



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Bellaria Igea Marina - 2025

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) (3.78 MB)	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) (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)



[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
Dirigente di livello non generale	Sindaco - Assessori	0	0	2	2	0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	Segretario Generale	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	0	2	3	2	0	1	3	1	4
Personale non dirigente	istruttore	2	10	13	7	4	1	10	13	23	1
Personale non dirigente	Funzionario	0	1	1	11	3	1	4	4	8	3
Personale non dirigente	Tempo determinato	0	0	1	2	1	1	6	3	2	0
Totale personale		2	11	19	26	11	3	21	24	36	8
Totale % sul personale complessivo		1,24	6,83	11,80	16,15	6,83	1,86	13,04	14,91	22,36	4,97

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	3	7	9	3	1	23	33,82	35,38	3	18	14	10	0	45	66,18	50,56
Tra 3 e 5 anni	0	1	1	1	1	4	44,44	6,15	0	2	1	2	0	5	55,56	5,62

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⁾
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	1	4	100,00	4,49
Superiore a 10 anni	0	2	7	21	8	38	52,05	58,46	0	1	7	19	8	35	47,95	39,33
Totale	3	10	17	25	10	65			3	21	23	33	9	89		
Totale %	1,95	6,49	11,04	16,23	6,49	42,21			1,95	13,64	14,94	21,43	5,84	57,79		

⁽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	1	100,00	0	0,00	1	0,65
Operatore esperto	Diploma di scuola superiore	9	69,23	4	30,77	13	8,44
Operatore esperto	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,65
Istruttori	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,65
istruttore	Diploma di scuola superiore	34	49,28	35	50,72	69	44,81
istruttore	Laurea	1	3,70	26	96,30	27	17,53
istruttore	Laurea magistrale	2	40,00	3	60,00	5	3,25
istruttore	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,65
Funzionari	Diploma di scuola superiore	8	80,00	2	20,00	10	6,49
Funzionari	Laurea	5	71,43	2	28,57	7	4,55
Funzionari	Laurea magistrale	5	27,78	13	72,22	18	11,69
Funzionari	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,65
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		65		89		154	
Totale % sul personale complessivo		42,21		57,79		100,00	

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

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

I dati del totale del personale dirigente presenta un'aumento rispetto all'anno precedente dovuto ad una campagna di nuove assunzioni tramite corso-concorso, concorsi e mobilità interne volontarie.

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

Nella ripartizione dei dipendenti inquadrati sia come Funzionari che Istruttori prevale la componente di genere femminile. La maggior parte dei Funzionari sia di genere maschile che di genere femminile si collocano nella fascia d'età tra i 51 e 60 anni.

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 si evidenzia una leggera modificazione nel confronto con il 2023: sono diminuite le donne nella fascia d'età superiore ai 60 anni per via di vari pensionamenti. Sono aumentate le donne nella fascia d'età sia dai 31 a 40 anni che dai 41 ai 50 anni grazie alle nuove assunzioni avvenute durante l'anno 2024. Per quanto riguarda gli uomini sono aumentati nella fascia dai 41 ai 50 anni sempre grazie alle nuove assunzioni.

La maggior parte delle donne che lavorano nel Comune di Bellaria Igea Marina rimangono nella fascia dai 51 ai 60 anni con il 22,36%, stessa cosa per gli uomini ma con una percentuale inferiore che si attesta al 16,15%.

L'età media dei dipendenti del Comune di Bellaria Igea Marina, anche se è stata effettuata una campagna di nuove assunzioni, per l'anno 2024 si attesta ai 49 anni come l'anno precedente.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	3	9	17	24	10	63	44,37	96,92	2	23	20	26	8	79	55,63	88,76
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	11,11	1,54	0	1	2	5	0	8	88,89	8,99
Part Time ≤50%	0	1	0	0	0	1	33,33	1,54	0	0	0	2	0	2	66,67	2,25
Totale	3	10	17	25	10	65			2	24	22	33	8	89		
Totale %	1,95	6,49	11,04	16,23	6,49	42,21			1,30	15,58	14,29	21,43	5,19	57,79		

⁽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⁾

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	1	1	0	2	66,67	28,57	0	1	0	0	0	1	33,33	6,67
Part time verticale	0	1	0	0	0	1	16,67	14,29	0	1	2	2	0	5	83,33	33,33
part-time orizzontale	0	0	0	2	2	4	30,77	57,14	0	3	1	5	0	9	69,23	60,00
Totale	0	1	1	3	2	7			0	5	3	7	0	15		
Totale %	0,00	4,55	4,55	13,64	9,09	31,82			0,00	22,73	13,64	31,82	0,00	68,18		

⁽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 rispetto al 2023 l'utilizzo del lavoro da remoto è diminuito sia per il genere maschile che per il genere femminile.

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.

Per quanto riguarda il lavoro part-time sia in forma verticale che orizzontale 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.

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 per congedi parentali fruiti	51	22,17	179	77,83	230	35,28
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	153	65,95	79	34,05	232	35,58
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	190	100,00	190	29,14
Totale permessi	204	31,29	448	68,71	652	

⁽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 ad ore da parte del genere femminile.

Nell'anno 2024 si vede un'aumento rispetto all'anno precedente dei congedi parentali da parte del genere maschile, 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
- 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

Obiettivo 1/2024 Benessere organizzativo

Azione positiva: Proseguimento della formazione rivolta al personale sulla cultura e promozione del benessere organizzativo.

Durante l'anno 2024 è proseguita l'iniziativa formativa organizzata ed iniziata nell'anno 2023. Quest'attività di formazione trasversale 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" sia nel PIAO 2023-2025 che nel PIAO 2024-2026 articolandola in più giornate formative.

Obiettivo 2/2024 Valorizzazione dell'esperienza

Azione positiva 1: Presa in carico e analisi di fattibilità delle proposte formative del CUG in sede di redazione del Piano di Formazione contenuto nel PIAO.

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 2024-2026.

Azione positiva 2: Maggior coinvolgimento dei dipendenti senior nei cambiamenti organizzativi e nella formazione, attraverso l'organizzazione di corsi di formazione erogati dai dipendenti e rivolti soprattutto ai neoassunti al fine di valorizzare e trasmettere le conoscenze, esperienze e competenze e al contempo ridurre la perdita di motivazione lavorativa riscoprendo un ruolo attivo nel proprio contesto lavorativo.

Durante l'anno 2024 è stato indetto un corso-concorso per il reclutamento di Istruttori Amministrativo Contabili presso il nostro Ente. I corsi sono stati tutti svolti da nostri dipendenti Senior e sono stati rivolti a tutti i candidati iscritti al concorso, alcuni dei quali sono stati successivamente assunti dal nostro Comune di Bellaria Igea Marina.

Obiettivo 2/2024 Valorizzazione dell'esperienza

Azione positiva 3: Sviluppare una cultura organizzativa flessibile in grado di valorizzare le attitudini e le

potenzialità dei neoassunti attraverso attività di accoglienza e orientamento per facilitare i primi contatti con l'organizzazione e monitoraggio, attraverso incontri formativi/informativi

Durante l'anno 2024 è stato sottoposto a tutti i dipendenti neoassunti un questionario per la rilevazione del grado di benessere organizzativo da loro percepito.

Obiettivo 3/2024 Parità, Parità di Genere, Pari Opportunità**Azione positiva 1: Valorizzare le funzioni del Comitato Unico di Garanzia**

Nel 2024 si sono svolte due sedute del CUG che hanno portato alla predisposizione della Relazione CUG 2024 e alle proposte di attività formative da inserire nel Piano della Formazione, confluito nel PIAO 2025-2027.

Azione positiva 2: Individuazione del Responsabile dell'inserimento lavorativo delle persone disabili, con compito di definizione degli obiettivi, gestione del capitale umano e formazione.

Nel 2024 con Decreto del Sindaco è stato nominato il Responsabile dell'inserimento lavorativo delle persone disabili per il Comune di Bellaria Igea Marina.

Azione positiva 3: Analisi e monitoraggio delle richieste di lavoro agile in maniera sistematica e organica, per individuarne punti di forza e criticità dal punto di vista delle pari opportunità.

Tutte le istanze di lavoro da remoto presentate dai dipendenti nel 2024 sono state accolte.

Azione positiva 4: Promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sui temi delle pari opportunità, incentivare l'informazione e la formazione sul tema delle pari opportunità, della differenza di genere e contro gli stereotipi.

Durante l'anno 2024 sono stati organizzati due eventi per la sensibilizzazione dei dipendenti dell'Ente sui temi delle pari opportunità:

- il 31/10/2024 si è svolto un seminario presso la Sala Consiliare del Comune rivolto a tutti i dipendenti dal titolo "Pari opportunità, differenza di genere e stereotipi per la promozione di una cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione". Le relatrici del seminario lavorano entrambe all'interno dei contesti dei centri antiviolenza territoriali;

- il 25/11/2024 in occasione della ricorrenza della giornata internazionale contro la violenza sulle donne, è stata organizzata la presentazione del libro "Se osi parlare" in collegamento con l'Autrice Lucrezia Lerro presso la Biblioteca Comunale Panzini del Comune di Bellaria Igea Marina a cui sono stati invitati a partecipare tutti i dipendenti comunali. L'evento, organizzato in collaborazione con l'Associazione "Rompi il Silenzio", è stato anche l'occasione per raccontare l'esperienza del nuovo sportello d'ascolto del Centro Antiviolenza di Bellaria Igea Marina, aperto per la prima volta nel 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⁾
informatica	0	0	10	20	0	30	39,47	23,44	0	10	30	6	0	46	60,53	20,35
Comunicazione	0	10	30	19	0	59	39,60	46,09	0	30	40	20	0	90	60,40	39,82
Sicurezza luoghi di lavoro	0	10	20	9	0	39	30,23	30,47	0	30	40	20	0	90	69,77	39,82
Totale ore	0	20	60	48	0	128			0	70	110	46	0	226		
Totale ore %	0,00	5,65	16,95	13,56	0,00	36,16			0,00	19,77	31,07	12,99	0,00	63,84		

⁽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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

Si rileva come vi sia una partecipazione molto più alta in percentuale alle attività di carattere formativo da parte delle donne rispetto agli uomini.

Le dipendenti dimostrano una maggiore sensibilità alla formazione in tutti i campi.

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⁾	
Autista - Operaio	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Uomo
Collaboratore Amministrativo PTIME	1	33,33	2	66,67	3	33,33	Uomo
Ausiliario Socio Educativo	1	33,33	2	66,67	3	33,33	Uomo
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	4		5		9		
Totale % sul personale complessivo	2,60		3,25		5,84		

⁽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 in valori assoluti nello stesso numero di genere femminile che maschile mentre i presidenti delle commissioni sono solo uomini.

Si rileva che l'Amministrazione comunale ha rispettato la normativa nazionale che prevede che almeno 1/3 di componenti delle commissioni sia riservato alle donne.

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 %

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complessa	€52340,00	€51789,00	€ -551,00	-1,06
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€24253,00	€23473,00	€ -780,00	-3,32
01501 AREA ISTRUTTORI	€20915,00	€19229,00	€ -1686,00	-8,77
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€18286,00	€17606,00	€ -680,00	-3,86
	€0,00	€0,00	--	--

La media del divario economico per i Dirigenti risulta leggermente superiore per gli uomini, ma con una percentuale minima intorno all'1%.

Il divario per le altre aree invece risulta maggiore, con percentuali che variano dal 3 all'8%, ciò è da considerarsi imputabile alla diversa ripartizione nella parte accessoria della retribuzione, in particolar modo alla maggior prestazione di lavoro straordinario e allo svolgimento di mansioni o attività che comportano particolari indennità legate alla funzione, al profilo professionale o alla specifica professionalità.

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

-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

- 2024: indagine sul benessere organizzativo rivolta ai dipendenti neoassunti

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 stato 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:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Con questo obiettivo si intende promuovere la mobilità sostenibile, attraverso la predisposizione di un'area dedicata allo stallo e alla ricarica delle biciclette elettriche riservato ai dipendenti dell'Ente.

Inoltre si intende promuovere il benessere organizzativo all'interno dell'Ente tramite la somministrazione di un questionario a tutti i dipendenti per valutarne i risultati in ottica di definizione delle future priorità di intervento.

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:

- a) la valutazione della performance con riferimento all'Ente nel suo complesso ("performance organizzativa di ente");
- b) la valutazione della performance con riferimento agli obiettivi e alle attività strutturali di settore ("performance organizzativa di settore");
- c) 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 é approvato come allegato parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Obiettivo:

Valorizzazione esperienza

Con questo obiettivo si intende valorizzare l'esperienza dei dipendenti, promuovere ed incentivare la formazione continua e l'aggiornamento delle competenze.

Obiettivo:

Parità, parità di genere e pari opportunità

Con questo obiettivo si intende promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

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 4 anni

Tipologia di atto: Determina Dirigenziale

Data: 29/03/2021

Organo sottoscrittore: Dirigente Area Personale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

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 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, 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 2025-27, parte integrante del PIAO, nell'ambito del quale sono state recepite diverse osservazioni e proposte espresse dal Comitato Unico di Garanzia 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 si nota un'aumento dei congedi parentali fruiti dai dipendenti del genere maschile, mentre l'istituto del lavoro da remoto è diminuito ed utilizzato in via residuale.

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 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 2024, e riferite nella parte precedente, il CUG condivide le proposte inserite nel Piano Azioni Positive per il triennio 2025-2027, 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-2025>