



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Bellaria Igea Marina - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Bellaria Igea Marina

Regione: Emilia-Romagna

Provincia: RN

Comune: Bellaria-Igea Marina

CAP: 47814

Indirizzo: Piazza Del Popolo, 1

Codice Amministrazione: c_a747

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

2022

2021-2023

2022-2024

[piano_azioni_positive_c_a747-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a747-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)[piano_azioni_positive_c_a747-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a747-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a747-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (3.78 MB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a747-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (67.49 KB)

2023

2024

2023-2025

2024-2026

[piano_azioni_positive_c_a747-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a747-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)[piano_azioni_positive_c_a747-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a747-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a747-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a747-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)



[triennale/c_a747/2023-2025/piano_azioni_positive_c_a747-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](#) (271.04 KB) [triennale/c_a747/2024-2026/piano_azioni_positive_c_a747-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](#) (1.36 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
Organo di vertice	Sindaco - Assessori	0	0	2	2	0	0	0	0	1	1
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore Amministrativo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Operatore esperto	0	1	3	3	2	0	1	0	2	3
		1	10	11	8	4	1	6	10	25	3
Personale non dirigente	Funzionario	0	0	4	10	3	1	4	3	8	2
Personale non dirigente	tempo determinato	0	1	0	1	0	1	5	1	1	0
Totale personale		1	12	20	25	10	3	16	15	37	9
Totale % sul personale complessivo		0,68	8,11	13,51	16,89	6,76	2,03	10,81	10,14	25,00	6,08

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	1	7	7	1	0	16	35,56	25,40	3	12	7	7	0	29	64,44	36,71
Tra 3 e 5 anni	0	1	2	1	1	5	45,45	7,94	0	2	2	2	0	6	54,55	7,59
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	1	4	100,00	5,06
Superiore a 10 anni	0	3	8	22	9	42	51,22	66,67	0	1	5	26	8	40	48,78	50,63

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⁾
Totale	1	11	17	24	10	63			3	15	16	36	9	79		
Totale %	0,70	7,75	11,97	16,90	7,04	44,37			2,11	10,56	11,27	25,35	6,34	55,63		

⁽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⁾
Operatore esperto	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,72
Operatore esperto	Diploma di scuola superiore	9	69,23	4	30,77	13	9,35
Operatore esperto	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,72
Istruttori	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,72
Istruttori	Diploma di scuola superiore	31	53,45	27	46,55	58	41,73
Istruttori	Laurea	1	4,35	22	95,65	23	16,55
Istruttori	Laurea magistrale	2	40,00	3	60,00	5	3,60
Istruttori	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,72
Funzionari	Diploma di scuola superiore	8	80,00	2	20,00	10	7,19
Funzionari	Laurea	5	71,43	2	28,57	7	5,04
Funzionari	Laurea magistrale	5	27,78	13	72,22	18	12,95
Funzionari	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,72
Totale personale		61		78		139	
Totale % sul personale complessivo		42,96		54,93		97,89	

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

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

Il dato del totale del personale non dirigente presenta una lieve diminuzione rispetto all'anno precedente dovuta a pensionamenti e mobilità esterne volontarie.

A livello dirigenziale anche quest'anno si mantiene la parità di genere.

Nella ripartizione dei dipendenti inquadrati come Funzionari la composizione tra componenti di genere femminile e genere maschile si equivale, la maggior parte dei Funzionari sia di genere femminile che maschile si collocano nella fascia d'età tra i 51 e 60 anni.

Nella categoria degli Istruttori la propozione tra le due componenti presenta una maggiore incidenza femminile, alzando la percentuale complessiva.

Pertanto, la proporzione tra i due generi all'interno delle diverse categorie di inquadramento non ripropone sempre quella dell'universo intero dei dipendenti.

Una motivazione della maggiore presenza di donne tra il personale del Comune di Bellaria Igea Marina si può trovare nella quota rilevante del personale scolastico storicamente di genere femminile.

In rapporto alle classi d'età di evidenziano leggere modificazioni nel confronto del 2022: è aumentata la percentuale di fascia d'età dai 41 ai 50 anni negli uomini, sono aumentate le donne nella fascia d'età dai 31 ai 40 anni mentre sono diminuite le donne nella fascia d'età superiore ai 60 anni per via di vari pensionamenti.

La maggior parte delle donne che lavorano nel Comune di Bellaria Igea Marina rimangono nella fascia dai 51 ai 60 anni con il 25%, stessa cosa per gli uomini ma con una percentuale del 16,89%.

L'età media dei dipendenti del Comune di Bellaria Igea Marina per l'anno 2023 si attesta a 49 anni.

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	0	11	18	20	9	58	47,15	92,06	3	14	11	29	8	65	52,85	82,28
Part Time >50%	1	0	0	2	1	4	28,57	6,35	0	2	3	5	0	10	71,43	12,66
Part Time ≤50%	0	0	0	0	1	1	20,00	1,59	0	0	2	2	0	4	80,00	5,06
Totale	1	11	18	22	11	63			3	16	16	36	8	79		
Totale %	0,70	7,75	12,68	15,49	7,75	44,37			2,11	11,27	11,27	25,35	5,63	55,63		

⁽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⁾
Lavoro da remoto	0	0	0	2	2	4	16,00	50,00	2	3	6	8	2	21	84,00	60,00
part-time verticale	1	0	0	1	1	3	33,33	37,50	0	1	2	3	0	6	66,67	17,14
part-time orizzontale	0	0	0	1	0	1	11,11	12,50	0	1	2	5	0	8	88,89	22,86
Totale	1	0	0	4	3	8			2	5	10	16	2	35		
Totale %	2,33	0,00	0,00	9,30	6,98	18,60			4,65	11,63	23,26	37,21	4,65	81,40		

⁽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

Si rileva che nell'accesso al part-time e al lavoro a distanza, in particolare al lavoro da remoto, vi è ancora una netta prevalenza delle lavoratrici rispetto ai lavoratori, come nella rilevazione dell'anno precedente, a dimostrare che i lavori di cura sono ancora di netta competenza delle donne.

Il lavoro da remoto viene percepito più come una possibilità di conciliare la vita familiare e lavoro piuttosto che una modalità flessibile di prestazione lavorativa nel tempo e nello spazio.

Rispetto al 2021 e al 2022 si nota una flessione del personale sia di genere maschile che femminile che fruisce del lavoro da remoto in quanto con il DM del 08/10/2021 il lavoro da remoto ha cessato di essere una delle modalità ordinarie di svolgimento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

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	132	66,67	66	33,33	198	24,78
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	518	100,00	518	64,83
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	29	34,94	54	65,06	83	10,39
Totale permessi	161	20,15	638	79,85	799	

⁽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 fruizione dei permessi L.104/92 si rileva la maggior percentuale di fruizione dei permessi giornalieri

da parte del genere maschile ed invece una fruizione dei permessi ad ore da parte del genere femminile.

Per la prima volta nell'anno 2023 si rileva la fruizione dei congedi parentali anche da parte del genere maschile, nell'anno 2022 pari allo 0% a dimostrazione che i lavori di cura cominciano ad essere svolti anche dagli uomini.

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

- Flessibilità oraria
- Telelavoro

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

Obiettivo 1: Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare

Azione positiva 1: Disciplina e organizzazione modalità utilizzo lavoro da remoto e lavoro agile

Nell'ambito del PIAO 2023-2025, approvato con delibera GC n. 12 del 31/1/2023, si è adottata la disciplina del lavoro a distanza alla luce delle disposizioni che nel tempo si sono succedute e delle previsioni del nuovo CCNL del 16/11/2022.

La regolamentazione di cui l'Ente si è dotato mira a valorizzare le esperienze di lavoro da remoto maturate nell'ultimo triennio, che vengono ora ricomprese in una più ampia ottica di performance e di miglioramento dei servizi resi, ferma restando la necessità di assicurare la prevalenza della prestazione in presenza.

Tenuto conto che con il superamento della fase emergenziale sono venute meno le semplificazioni tecnico amministrative introdotte dalle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19 la regolamentazione cerca di contemperare le esigenze del personale dipendente, senza appesantire né burocratizzare gli adempimenti oltre misura. Tutte le istanze presentate dai dipendenti sono state accolte.

Azione positiva 2: Accoglimento, compatibilmente con le esigenze di servizio delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale

Anche per l'anno 2023, valutate le esigenze di servizio, si è tenuto opportunamente conto delle motivazioni familiari e personali sottese a specifiche richieste di riduzione lavoro p.time, definite temporalmente e/o rivedibili negli anni, anche con criteri di rotazione fra i richiedenti, accogliendo tutte le istanze presentate dai dipendenti.

Obiettivo 2: Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azione positiva 1: Predisposizione e condivisione sul tavolo sindacale proposta per introduzione istituto welfare integrativo

Nell'anno 2023 è stata formalizzata la proposta relativa alla misura di welfare integrativo oggetto di trattativa/confronto con i sindacati e gli organi competenti all'interno del Contratto Collettivo Integrativo normativo del personale dipendente del Comune di Bellaria Igea Marina.

In merito all'attivazione del piano del Welfare Integrativo dell'Ente per l'anno 2023 sono stati destinati, in via sperimentale, 15.000,00 € che i dipendenti idonei, come da art. 16 CCI 2023-25, riceveranno nel 2024 come buoni acquisto spendibili sia in negozi fisici che on-line.

Azione positiva 2: Valorizzazione buone pratiche e soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza

Il 14/02/2023 è stato organizzato un incontro tra il personale dipendente e l'Amministrazione per illustrare gli obiettivi da perseguire indicati nel PIAO 2023-2025 e più in generale per comunicare le linee strategiche prioritarie dell'Amministrazione che coinvolgono più da vicino i dipendenti.

Azione positiva 3: Individuazione referente per segnalazione criticità spazi di lavoro

Nel corso dell'anno 2023 è stata individuata una figura all'interno dell'Ente che gestisse le segnalazioni delle criticità relative agli spazi di lavoro inviate dai dipendenti ad un indirizzo di posta elettronica dedicato. Il referente a fine anno ha poi redatto una rendicontazione relativa alle varie segnalazioni presentate, quelle accolte e risolte.

Obiettivo 3: Formazione e aggiornamento

Azione positiva 1: Formazione trasversale su tematiche di interesse del CUG

Durante l'anno 2023 è stata organizzata un'attività di formazione trasversale che ha interessato tutti i dipendenti dell'Ente su tematiche di interesse del CUG quali la gestione dello stress lavoro correlato, la gestione dei conflitti e la comunicazione.

Valutata l'importanza dell'iniziativa l'Amministrazione l'ha inserita come "formazione indispensabile" nel PIAO 2023-2025 articolandola in più giornate formative che si sono svolte a marzo 2023.

Tale evento formativo ha riscontrato un feed back molto positivo, dimostrato non solo dai risultati del questionario finale di gradimento ma anche dall'elevata percentuale dei partecipanti, pari al 92% rispetto al numero totale dei dipendenti dell'Ente.

Dato l'ampio gradimento da parte del personale dell'Ente è possibile che tale tipo di formazione trasversale venga riproposta anche durante l'anno 2024.

Azione positiva 2: Elaborazione piano formativo (PIAO) dell'Ente

Nell'elaborazione del piano formativo dell'Ente, confluito nel PIAO, si è tenuto conto anche delle attività formative proposte dal CUG che sono state prese in carico e formalizzate all'interno del PIAO 2023-2025.

Azione positiva 3: Attività di on boarding e mentoring neo-assunti

Durante l'anno 2023 sono stati avviati dei percorsi di tutoraggio che hanno permesso di formare 4 dipendenti neo-assunti da parte di dipendenti senior.

Azione positiva 4: Riduzione del Digital Gap

Nel corso dell'anno 2023 è stato realizzato un corso di informatica volto a ridurre il divario di conoscenze digitali/informatiche a livello base dei dipendenti.

Durata del Corso: n. 4 ore complessive suddivise in n. 2 lezioni di n. 2 ore ciascuna e n. 16 dipendenti partecipanti.

Per l'anno 2024 è previsto un corso di informatica di livello avanzato aperto a tutti i dipendenti interessati a partecipare.

Obiettivo 4: Parità, parità di genere e pari opportunità

Azione positiva 1: Promozione del ruolo del Comitato Unico di Garanzia

Nel 2023 si sono svolte 2 sedute del CUG che hanno portato alla predisposizione della Relazione CUG 2023 e alle proposte di attività formative da inserire nel piano di formazione, confluito nel PIAO 2024-26.

Azione positiva 2: Integrazione informazioni inerenti le misure di inclusività nei bandi

In tutti i bandi di concorso pubblicati durante l'anno 2023 sono state inserite le informative relative alle misure di inclusività.

3.1 Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per l'anno in corso

Obiettivo 1: Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/Iniziative: Promozione della mobilità sostenibile: predisposizione di un'area dedicata a ricarica delle bici elettriche per i dipendenti

Destinatari: Tutto il personale

Soggetti coinvolti: Dirigenti - Segretario Generale

Indicatore: Predisposizione stallo e colonnina di ricarica bici elettriche

Baseline: NO Target: SI (entro il 31/12/2025)

Azioni/ Iniziative: Individuazione di un'area attrezzata/spazio mensa

Destinatari: Tutto il personale

Soggetti coinvolti: Dirigenti - Segretario Generale

Indicatore: Individuazione e allestimento area attrezzata

Baseline: NO Target: SI (entro il 31/12/2025)

Azioni/ Iniziative: Proseguimento della formazione rivolta al personale sulla cultura e promozione del benessere organizzativo

Destinatari: Tutto il personale

Soggetti coinvolti: Dirigenti - Segretario Generale

Indicatore: N. attività formative sulla promozione del benessere organizzativo

Baseline: SI Target: 1

Obiettivo 2: Valorizzazione dell'esperienza

Azioni/ Iniziative: Presa in carico e analisi di fattibilità delle proposte formative del CUG in sede di redazione del Piano di Formazione nel PIAO

Destinatari: Tutto il personale

Soggetti coinvolti: Dirigenti - Segretario Generale

Indicatore: Attività formative proposte dal CUG inserite nel piano di formazione

Baseline: SI Target: SI

Azioni/ Iniziative: Coinvolgimento dei dipendenti senior nei cambiamenti organizzativi e nella formazione soprattutto dei neo assunti

Destinatari: Tutto il personale

Soggetti coinvolti: Dirigenti - Segretario Generale

Indicatore: Corsi di formazione organizzati da dipendenti senior

Baseline: NO Target: SI

Azioni/ Iniziative: Attività di accoglienza e orientamento per i neoassunti in grado di valorizzare le loro attitudini e potenzialità

Destinatari: neoassunti

Soggetti coinvolti: Dirigenti - Segretario Generale

Indicatore: Incontro annuale di monitoraggio, formazione e informazione per neoassunti in sede plenaria

Baseline: NO Target: 1

Azioni/ Iniziative: Attività di accoglienza e orientamento per i neoassunti in grado di valorizzare le loro attitudini e

potenzialità

Destinatari: neoassunti

Soggetti coinvolti: Dirigenti - Segretario Generale

Indicatore: Incontro annuale di monitoraggio, formazione e informazione per neoassunti in sede plenaria

Baseline: NO Target: 1

Obiettivo 3: "Parità, parità di genere e pari opportunità"

Azioni/ Iniziative: Valorizzare le funzioni del CUG e rapporti con la Consigliera di Parità

Destinatari: Tutto il personale

Indicatore: N. incontri annuali CUG

Baseline: 2 Target: 2

Azioni/ Iniziative: Individuazione del responsabile dell'inserimento lavorativo delle persone disabili

Destinatari: Tutto il personale

Soggetti coinvolti: Dirigenti - Segretario Generale

Indicatore: Individuazione Responsabile inserimento lavorativo disabili

Baseline: NO Target: SI (31/12/2024)

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⁾
Privacy	0	9	6	15	18	48	33,33	10,62	0	27	18	42	9	96	66,67	15,58
Benessere organizzativo	6	72	108	138	60	384	45,07	84,96	18	96	90	216	48	468	54,93	75,97
informatica	0	4	8	4	4	20	27,78	4,42	4	4	8	28	8	52	72,22	8,44
Totale ore	6	85	122	157	82	452			22	127	116	286	65	616		
Totale ore %	0,56	7,96	11,42	14,70	7,68	42,32			2,06	11,89	10,86	26,78	6,09	57,68		

⁽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

Si rileva come vi sia una partecipazione molto più alta in percentuale relativa alle attività di carattere formativo da parte delle donne rispetto agli uomini, nonostante un leggero aumento di questi ultimi confrontandoli con i dati dell'anno precedente.

Le dipendenti dimostrano una maggiore sensibilità alla formazione in tutti i campi, soprattutto nel corso relativo alle tematiche legate al benessere organizzativo.

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⁾	
Funzionario culturale	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Uomo
Progressioni verticali - Istruttori	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Uomo
Progressioni verticali - Funzionario	1	33,33	2	66,67	3	33,33	Uomo
Totale personale	5		4		9		
Totale % sul personale complessivo	3,52		2,82		6,34		

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

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

Si nota che la composizione delle commissioni è costituita nella maggior parte da uomini e che i presidenti delle commissioni sono solo uomini.

Si rileva che l'Amministrazione comunale ha rispettato la normativa nazionale che prevede che almeno 1/3 delle commissioni di concorso sia riservato alle donne. L'attribuzione della qualifica di presidente di commissione agli uomini è connessa al fatto che la stessa è solitamente attribuita al personale di qualifica dirigenziale, che come detto è attualmente composto in prevalenza da uomini.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 %
	€0,00	€0,00	--	--

Sezione 4 - Benessere personale

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

-2014: indagine sul benessere organizzativo rivolta a tutti i dipendenti

-2015: indagine sul benessere organizzativo rivolta a tutti i dipendenti

Nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, il Comune di Bellaria Igea Marina intende valorizzare il ruolo centrale dei lavoratori e delle lavoratrici nella propria organizzazione.

La realizzazione di questo obiettivo parte dalla consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica un'adeguata considerazione della persona al centro dell'ambiente di lavoro.

In questa prospettiva, e come già avvenuto in tante altre amministrazioni comunali, si ritiene che l'indagine sul benessere organizzativo rappresenti un valido strumento di miglioramento della performance dell'organizzazione e per una gestione più adeguata del personale dipendente, contribuendo a fornire informazioni utili ad approfondire la conoscenza dell'ambiente lavorativo e delle sue criticità.

Gli obiettivi dell'indagine possono essere così riassunti:

- 1) Valutare l'attuale livello di soddisfazione dei dipendenti del Comune di Bellaria Igea Marina
- 2) Identificare le cause di soddisfazione/insoddisfazione
- 3) Focalizzare l'attenzione verso i bisogni dei dipendenti del Comune di Bellaria Igea Marina;
- 4) Individuare le aree di miglioramento prioritarie;
- 5) Definire gli interventi finalizzati a realizzare tale miglioramento, inserendoli nei documenti di programmazione.

Il questionario proposto è un estratto dell'Allegato "A" pubblicato dalla Commissione indipendente per la Valutazione della Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche, Autorità Nazionale Anticorruzione.

L'indagine viene svolta garantendo a tutti i livelli la riservatezza e l'anonimato delle risposte, sia nella fase di raccolta che di analisi dei dati. Il contributo di tutti è fondamentale, non solo per garantire maggiore affidabilità dei dati, ma anche per poter meglio individuare le azioni di miglioramento future.

- 2018: è stato svolto un lavoro a cavallo tra revisione dei processi e benessere organizzativo che ha coinvolto tutti i dipendenti dell'area amministrativa (personale educativo compreso) in un'analisi approfondita dei servizi e delle modalità di erogazione degli stessi; tramite:

- Mappatura dei processi: attraverso cui ciascun dipendente ha mappato le attività di propria competenza, in termini temporali, individuando eventuali criticità, possibili azioni migliorative e collegamento con altri servizi interni ed esterni. Questo primo lavoro ha consentito all'amministrazione di ottenere una fotografia dettagliata della gestione delle varie attività che la macchina comunale espleta quotidianamente;
- Tavoli di lavoro: l'organizzazione di focus group distinti per servizio, ha permesso ai dipendenti di confrontarsi su tematiche quali: criticità comuni, suddivisione del lavoro, relazioni interne ed esterne. Questo importante lavoro, che si è sviluppato nel corso dei mesi estivi, ha consentito di scattare una fotografia dell'ente attraverso l'occhio del dipendente pubblico, ovvero da chi quotidianamente si trova a confrontare con cittadini e imprese. Da questo ricco confronto sono emersi numerosi spunti utili per intraprendere azioni migliorative, pratiche e a costo zero.
- Analisi logistica degli spazi a disposizione: al fine di promuovere l'accessibilità e la fruibilità dei servizi per il cittadino; la programmazione, l'organizzazione e la comunicazione tra uffici afferenti al medesimo settore.
- Analisi professionalità interne, eventuale ricollocazione e capacità assunzionale. Obiettivo: ascoltare e valorizzare il personale, promuovere il turnover, ripensare il ruolo del dipendente pubblico per stimolare il rinnovamento dei ruoli nonostante un contesto di risorse scarse;
- Analisi degli orari servizi comunali: in tutti i tavoli tematici è emersa l'esigenza di una revisione dell'orario lavorativo, utile da un lato a promuovere l'idea di un comune sempre più "aperto al cittadino", dall'altro a garantire il puntuale espletamento delle pratiche di back office.

La realizzazione di questa profonda indagine conoscitiva che ha impegnato tutti i dipendenti in un'analisi e in un confronto

approfondito sui procedimenti, sulle criticità lavorative e sul benessere organizzativo si riepiloga in poche e mirate azioni, tra le quali:

- programmazione puntuale;
- maggiore comunicazione interna ed esterna;
- ridefinizione orari di apertura al pubblico esterno e interno;
- riorganizzazione degli spazi;
- rafforzamento digitalizzazione e informatizzazione servizi comunali;
- maggiore formazione, anche in house a costo zero.

- 2020: indagine sullo Smartworking, dove di fatto si è indagato il benessere, limitatamente a questa modalità lavorativa. L'indagine ha coinvolto tutti i dipendenti sulle seguenti tematiche:

- mobilità e flessibilità;
- orario di lavoro ottimale;
- smartworking;
- le relazioni con i colleghi in Smartworking;
- suggerimenti liberi.

- 2022: indagine sul benessere organizzativo rivolta a tutti i dipendenti

L'indagine ha coinvolto tutti i dipendenti sulle seguenti tematiche:

- sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress correlato
- discriminazioni
- equità nell'Amministrazione
- carriera e sviluppo professionale
- il lavoro
- i colleghi
- il capo, la crescita e l'equità
- il contesto del lavoro
- senso di appartenenza
- l'immagine dell'Amministrazione
- l'organizzazione
- le performance
- importanza degli ambiti di indagine per il benessere organizzativo
- la formazione

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

Il nuovo Codice di comportamento è stato approvato nel 2023 con Delibera di Giunta n. 291/2023 al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione della corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il Codice di comportamento è pubblicato sulla pagina web istituzionale del Comune di Bellaria Igea Marina nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Parità e Pari opportunità e Benessere organizzativo

Il sistema di misurazione e valutazione della performance nel Comune di Bellaria Igea Marina, da ultimo rivisto e aggiornato con delibera G.C. n. 213 in data 22/12/2023, ha per oggetto:

- la valutazione della performance con riferimento all'Ente nel suo complesso ("performance organizzativa di ente");
- la valutazione della performance con riferimento agli obiettivi e alle attività strutturali di settore ("performance organizzativa di settore");
- la valutazione della performance dei singoli dipendenti ("performance individuale").

Tutte le attività svolte nell'ente sono individuate all'interno del PIAO, Sezione 2.2 Performance, in un sistema gerarchico di obiettivi, da quelli complessivi di ente a quelli individuali.

Il ciclo di gestione della performance è integrato col ciclo del bilancio, collegando così obiettivi e risorse.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance collega il sistema di valutazione individuale al sistema di premialità, utilizzando un sistema unico finalizzato anche alla retribuzione di produttività e risultato per tutti i dipendenti dell'ente: a tale finalità si arriva anche considerando, in percentuale variabile a seconda del livello di responsabilità nella struttura, gli esiti della valutazione della performance dell'ente nel suo complesso, nonché delle strutture di appartenenza. A partire dall'anno 2023 il Piano delle Azioni positive è approvato come allegato parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: I componenti del CUG sono nominati con atto del Dirigente del Personale e rimangono in carica quattro anni

Tipologia di atto: Determina dirigenziale

Data: 22/05/2023

Organo sottoscrittore: Dirigente Area Personale

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?: No

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, 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

L'attività propositiva del CUG si è manifestata soprattutto in sede di approvazione del PAP 2024-26, parte integrante del PIAO, nell'ambito del quale sono state recepite diverse osservazioni e proposte espresse dal Comitato prima della sua approvazione.

Considerazioni conclusive

Alla luce dei dati raccolti, l'analisi complessiva della situazione del personale evidenzia i seguenti aspetti: la rappresentanza delle funzioni apicali garantisce la parità di genere mentre la presidenza delle commissioni concorsuali risulta esclusivamente di genere maschile.

In merito alla flessibilità lavorativa, in particolare al part-time e ai congedi parentali, si rileva che viene usufruita per la grande maggioranza da donne anche se per la prima volta nell'anno 2023 i congedi parentali sono stati fruiti anche dai dipendenti del genere maschile, mentre il lavoro da remoto è invece utilizzato da un'alta percentuale di chi ha attività che si può svolgere a distanza, con prevalenza per le donne.

Si rinviene oggi una domanda crescente di fruizione di vari istituti di conciliazione vita-lavoro (part-time, congedi, ecc.), stante la maturata percezione di incremento di benessere lavorativo attraverso tali strumenti ancora largamente utilizzati in modo prevalente dalle dipendenti donne (si veda, ad esempio, la differenza, in termini percentuali, di accesso al lavoro part-time), a testimonianza della necessità di coltivare una maggior condivisione dei carichi di cura che, ancora oggi, sembrano ricadere quasi esclusivamente sulle donne.

Oltre al potenziamento di tutti gli istituti di conciliazione vita-lavoro (part-time, congedi, ecc.) emerge la necessità che il sistema normativo più ampio migliori il sistema di welfare sociale con il rafforzamento e l'innovazione di tutti i servizi idonei ad alleggerire il carico di cura che ricade ancora in misura prevalente sulle lavoratrici, nella consapevolezza che è imprescindibile anche una rivoluzione culturale per una maggior condivisione del carico di cura familiare.

Al fine di completare le iniziative intraprese nel 2023, e riferite nella parte precedente, il CUG condivide le proposte inserite nel Piano Azioni Positive per il triennio 2024-2026, confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di seguito riportate:

Obiettivo 1: Benessere organizzativo

Le iniziative da realizzare intendono promuovere il benessere organizzativo all'interno dell'Ente.

Obiettivo 2: Valorizzazione dell'esperienza

Le iniziative da realizzare intendono valorizzare l'esperienza dei dipendenti, promuovere ed incentivare la formazione continua e l'aggiornamento delle competenze.

Obiettivo 3: Parità, parità di genere e pari opportunità

Le iniziative da realizzare intendono promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

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