	76,19	8,57
Superiore a 10 anni	0	7	23	43	30	103	30,03	37,45	0	8	47	125	60	240	69,97	42,86

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	1	7	10	4	1	23	40,35	8,36	0	17	11	5	1	34	59,65	6,07
Tra 3 e 5 anni	0	2	5	2	0	9	32,14	3,27	0	6	7	6	0	19	67,86	3,39
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	2	1	5	45,45	1,82	0	2	3	1	0	6	54,55	1,07
Inferiore a 3 anni	0	0	1	3	2	6	75,00	2,18	0	0	0	2	0	2	25,00	0,36
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	0	3	100,00	0,54
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,18
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,18
Totale	24	56	73	79	43	275			14	106	138	214	88	560		
Totale %	2,87	6,71	8,74	9,46	5,15	32,93			1,68	12,69	16,53	25,63	10,54	67,07		

⁽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⁾
Area operatori	Inferiore al Diploma superiore	5	83,33	1	16,67	6	0,64
Area Operatori Esperti	Inferiore al Diploma superiore	15	31,25	33	68,75	48	5,08
Area Operatori Esperti	Diploma di scuola superiore	12	30,00	28	70,00	40	4,24
Area Operatori Esperti	Laurea magistrale	2	40,00	3	60,00	5	0,53
Area Istruttori	Inferiore al Diploma superiore	4	12,12	29	87,88	33	3,50
Area Istruttori	Diploma di scuola superiore	155	38,27	250	61,73	405	42,90
Area Istruttori	Laurea magistrale	39	20,97	147	79,03	186	19,70
Area Istruttori	Master di I livello	0	0,00	3	100,00	3	0,32
Area Funzionari ed E.Q.	Diploma di scuola superiore	20	52,63	18	47,37	38	4,03
Area Funzionari ed E.Q. a tempo indeterminato	Laurea magistrale	59	33,52	117	66,48	176	18,64

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area Funzionari ed E.Q. a tempo indeterminato	Master di I livello	1	33,33	2	66,67	3	0,32
Area Funzionari ed E.Q. a tempo determinato	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,11
Totale personale		312		632		944	
Totale % sul personale complessivo		32,60		66,04		98,64	

⁽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 31.12.2023 è composto per la maggior parte da dipendenti dell'area istruttori - Ex cat. C (per il 65,52%), segue l'area dei funzionari ex cat. D (comprese E.Q.) con il 22,78 e l'area degli operatori esperti ex cat. B con il 9,72%; i dirigenti, con il segretario generale sono l'1,36%, la quota residuale dello 0,63% è composta dai dipendenti dell'area operatori ex cat. 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 9% dei dipendenti ha il titolo di scuola dell'obbligo, il 51% ha il diploma di scuola media superiore, il 40% 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	24	56	73	103	52	308	35,28	97,16	14	101	141	220	89	565	64,72	88,42
Part Time >50%	0	0	2	2	3	7	9,59	2,21	0	5	12	36	13	66	90,41	10,33
Part Time ≤50%	0	0		1	1	2	20,00	0,63	0	0	2	5	1	8	80,00	1,25
Totale	24	56	75	106	56	317			14	106	155	261	103	639		
Totale %	2,51	5,86	7,85	11,09	5,86	33,16			1,46	11,09	16,21	27,30	10,77	66,84		

⁽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 orizzontale al 50 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,28
Part time orizzontale al 66,66 %	0	0	1	1	0	2	15,38	0,64	0	4	1	4	2	11	84,62	1,54
Part time orizzontale al 69,44 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	1	3	100,00	0,42
Part time orizzontale al 75 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	2	3	100,00	0,42
Part time orizzontale al 88,33 %	0	1	1	2	4	8	20,51	2,55	0	1	7	18	5	31	79,49	4,35
Part time verticale al 50 %	0	0	1	1	1	3	33,33	0,96	0	0	1	4	1	6	66,67	0,84
Part time verticale al 83,33 %	0	0	0	0	1	1	12,50	0,32	0	0	2	4	1	7	87,50	0,98
pt verticale 36 ore sett. per 9 mesi	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,14
pt misto 36 ore sett. per 10 mesi	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	1	4	100,00	0,56
pt misto 30 ore sett. per 10 mesi	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	5	0	6	100,00	0,84
LAVORO AGILE	2	14	30	31	23	100	33,11	31,85	0	18	47	99	38	202	66,89	28,37
Personale che fruisce di orari flessibili	4	25	49	72	39	189	31,24	60,19	5	53	90	194	74	416	68,76	58,43
Lavoro da remoto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	2	3	8	100,00	1,12
Congedo paternità	0	3	2	0	0	5	100,00	1,59	0	0	0	0	0	0	0,00	--
congedo Handicap	0	0	1	0	4	5	29,41	1,59	0	0	1	3	8	12	70,59	1,69
Congedo Legge 53	0	0	0	0	1	1	100,00	0,32	0	0	0	0	0	0	0,00	--
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	6	43	85	107	73	314			5	76	155	339	137	712		
Totale %	0,58	4,19	8,28	10,43	7,12	30,60			0,49	7,41	15,11	33,04	13,35	69,40		

⁽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 (91,22%) lavora a tempo pieno, solamente il 8,78% 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 sia uomini che donne utilizzano il lavoro agile in uguale percentuale, circa il 31% del totale dipendenti.

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	26	27,37	69	72,63	95	29,78
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	12	29,27	29	70,73	41	12,85
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	17	12,98	114	87,02	131	41,07
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	7	13,46	45	86,54	52	16,30
Totale permessi	62	19,44	257	80,56	319	

⁽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

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

- Flessibilità oraria
- Smart working

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

Azioni realizzate:

- Formazione sul ruolo del Cug e della Rete dei Cug.
- attivazione in via sperimentale dello sportello di ascolto per i dipendenti. Il servizio è rivolto a tutti i dipendenti del comune di Prato ed è pensato per permettere, a chi ne voglia usufruire, di affrontare situazioni e problematiche che possono sorgere nel contesto lavorativo o sul piano personale.
- Rilevazione sul Benessere Organizzativo: la rilevazione è stata effettuata attraverso un questionario on line anonimo somministrato a tutti i dipendenti. Hanno risposto il 70% dei dipendenti. E' attualmente in corso la rielaborazione del questionario da parte dell'ufficio statistica. Dopodichè verranno individuate le azioni di miglioramento e presentate al personale, unitamente ai risultati del questionario. Il Questionario continue informazioni relative a

A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO

B - DISCRIMINAZIONI/PARI OPPORTUNITÀ

C - EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE

D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

E - IL MIO LAVORO

G - L'ORGANIZZAZIONE DEL MIO LAVORO

H - TEMPI DI LAVORO E TEMPI DI VITA

I - IL SENSO DI APPARTENENZA ALL'AMMINISTRAZIONE E AL SERVIZIO

Ogni azione è stata inserita sia nel Piano Azioni Positive che nel Piano Performance (anche se è stato sostituito dalla sez. Performance del PIAO).

Con Delibera di Giunta 150 del 01/05/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 che contiene al suo interno le azioni positive per il triennio 2023/2025. Il Piano 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)	1517	2606	1299	2843	1421	9686	51,72	70,30	941	1280	2455	2983	1383	9042	48,28	48,96
Aggiornamento professionale	382	907	745	759	244	3037	30,97	22,04	348	1618	1848	2362	592	6768	69,03	36,65
Competenze manageriali/Relazionali	13	0	0	0	0	13	12,04	0,09	0	20	28	23	24	95	87,96	0,51

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⁾
Tematiche CUG	0	24	45	42	6	117	39,80	0,85	6	30	45	72	24	177	60,20	0,96
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	17	36	17	8	78	100,00	0,42
informatica	10	129	236	390	160	925	28,62	6,71	17	277	541	1038	434	2307	71,38	12,49
Totale ore	1922	3666	2325	4034	1831	13778			1312	3242	4953	6495	2465	18467		
Totale ore %	5,96	11,37	7,21	12,51	5,68	42,73			4,07	10,05	15,36	20,14	7,64	57,27		

⁽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

Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere:

Dalla tabella si può notare che per quanto riguarda gli uomini la formazione obbligatoria ha la percentuale più alta (70%), seguita dall'aggiornamento professionale (circa 22%) e dai corsi di informatica (6,71%). Mentre nelle donne la formazione obbligatoria si attesta intorno al 49% e l'aggiornamento professionale invece 36,65%, anche i corsi di informatica registrano una percentuale più alta nelle donne (12,49%).

LA media di ore di formazione nelle donne si attesta a circa 29 ore ciascuna, mentre negli uomini le ore salgono a 43 ore.

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⁾	
Procedura mobilità n. 3 Analisti informatici	1	33,33	2	66,67	3	11,11	Uomo
Procedura mobilità n. 1 Funzionario amm.vo	0	0,00	3	100,00	3	11,11	Donna
Procedura mobilità n. 2 Funzionario contabile	0	0,00	3	100,00	3	11,11	Donna
Procedura mobilità n. 6 Istruttori Amm.vi	0	0,00	3	100,00	3	11,11	Donna
Procedura mobilità n. 2 Assistenti Sociali	0	0,00	3	100,00	3	11,11	Donna
Selezione n. 3 Addetti Servizi vari L. 68/99	0	0,00	3	100,00	3	11,11	Donna
Procedura mobilità n. 2 Funzionari Tecnici	2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso n. 6 Agenti P.M. CFL	2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo
Selezione n. 1 Operaio L. 68/99	2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo
Totale personale	7		20		27		
Totale % sul personale complessivo	0,73		2,09		2,82		

⁽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 %
Area operatori	€18498,20	€0,00	€ -18498,20	--
Area Operatori Esperti	€17016,40	€18487,30	€ 1470,90	7,96
Area Istruttori	€21107,20	€17483,60	€ -3623,60	-20,73
Area Funzionari e E.Q.	€23965,80	€22402,90	€ -1562,90	-6,98
Dirigenza	€59047,70	€69852,60	€ 10804,90	15,47

Da i dati sulle retribuzioni si nota un differenziale piuttosto marcato nella categoria dirigenziale, infatti le donne percepiscono circa 10.000 euro in più all'anno rispetto ai colleghi uomini. Nelle altre categorie non si rilevano particolari criticità sui differenziali retributivi, forse leggermente inferiore la retribuzione femminile nell'area degli istruttori.

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

A fine 2023 è stata svolta, dopo circa 10 anni, la rilevazione sul benessere organizzativo. La rilevazione è stata effettuata su tutti i dipendenti attraverso un questionario on line. Hanno partecipato alla rilevazione circa il 70% dei dipendenti, facendo

quindi registrare una percentuale di partecipazione molto elevata. I risultati dell'indagine sono stati rielaborati di recente e sono stati al Cug, Opi, Dirigenti e ufficio preposto alla Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro. Partendo dalle criticità emerse nel questionario il Cug ha provveduto a individuare le azioni di miglioramento da mettere in atto nel prossimo triennio. A breve verrà effettuata la presentazione a tutto il personale dei risultati dell'indagine e delle azioni di miglioramento.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Sì

A novembre 2023 è stato attivato, in via sperimentale, lo sportello di ascolto per i dipendenti ,sia come strumento di prevenzione e contrasto alle discriminazioni, sia per migliorare il benessere organizzativo e il clima interno all'amministrazione

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

- Predisposizione insieme all'Ufficio statistica del rilevazione di benessere organizzativo.
- Proposta di prevedere, al fine di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari, ulteriori modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile, inserendo forme di utilizzo su base mensile o settimanale e favorendo, dove possibile, la flessibilità dei giorni prescelti.
- Interventi formativi atti a diminuire il divario di competenze digitali dovute all'invecchiamento dei lavoratori/lavoratrici.
- Attivazione dello Sportello di Ascolto.

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

- Organizzazione di un evento formativo/informativo sul in Salone Consiliare rivolto a circa 130 dipendenti sul ruolo del Cug e sulle azioni positive promosse dallo stesso (rilevazione benessere organizzativo e attivazione sportello di ascolto). L'evento è stato registrato e messo a disposizione di tutti i dipendenti sulla piattaforma di formazione a distanza. L'evento ha visto la partecipazione della Consigliera Provinciale di Parità e di una referente della Rete Nazionale Cug.

Obiettivo:



Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

- Attivazione dello Sportello di Ascolto.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Disposizione Direttore Generale

Tipologia di atto: Disposizione Direttore Generale

Data: 04/06/2021

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: Rilevazione benessere organizzativo

Formazione a tutto il personale sul ruolo del Cug e della Rete Nazionale Cug

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

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?: No



Attività

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

- 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
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

Nella Seduta del Comitato Unico di Garanzia del 18 MARZO 2024 il CUG prende atto e approva la Relazione annuale 2024.

Analizzando i dati forniti dall'Amministrazione sul personale (Format 1), elabora le seguenti osservazioni:

- 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 11.487 (12,48 ore medie a dipendente) nel 2022 a 32.246 (33,7 ore medie a dipendente) nel 2023. 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.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-prato-2024>