



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Bagno a Ripoli - 2024

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
Dirigente di livello non generale	Dirigente/Segretario generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area dei Funzionari e EQ - Art. 110	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area dei Funzionari e EQ - Art. 90	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Area dei Funzionari e EQ	1	0	4	6	2	1	2	6	19	6
Personale non dirigente	Area degli istruttori	2	1	11	9	5	0	5	10	20	1
Personale non dirigente	Area degli Operatori esperti - Art. 90	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	Area degli Operatori esperti	0	4	12	13	7	0	0	0	7	2
Organo di vertice	Sindaco	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Assessori	0	2	0	0	1	0	0	1	1	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		3	7	28	33	16	1	8	18	47	9
Totale % sul personale complessivo		1,76	4,12	16,47	19,41	9,41	0,59	4,71	10,59	27,65	5,29

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini							Donne									
	Permanenza nel profilo e livello	< 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	3	0	5	3	0	11	45,83	13,25		1	6	3	3	0	13	54,17	16,05
Tra 3 e 5 anni	0	4	3	2	0	9	90,00	10,84		0	0	0	1	0	1	10,00	1,23
Tra 5 e 10 anni	0	0	3	3	0	6	50,00	7,23		0	1	3	2	0	6	50,00	7,41
Superiore a 10 anni	0	1	16	25	15	57	48,31	68,67		0	1	11	40	9	61	51,69	75,31
Totale	3	5	27	33	15	83				1	8	17	46	9	81		
Totale %	1,83	3,05	16,46	20,12	9,15	50,61				0,61	4,88	10,37	28,05	5,49	49,39		

⁽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 dei Funzionari e EQ		Diploma di scuola superiore		3	37,50	5	62,50	8	5,00
Area dei Funzionari e EQ		Laurea		0	0,00	1	100,00	1	0,63
Area dei Funzionari e EQ		Laurea magistrale		9	25,71	26	74,29	35	21,88
Area dei Funzionari e EQ		Master di I livello		1	33,33	2	66,67	3	1,88
Area dei Funzionari e EQ - Art. 110		Laurea		1	100,00	0	0,00	1	0,63
Area dei Funzionari e EQ - Art. 110		Laurea magistrale		1	100,00	0	0,00	1	0,63
Area dei Funzionari e EQ - Art. 90		Laurea magistrale		0	0,00	1	100,00	1	0,63
Area degli istruttori		Diploma di scuola superiore		25	53,19	22	46,81	47	29,38
Area degli istruttori		Laurea		1	33,33	2	66,67	3	1,88
Area degli istruttori		Laurea magistrale		2	15,38	11	84,62	13	8,13
Area degli istruttori		Master di I livello		0	0,00	1	100,00	1	0,63
Area degli Operatori esperti - Art. 90		Master di I livello		0	0,00	1	100,00	1	0,63
Area degli Operatori esperti		Inferiore al Diploma superiore		20	95,24	1	4,76	21	13,13

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area degli Operatori esperti	Diploma di scuola superiore	16	76,19	5	23,81	21	13,13
Area degli Operatori esperti	Laurea	0	0,00	3	100,00	3	1,88
Totale personale		79		81		160	
Totale % sul personale complessivo		48,17		49,39		97,56	

⁽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 31/12/2023 pari a 164 dipendenti (1 di meno rispetto al dato del 31/12/2022), di cui 83 uomini (5 meno rispetto al 2022) e 81 donne (4 in più rispetto al 2022), si prende atto che la fascia di età del personale non dirigente ha ancora il suo "picco" tra i 51 e i 60 anni (33 uomini - 1 in più rispetto al 2022 e 47 donne - 13 in più rispetto al 2022, pari al 47,06% del dato complessivo, rispetto al 38,59% del dato complessivo del 2022). Subito a seguire, tra i 41 e i 50 anni i dipendenti sono 28 uomini - 1 in meno rispetto al 2022 - e 18 donne - 10 in meno rispetto al 2022. Nella fascia compresa tra i 31 e i 40 anni il numero scende di circa 1/4 per gli uomini - rispetto al 1/3 del 2022 - e di circa 1/7 per le donne - come nel 2022 - e che, nella fascia oltre i 60 anni, il numero scende di 1/2 per gli uomini - come nel 2022 - e di 1/5 - rispetto ad 1/3 nel 2022 - per le donne. Si può osservare, complessivamente, un maggior invecchiamento del personale, con la percentuale di dipendenti con età inferiore ai 50 anni che scende dal 41% del 2022 al 35% del 2023, e una diminuzione dal 5% al 3,50% dei dipendenti con età inferiore ai 30 anni, che passa dal 13% all'8% considerando anche i dipendenti della fascia tra i 30 e i 40 anni. Questo può spiegarsi sia tenuto conto della minor "mobilità" del personale con maggiore età anagrafica e anzianità di servizio, che solitamente lascerà l'ente solo all'atto del collocamento in pensione che, al contrario, con la diminuzione dei vincoli alla mobilità esterna verso altre P.A. Al tempo stesso, i nuovi concorsi non garantiscono un vero e proprio cambio generazionale, dato che l'età media dei partecipanti, soprattutto per quelli che richiedono lauree e abilitazioni professionali, è in aumento e in diverse circostanze i neoassunti, risultando idonei in più di una graduatoria concorsuale, si dimettono a vantaggio dell'assunzione presso enti di maggiori dimensioni o più vicini al luogo di residenza, a parità o meno di inquadramento. 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 2022. 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, con particolare riferimento a quelli relativi ai Dirigenti tecnici, per i quali non viene quindi assicurata l'auspicabile "terzietà" rispetto alla politica, con incarichi che sono vincolati al mandato elettorale. 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, attualmente dipendente dell'A.C che presta attività in convenzione con altra Amministrazione. Con riguardo, invece, alle tipologie di dipendenti assunte a tempo determinato con incarichi fiduciari del Sindaco, si conferma quanto già rilevato l'anno precedente: gli art. 110 "Alta professionalità" sono soltanto uomini inquadrati nella ex cat. D (ora "Area dei Funzionari e dell'EQ"), gli art. 90 "Staff del Sindaco" sono soltanto donne rispettivamente nella ex cat. "B" (ora "Area degli Operatori esperti") ed ex cat. "D" / "Area dei Funzionari e EQ".

In sintesi si può riassumere che:

- la composizione dei dipendenti è in prevalenza di età superiore ai 50 anni (63% del totale dipendenti);
- la fascia anagrafica più rappresentata è quella dai 50 ai 60 anni (quasi il 50% della dotazione organica); relativamente alla fascia superiore ai 60 anni si rileva una leggera diminuzione (dovuta presumibilmente a pensionamenti); per le fasce da 30 a 40 e da 40 a 50 si rileva una diminuzione rispetto all'anno precedente, indice che non è ancora in atto un sostanziale

"svecchiamento" del parco dipendenti nonostante che l'A.C. abbia proceduto ad assumere sia da proprie graduatorie concorsuali che tramite convenzionamento con altri enti, oltre all'attivazione di procedura di mobilità volontaria, a fronte delle quali si sono avute però cessazioni sia per mobilità esterna che per vincita di altri concorsi pubblici. In definitiva, il Comune di Bagno a Ripoli non pare "attrattivo" al pari di altre realtà locali di maggiori dimensioni (Comune di Firenze, Città Metropolitana, Regione Toscana);

- il confronto uomini/donne mostra una complessiva equivalenza, anche se rispetto all'anno precedente si rileva un leggero aumento (5%) delle donne a fronte di un'identica diminuzione % degli uomini;
- il ruolo di Dirigente (di ruolo o a incarico), di Segretario Generale e di Alta Specializzazione è affidato a soli uomini;
- gli incarichi di ex Posizione organizzativa (ora "incaricati di Elevata Qualificazione") vede sempre per 2/3 le donne.

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	3	5	27	32	15	82	52,90	98,80	1	6	15	43	8	73	47,10	90,12
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	2	3	1	8	100,00	9,88
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	100,00	1,20	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	3	5	27	33	15	83			1	8	17	46	9	81		
Totale %	1,83	3,05	16,46	20,12	9,15	50,61			0,61	4,88	10,37	28,05	5,49	49,39		

⁽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 al 50 %	0	0	0	0	1	1	100,00	0,54	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part time verticale al 66,67 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,40
Part time orizzontale al 69,40 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,40
Part time orizzontale al 83,33 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	2	1	5	100,00	2,02

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 al 83,33 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,40
Banca Ore CCNL	0	0	2	4	0	6	33,33	3,23	1	0	4	6	1	12	66,67	4,84
Recupero lavoro straordinario	3	5	23	25	0	56	47,06	30,11	11	4	12	30	6	63	52,94	25,40
Congedo L. n. 53/2000 e s.m.i.	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,81
Diritto allo studio	0	0	1	0	0	1	50,00	0,54	0	0	1	0	0	1	50,00	0,40
Smart working	0	0	3	1	2	6	25,00	3,23	0	1	3	12	2	18	75,00	7,26
Fruizione orario flessibile	0	0	2	2	0	4	33,33	2,15	0	2	0	5	1	8	66,67	3,23
Permessi brevi		1	3	2		6	33,33	3,23		1	1	7	3	12	66,67	4,84
Permessi motivi personali/familiari	3	4	24	24	8	63	47,37	33,87	1	6	16	40	7	70	52,63	28,23
Permessi visite mediche	3	2	18	16	4	43	44,33	23,12	1	5	13	29	6	54	55,67	21,77
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	9	12	76	74	15	186			14	21	52	134	27	248		
Totale %	2,07	2,76	17,51	17,05	3,46	42,86			3,23	4,84	11,98	30,88	6,22	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

Si nota che per le misure di conciliazione relative al "Lavoro agile", lo stesso risulta fruito da donne in misura quasi pari al triplo rispetto agli uomini; la fruizione del part-time in vari termini risulta utilizzata in misura quasi totalitaria dalle donne (8 donne e 1 uomo): l'unico uomo usufruisce del part-time verticale al 50%, che consente di poter svolgere un secondo lavoro, così come nel 2022. Il Telelavoro (o "lavoro da remoto") al momento non risulta attivato presso l'ente. La Flessibilità oraria, aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente prevista presso l'ente, è fruita in misura più che doppia dalle donne rispetto agli uomini, e risulta in aumento del 30% rispetto all'anno precedente.

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	194	68,55	89	31,45	283	8,13
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	25	7,14	325	92,86	350	10,06
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1154	69,06	517	30,94	1671	48,03

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	84	7,15	1091	92,85	1175	33,77
Totale permessi	1457	41,88	2022	58,12	3479	

⁽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" risulta in generale prevalente per gli uomini, mentre la fruizione dei "congedi parentali" risulta ancora quasi totalitaria per le donne.

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

- Flessibilità oraria

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a No
redigere il Bilancio di genere?:

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

- Revisione codice di comportamento a seguito aggiornamenti normativi (no PAP)
- Adesione progetto redazione bilancio di genere con Università di Firenze e invio dati statistici richiesti (si PAP)
- Proseguimento della prassi già introdotta di utilizzo del genere sia maschile che femminile nella stesura di atti e documenti dell'Ente con estensione alle comunicazioni rivolte al personale dipendente (si PAP)
- Iniziative atte a conciliare vita/lavoro, in particolare: inserimento pendolarismo tra motivazioni per richiesta lavoro agile, aumento della fascia di flessibilità in entrata/uscita, possibilità di orario prolungato e posticipato (si PAP)
- Revisione disciplina del lavoro agile - smartworking (no PAP)
- Trasmissione a CUG atti di valenza organizzativa e regolamentare di emanazione dell'Ente (si PAP)
- Pari opportunità di partecipazione nelle selezioni concorsuali e di mobilità, con almeno un componente di ogni genere nelle commissioni (si PAP)

- Continuazione dell'adesione del CUG alla Rete Nazionale dei CUG ai fini informativi e formativi e di circolazione delle esperienze (si PAP)

Il Piano di Azioni Positive 2024-2026, al punto 4, prevede:

4. PARI OPPORTUNITÀ 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".
3. Equilibrio di genere nei concorsi pubblici.

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.
6. Garantire l'equilibrio di genere nella pubblica amministrazione.
7. Sviluppo di carriera professionale.

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/le candidati/e 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.
7. Inserimento nei nuovi bandi di concorso pubblico della previsione di cui al D.Lgs. n. 487/1994 (art. 6), indicando negli

stessi, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione.

8. Informazione sugli step del percorso per le progressioni tra le aree (cd. "verticali").

Soggetti coinvolti : CUG / Segretario generale/ CDU/ Area Gestione Risorse

Risultati attesi: mappatura delle iniziative utili per l'autocandidatura, mirando alla parità del numero di donne ai livelli apicali nei prossimi anni, riequilibrando rispetto ad oggi la 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 sono state implementate rispetto al Piano di Azioni Positive 2023-2025 e che, per quanto riguarda in particolare l'analisi delle competenze del personale dipendente al fine di garantire l'equilibrio di genere nella pubblica amministrazione e sviluppo di carriera professionale, oltre 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, erano già già inserite nel PAP nel corso del 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⁾
ORGANIZZAZIONE PERSONALE E LAVORO AGILE	0	0	0	1	0	1	20,00	1,49	0	1	0	1	2	4	80,00	3,96
Manageriale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,99
ECONOMICO-FINANZIARIA	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	2	2	100,00	1,98
GIURIDICO NORMATIVA	1	0	14	12	7	34	37,36	50,75	0	4	12	35	6	57	62,64	56,44
TECNICO SPECIALISTICA	1	3	12	12	4	32	46,38	47,76	0	7	6	21	3	37	53,62	36,63
Totale ore	2	3	26	25	11	67			0	12	18	57	14	101		
Totale ore %	1,19	1,79	15,48	14,88	6,55	39,88			0,00	7,14	10,71	33,93	8,33	60,12		

⁽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?:

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⁾	
Concorso Area Funzionari e EQ - Specialisti attività tecniche e progettuali	2	66,67	1	33,33	3	100,00	Uomo
Totale personale	2		1		3		
Totale % sul personale complessivo	1,22		0,61		1,83		

⁽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 2023 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, in quanto solitamente connessa a ruoli dirigenziali che risultano interamente affidati agli uomini.

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 %
Dirigente/Segretario generale	€96610,00	€0,00	€ -96610,00	--
Dirigenti a tempo Indeterminato	€78367,00	€0,00	€ -78367,00	--
Dirigenti a tempo determinato	€73931,00	€0,00	€ -73931,00	--
Area dei Funzionari e EQ - Art. 110	€50276,00	€0,00	€ -50276,00	--
Area dei Funzionari e EQ - Art. 90	€0,00	€25800,00	€ 25800,00	100,00
Incaricati di Elevata Qualificazione	€9667,00	€10100,00	€ 433,00	4,29
Area dei Funzionari e EQ	€34419,00	€33924,00	€ -495,00	-1,46
Area degli istruttori	€27287,00	€24834,00	€ -2453,00	-9,88
Area degli Operatori esperti	€23969,00	€25803,00	€ 1834,00	7,11

Relativamente alle differenze retributive, le stesse non riguardano ovviamente il trattamento tabellare, per il quale si applicano i vigenti CCNL, ma il trattamento accessorio e dipendono quindi da diversi fattori. In particolare si evidenziano: premialità generale, attribuita in misura differenziata sulla base delle risultanze della scheda di valutazione; attività svolta su turno (che riguarda prevalentemente gli uomini); indennità connesse a rischi e disagi (corrisposte prevalentemente agli uomini in relazioni a profili professionali che comportano attività tecnico/manuali/manutentive, guida di mezzi meccanici e di scuolabus, cimieriali, servizi di polizia locale etc.); incentivi economici previsti dalle varie normative in materia - progettazione, recupero evasione, indizione gare, etc. (corrisposti al personale dei Settori interessati); incarichi di particolari

responsabilità attribuiti dai dirigenti con le pesature economiche - crescenti al crescere dell'area di inquadramento - previste dal vigente sistema di attribuzione (che vedono complessivamente premiate più le donne); incarichi di EQ e relative pesature (come già evidenziato, attribuiti in misura preponderante alle donne); eventuali assegni ad personam attribuiti alle alte professionalità (il personale di tale tipologia attualmente è costituito da soli uomini).

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono No
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: Sì

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

L'organizzazione è composta da 5 aree funzionali (5 aree funzionali nel 2022) e nel 2023 sono stati fatti i seguenti aggiornamenti:

- Area 1 - Gestione delle risorse: Economico-finanziarie, tributarie, risorse umane: per tale area è stato fatto un accorpamento con Del. Di Giunta n. 93 del 8.08.23 all'area 6 in un'unica area;
- Area 2 - Servizi tecnici: Patrimonio, protezione civile, ambiente, manutenzioni e viabilità - nel corso del 2023, con Del. Di Giunta n. 11 del 2.02.2023 è stata effettuata una integrazione alle linee funzionali afferenti all'area 2 consistente in istituzione del nuovo settore "Gestione progetti speciali" a cui affidare la gestione dei procedimenti connessi alla realizzazione di progetti speciali ricompresi negli ambiti di intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), del Piano Nazionale per gli investimenti complementari (PNC), dal Programma Regionale Toscana PR FESR 2021/2027, nonché i progetti europei, nazionali e regionali che comportano il contributo e il finanziamento di opere pubbliche di rilevanza dell'Ente oltre allo spostamento della linea funzionale "Servizi informatici" dell'area 2 in "Servizi tecnici al territorio" all'area Governo del Territorio con Del. Di Giunta n. 106 del 28.09.2023;
- Area 3 - Servizi ai cittadini: URP, demografici, servizi educativi e sportivi. La suddetta Area, a

partire dal 1° luglio 2023, è risultata in particolare interessata dalla sottoscrizione da parte dell'A.C. dell'accordo per l'assegnazione funzionale alla cd. "Società della Salute Fiorentina Sud Est" (alla quale il Comune di Bagno a Ripoli, al pari di altri enti locali del comprensorio fiorentino, ha aderito) del personale avente profilo di Assistente sociale, oltre - in quota parte - al dirigente dell'Area e al personale amministrativo dell'ex Settore Assistenza sociale, con una completa "esternalizzazione" dei servizi sociali.

- Area 4 - Affari generali: staff Sindaco, gare, economato, affari generali e legali [nessun aggiornamento rispetto al 2022];
- Area 5 - Governo territorio: urbanistica, edilizia, suap, biblioteca e cultura, servizi informatici. Con Del. G. C. del 8.06.2023 n. 73 sono state fatte alcune modifiche ad alcune linee funzionali afferenti all'area 5, mentre con la Del. G. C. n. 106 del 28.09.2023 si ha, come precedentemente accennato, il conferimento della linea funzionale "Servizi informatici" precedentemente attribuita all'Area 2.
- Settore autonomo Polizia Municipale [nessun aggiornamento rispetto al 2022];

Alle aree funzionali sono preposti i Dirigenti; le posizioni dirigenziali sono 5, gli incarichi dirigenziali attualmente sono 4 (uomini), dei quali 2 coperti da dirigenti di ruolo, 1 dal Segretario Generale e 1 da un Dirigente a tempo determinato ex art. 110 co 1 D.Lgs. n. 267/2000. 2 delle posizioni dirigenziali, relative alle aree prettamente "tecniche" (Area 2 e Area 5) sono affidate ad interim ad 1 solo dirigente.

Alle 5 Aree funzionali fanno riferimento n. 16 settori, alla quasi totalità dei quali sono preposti incaricati/e di posizione di Elevata Qualificazione (attualmente: 10 donne e 4 uomini).

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. Vi partecipano anche due Elevate Professionalità (uomini) attribuite ex art. 110 commi 1 e 2 D.Lgs. 267/2000, una delle quali sovraintende alle opere pubbliche anche di tipo sovracomunale e l'altra ha l'incarico di Comandante del corpo di Polizia Municipale.

La rilevazione dei dati del personale è fornita dal Settore Gestione Risorse Umane considerando il personale in servizio alla data del 31.12.2023.

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, i Servizi Scolastici, la gestione del Patrimonio e la Protezione Civile. Come precedentemente evidenziato, i Servizi sociali attualmente risultano in capo alla SdS e il personale assegnato svolge la sua attività lavorativa sia presso la sede originaria che presso quella messa a disposizione dall'Asl.

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 un/una Consigliere/a 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.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Per quanto riguarda l'analisi degli obiettivi di pari opportunità, si rileva che tali obiettivi non sono stati inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione; lo stesso dicasì riguardo all'analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili.

Si osserva che sarebbe invece fondamentale prevedere che le modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione siano soprattutto in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo.

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 14/12/2020

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

No

amministrazione e CUG:

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?

- 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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- 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

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 preponderante dalle donne rispetto agli uomini; 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-2024>