



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Firenze - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Firenze

Regione:	Toscana
Provincia:	FI
Comune:	Firenze
CAP:	50122
Indirizzo:	Palazzo Vecchio, Piazza Della Signoria
Codice Amministrazione:	c_d612
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2020
2020-2022	2020 – 2022
piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf) (73.74 KB)	piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020_0.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020_0.pdf) (96.43 KB)
2020	2020
2020-2022	2020 – 2022
piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)	piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)



triennale/c_d612/2020-2022/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020_1.pdf (96.96 KB)	triennale/c_d612/2020-2022/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020_2.pdf (10.82 KB)
---	---

2020

2020-2022

[piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf](#)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020_3.pdf) (8.37 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
Organo di vertice	Sindaco-Assessori-Presidenti di quartiere-Consiglieri Comunali	2	5	12	10	6	4	2	4	6	1
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Segretario generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Ruolo	0	0	5	15	3	0	0	3	12	0
Dirigente di livello non generale	Tempo determinato	0	0	1	1	1	0	0	3	9	1
Personale non dirigente	Categoria A	0	0	1	20	9	0	0	13	10	6
Personale non dirigente	Categoria B	0	15	84	256	74	2	14	93	303	121
Personale non dirigente	Categoria C	64	98	204	236	64	44	184	333	394	94
Personale non dirigente	Categoria D	4	36	76	142	68	15	59	157	259	118
Personale non dirigente	Insegnante scuola materna	0	0	3	0	0	0	7	19	19	4
Personale non dirigente	Tempo determinato	9	13	10	13	4	19	27	47	34	6
Totale personale		79	167	396	694	230	84	293	672	1046	351
Totale % sul personale complessivo		1,97	4,16	9,87	17,30	5,73	2,09	7,30	16,75	26,07	8,75

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	66	87	44	18	1	216	47,26	14,88	47	105	67	21	1	241	52,74	10,64
Tra 3 e 5 anni	2	12	20	8	3	45	35,16	3,10	7	33	33	10	0	83	64,84	3,66
Tra 5 e 10 anni	0	26	47	29	6	108	37,11	7,44	6	67	72	34	4	183	62,89	8,08
Superiore a 10 anni	0	24	256	599	204	1083	38,12	74,59	0	59	442	920	337	1758	61,88	77,62
Totale	68	149	367	654	214	1452			60	264	614	985	342	2265		
Totale %	1,83	4,01	9,87	17,59	5,76	39,06			1,61	7,10	16,52	26,50	9,20	60,94		

⁽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⁾
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		0		0		0	
Totale % sul personale complessivo		0,00		0,00		0,00	

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

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

Le tabelle si riferiscono all'anno 2021, si osserva che:

- Lavorano nel Comune di Firenze nel 2021 a tempo indeterminato 3.956 dipendenti non dirigenti (3.822 nel 2020) e 182 dipendenti a tempo determinato (208 nel 2020). A cui si aggiungono 38 dirigenti non generali (41 nel 2020) a tempo indeterminato e 16 dirigenti (18 nel 2020) a tempo determinato.
- Del personale non dirigente a tempo indeterminato le donne risultano essere il 61,1% rispetto agli uomini che rappresentano il 38,9% (1538 uomini), 2.418 donne. Va ricordato che negli inquadramenti afferenti alle professioni di insegnamento, pedagogiche e di cura sono presenti molto più donne che uomini (Insegnante scuola infanzia, educatore asilo nido, Istruttore direttivo Pedagogico, assistente sociale) il rapporto Donna/Uomo in questi ruoli è spesso oltre 20 a 1. La situazione si capovolge per gli inquadramenti più tecnici (Operatore Autista, Operatore Ambientale, Addetto Tecnico).
- Dei 38 Dirigenti a tempo indeterminato 60% sono uomini (23) e il 40% sono donne (15). Se consideriamo insieme tutti i Dirigenti non generali (totale 54) sia di ruolo (38) che non di ruolo (16)

vediamo che le donne dirigenti sono 28, gli uomini dirigenti sono 26 (28, se consideriamo anche il Direttore Generale e il Segretario Generale).

Analizzando per categoria, si ha che:

- nella categoria D sono presenti 608 donne (65,0% della categoria) e 326 uomini (35% della categoria) ovvero 2 donne per ogni uomo per un totale di 934 dipendenti.
- nella categoria C sono presenti 1049 donne (61,2% della categoria) e 666 uomini (38,8% della categoria) per un totale di 1.715 dipendenti (1,5 donne per ogni uomo).
- nella categoria B le donne sono 533 (55,4% della categoria) e gli uomini 429 (44,6% della categoria) su un totale di 962 dipendenti.
- nella categoria A equamente rappresentata le donne sono 29 e gli uomini 30 per un totale di 59 dipendenti.

Si verifica sostanzialmente che all'incrementare della categoria incrementa anche la percentuale relativa di donne presenti nella categoria.

- La totalità dei dipendenti con contratto dirigenziale e non, sono 4.012. Di questi, coloro che hanno meno di 50 anni sono 1.691 (42,1%), coloro che hanno più di 50 anni sono 2.321 (57,9%). I dipendenti over 50 sono il 30% in più di quelli under 50.
- Dei dipendenti non dirigenti, assunti a tempo determinato 133 sono donne e 49 sono uomini. Molti dei dipendenti a tempo determinato afferiscono alla Direzione Istruzione con ruoli educativi.
- Nell'Ente sono stati attribuiti 162 incarichi di Responsabilità di Posizione Organizzativa (Abbr. R.PO). Si tratta di 68 uomini e 94 donne. Se consideriamo i requisiti di accesso alla posizione, abbiamo che benché in termini assoluti siano presenti più R.PO donne rispetto al numero di R.PO uomini, hanno un incarico di PO il 15,4% (era 13,8% nel 2019) delle dipendenti in categoria D a tempo indeterminato contro il 20,8% (era 20,6% nel 2019) degli uomini appartenenti alla stessa categoria a tempo indeterminato.
- Sono 1.083 i dipendenti uomini con un'anzianità di servizio superiore a 10 anni e 1.758 le colleghe donne per un totale di 2.841 dipendenti.

È altresì utile considerare che a fronte di circa 212 pensionamenti occorsi nel 2021, l'Ente è stato impegnato in uno sforzo assunzionale che, nella sola parte relativa a personale di ruolo, ha riguardato oltre 225 nuove assunzioni. Nel dettaglio:

- Agente PM n. 27
- Dirigente Amministrativo n. 6
- Educatore Asilo Nido n. 32
- Esecutore Polivalente n. 10
- Esecutore Servizi Educativi n. 26
- Ispettore Polizia Municipale n. 6
- Istruttore Direttivo Economico Finanziario n. 4
- Istruttore Specialista Comunicazione Pubblica n. 2
- Istruttore Amministrativo n. 25
- Istruttore Contabile n. 6
- Istruttore Direttivo Ambientale n. 7
- Istruttore Direttivo Amministrativo n.20
- Istruttore Direttivo Assistente Sociale n. 16
- Istruttore Direttivo Informatico n. 1

- Istruttore Direttivo Tecnico n. 14
- Messo Notificatore n. 2
- Operatore Autista n. 4
- Operatore Cimiteriale n. 1
- Operatore Cuciniere n. 2

L'indisponibilità della tabella "Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio" non rende possibile ragionare su aspetti che invece sarebbe importante poter valutare anche ai fini più generale della gestione delle risorse umane.

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	77	158	370	654	216	1475	40,70	96,34	74	239	572	937	327	2149	59,30	88,47
Part Time >50%	0	3	7	16	3	29	12,66	1,89	3	26	71	80	20	200	87,34	8,23
Part Time ≤50%	0	1	7	14	5	27	25,23	1,76	3	26	25	23	3	80	74,77	3,29
Totale	77	162	384	684	224	1531			80	291	668	1040	350	2429		
Totale %	1,94	4,09	9,70	17,27	5,66	38,66			2,02	7,35	16,87	26,26	8,84	61,34		

⁽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⁾
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	1	5	1	7	7,00	0,24	0	5	35	40	13	93	93,00	1,90
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	5	15	27	9	56	32,37	1,95	1	5	27	67	17	117	67,63	2,39

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 ⁽²⁾
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	1	0	1	2	33,33	0,07	0	0	0	1	3	4	66,67	0,08
Personale che fruisce del lavoro agile	107	186	422	755	389	1859	38,13	64,73	187	404	776	1117	533	3017	61,87	61,56
Personale che fruisce di orari flessibili	20	91	228	412	197	948	36,21	33,01	72	194	421	657	326	1670	63,79	34,07
Totale	127	282	667	1199	597	2872			260	608	1259	1882	892	4901		
Totale %	1,63	3,63	8,58	15,43	7,68	36,95			3,34	7,82	16,20	24,21	11,48	63,05		

⁽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

- Sono 56 gli uomini (tab 2.1) che usufruiscono di part time orizzontale e verticale (3,6%; erano 94 nel 2019) contro le 280 colleghe donne (11,5%; erano 320 nel 2019) ovvero circa il quadruplo rispetto agli uomini; Il 96,3% degli uomini lavora a tempo pieno contro l'88,5% delle donne;
- Gli uomini in telelavoro risultano essere 2 e le donne 4. Hanno usufruito durante l'anno del lavoro agile 1.859 uomini e 3.017 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 L.104/1992 fruiti	2353	34,20	4528	65,80	6881	27,81
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2385	25,68	6903	74,32	9288	37,54
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1316	15,73	7052	84,27	8368	33,82
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	29	14,15	176	85,85	205	0,83
Totale permessi	6083	24,59	18659	75,41	24742	

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

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

- Sono 2.385 le ore di permessi legge 104 usufruiti dagli uomini e 6.903 dalle donne;

- Per quanto riguarda i congedi parentali giornalieri, 1.316 sono stati usufruiti da uomini e 7.052 da donne. L'84,3% di queste giornate di permesso è quindi fruita da donne. Il 15,7% da uomini.

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

- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità propria
- 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**

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

incrementazione di strumenti di flessibilità orari di lavoro ecc... e sperimentazione del Lavoro Agile

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: **Sì**

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: **Sì**

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: **Sì**

Inserito nel Piano della Performance: **Sì**

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

2429

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

1531

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: **Sì**

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: **Sì**

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: **Sì**

Inserito nel Piano della Performance: **Sì**

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: **Sì**

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: **Sì**

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: **Sì**

Inserito nel Piano della Performance: **Sì**

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: **Sì**

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: **Sì**

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: **Sì**

Inserito nel Piano della Performance: **Sì**

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Azioni/ Iniziative:

diffusione della conoscenza della normativa in materia e del ruolo e delle attività del CUG

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

2426

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

1529

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: **Sì**

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: **Sì**

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: **Sì**

Inserito nel Piano della Performance: **Sì**

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

INIZIATIVE REALIZZATE PREVISTE DAL PTAP 2020-2022

AREA DI AZIONE: PARI OPPORTUNITA'

1- Rivisitare la normativa interna che prevede l'incrementazione di strumenti di flessibilità come orario di lavoro, telelavoro,



part time, mobilità e favorire la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento del lavoro (smart working)

AREA DI AZIONE: BENESSERE ORGANIZZATIVO

1-

Standardizzazione e omogeneizzazione delle procedure di gestione delle Risorse Umane nelle diverse articolazioni della struttura

Interventi formativi mirati a colmare il digital divide conseguente all'invecchiamento dei lavoratori/lavoratrici nonché attenzione a valorizzare e potenziare la collaborazione inter generazionale

Nel rispetto della normativa vigente prevedere tutte quelle forme contrattuali che consentano di valorizzare lo sviluppo e la carriera professionale dei dipendenti (progressioni di carriera)

2- Inserire nel sistema di misurazione e valutazione della performance indicatori relativi a comportamenti orientati a favorire un clima inclusivo, la valorizzazione delle differenze e il B.O.

3- Analisi dettagliata dei risultati scaturiti dall'indagine B.O. e stress lavoro-correlato e strutturazione e individuazione e presentazione delle azioni di miglioramento mirate

AREA DI AZIONE: DIFFONDERE LA CONOSCENZA DEL COMITATO ALL'INTERNO E ALL'ESTERNO DELL'ENTE

1- Diffondere la conoscenza della normativa in materia, in particolare la Direttiva PCM 4 di marzo 2011 che disciplina le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 4 novembre 2010, n.183 e Direttiva n. 2 della funzione Pubblica GU 184 del 7/8/1919)

2-

Rispettare e valorizzare le funzioni consultiva, propositiva e di verifica del Comitato negli ambiti previsti dalla normativa

Aggiornamento e popolamento della pagina del Portale Risorse Umane in merito alle attività del CUG

Per il 2021 il Piano di Azioni Positive è sempre quello approvato nel 2020: delibera Giunta 346 del 6 ottobre 2020. Il Piano è biennale 2020-2022.

Si segnala che nella batteria degli indicatori della Performance di Ente 2021, dimensione della Salute Organizzativa, è presente l'indicatore che segue:

- "Pari opportunità: livello di avanzamento del piano delle azioni positive: "n. azioni attuate / n. azioni previste nel piano". Il valore atteso al 31.12.2021 era \geq al 60% e il valore raggiunto è stato il 70%, 14 azioni su 20.

Nel PEG 2021 della Direzione Risorse Umane l'obiettivo ZB04 (scheda di sintesi del Servizio Amministrazione del Personale") rispetto alla attività di formazione contiene il seguente indicatore:

- "Ore erogate formazione prevista nel PAP (pari opportunità, bilancio di genere, CUG etc); formazione ai membri del CUG" con valore atteso >100 . Il valore raggiunto al 31.12.2021 è stato di 326 ore. In nota all'indicatore si rileva rispetto a questa azione che è in accordo con il Piano delle Azioni Positive. Tra gli argomenti affrontati nella formazione c'è una sezione specifica che si occupa di diffondere la conoscenza del CUG. Inoltre, interventi formativi specifici per la promozione della cultura di genere.

Nel DUP Stato di Attuazione 2021 si rileva che è stato svolto un importante percorso formativo in tema di benessere organizzativo, pari opportunità e antidiscriminazione che ha coinvolto oltre 200 dipendenti, tra dirigenti e quadri.

Rispetto alla indagine sul benessere organizzativo essa è a regime.

Anche nel PEG del 2021 (scheda di sintesi del Servizio Prevenzione e Protezione (SPP), con codice 2021_Z506) è presente un indicatore rispetto all'effettuazione dell'indagine stessa, con valore atteso "sì". In verifica finale dell'obiettivo si rileva che, a Dicembre 2021, è stato pianificato l'avvio dell'indagine ed è stato predisposto il materiale necessario al fine di avviare l'iniziativa in data 17 gennaio 2022. Relativamente alla pubblicazione su "Amministrazione Trasparente", a seguito della verifica fatta dall'ufficio, l'indagine è stata pubblicata in Amministrazione Trasparente alla voce "altri contenuti" e copre il 2020 e 2021 (Rapporto 2020/2021).

Il tasso di partecipazione è stato del 59,7% e il valore medio dei giudizi sulla specifica dimensione del benessere organizzativo (in un range da 1 a 6) è stato 4,1.

Il tasso di partecipazione e il valore medio dei giudizi rispetto al benessere organizzativo fanno parte degli indicatori della dimensione "salute organizzativa" della performance di Ente.

Rispetto alla Gestione integrata delle Risorse Umane e a quanto previsto nel Pap 2021 (Interventi formativi mirati a colmare il digital divide conseguente all'invecchiamento dei lavoratori/lavoratrici nonché attenzione a valorizzare e potenziare la collaborazione intergenerazionale) nel PEG 2021 ZB04 è presente un indicatore su numero di ore erogate per competenze digitali, con valore atteso =>100.000. Si rileva che si tratta di azione in accordo con il PAP, in particolare con l'azione n. 1 gestione integrata delle risorse umane, nell'ottica di un superamento del digital divide. Il valore raggiunto al 31.12.2021 è stato di 106.886 ore.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	310	670	1670	3134	1257	7041	40,59	13,70	175	1065	2680	4381	2006	10307	59,41	10,64
Aggiornamento professionale	485	1050	2617	4911	1969	11032	60,83	21,46	121	734	1847	3020	1382	7104	39,17	7,33
Competenze manageriali/Relazionali	549	3336	8396	13729	6286	32296	29,34	62,83	3242	7405	18630	34630	13879	77786	70,66	80,29
Tematiche CUG	6	12	32	60	24	134	41,10	0,26	3	20	50	82	37	192	58,90	0,20
Violenza di genere	0	0	2	3	0	5	18,52	0,01	0	5	5	9	3	22	81,48	0,02
Altro	39	85	211	397	161	893	37,71	1,74	25	152	383	627	288	1475	62,29	1,52
Totale ore	1389	5153	12928	22234	9697	51401			3566	9381	23595	42749	17595	96886		
Totale ore %	0,94	3,48	8,72	14,99	6,54	34,66			2,40	6,33	15,91	28,83	11,87	65,34		

⁽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

Nel DUP stato di attuazione 2021 si rileva che il programma di crescita delle competenze digitali, interessa oltre 2000

dipendenti.

Rispetto alla parità di genere il PAP nel 2021 prevede:

1- Organizzare eventi formativi e/o corsi in materia di "bilancio di genere" rivolto ai Dirigenti e agli Incaricati di PO e AP.

Sul bilancio di genere nel DUP Nota aggiornamento 2022 parte strategica in indirizzo 13 è stato aggiunto quanto segue:

"Consolideremo ogni politica e misura finalizzata a promuovere la parità tra donne e uomini, sostenendola anche nell'ambito dei programmi strategici pluriennali e nella programmazione delle risorse, per colmare ogni divario in materia di accesso ai servizi, retribuzioni e processo decisionale e adottare, ove possibile secondo la tipologia di servizio o di lavoro, il principio del "gender procurement" (appalti di genere) per i progetti di investimento e appalto finanziati dal PNRR (Piano Nazionale Ripresa e Resilienza). Svilupperemo gli strumenti di programmazione e rendicontazione dell'Ente in questa direzione per una maggiore comprensione degli impatti delle azioni sull'equità sociale e in particolare rispetto al bilancio di genere per consentire di riconoscere gli effetti delle politiche comunali sulla vita quotidiana delle persone."

Nella sezione operativa DUP Nota aggiornamento 2022 è stato inserito il nuovo obiettivo operativo 13.1.36 che vede coinvolte la Direzione Generale e la Direzione Risorse Finanziarie, con il seguente titolo: "Promuovere l'adozione del bilancio di genere e favorire, attraverso gli strumenti di programmazione e di rendicontazione dell'Ente, la conoscenza degli impatti delle politiche intraprese sulla equità di genere e sulla vita delle persone".

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⁾	
Istruttore direttivo ambientale - Concorso pubblico	2	66,67	1	33,33	3	5,00	Uomo
Esecutore polivalente - Selezione riservata alle categorie protette (disabili)	0	0,00	3	100,00	3	5,00	Donna
Istruttore amministrativo - Concorso pubblico riservato alle categorie protette (non disabili)	1	33,33	2	66,67	3	5,00	Donna
Dirigente amministrativo - Concorso pubblico	2	66,67	1	33,33	3	5,00	Uomo
Procedura di inquadramento nel profilo di Avvocato - Circolare interna	2	66,67	1	33,33	3	5,00	Donna
Ispettore polizia municipale - Progressione verticale	2	66,67	1	33,33	3	5,00	Uomo
Messo notificatore - Progressione verticale	1	33,33	2	66,67	3	5,00	Donna
Esecutore servizi educativi - Progressione verticale	2	66,67	1	33,33	3	5,00	Uomo
Istruttore direttivo economico finanziario - Progressione verticale	2	66,67	1	33,33	3	5,00	Uomo
Istruttore contabile - Progressione verticale	2	66,67	1	33,33	3	5,00	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Istrutture direttivo architetto - Progressione verticale	1	33,33	2	66,67	3	5,00	Uomo
Istruttore amministrativo 16 posti - Concorso pubblico riservato disabili	1	33,33	2	66,67	3	5,00	Uomo
Istruttore amministrativo - Concorso pubblico	0	0,00	3	100,00	3	5,00	Donna
Istruttore direttivo amministrativo - Concorso pubblico	1	33,33	2	66,67	3	5,00	Donna
Istruttore direttivo tecnico - Concorso pubblico	2	66,67	1	33,33	3	5,00	Uomo
Servizio commercio su aree pubbliche suolo pubblico e taxi - incarico 110	1	33,33	2	66,67	3	5,00	Donna
Servizio sviluppo infrastrutture tecnologiche - incarico 110	2	66,67	1	33,33	3	5,00	Donna
Dirigente tecnico - Concorso pubblico	2	66,67	1	33,33	3	5,00	Uomo
Ispettore polizia municipale - mobilità esterna	2	66,67	1	33,33	3	5,00	Uomo
Direttore Direzione ambiente - Incarico 110	2	66,67	1	33,33	3	5,00	Uomo
Totale personale	30		30		60		
Totale % sul personale complessivo	0,76		0,76		1,52		

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

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

- Nella composizione **delle commissioni di concorso** la rappresentanza di genere femminile è stata nel complesso equilibrata rispetto a quella dei colleghi uomini, come è possibile osservare dalla *Tabella 1.8* che riporta un numero di commissari coinvolti pari a **30 uomini** e di **30 donne** in un totale di 20 commissioni. Nelle singole commissioni sono tuttavia presenti alcune situazioni di squilibrio, tanto a favore di donne quanto a favore della rappresentanza maschile, a seconda della commissione.

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 %
Categoria A	€19637,40	€19172,00	€ -465,40	-2,43

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Categoria B	€21443,10	€19556,90	€ -1886,20	-9,64
Categoria C (*)	€26039,90	€24741,00	€ -1298,90	-5,25
Categoria D	€31197,10	€29498,30	€ -1698,80	-5,76
Insegnanti scuola materna	€25560,40	€24699,00	€ -861,40	-3,49
Dirigenti	€85268,50	€83517,00	€ -1751,50	-2,10

- Riguardo alla **media delle retribuzioni** suddivise per genere e calcolata includendo il trattamento accessorio si osserva che per le **dipendenti donne a tempo pieno** risulta essere **inferiore** per le categorie **A (-2,43%), B (-9,64%), C (-5,25%) e D (-5,76%)** rispetto agli uomini appartenenti alla stessa categoria.
- Anche per quanto riguarda le donne insegnanti con contratto ministeriale si registra una media retributiva inferiore rispetto agli uomini insegnanti **(-3,49%)**. Non fanno eccezione neanche le **donne Dirigente** che guadagnano in media il **-2,1%** in meno rispetto ai dirigenti uomini.

Sezione 4 - Benessere personale

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

La rilevazione di Benessere Organizzativo relativa all'anno 2021 è stata effettuata nel periodo novembre-dicembre, la somministrazione del questionario è stata effettuata su 3.907 dipendenti. Il tasso di partecipazione è stato 59,7% corrispondente a 2.333 rispondenti.

L'indagine come negli anni precedenti è stata realizzata utilizzando il questionario ANAC, integrato con una sezione speciale: alcuni item sono stati aggiunti allo scopo di allargare ed approfondire l'indagine in favore di chi prestava servizio in sedi distaccate.

Si ricorda che Il questionario ANAC utilizzato si avvale di una scala Likert a 6 gradi che misura l'intensità dell'accordo sulle affermazioni espresse. La scala va dal "per nulla d'accordo" che corrisponde a 1 a "del tutto d'accordo" che corrisponde a 6 e presenta un numero pari di risposte, priva quindi di un elemento centrale, al fine di polarizzare le risposte e non consentire posizioni di incertezza.

Il valore medio della scala è 3,5 che costituisce il discrimine tra giudizi di soddisfazione e insoddisfazione.

la Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato nell'anno 2021 riporta il valore medio 4,5 che significa che i dipendenti si sentono abbastanza sicuri, da tener presente che il valore anche se di poco è più alto rispetto all'anno che precede.

- Per quanto riguarda le discriminazioni, non sembrano costituire una criticità nell'amministrazione, il punteggio medio riportato è 5,2 andando a confermare una buona tenuta come nell'anno precedente. I/le dipendenti non si sentono discriminati.
- La media 3,4 calcolata per la dimensione "L'equità nella mia amministrazione" indica uno dei valori fra i più bassi. Anche nell'anno precedente la valutazione media era pari a 3,4.
- La dimensione "Carriera e sviluppo professionale" con media 3,2 costituisce la criticità maggiore, anche nel 2020 riportava 3,2. Nel 2018 e nel 2019 era 3,0. Nel 2017 era pari a 2,8 ovvero il valore più basso in assoluto.
- La quinta dimensione "Il mio Lavoro" riporta la media di 4,2 in linea con quella del 2020 (4,2), in aumento rispetto al 2019 (4,1).
- La dimensione "I miei colleghi" che considera il grado di soddisfazione nel lavorare con gli altri, si attesta su 4,3, valore in linea con quello stimato per l'anno precedente, ma inferiore rispetto al 2017 (4,4) e al 2018 (4,5). Gli indicatori che confluiscono subiscono una leggera flessione rispetto agli anni precedenti.
- Il "contesto del mio lavoro" ha un punteggio medio di accordo di 3,6, in linea con quanto stimato per l'anno precedente e superiore al 2019 (3,4) e al 2018 (3,4) e superiore al 2017 in quanto riportava il valore 3,3
- Il "senso di appartenenza" riporta come punteggio medio 4,2, inferiore al 4,3 registrato nell'anno precedente. Il valore è più in linea con quelli registrati nel 2019 e 2018 (4,2).
- Ultima dimensione considerata nel questionario Benessere Organizzativo riguarda "L'immagine della mia amministrazione" che esprime un valore medio di 4,1, in linea con quanto stimato per l'anno precedente e più alto del 2019 (4,0) il valore corrisponde al grado di accordo "abbastanza".

La criticità più pronunciata è risultata come in tutti gli anni precedenti, quella proveniente dai risultati del questionario GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE le cui dimensioni che vi confluiscono non riportano nessun valore al di sopra della soglia di criticità 3,5. Tutte le 3 dimensioni afferenti a questo aspetto dell'organizzazione risultano essere al di sotto di tale valore. Il Sistema di Valutazione per l'Amministrazione si conferma come gli anni che precedono, una criticità, benché il risultato medio complessivo pari a 3,3 sia superiore a quello stimato negli anni precedenti.

La rilevazione sullo Stress Lavoro-Correlato

I dati disponibili inerenti la "rilevazione preliminare" di Stress Lavoro Correlato dell'anno 2019 sono stati trasmessi al CUG dal Servizio Prevenzione e Protezione nel mese di giugno 2020, a conclusione dell'elaborazione. Si ricorda che la rilevazione di stress lavoro correlato viene effettuata in media ogni 2 anni, si riportano dunque nuovamente i dati emersi dalla Rilevazione 2019 in attesa dell'inizio della nuova rilevazione.

Virtuose le Direzioni Avvocatura rischio 12, Risorse Finanziarie rischio 19, Servizi Tecnici 19 che riportano livelli bassi per tutti i tipi di rischio.

Tra le 3 Direzioni che hanno restituito Gruppi Omogenei con livello di rischio alto, la **Direzione Polizia Municipale** ha svolto la "Valutazione Approfondita del Rischio SLC nel periodo Marzo/Luglio 2020, attraverso la somministrazione a tutto il personale del Questionario Strumento Indicatore INAIL e relativa implementazione su base volontaria (498 lavoratori su 954 hanno implementato il questionario). Sulla base del risultato conseguito sono stati svolti n.10 Focus Group (n.1 per ciascun gruppo omogeneo) a giugno, su un totale di n.81 lavoratori campione.

La **Direzione Cultura** livello di rischio alto non ci risulta abbiano, ad oggi, avviato una fase di valutazione approfondita, né interventi correttivi.

La **Direzione Ambiente** ha predisposto un tavolo continuo di lavoro relativo alla Sicurezza a cui partecipano tutti i principali attori individuati dalla normativa sulla Sicurezza negli ambienti di lavoro. Il tavolo è da considerarsi sia luogo di confronto sulle tematiche della Sicurezza, delle quali fa parte anche lo stress lavoro-correlato, sia uno strumento predisposto da parte del Datore di Lavoro allo scopo di monitorare e risolvere le criticità in maniera tempestiva. Si tratta quindi di una misura

organizzativa estremamente positiva e che potrebbe essere di utile esempio anche per altre Direzioni.

Sulla **Direzione Nuove Infrastrutture e Mobilità** la valutazione non può che essere parziale poiché non è pervenuta documentazione completa.

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: Sì

Codici di comportamento: Sì

Il Comitato Unico di Garanzia nel 2021 ha collaborato con la Direzione Risorse Umane, con L'Assessore al Personale in varie occasioni e con la Consigliera di Parità regionale nonché con il Servizio Prevenzione e Protezione. L'Amministrazione nel 2021 non aveva e non ha ad oggi, una Consigliera di Fiducia né uno Sportello di Ascolto con i quali avrebbe potuto collaborare.

Questa la ragione per la quale in alcuni casi si è creduto opportuno svolgere la funzione di ascolto con alcuni dipendenti che trovandosi in situazioni di disagio, si sono rivolti al Comitato.

Tale funzione è stata svolta con il massimo della riservatezza e nel rispetto della privacy dalla Presidente (psicologa) e da altri membri che hanno competenze e una formazione personale e di lavoro appropriata.

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

Molto si è dibattuto sul dar vita allo "sportello di ascolto" peraltro inserito nel PAP triennale dell'Amministrazione, attraverso un confronto anche con l'Assessore al Personale, e la Direzione Risorse Umane, è stato raggiunto un accordo che avrebbe come obiettivo di impiegare gli Assistenti Sociali anche attraverso formazione specifica per l'apertura dello Sportello. Ad oggi il progetto non è stato ancora realizzato, il Dirigente dei Servizi Sociali ne è già stato informato e confidiamo in una realizzazione in tempi brevi.

Inoltre, in mancanza di Sportello di Ascolto e di Consigliera di fiducia il Comitato si è impegnato a supportare i dipendenti che lo hanno contattato per problemi di varia natura. La Presidente ha personalmente "ascoltato" e supportato alcuni dipendenti e ha affidato l'ascolto di altri ad una collega del Comitato particolarmente sensibile e preparata. Si sono cercate delle soluzioni che mettessero d'accordo amministrazione e dipendenti.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Punto di forza evidenziato anche dal questionario sul Benessere Organizzativo continua ad essere una bassa **discriminazione** in tutti i suoi aspetti (**5,2**) segno che i/le dipendenti non si sentono discriminati/e né per orientamento politico, né per religione, né per lingua, né per orientamento sessuale, leggermente più bassi i punteggi su discriminazione per disabilità e appartenenza sindacale.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Il CUG è stato sempre invitato a fare proposte sul POLA e in particolare sul regolamento relativo al lavoro agile. La maggior parte delle proposte sono state fatte proprie dall'amministrazione. Nel 2021 è stata svolta una rilevazione sul lavoro agile semplificato anche allo scopo di verificarne l'impatto sullo stile di vita dei dipendenti e i vantaggi per l'amministrazione e per i dipendenti nell'ottica di un miglioramento continuo dello strumento.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Rispetto alle discriminazioni il PAP nel 2021 prevede di approvare un nuovo codice di condotta alla luce della Direttiva (n.2 2019) della Presidenza del Consiglio dei Ministri

L'obiettivo pluriennale del PEG (2020 E 2021) (CODICE 2020_zb02P) in verifica finale riporta quanto segue: il Codice di comportamento è stato redatto e inviato al Segretario Generale; dopo successivi confronti, il testo è stato pubblicato per le osservazioni in data 11/12/2020 ed approvato dalla Giunta Comunale con D.G.C. n. 12 del 26.01.2021. Si rileva nell'obiettivo che, in accordo con il Piano delle Azioni Positive, il Codice di codice di comportamento è rivisto anche alla luce della direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

In art. 15 comma 5 (Disposizioni particolari per i dirigenti) si rileva: il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Rispetto al ruolo del CUG il PAP nel 2021 prevede:

- 1) Diffondere la conoscenza della normativa in materia, in particolare la Direttiva PCM 4 di marzo 2011 che disciplina le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
- 2) Rispettare e valorizzare le funzioni consultiva, propositiva e di verifica del Comitato negli ambiti previsti dalla normativa
- 3) Aggiornamento e popolamento della pagina del Portale Risorse Umane in merito alle attività del CUG/ Formazione continua per i componenti del Comitato Unico di Garanzia.

Nell'obiettivo **PEG 2021 DB01 "Attività PO Sviluppo Organizzativo"** si rileva quanto segue: attività di comunicazione rivolta ai dipendenti in collaborazione con la Direzione e con il C.U.G., sul Portale delle Risorse Umane (gestione home page, schede argomento, modulistica ecc.), ma anche attraverso l'attivazione di strumenti ritenuti di volta in volta idonei a diffondere contenuti di interesse per i dipendenti dell'ente; questa attività è collegata al Piano delle Azioni Positive, area di azione n. 3, promozione del ruolo del CUG. In verifica finale si rileva che è stata effettuata l'attività di comunicazione rivolta ai dipendenti in collaborazione con la Direzione e con il C.U.G., sul Portale delle Risorse Umane; in sintesi, le attività sono state riorganizzate si è proceduto all'aggiornamento del PORTALE per le notizie di competenza.

Inoltre, rispetto al CUG, con delibera della GC approvata in data 30.12.2021 n. 653, è stato modificato il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi - con l'inserimento del Titolo aggiuntivo dedicato al C.U.G., il Titolo VII, così

denominato: "Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)", la quale costituisce sviluppo e miglioramento del regolamento vigente con la finalità di dare maggiore impulso ed operatività a tale organismo.

Il Titolo dedicato al C.U.G. contiene la disciplina della composizione, della procedura di individuazione e costituzione, e dei principali aspetti inerenti il funzionamento ed i compiti esercitati, in recepimento anche degli indirizzi in materia contenuti nella più recente Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle pari opportunità, avente ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Il sindaco ha nominato la Presidente a marzo 2018 attingendo dalla graduatoria con Decreto n. 00007 del 15/03/2018 e con Determinazione Dirigenziale 02098 del 21/03/2018 si è provveduto a nominare i/le componenti

Tipologia di atto: Decreto + Determinazione dirigenziale

Data: 21/03/2018

Organo sottoscrittore: Direzione Risorse Umane e Sindaco

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Formazione ad Enti esterni

Supporto alla Formazione interna negli ambiti di competenza del CUG

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:
12

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- 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

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

Il Comitato Unico di Garanzia nel 2021 ha collaborato con la Direzione Risorse Umane e in alcune occasioni con il Servizio Prevenzione e Protezione. L'Amministrazione nel 2021 non aveva e non ha ad oggi, una Consigliera di Fiducia né uno Sportello di Ascolto con i quali avrebbe potuto collaborare.

Questa la ragione per la quale in mancanza di Sportello di Ascolto e di Consigliera di fiducia il Comitato si è impegnato a supportare i dipendenti che lo hanno contattato per problemi di varia natura. La Presidente ha personalmente "ascoltato" e supportato alcuni dipendenti e ha affidato l'ascolto di altri ad una collega del Comitato particolarmente sensibile e preparata. Si sono cercate delle soluzioni che mettessero d'accordo amministrazione e dipendenti.

Tale funzione è stata svolta con il massimo della riservatezza e nel rispetto della privacy. Il Comitato ha incontrato alcuni problemi dovuti principalmente al fatto che ad oggi non è incardinato nell'Organizzazione da cui conseguono alcune disfunzionalità, quali: difficoltà ad avere spazi riconosciuti per le attività, difficoltà a protocollare i documenti, difficoltà talvolta da parte di alcuni membri a partecipare alle riunioni previste dal Regolamento. Questa mancanza di riconoscimento acuita anche dalla mancanza di obiettivi specifici dell'Ente si è concretizzata poi in una difficoltà a svolgere il lavoro per il Comitato.

In mancanza di una segreteria, la Presidente ha dovuto provvedere alle convocazioni, all'invio dei verbali, alla conservazione dei documenti, alla loro archiviazione, alle Relazioni e a ogni adempimento previsto per legge. Nel corso delle riunioni una componente del Comitato ha redatto i verbali.

Per quanto riguarda l'analisi dei dati se ne è occupato un membro del Comitato che ha specifiche competenze statistiche.

Anche per l'anno 2021 i rapporti con il Direttore Generale, con la Direttrice Risorse Umane e con l'Assessore al Personale sono stati cordiali e improntati alla collaborazione. Buona anche la collaborazione con il Servizio Prevenzione e Protezione ed in particolare con la P.O. Salute e Sicurezza.

Grazie al sostegno dell'Assessore gli obiettivi del PAP sono in corso di realizzazione. Per quanto riguarda le azioni segnalate come direttamente impattanti sulla valutazione della performance (Sez. 3), sono da ritenersi come genericamente riguardanti il perseguimento del PAP, anziché singoli obiettivi.

Il Comitato nel 2021 non dispone di risorse umane assegnate, né di un proprio budget, né di una segreteria con personale assegnato, non è delegato alla spesa. Per quanto riguarda la formazione dei membri del CUG, sono stati seguiti alcuni convegni della Rete Nazionale dei CUG di ottimo livello e a costo zero per l'Amministrazione. Riguardo alla formazione specifica interna dei membri del CUG, all'interno di un corso obbligatorio per la Sicurezza è stato previsto un modulo su piattaforma on-line contenente le tematiche del CUG, poco interessante e a volte lacunoso.

Per quanto riguarda professionalità specifiche negli ambiti di azione che gli sono propri il Comitato ha una psicologa del lavoro (la Presidente), 1 assistente sociale, 2 counsellor, una ispettrice di Polizia specializzata in violenza di genere, 2 RLS (dei quali uno statistico esperto nell'analisi dei dati con una formazione anche nella gestione della diversità negli ambienti di lavoro), alcuni membri hanno frequentato corsi universitari su tematiche di genere e pari opportunità.

L'attività 2021 del Comitato si è incentrata prevalentemente sulla revisione del Regolamento del funzionamento del Comitato per il cui scopo è stato creato un piccolo gruppo di approfondimento, diversi incontri sono stati dedicati allo studio della normativa come pure di regolamenti di altre amministrazioni considerate aggiornate. Dopo alcuni incontri con la Dirigente Risorse Umane è stato redatto un nuovo Regolamento sul funzionamento del CUG ed inoltre è stata introdotta una norma specifica all'interno del Regolamento degli Uffici e dei Servizi dell'Amministrazione.

Molto si è dibattuto sul dar vita allo "sportello di ascolto" peraltro inserito nel PAP triennale dell'Amministrazione, attraverso un confronto anche con l'Assessore al Personale e la Dirigente Risorse Umane è stato raggiunto un accordo che avrebbe come obiettivo di impiegare gli Assistenti Sociali anche attraverso formazione specifica per l'apertura dello Sportello. Ad oggi il progetto non è stato ancora realizzato, il Dirigente dei Servizi Sociali ne è già stato informato, crediamo che la sua realizzazione sia "in cantiere" e ci auguriamo che sia a breve operativo.

Altro argomento di particolare rilevanza è risultato la diffusione della cultura di un linguaggio inclusivo nei rapporti interni e con l'esterno. Sia in forma orale che in forma scritta.

Si è discusso molto di lavoro agile e della sua regolamentazione così come di disability management e di possibili interventi per migliorare la situazione di colleghi portatori di disabilità. Il CUG ha collaborato e offerto il proprio parere per quanto riguarda il nuovo codice di condotta e con piacere ha appreso che il Bilancio di genere è stato avviato dall'assessora alle pari opportunità. Si ricorda inoltre che su proposta del Comitato, dal 2021 l'Amministrazione fiorentina è accreditata e registrata alla piattaforma nazionale della Rete Nazionale dei Comitati unici di Garanzia.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-firenze-2022>